

Retour du CSE des 25 et 26 Juillet 2024

De vos représentants CFE CGC métiers de l'emploi : Samya Zaroual, Frédéric Peltier, Bernard Marcesse, Laurent Faudot, Christophe Berthier, Corine Charbonnel, Valérie Faudot.

1. Approbation du PV du CSE du 25 avril ordinaire, 30 mai, sa poursuite le 7 juin et 18 juin 2024

PV du CSE du 25 avril : Vote à unanimité

Autres PV : à finaliser

2. Informations direction

Aléas climatiques avec impacts sur l'agence de JOIGNY. Site fermé à ce jour. Personnel remplacé en TLT ou en ABAP. Travaux en cours. Cellule de crise. Tout est parti donc il y a nécessité à tout remplacer. Bâchage renforcé. Réouverture lundi matin 29/07.

- Indicateurs de suivi d'activité

INDICATEURS STRATEGIQUES - résultats de juin 2024

Source : SISF au 12 juillet 2024

- Version Preview -
Chiffres non validés

Résultats BFC		Résultat du mois	Résultat consolidé	Résultat consolidé A-1	Evolution A / A-1	Cible / plafond (*) annuel	Taux de réalisation de la cible / du plafond (*)	Ecart à la cible / au plafond (*)
Accompagnement des demandeurs d'emploi et retour à l'emploi	ACO1 Nombre de retours à l'emploi	12 886	69 734	72 539	-3,9%	70 631	98,7%	897
	ACO2 Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement	80,0%	82,2%	83,8%	-1,6 pt	83,0%	99,1%	0,8 pt(s)
	ACO3 Nombre de demandeurs d'emploi de longue durée	31 658	31 658	31 237	+1,3%	31 293	98,8%	365
	ACO4 Facilité à obtenir une réponse de Pôle emploi	83,6%	82,3%	83,4%	-1,1 pt	82,0%	100,3%	(*) Atteint
	FOR1 Taux d'accès à l'emploi six mois après la fin d'une formation	57,4%	57,4%	55,0%	+2,4 pt	57,0%	100,6%	(*) Atteint
Indemnisation	IND1 Taux de notification des droits dans les 21 jours	93,3%	92,8%	93,2%	-0,4 pt	92,0%	100,8%	(*) Atteint
	IND2 Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis des informations sur les sujets liés aux allocations	73,5%	72,3%	72,1%	+0,2 pt	73,0%	99,1%	0,7 pt(s)
	IND4 Taux de trop-perçus constatés	7,2%	7,2%	7,1%	+0,2 pt	6,7%	92,5%	0,5 pt(s)
Services aux entreprises	ENT1 Taux de recrutement pour les offres d'emploi avec services délivrés aux entreprises	87,4%	89,5%	78,3%	+11,2 pt	88,0%	101,7%	(*) Atteint
	ENT2 Satisfaction des entreprises vis-à-vis des services de Pôle emploi	81,6%	85,1%	84,7%	+0,4 pt	84,0%	101,3%	(*) Atteint

(*) cible pour ACO1, CO2, ACO4, FOR1, IND1, IND2, IND3bis, ENT1 et ENT2 / plafond pour ACO3, IND4 et ENT3

5 indicateurs à la cible (même si proche de la cible) et 7 pour le national. La région est dans la moyenne nationale

Concernant l'IND4 : c'est un indicateur qui n'est pas à la cible pour l'ensemble du national ; le mode de calcul est pénalisant ; la règle de gestion de cet indicateur va évoluer. Une vigilance avec mise en place de plan d'action sur les indicateurs ACO2, IND2 et aussi ACO1,



Consolidé juin 2024

		DIRECTION GÉNÉRALE	BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE
ACO1	Nombre de retours à l'emploi	1 979 378	69 734
ACO3	Nombre de demandeurs d'emploi de longue durée	1 048 339	31 658
FOR1	Taux d'accès à l'emploi six mois après la fin d'une formation	57,5%	57,4%
ACO2	Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement	83,4%	82,2%
ACO4	Facilité à obtenir une réponse de Pôle emploi	81,4%	82,3%
IND1	Taux de notification des demandes d'allocation dans les 21 jours	93,2%	92,8%
IND2	Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis des informations sur les sujets liés aux allocations	72,9%	72,3%
IND3b	Taux de conformité du traitement de la demande d'allocation hors liquidation automatique	nc	nc
IND4	Taux de trop-perçus constatés	6,8%	7,2%
ENT1	Taux de recrutement suite à l'accompagnement de Pôle emploi	87,6%	89,5%
ENT2	Satisfaction des entreprises vis-à-vis des services de Pôle emploi	87,5%	85,1%
ENT3	Délai de satisfaction des offres	nc	nc

1

DÉVELOPPER LA PERFORMANCE PAR LA CONFIANCE

3 points

IQVT	IDC	Absentéisme
→ 8 questions adressées à l'ensemble des agents de Pôle emploi dans le cadre du BI _{Pe} .	→ 5 questions adressées à l'ensemble des agents de Pôle emploi dans le cadre du BI _{Pe} .	→ Rapport entre les heures d'absences (maladie, accidents de travail ou de trajet, absences injustifiées) et les heures de travail théoriques
Cible 2024 : 71% Résultat : 71,3%	Cible 2024 : 75,2% Résultat : 74,2%	Cible 2024 : <6,50% Résultat : 6,46%

2

RÉUSSIR GRÂCE AUX COMPÉTENCES DE CHACUN

4 points

Evolution des compétences - GDD	Evolution des compétences - Conseiller Emploi	
→ Score moyen obtenu sur la compétence Trop-perçu de l'autodiagnostic GDD sur les passations de 2024	→ Score moyen obtenu sur la compétence Recrutement de l'autodiagnostic CE sur les passations de 2024	
Cible 2024 : 80% Résultat : 85,7%	Cible 2024 : 85% Résultat : 83,6%	
Démarche Compétences (BI)	Présence en formation	Agents avec au moins 1j/7h de formation
→ Question du BI : Mon manager (N+1) m'accompagne dans le développement de mes compétences	→ Taux des agents présents en formation : nombre d'agents présents sur la session rapporté au nombre d'agents prévus sur cette session	→ Taux des agents ayant bénéficié d'au moins 1 jour ou 7 heures de formation sur l'année 2024
Cible 2024 : 70% Résultat : 70,7%	Cible 2024 : >95,5% Résultat : 96,9%	Cible 2024 : 80% Résultat : 65,2%

3

INSCRIRE LA RESPONSABILITÉ AU CŒUR DE NOTRE ACTION

1 point

Egalité professionnelle
→ Part des "arrivées" de managers femmes parmi l'ensemble des "arrivées" de managers sur 2 années glissantes (01.01.2023 - 31.12.2024)
Cible 2024 : 76% Résultat : 78,6%

BFC, première région de France sur ces indicateurs.

Satisfaction de l'établissement concernant l'égalité pro qui a gagné 15 pts en 3 ans.

Prime d'intéressement : démarche volontariste de la direction pour engager un pilotage sur la réalisation des formations RSE



- Point sur France Travail / accompagnement rénové des BRSA

Jérôme BESANCON. Facilitateur régional de la démarche.

Appui sur :

- Inscription/Orientation/ diagnostic/entrée en parcours
- Accompagnement individualisé et intensif
- Mobilisation coordonnée des entreprises
- Une gouvernance partagée
- Un investissement dans les outils numériques

Les CD doivent faire remonter une feuille de route avant la fin de l'année sur cet aspect.

Difficile pour les départements de « comptabiliser exactement » les nombres. Flux de différents organismes...

Également différence d'un territoire à l'autre du tissu partenarial et de l'historique des structures et des collaborations.

Dep. 21 : Depuis 15 mois. Sur le même territoire Genlis et Beaune. 1800 BRSA. Accélération en fin d'année 2023.

40 % social ; 40 % emploi et 20 % Pro. Taux retour emploi environ 49 % sur les cohortes. 574 BRSA.

A noter une résistance des techniciens dans ce département alors que le Président du CD 21 est plutôt favorable.

Dep. 70 : Pilote démarré en juin 2024. Infra agence à l'échelle d'une COM COMM pour tester. Environ 300 BRSA.

Prolongement de ce qui existait déjà (plateforme orientation, GLO, ...). L'acculturation est déjà ancrée. Premier résultat : 16 entrées. Formation locale sur une logique de co-conception.

Convention signée avec le CNITFP (centre de formation de la DEETS) pour mettre en place une formation qui va démarrer en octobre : meilleure connaissance de ce qu'est l'entreprise pour les uns et les autres ; future formation possiblement mise à en place au sein de l'académie FT

Sur le SI, le CD expertise les propositions de FT sur le sujet

Dep. 71 : L'expérimentation démarre au premier octobre. Go donné aussi sur la partie SI. 3 000 BRSA. Tous les territoires concernés (les 8 AFT). Flux mensuel évalué à 150. Echange de flux sans doute plutôt mieux stabilisé que sur les autres DT. Mobilisation des 11 CIP et agents mobilisés ne sont pas financés. 2 DTA Femmes Rurales. Un troisième à venir sur la zone « nucléaire ». Pour les collègues n'auront pas que des BRSA en PF.

Dep. 89 : Extension du périmètre en juin sur l'Yonne. Continuité de l'installation du SPIE.

Taux de couverture 113% sur la cohorte native. 4 PF de conseiller dédié en totalité.

Taux d'accès à l'emploi moins bon sur ce territoire : 37%

Sur la différence de chiffres d'intégration entre Sens et Auxerre : cela correspond à des stratégies différentes des agences/CD

Entrées sur Sens de façon progressive : population volatile ; et contexte particulier au regard des travailleurs sociaux

Dep. 90 : 18% BRSA (13% BFC) et sous qualification de ce public. Echange équilibré avec CD. Démarrage en juillet sur tout 90. 6 coachs financés par CD. AIJ BRSA coloré. GLO embarqué aussi. Chefferie projet : 1 porté par CD et un par nous. Réunion régulière pour harmoniser les discours, ...Commission pour les « cas qui coïncent ». 2 formations avec académie FT. Conseiller FT CD et MILO. Si le SI tient accord possible sur les sanctions. La CAF devrait entrer aussi. Réunion hebdomadaire.

➔ **Les représentants du personnel s'interrogent sur l'investissement temps dans ces XP qui se font toujours à « iso-effectifs ».**



- Détournement de finalité – 2ème phase

Sur la 1ere phase : 341 situations identifiées en BFC : 1,2% de situations remontées contre 15% au niveau national

Pour la 2 ème phase, période d'avril à mai 2024 : extractions qui se sont affinées. Les situations :

- Consultations de dossiers d'agents FT ou ayant fait l'objet d'une rupture conventionnelle ou d'un licenciement
- Consultations de dossiers de personnalités politiques
- Consultations faites en dehors des heures normales de travail (entre 20h et 5 h du matin)

On reste toujours dans de la pédagogie avec entretien d'exploration avec le manager. Il est en effet logique que dans les extractions on puisse retrouver des contacts intégrés dans les activités des agents. L'entretien exploration avec manager doit donc acter s'il s'agit d'un détournement ou pas.

383 situations sur cette vague dont 26 pour des consultations en horaires atypiques.

→ 51 cas donnant à lieu à entretien obligatoire

La direction rappelle que le sujet est vraiment un sujet de sensibilisation

La direction n'exclut pas sur les sujets des horaires entre 20h et 5h du matin d'avoir une vigilance accrue avec mise en place d'un accompagnement de ces agents

Si constat de détournement de finalité avéré, possibilité d'aller sur du disciplinaire

→ Alerte de la CFE CGC sur parfois la difficulté à pouvoir « prouver » qu'une consultation a bien été faite pour des raisons professionnelle. Exemple lors de mutu entre départements ; pour des fonctions support qui à la suite de CEZAM doivent apporter une réponse sur 1 dossier ;

- Plan d'action transfrontalier

4 régions sont concernées : BFC, GE, PACA, ARA

3 AFT sont concernées en BFC : Pontarlier, St Claude et Delle avec jusqu'à 33% de frontaliers suisse dans ces agences.

S'inscrit dans la lutte contre les tensions du marché du travail : plus d'offres non pourvues sur les zones frontalières et en même temps des DE inscrits dans ces métiers mais qui cherchent en Suisse.

Avis du service juridique : possibilité de travailler avec les DE à partir de 3 mois d'inscription sur l'ORE qui peut alors être revue pour acter aussi de la recherche d'un emploi en France avec en plus un accompagnement plus intensif de ces profils.

Objectif de DDO : appuyer les conseillers avec des éléments de langage et des outils pour aller sur le l'emploi durable.

- Test module préparatoire au premier entretien

3 régions : La réunion, BFC et Normandie

3 AFT en BFC : Lure, Belfort Thiers et Digoin avec démarrage pendant l'été.

71% des personnes qui s'inscrivent ne savent pas à quoi s'attendre comme entretien.

Délai moyen de 3 semaines entre inscription et premier entretien

A noter que ce test s'inscrit aussi dans la logique de l'arrêt de l'ESI au 01/01/2025.



A la fin de l'inscription le système propose un RDV pour un premier entretien lequel peut être assez éloigné de l'inscription. L'idée est ne pas laisser le DE sans appui pendant cette période et de prendre contact de façon dématérialisée avec lui afin de lui fournir des conseils : ODS FT ; Droits et devoirs dont actualisation mensuelle ; l'aider à débiter sa recherche d'emploi dont un travail sur les outils de RE (CV, ...)

La capitalisation de ces informations sera connue du conseiller lors de l'entretien diagnostic.

- PCM : quid du retour en fonctionnement normal

Le sujet est connu et embarqué par la DSI. Vidage de cache à faire impérativement !!

➔ **Alerte de la CFE CGC sur le fait que la mise en place d'un SI commun au 1^{er} janvier 2025 ne doit pas mettre en difficulté le réseau FT en interne. En effet il existe une pression mise sur le SI et donc sur DSI en lien avec tous les chantiers qui nous impactent dans le cadre de la mise en place de FT.**

Cela ne doit pas dégrader le SI sur lequel travaillent au quotidien les agents FT. Cela entraîne une exaspération légitime des conseillers dont l'énergie et l'attention se concentrent sur l'outil et plus sur les besoins de l'utilisateur !

Attention à ce que le lancement de PCM se passe bien sinon on court à la catastrophe et il ne sera pas adopté par les utilisateurs !

- Retour sur la réunion avec les DSC sur les congés payés

Réforme acquisition des droits aux congés lors des périodes de maladie avec effet rétroactif pour la période de 2009 à 2022 : Désormais, selon la loi, un salarié doit bien acquérir 1,67 J par mois de maladie.

Selon la CCN, c'est 2,08 J par mois mais jusqu'à 8 mois. Si l'arrêt est supérieur à 8 mois, problème car il n'est pas possible pour une même période d'arrêt de passer du légal au conventionnel...

La loi prévoit aussi une rétroactivité qui sera automatique pour les périodes depuis le 01/01/2023 et sur demande de l'agent pour les périodes antérieures de 2009 à 2023.

- En BFC, 4 agents ont fait une demande

- Retour sur XP softphonie

Point à date sur cette XP faisant partie du projet ARU.

Début le 8 mai dans 6 agences et la DPC.

Suivi hebdomadaire avec la DSI

4 000 appels mois avec la softphonie et 3 000 Appels par la TOIP.

C'est assez stable avec une note de 4,23 sur 5 concernant la qualité technique.

Il y a eu 26 demandes d'appui dont 12 étaient restés connectés sur les 2 systèmes et 9 avaient maintenus le renvoi d'appel.

Test prolongé jusqu'à fin septembre et la DSI va faire une observation à Dijon Ouest fin d'été.

Solution appréciée par la majorité des utilisateurs car plus de renvoi d'appel et plus de difficulté si zone téléphonique mal desservie.

Alerte des utilisateurs sur la qualité du son parfois médiocre en fonction du modèle de casque utilisé et existence d'un décalage de son

La direction informe que les conseillers CRE de Dijon ont été dotés de nouveaux casques

- Démonstration chat FT – vidéo

On nous adressera la vidéo.

Frédéric Peltier et Valentin Fourrot seront porteurs du sujet IA

Sur les régions test : 4 000 utilisateurs pour 40 000 connexions



- Nouvelle organisation supervision : vision DR

Supervision téléphonique : test sur un mode opératoire transitoire =

En agence l'ELD s'assure que les conseillers prévus sont connectés et analyse qualité en fin de journée.

Au niveau territorial, appui des CMDT et supervision de leur territoire

La DPC conserve la construction de l'appel à ressource régional et reste l'interlocuteur de la DG.

DDO a construit un tableau de bord mensuel de pilotage avec historique de 3 ans.

A terme, soit on pérennise le transitoire actuel, soit, dans le respect du plafond d'emploi, le poste de superviseur sera diffusé.

Nous soulignons le souhait de prendre en compte dans l'évolutions des DT ces nouvelles activités

3. Point SSCT

- Retour sur la CSSCT du 9 juillet

4. Consultation sur le déploiement du plan sûreté à Montbard

→ Vote favorable à l'unanimité

5. Information en vue d'une consultation sur le projet de réaménagement et déploiement du plan sûreté du point relais de Tonnerre

RAS

6. Information en vue d'une consultation sur le DUERP 2024

Rappel de l'évolution de la méthode DUERP puisque on est passé de 14 à 11 risques.

Changement de la Criticité nette du risque, impact (moyen de prévention...) probabilité du risque, ...(Analyse des marges d'amélioration) priorisation gravité. D'où difficulté de comparaison avec 2023

Plus d'outils Excel mais un outil qui a 189 items. D'où investissement temps au départ.

Cotation : faible, forte, importante, majeure.

- Vote Favorable sur l'allongement du délai de consultation pour une consultation lors du CSE de septembre

- Vote Favorable sur la tenue d'une CSSCT extraordinaire sur ce point le 19 Septembre



7. Information en vue d'une consultation sur le PAPRI Pact 2024

PAPRI Pact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) 2024 : PROGRAMME ANNUEL :

- de Prévention des Risques Professionnels
- d'Amélioration des Conditions de Travail

Pour chaque item, la région indique un certain nombre d'actions. Première revue de tout ce qui se fait, se poursuit ou est prévu. Les élus font remonter des demandes d'approfondissement, amplification, développement...Notamment sur l'item « **Risque liés à l'Environnement et équipements de travail** »

1. Risques psychosociaux

1. Sensibiliser les agents et les managers sur des thématiques de santé au travail, Communication sur les webinaires Malakoff Humanis via l'Intranet régional, Organiser des événements : semaine QVT, Octobre rose, Mois sans tabac...
2. Fédérer autour de la Qualité de Vie au Travail et en faire l'affaire de tous, Animation du canal des ambassadeurs et référents QVT, Proposition d'ateliers à destination des managers
3. Prévenir les Violences Sexistes et Sexuelles au Travail, Coopération Référente Etablissement / Référente CSE, Sensibilisation agents et managers
4. Prévenir les RPS et l'amélioration des conditions de vie au travail : Promouvoir les actions de développement des compétences en lien avec les thématiques QVT et RSE, dont Engager une réflexion collective sur le travail par le biais des espaces de discussion sur le travail
5. Renforcer la communication autour des aidants familiaux, Organisation d'un webinaire en lien avec RSE et notre service social, Diffusion de supports et ressources dédiés
6. Préparer et accompagner le déploiement du nouvel accord télétravail
7. Favoriser l'inclusion et lutter contre les discriminations, Mise en place de groupes de parole sur le handicap, Informer sur les accords signés par France Travail

2 - Risques d'agression

1. Poursuivre la coopération locale avec les forces de sécurité intérieure
2. Développer les compétences en matière de sûreté situationnelle de tous les acteurs concernés
3. Adapter les procédures et modes opératoires en matière de sûreté et accompagner leur communication
4. Faire évoluer nos sites PE au regard des nouveaux dispositifs sûreté (vidéoprotection, alarme intrusion, contrôle d'accès)
5. Organiser un webinaire pour promouvoir l'outil FDS

3. Risques liés aux déplacements externes

1. Sensibiliser autour de la charte des engagements de l'employeur pour favoriser la sécurité des salariés sur les routes
2. Organiser des sessions d'appropriation "Eco Conduite avec option véhicule électrique" et module E-learning "Prévention des risques routiers et/à l'éco-conduite"
3. Limiter au maximum les déplacements routiers et sensibiliser les grands rouleurs
4. Favoriser les déplacements en train et le covoiturage dans le cadre des déplacements avec G-Reserv
5. Assurer une sensibilisation sur les addictions
6. Equiper de trousse de secours les véhicules de service



4 – Risques liés aux postures sédentaires

1. Sensibiliser au risque de la sédentarité (semaine QVT)
2. Organiser des actions de santé pour les salariés
 - Bilans de santé
 - Actions Service de santé au travail
 - Webinaires MALAKOFF

5 - Risque liés aux Déplacements internes

1. Mettre en conformité les bailleurs suite aux contrôles réglementaires des lignes de vie, points d'ancrage et garde-corps (DAFG FK/EDT)
2. Sensibiliser et agir sur le désencombrement des espaces (Commun, Archivage, Locaux techniques) dans nos agences

6 - Risque liés aux Produits, émissions et déchets

1. Afficher les fiches produites dans les locaux dédiés au ménage et dans le registre HSCT

7 - Risque liés aux Agents biologiques

1. Mettre en place une campagne de rappel des règles de désinfection de son matériel en lien avec le partage des bureaux

8 – Risque liés à l'Environnement et équipements de travail

1. Maintenir une vigilance autour des sites concernés par le Radon

9 - Risque liés à l'Incendie, explosion

1. Remettre en place des sessions de formations sur la manipulation des extincteurs (EPI)
2. Finaliser la mise en place d'une nouvelle organisation des évacuations par zone sur les sites

10 – Risque liés à l'Electricité

1. Remise en place de formations électricité H0 B0 à destination des CLI

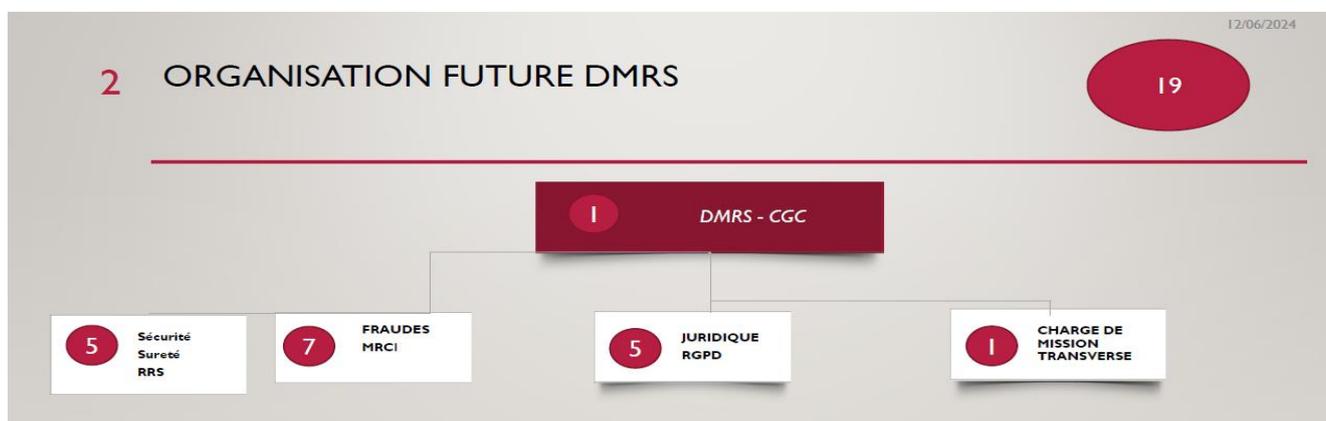
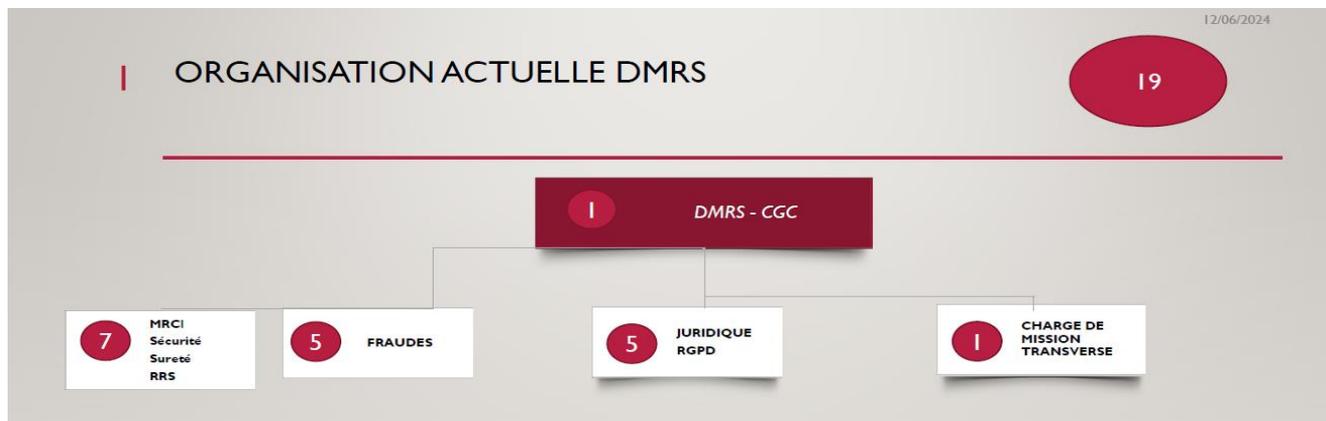
11- Risque liés aux Actes terroristes

1. Déploiement de l'outil easyliance et du nouveau guide Gestion de crise
2. Poursuivre la coopération locale avec les forces de sécurité intérieure
3. Développer les compétences en matière de sûreté situationnelle de tous les acteurs concernés
4. Adapter les procédures et modes opératoires en matière de sûreté et accompagner leur communication
5. Faire évoluer nos sites FT au regard des nouveaux dispositifs sûreté (vidéoprotection, alarme intrusion, contrôle d'accès)
6. Poursuivre le déploiement triennal des exercices de sensibilisation aux stratégies d'Évacuation, de Confinement et d'Alerte en Situation d'Intrusion Armée (SECASIA)



8. Information en vue d'une consultation sur la modification de l'organigramme de la DMRS

A terme organisation en miroir de celle de la DG

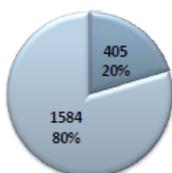


9. Actualités RH

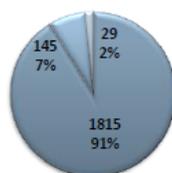
- Effectifs

I/ RÉPARTITION DE L'EFFECTIF INSCRIT PAR NATURE DE CONTRAT ET GENRE

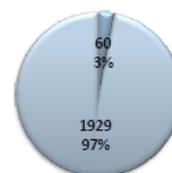
	CDI			CDD			CUI-CAE			Masculin	Féminin	Ensemble	Suspendus	Actifs
	Masculin	Féminin	Sous total	Masculin	Féminin	Sous total	Masculin	Féminin	Sous total					
Privé	355	1381	1736	24	121	145	3	26	29	382	1528	1910	57	1853
Public	23	56	79	0	0	0	0	0	0	23	56	79	3	76
Ensemble	378	1437	1815	24	121	145	3	26	29	405	1584	1989	60	1929



■ Masculin ■ Féminin



■ CDI ■ CDD ■ CUI-CAE



■ Suspendus ■ Actifs



- Heures supplémentaires

Moins d'heures sur ce mois de mai. Logique au vu du nombre importants de jours fériés

- Présentation des résultats de la nouvelle méthode d'évaluation des RPS

Point de force : Collectif de travail.

Taux de participation : 64 % National et 67% BFC

- les taux de participation au questionnaire RPS :

REGION / ENTITE	EFFECTIF	FINAL	TAUX DE PARTICIPATION
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	1953	1317	67%
France TRAVAIL	55729	35789	64%
CSP	EFFECTIF	FINAL	TAUX DE PARTICIPATION
EMPLOYES	23893	13991	59%
TECHNICIEN	13294	8904	67%
AGENT DE MAITRISE	10792	7483	69%
CADRE	7750	5411	70%

- Bilan semestriel (1er semestre 2024) aménagement de poste (accord handicap)

Quelques données :

- 31 agents bénéficiaires d'un aménagement de poste dont 18 agents relevant de l'obligation d'emploi
- 98 matériels dont 22 issus d'un redéploiement interne de matériel ou d'un stock (bras support écran, souris ergonomique, clavier plat, fauteuil ergonomique, support document, repose pied ou bureau à hauteur variable)
- 39 commandes saisies dans SAP – budget 36 242,59 € (13 864,49 € en charges et 22 378,10 € en investissement)

- Note sur le respect des horaires

Une note qui vise à installer clairement la lutte contre les heures en dépassement. A voir si cela résoudra totalement la problématique...

- Point de situation visions / valeurs

123 facilitateurs animateurs (Facilitateurs, Formateurs Occasionnels, DA, ...)

19 ateliers déjà réalisés. Pour les fonctions support. Le 12 septembre.

Fin de cette première vague le 20 septembre. Consolidation régionale le 27 septembre et consolidation nationale le 10 octobre

Ce qui ressort sur :

Visions : Humain, accompagnement, respect,

Valeurs : Respect intégrité équité cohésion solidarité bienveillance

Retour des participants : Clarté, convivialité, diversité, honnêteté,

Axe progrès : manque de temps mise en œuvre estival sans tous les collectifs.

Canal régional canal national, webinaire le 13 juin, appropriation à partir semaine 25



- Prise en charge des repas des RP en inspection.

Les frais de déplacements sont pris en charges selon politique de déplacement. La DG instruit la demande et reviendront vers la région.

10. Question diverse

- Accord formation : quand seront versées les premières primes sur le tutorat et calendrier des paiements ?

Les premiers paiements seront effectués au cours du premier trimestre 2025.

La note est accessible sur l'intranet.

