

Retour du CSE des 26 septembre et 03 octobre 2024

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

Sébastien Mauffré quitte la région et sera remplacé par madame LENTAIT qui vient du Centre Val de Loire. Madame Tiboul-Cardoso prend l'intérim du poste de DRAPS

1. Approbation du PV du CSE du 25 juillet et du 29 août 2024

Avis favorable à unanimité sur PV 25 juillet. Report de celui du 29 août

2. Informations direction

- Indicateurs de suivi d'activité

➤ Performance opérationnelle

Résultats en progression : 8 indicateurs à cible sur 12.

Consolidé août 2024		DIRECTION GÉNÉRALE	BOURGOGNE FRANCHE-COMTE
ACO1	Nombre de retours à l'emploi	2 651 802	93 501
ACO3	Nombre de demandeurs d'emploi de longue durée	1 048 938	32 114
FOR1	Taux d'accès à l'emploi six mois après la fin d'une formation	57,5%	57,5%
ACO2	Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement	83,8%	83,0%
ACO4	Facilité à obtenir une réponse de Pôle emploi	82,0%	82,4%
IND1	Taux de notification des demandes d'allocation dans les 21 jours	93,3%	92,9%
IND2	Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis des informations sur les sujets liés aux allocations	73,5%	73,3%
IND3b	Taux de conformité du traitement de la demande d'allocation hors liquidation automatique		
IND4	Taux de trop-perçus constatés	6,9%	7,3%
ENT1	Taux de recrutement suite à l'accompagnement de Pôle emploi	87,4%	89,1%
ENT2	Satisfaction des entreprises vis-à-vis des services de Pôle emploi	86,9%	84,6%
ENT3	Délai de satisfaction des offres	24,5 jours	25,3 jours

ACO 4 en progression depuis plusieurs mois.

Plus difficile pour ACO& et ACO3.

Trop perçu : Gros travail des équipes sur cet indicateur.



Performance sociale

AGOUT 2024 - DRAPS

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 BIpe		→ 5 questions adressées à l'ensemble des agents de Pôle emploi dans le cadre du BIpe		→ 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 : 6,19%

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 : 85,6%	Cible 2024 : 85%	Résultat : 83%

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 : 80%
	Cible 2024 : >95,5%	Résultat : 97%
		Résultat : 73,7%

3

INSCRIRE LA RESPONSABILITÉ AU CŒUR DE NOTRE ACTION

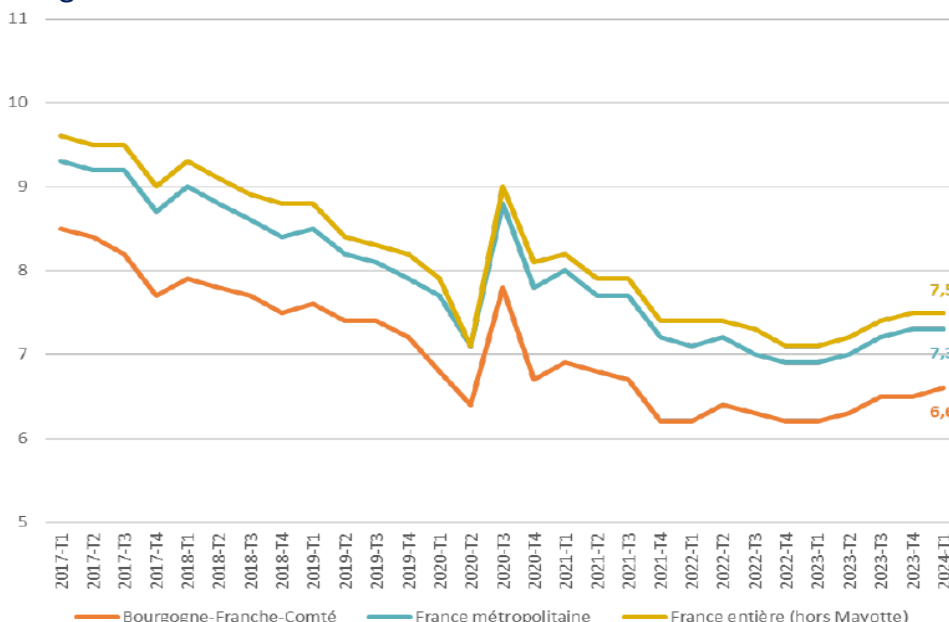
1 point

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 : 80%

Région plutôt au-dessus des autres.

- Conjoncture économique

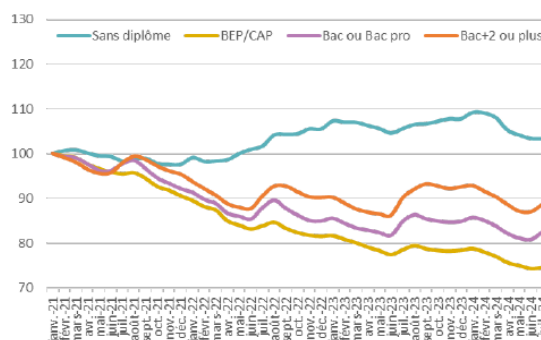
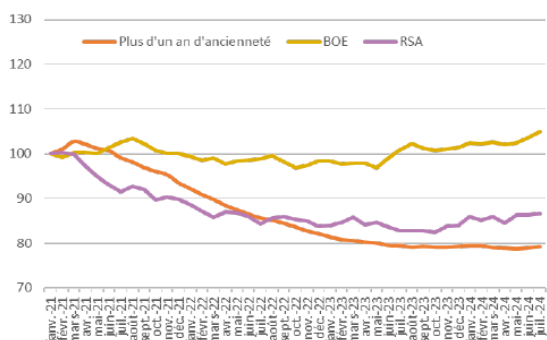
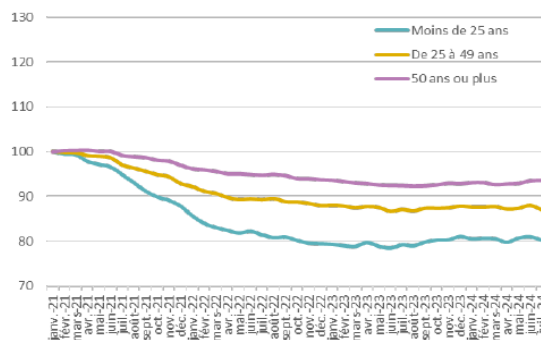
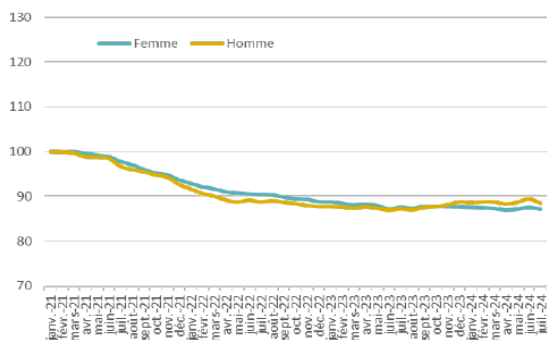
Le taux de chômage au 1er trimestre 2024



Stabilité du taux au niveau national.

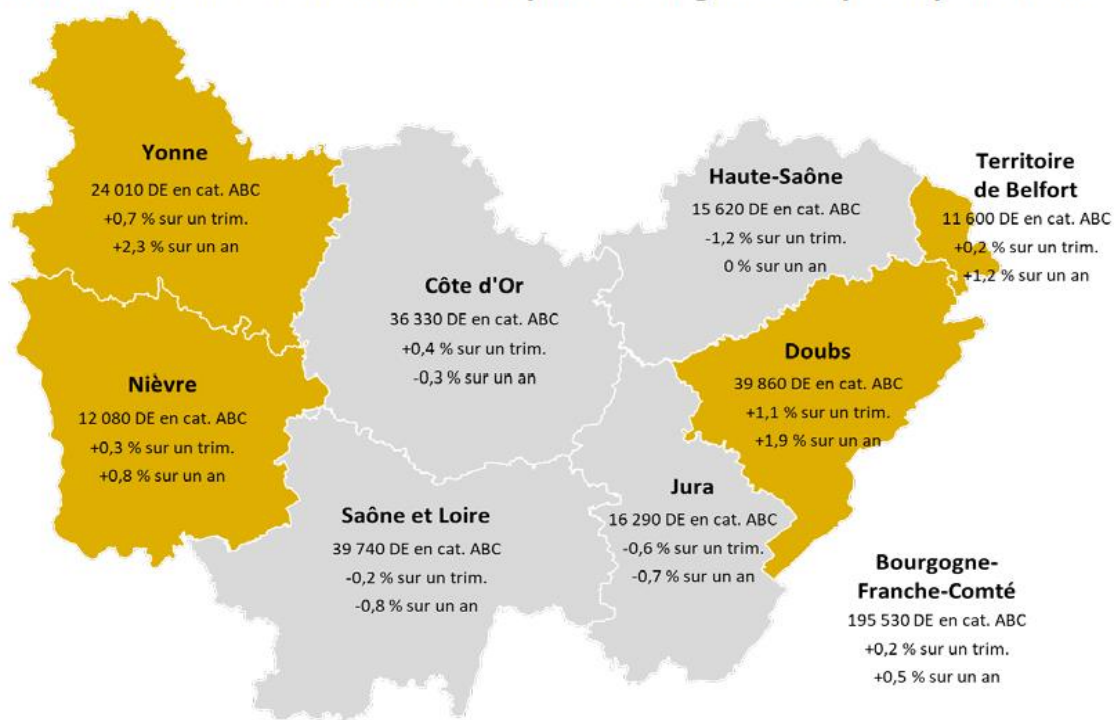
BFC : Taux moins élevé à 6,6% soit 0,7 au-dessous du national. Disparité départementale : Exemple avec le Territoire de Belfort = 9% et le Jura à 4,5%.





La DEFM des 50 ans + toujours au-dessus de la moyenne

Evolution annuelle de la demande d'emploi en catégorie ABC par département

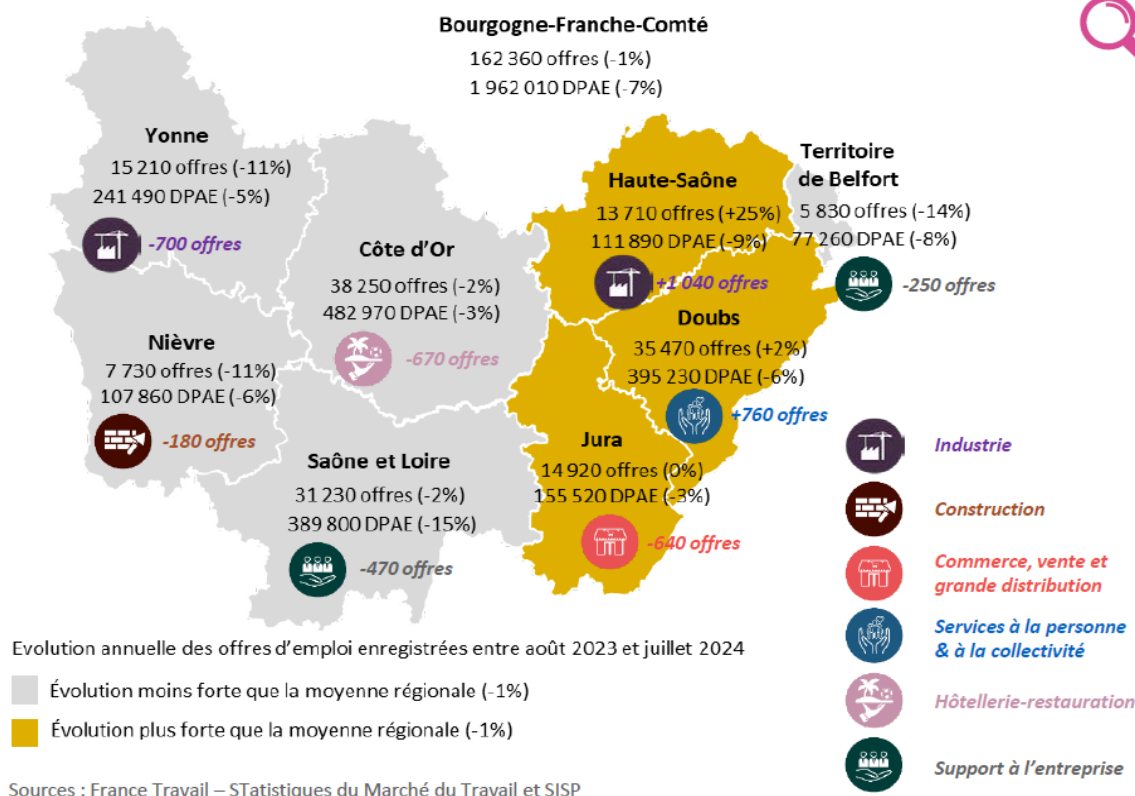


Evolution annuelle de la DEFM cat. ABC

- Evolution inférieure à la moyenne régionale (+0,5 %)
- Evolution supérieure à la moyenne régionale (+0,5 %)



Offres d'emploi et DPAE enregistrées en Bourgogne-Franche-Comté Entre août 2023 et juillet 2024



5000 000 DPAE soit -12% par rapport à 2023. Mais 2023 était « haut ». Même tendance pour les offres avec une baisse du même ordre. Situation « d'entre deux » selon banque de France. Situation incertaine dont on verra la tendance dans le futur.

- Point sur la transformation France Travail et le réseau pour l'emploi

On se prépare sur les évolutions de 2025.

Contours des évolutions à l'issue du dialogue social.

Préparation d'un plan en 3 phases :

1. Tous les agents de FT doivent avoir une bonne connaissance des évolutions. « **Je découvre** ». Atelier et e-learning. Se déroule en septembre. Accès à un replay
2. « **Je me prépare** » : Ce qui devrait changer Phase jusqu'au 8 nov. Atelier présentiel animé dans chacune des agences sous forme de kiosques (méthode Kaden) 4 kiosques animés plutôt par membre ELD. Une demi-journée de fermeture agence possible pour faire ces kiosques. Méthode plus active qu'une info descendante. Formation en ligne. Partage de 5 cas d'usages.
3. « **Je mets en œuvre** » post 1er janvier 2025. On a 2 ans pour mettre tout en œuvre.

➤ **La CFE-CGC Métiers de l'emploi alerte de nouveau sur le timing serré que ce soit sur l'information ou les apports aux agents et particulièrement sur**



l'acculturation. Nous sommes particulièrement préoccupé par la pression sur les ELD.

- **Nous demandons un CSE extraordinaire sur ce sujet si important**



XP MSA

2ème étape sur xp MSA. Maquette outil d'accompagnement...
Bascule des PTF en 3 temps. DG puis DSI puis en agence.

CRM CDE

Nouvel outil gestion relation client pour les entreprises.

2 XP : sur le 21 et AFT ARC LES GRAY.

Accompagnement de la DG et de DDO avec démarrage du test début octobre avec les partenaires (CAP EMPLOI / MILO / CD)

Objectif : mettre en place des PA avec l'ensemble du RPE. Répartition des entreprises entre les partenaires avec outils de pilotage partagé. Pas de double saisie pour les agents FT.... Promesse de la DG ... [A suivre](#)

- Retour des avancées et corrections sur PCM

Etats des lieux : Quelques dysfonctionnements avaient été contournés. Sur le périmètre placement le système est stable. En revanche, pas encore terminé pour les autres périmètres. 4 correctifs (notamment sur l'instabilité que cela crée au niveau du bandeau d'accueil) livrés en octobre. Atelier en cours sur le vidage des caches. Persistance des difficultés sur DUNE.

- **Pour donner suite aux remontées d'agents, la CFE-CGC alerte sur l'instabilité du bandeau d'accueil qui fonctionne « un jour sur deux ». (Plus d'accès et il faut alors tout redémarrer).**

3. Point d'étape sur le projet Avenir Pro

Si le dispositif se généralise, ce seront 106 lycées et 8119 élèves qui bénéficieront d'avenir pro. L'ensemble des départements entrera dans le dispositif puisque tous les bassins d'emplois de la région sont concernés.

Les interventions se répartiront sur la base de 50/50 entre France Travail et les Missions Locales.

Un travail de préparation est en cours entre les 2 opérateurs actuellement. Les DT et MILO estimeront le nombre de conseillers à mobiliser dans chaque territoire pour mener à bien le projet, sachant que dans certains bassins, la mutualisation entre agences est tout à fait possible.



Il y a négociation pour les compensations CDD. Choix de toucher tous les jeunes.

- Avec FT est-ce que la MILO prendra à terme l'entièreté du dispo ?

La CFE CGC déplore que l'on n'attende pas d'avoir le retour de l'enquête scientifique réalisée par Sciences Po Pro pour décider de continuer à mettre en œuvre ce dispositif....

4. Information sur la facilitation d'accès téléphonique des entreprises à France Travail

Un accueil téléphonique aux horaires élargis sur le 3995 pour s'adapter aux disponibilités des employeurs => De 7h30 à 20h. du lundi au samedi.

Le prestataire n'aura aucun accès à nos outils.

Nous faisons état d'un retour d'expérience : Dans le cadre de moment de recrutement proposé le samedi matin, nombre d'employeurs avaient répondu que le samedi matin ils sont soit en week-end soit avec leurs clients...Pas sûr que les entreprises soient au rdv...

Ce nouveau dispositif externalisé nous amène à plusieurs réflexions :

- ✓ On appréciera le nombre de répondants à l'étude. 1500 entreprises en été avec parfois une centaine de répondants sur certaines questions.
- ✓ On appréciera le risque pris sur des périodes où l'on sait qu'il y a le temps du week-end pour surveiller les offres frauduleuses.
- ✓ On appréciera la période durant laquelle on lance un tel service alors que nombre de chantiers sont déjà en lancement dans les agences ?!
- ✓ On peut s'interroger : pourquoi ne pas faire ainsi pour d'autres services au public ?!
- ✓ On appréciera l'ouverture sur des plages où beaucoup d'expériences ont montré leurs limites dès qu'il s'agit de le faire au quotidien.
- ✓ On appréciera le fait de prévoir déjà l'élargissement avant le bilan.
- ✓ On appréciera la dépense à un moment où l'on nous demande de faire des économies.
- ✓ On appréciera la sous-traitance (encore une externalisation). Pour l'instant le prestataire ne prendra pas d'offres mais après. ?
- ✓ Petit à petit à force de sous-traiter, on tord peu à peu les conditions de travail (même si ce sont les salariés du prestataire qui le subiront) et on « ubérise » nos activités. Pas sûr que nous y survivions

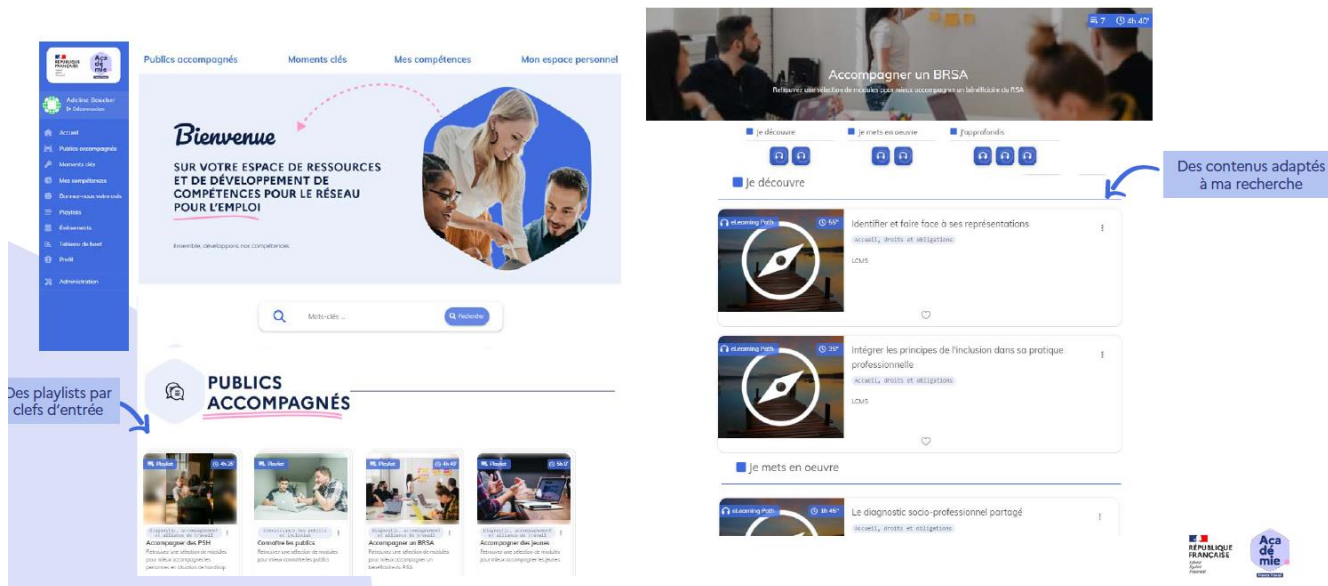
Et Vous ? Qu'en pensez-vous ?



5. Information sur la mise en œuvre de la plateforme Académie France Travail

Un aperçu de la plateforme* (1/2)

*La plateforme étant en cours de test, ces visuels pourront être amenés à évoluer et ne représentent pas la version définitive de la plateforme



Publics accompagnés Moments clés Mes compétences Mon espace personnel

Bienvenue
SUR VOTRE ESPACE DE RESSOURCES ET DE DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES POUR LE RÉSEAU POUR L'EMPLOI

Métiers...

PUBLICS ACCOMPAGNÉS

Accompagner un BRSA

Je découvre Je mets en œuvre Je profonds

Je découvre

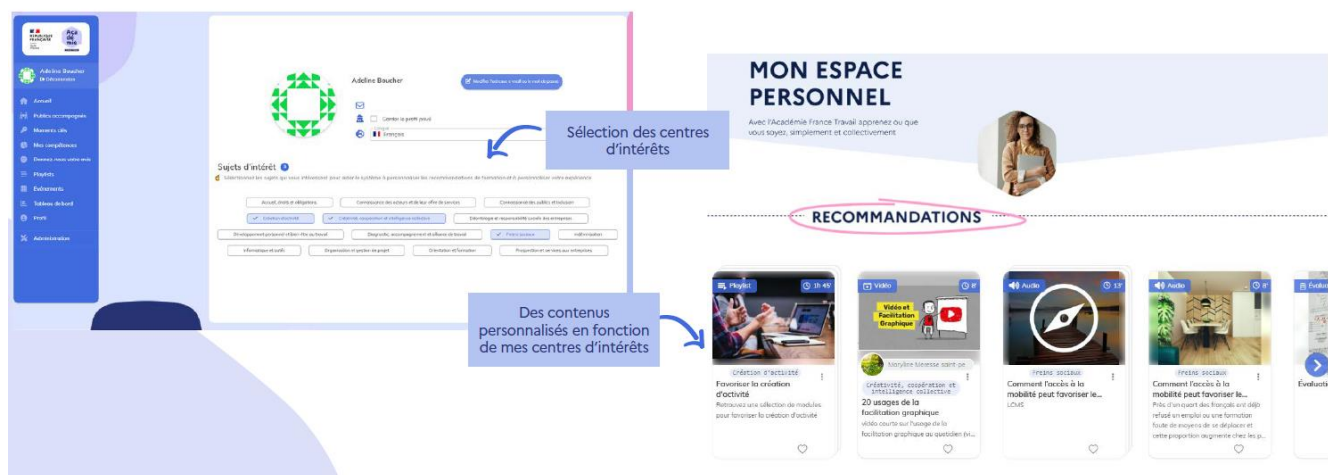
Identifier et faire face à ses représentations
sciences, arts et technologies
LOUIS

Intégrer les principes de l'inclusion dans sa pratique professionnelle
sciences, arts et technologies
LOUIS

Le diagnostic socio-professionnel partagé
sciences, arts et technologies

Des contenus adaptés à ma recherche

Des playlists par clefs d'entrée



MON ESPACE PERSONNEL
Avec l'Académie France Travail apprenez ou que vous soyez, simplement et collectivement

Sélection des centres d'intérêts

Sujets d'intérêt

Des contenus personnalisés en fonction de mes centres d'intérêts

RECOMMANDATIONS

Création d'activités
Promouvoir la création d'activités
Réalisez une sélection de modules pour favoriser la création d'activités

20 usages de la facilitation graphique
Apprenez à utiliser l'usage de la facilitation graphique de questions (M...)

Comment l'accès à la mobilité peut favoriser le...
LOUIS

Comment l'accès à la mobilité peut favoriser le...
Plus d'un quart des Français ont déjà refusé un emploi ou une formation faute d'impression de se déplacer et cette proportion augmente chez les ju...

- La CFE-CGC Métiers de l'emploi accueille cette diversification avec bienveillance.
- ✓ A consommer en respect des horaires et du droit à la déconnexion bien sûr.

6. Poursuite d'information en vue d'une consultation sur le DUERP et le PAPRIACT 2024

Après plusieurs alertes des élus et plus de 2 mois d'attente la DG reconnaît enfin une erreur dans le calcul de la priorisation des actions dans le DUERP 2024....

Au vu du déroulement et des bugs, n'y-a-t-il pas d'autres erreurs dans les tableaux fournis... ?



➤ Peut-on avoir confiance dans le rendu final ... ????

7. Information en vue d'une consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail 2023

Effectifs 2023 National / BFC

Au regard de l'effectif total inscrit (CDI/CDD), on observe une augmentation de 0,50% **(-0.2 % en BFC)**.

L'effectif inscrit en CDI augmente de 1,83% entre 2022 et 2023 **(1.04 % en BFC)**.

En 2023, 2 892 personnes (-11% par rapport à 2022) **(88 embauches en BFC, -8.3 %)** ont été recrutées en CDI et 1 881 départs (-4,9%) **(82 départs en BFC, soit +18.8%)** sont dénombrés.

En ce qui concerne le flux de contrats à durée déterminée (entrées/sorties), nous constatons une baisse de 5,33% des embauches CDD sur 2023 en comparaison avec 2022 **(augmentation de 5.5 % en BFC)**.

Le nombre de départs en retraite diminue : -4,5% par rapport à 2022 **(-10 % en BFC)**.

Par ailleurs, les mouvements de personnel en CDI restent faibles à France Travail (turn over : 4,52 en 2023, 5,07% en 2022) **(4.7% en 2023, 4.6 % en 2022 pour BFC)**.

La composition des effectifs totaux au 31/12/2023 se répartit comme suit : 94,4% d'agents de droit privé et 5,6% d'agents de statut public **(respectivement 96.1 % et 3.9 % en BFC)**.

14 apprentis en réseau. 10 contrat pro GDD en BFC

EPA

Taux en BFC au-dessus du national

	2021	2022	2023
Taux de proposition EPA	99.76%	99.31%	99.88%
Taux de réalisation EPA	99.26%	97.3%	99.57%

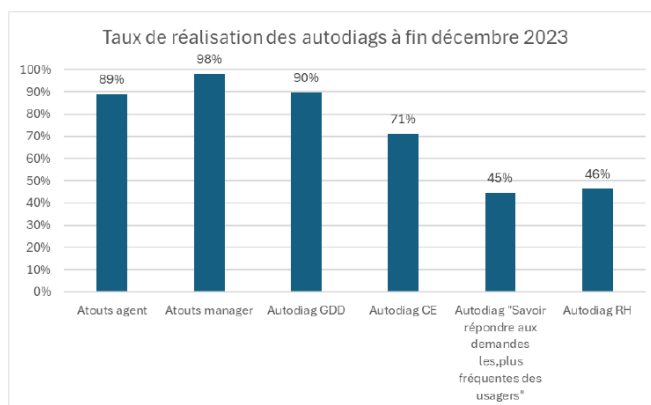
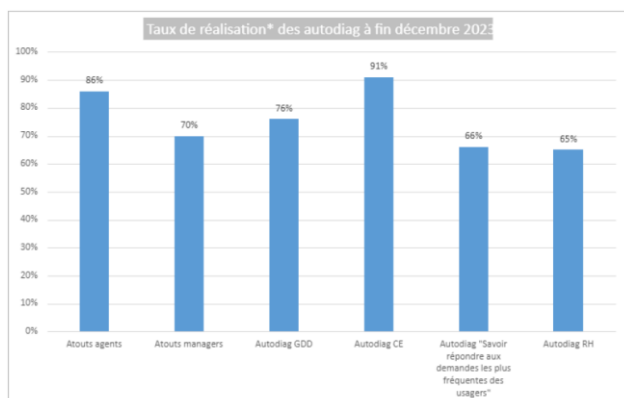
Détection de potentiel

En 2023, un total de 505 pré-identifications de potentiels a été enregistré (370 Manager de proximité (MP) / 135 Manager intermédiaire (MI) / 40 MS) **(9 en BFC : 8 MP / 1 MI)**.



Auto diag : National

BFC



5,5 jours de formation par agent

En BFC

	Formations en distanciel	Formations Présentielles	Total
Management	430,00	1920,20	2350,20
Relation de Service	2721,03	13612,31	16333,34
Fonction Support	256,72	1614,50	1871,22
Total	3492,74	17318,51	20811,25

Soit 16.8% en distanciel

*Les stagiaires pour lesquels les filières n'ont pas pu être identifiées sont intégrés dans le total

Les chiffres clés 2023 au titre des résultats 2022

5 980 managers ont bénéficié du versement de la prime de performance en avril 2023

- 5 864 agents de droit privé (209 en BFC)
- 116 de droit public (1 en BFC)
- 6,6 M€ versés chargés (168k € en BFC)



Chiffres clés 2023 (montant versé en mars 2024)

Intéressement

Le budget consacré à la prime d'intéressement 2023 était de 1 % de la masse salariale brute. Au regard des résultats nationaux sur les trois indicateurs entrant dans les modalités de calcul de la prime d'intéressement, l'enveloppe globale de l'intéressement versée a été de 21,7 millions d'euros.

58244 agents ont bénéficié de l'intéressement (2 067 agents en BFC).

A titre indicatif, le montant moyen de la prime d'intéressement 2023 s'élève à 450 € pour un agent à temps plein sans absence (Indice de présence =1) (455.2 € en BFC).

CCV

Le budget consacré au CCV 2023 était de 3 % de la masse salariale brute. Au regard des résultats nationaux sur les trois indicateurs entrant dans les modalités de calcul de, l'enveloppe globale de CCV versée a été de 3,3 millions. 3156 agents ont bénéficié du CCV (79 agents en BFC).

A titre indicatif, le montant moyen du CCV 2023 à 1 270 € pour un agent à temps plein sans absence (Indice de présence =1) (1 303.6 € en BFC).

Chiffres clés 2023

- **Agents privés** : 2 % d'augmentation du salaire de base
- **Agents publics** : revalorisation de la valeur du point d'indice de 1,5 %,
- Prime partage de la valeur : 23,5 M€ distribués – 54531 bénéficiaires (1 944 bénéficiaires en BFC)
- Evolution de la valeur faciale des titres restaurants : 5 ,2 M€ effet année pleine

Les chiffres clés 2023

310 demandes de logement finalisées (1 en BFC)

87 prêts logements consentis (3 en BFC)

88 subventions accordées (0 en BFC)

Les chiffres clés 2023

- 464 dossiers de mobilités traités (14 en BFC)
- 4,5 millions d'euros mobilisés pour les mobilités professionnelles (130 497€ en BFC)

Inaptitudes en hausse, gestion des « insuffisances professionnelles » ??

9. Information en vue d'une consultation sur la situation économique et financière

➤ **CONJONCTURE ÉCONOMIQUE 1T2024/2T2024 BFC**

- Une faible croissance du PIB au 2T2024 en France (+0,2%)
- L'emploi salarié se maintient dans la région au 1T2024 sous l'impulsion de l'emploi public
- L'activité est en légère progression en août mais l'incertitude reste de mise pour les prochains mois selon les secteurs d'activité



- Les créations d'entreprises sont en hausse au 1T2024 (+1,4% sur un trimestre et + 9,5% sur un an) mais les défaillances également au 1T2024 (respectivement +2% et + 25%).
- Les offres d'emploi sont en légère baisse à fin juillet 2024 (-1% en cumul annuel sur un an) mais les DPAE diminuent (-7%)
- Le taux de chômage est en très légère hausse au 1T2024 (+0,1 point sur un trimestre et +0,4 point sur un an) mais reste faible et inférieur au niveau national (6,6% contre 7,5% en France).
- La demande d'emploi en cat ABC est également en très légère augmentation sur un an (+0,5%) mais l'évolution est hétérogène selon les caractéristiques des demandeurs.
- Progression du nombre de chômeurs indemnisés (+1,4% sur un an) et des bénéficiaires de l'ASP (Adhérents CSP) (+13%).

➤ SITUATION FINANCIERE :

I. Dépenses d'intervention (section III)

Le budget total section III 2024 s'établit à **49 912 k€**. Il est composé :

- ✓ D'un budget de **40 350 k€** pour couvrir les dépenses fongibles
- ✓ D'un budget de **9 562 k€** pour couvrir les dépenses non fongibles

1. Les dépenses fongibles :

40 350 k€ (aides à la mobilité, formations, prestations sous-traitées, conventions et partenariats)

Le budget 2024 s'établit à **40 350 k€**. Pas de reconduction de la convention avec le Conseil Régional en 2024.

Le bilan 2023 s'établissait à 45 664 k€ (hors prestation EMD) soit une évolution de **- 5 314 k€ (-11%)**

Éléments constitutifs du budget section III :

	Bilan 2023	Budget 2024
Budget fongible socle	25 215 850 €	27 003 537 €
dont PES (intégré au budget socle en 2024)	3 076 179 €	2 946 575 €
dont VSI (intégré au budget socle en 2024)	1 113 417 €	1 376 515 €
dont revalorisation RFPE et élargissement AGEPI	0 €	733 042 €
dont budget complémentaire élargissement dispositifs locaux	0 €	321 045 €
Convention Conseil Régional PRIC/PRE (fin de la convention en 2024)	8 440 696 €	0 €
Quote-part financement Etat PACTE - au titre des reports	4 122 692 €	2 978 158 €
Financement Etat des formations CSP	1 511 001 €	1 594 594 €
Formations inclusives aux métiers du numérique	668 025 €	0 €
Formations à distance FOAD (RFPE) - au titre des reports 2023	1 252 039 €	491 067 €
Enveloppe supplémentaire AFPR + POEI + AFEST (yc reports 2023)	3 645 274 €	7 069 787 €
Prestations sous-traitées dans le cadre du dispositif CEJ	766 195 €	641 380 €
Prestations sous-traitées dans le cadre du dispositif XP BRSA	42 239 €	571 642 €
Total section III fongible	45 664 012 €	40 350 164 €

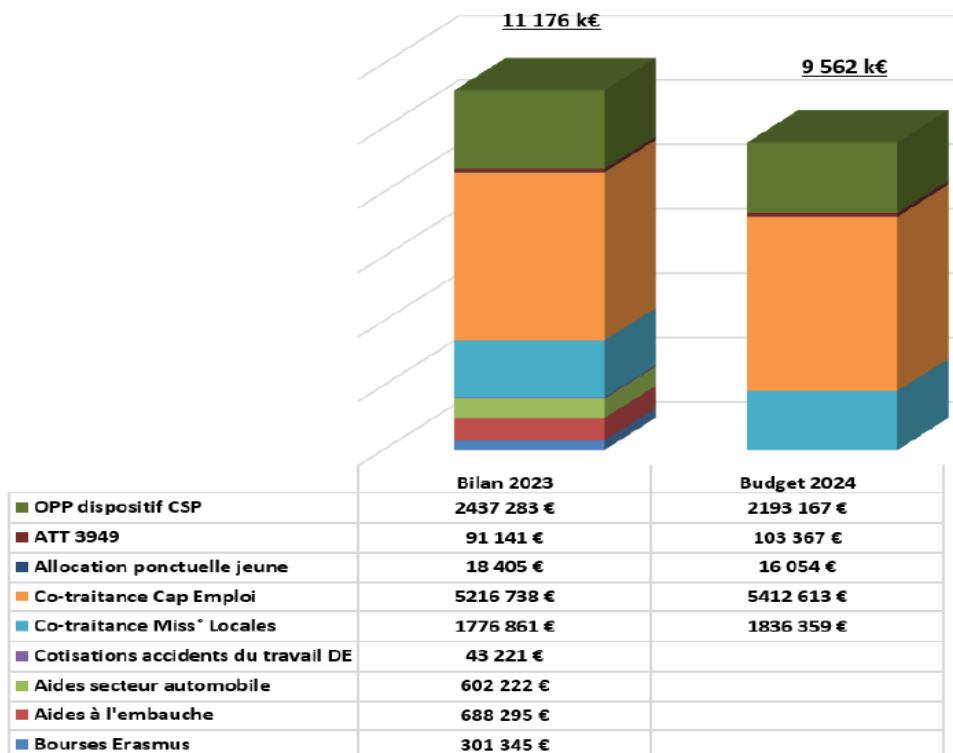


2. Les dépenses non fongibles

9 562 k€ (Partenariats renforcés, OPP, aides à l'embauche)

Le budget 2024 s'établit à **9 562 k€** contre un bilan 2023 à 11 176 k€ (hors RFF)

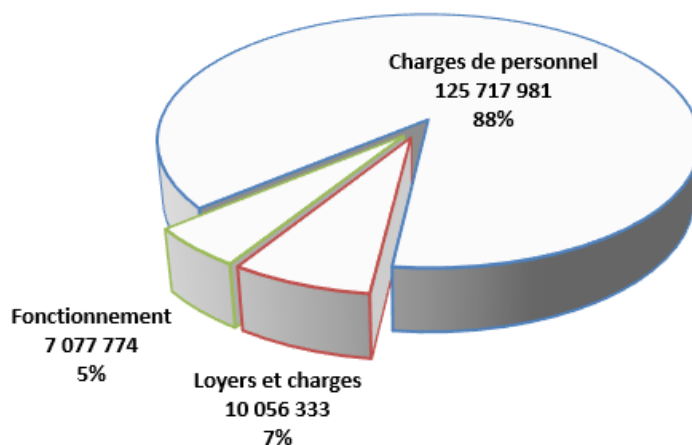
Les budgets Erasmus, Aides à l'embauche et Aides secteur automobile étant non notifiés,



II. Dépenses de fonctionnement (section IV)

Le budget de fonctionnement 2024 est composé de 3 postes :

- Les charges de personnel
- Les loyers et les charges locatives et de copropriété
- Les frais de fonctionnement



10. Consultation sur les ponts 2025

Notre accord OATT nous fait bénéficier de 5 jours de repos supplémentaires dits « Jours mobiles / JMO » qui peuvent être octroyés notamment à l'occasion de ponts lorsque le jour férié est un mardi ou un jeudi.

Les élus CSE ont été consulté pour la programmation 2025 et **vos élus CFE-CGC Métiers de l'emploi ont voté favorablement !**

Jour férié	JMO
Jeudi 1 ^{er} mai	Vendredi 02 mai
Jeudi 08 mai	Vendredi 09 mai
Jeudi 29 mai	Vendredi 30 mai
Mardi 11 novembre	Lundi 10 novembre
Jeudi 25 décembre	Vendredi 26 décembre

11. Présentation du nouvel accord relatif au télétravail et au travail de proximité 2025-2027

Télétravail

CE QUI CHANGE
Les formules concernent tous les agents y compris les managers et les cadres au forfait
Un niveau unique 80% à 100% inclus
Simplification des formules 80 à 100 % et ouverture vers la possibilité d'avoir 2 jours volants

Travail de proximité

CE QUI CHANGE
Ouvert à tous
Un niveau unique 80% à 100% inclus
Une formule unique pour tous les agents jusqu'à 2 jours fixe maximum/semaine
Le travail de proximité pourra s'exercer sur un site de France Travail au plus proche de son domicile ou de toute autre résidence à usage privé au sein de tout établissement.



NOUVEAUTÉS : Télétravail OCCASIONNEL

Tout agent/manager/cadre au forfait jours de droit privé (n'étant pas dans le dispositif forfait mensuel ci-dessus) **bénéficiaire ou non du télétravail/travail de proximité régulier**, pourra, sur sa demande et avec l'accord du manager bénéficier de 12 journées de télétravail/travail de proximité par an, en plus de ce dont il bénéficie déjà.

LES AGENTS PUBLICS, ils pourront :

- Bénéficiaire des quotités de télétravail prévues par les dispositions du décret n°2016-151 du 11 février 2016 modifié.
- Cumuler le télétravail et le travail de proximité dans la limite de 3 jours par semaine et sous réserve que l'agent soit présent au moins 2 jours par semaine sur son site d'affectation conformément à la réglementation applicable.

Principaux extraits de l'accord :

2.5.1 Télétravail

- **Les agents/managers/cadres au forfait jours de droit privé exerçant une activité entre 80% et 100% d'un temps plein :**
 - 1 à 2 jours fixes par semaine
 - ou 1 à 2 jours volants par semaine
 - ou 1 jour fixe + 1 jour volant par semaine
- **Les agents/managers/cadres au forfait jours de droit privé exerçant une activité entre 50% et moins de 80% d'un temps plein :**
 - 1 jour fixe ou 1 jour volant par semaine

2.5.2 Travail de proximité

- **Les agents/managers/cadres au forfait jours de droit privé exerçant une activité entre 80% et 100% d'un temps plein :**
 - 1 à 2 jours fixes par semaine
- **Les agents/managers/cadres au forfait jours de droit privé exerçant une activité entre 50% et moins de 80% d'un temps plein :**
 - 1 jour fixe par semaine



2.5.3 Formule mixte (télétravail et travail de proximité)

- Les agents/cadres au forfait jours de droit privé exerçant un emploi dans les métiers de « Conseil » de la filière « Relation de Service » en agence et ayant une activité entre 80% et 100% d'un temps plein,
- Les agents/cadres au forfait jours de droit privé de la filière « Management » et ayant une activité entre 80% et 100% d'un temps plein :
 - 1 jour fixe de télétravail + 1 jour fixe de travail de proximité par semaine
 - ou 1 jour volant de télétravail + 1 jour fixe de travail de proximité par semaine

Le jour de travail de proximité s'effectue en agence, plateforme ou en structure.

- Les agents/cadres au forfait jours de droit privé ayant une activité entre 80% et 100% d'un temps plein et exerçant un emploi dans les métiers :
 - « Appui à la Relation de service » de la filière « Relation de service »,
 - « Conseil » de la filière « Relation de service » rattachés à une plateforme ou structure,
 - De la filière « Support » :
 - 2 jours fixes de télétravail + 1 jour fixe de travail de proximité par semaine
 - 1 jour volant de télétravail + 1 jour fixe de télétravail + 1 jour fixe de travail de proximité par semaine
 - 2 jours volants de télétravail + 1 jour fixe de travail de proximité par semaine

Le jour de travail de proximité s'effectue en agence ou en plateforme.

Les agents de droit public peuvent cumuler le télétravail et le travail de proximité dans la limite de 3 jours par semaine et sous réserve que les agents soient présents au moins 2 jours par semaine sur leur site d'affectation, conformément à la réglementation applicable.

2.5.6 Jour de travail sur le site habituel de l'agent

Pour équilibrer le temps de télétravail/travail de proximité et le temps de travail sur site, et ce afin de préserver la cohésion d'équipe et favoriser les regroupements pour le travail en collectif, un temps minimum d'activité sur le site habituel de l'agent est garanti dans les conditions ci-dessous.

Tout agent de droit privé est tenu d'exercer ses activités professionnelles sur son site habituel au moins 1 jour non fractionnable par semaine, quelle que soit la formule de télétravail/travail de proximité retenue, sauf situation spécifique validée par le manager.

Dans le cadre de cet article, sont considérés comme des jours de travail sur le site habituel de l'agent :

- les jours de déplacements professionnels (par exemple mission, visites d'entreprise, séminaires ou réunions à l'extérieur),
- les jours de formation,
- les jours d'immersion,
- les jours d'affectation, de mise à disposition, de mobilité temporaire sur un autre lieu,
- les temps de représentation syndicale ou de représentation du personnel, ainsi que les temps de délégation.

Ne sont pas considérés comme des jours de travail sur le site habituel : les jours de formation en centre de formation pour les apprentis, les jours de travail de proximité sur un autre site de France Travail.

La règle selon laquelle l'agent en télétravail/travail de proximité est tenu de venir exercer son activité un jour par semaine sur son site habituel de travail s'applique lorsqu'il pose des congés (congés payés, JRTT, ...) uniquement sur une partie de la semaine concernée.



2.8.1 Télétravail occasionnel

A titre occasionnel, pour répondre à des besoins ponctuels, tout agent/manager/cadre au forfait jours de droit privé bénéficiaire ou non du télétravail/travail de proximité régulier, peut, à son initiative et avec l'accord de son manager, en fonction des nécessités de service, bénéficier de 12 journées de télétravail/travail de proximité par an, sous réserve du respect des conditions présentées par l'article 2.2 du présent accord.

Le télétravail occasionnel ne s'applique pas aux agents bénéficiant du forfait mensuel prévu par l'article 2.5.4.

2.8.2 Télétravail exceptionnel

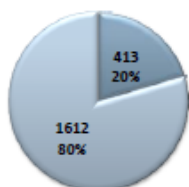
Les établissements de France Travail pourront autoriser un recours au télétravail exceptionnel pour tout agent en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site. Les établissements concernés en informent leur CSE au plus près de l'évènement. Ce télétravail exceptionnel n'est pas régi par les règles du présent accord (maximum de jours de télétravail accordés par semaine, modalités prévues dans les formules,...). Il ne s'impute pas sur le quota des 12 journées de télétravail occasionnel visé dans le paragraphe ci-dessus.

12.Actualités RH

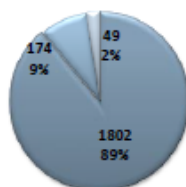
- Effectifs

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

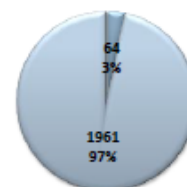
	CDI			CDD			CUI-CAE			Masculin	Féminin	Ensemble	Suspendus	Actifs
	Masculin	Féminin	Sous total	Masculin	Féminin	Sous total	Masculin	Féminin	Sous total					
Privé	351	1372	1723	31	143	174	8	41	49	390	1556	1946	60	1886
Public	23	56	79	0	0	0	0	0	0	23	56	79	4	75
Ensemble	374	1428	1802	31	143	174	8	41	49	413	1612	2025	64	1961



■ Masculin ■ Féminin



■ CDI ■ CDD ■ CUI-CAE



■ Suspendus ■ Actifs

IV/ RÉPARTITION DE L'EFFECTIF CDI EN ETPT (NON SUSPENDU) PAR STRUCTURE

Cible régionale 2024 : 1863,08 ETPT (annuels)	Réalisation								
	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Jun	Juillet	Août	Septemb
Total B.F.C.	1 671,3	1 671,3	1 667,2	1 661,1	1 662,2	1 653,8	1 646,2	1 639,1	

IV/ RÉPARTITION DE L'EFFECTIF CDI/CDD EN ETPT (NON SUSPENDU) PAR STRUCTURE

Cible régionale 2024 : 1802,71 ETPT (annuels)	Réalisation								
	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Jun	Juillet	Août	Septemb
Total B.F.C.	1 810,5	1 813,6	1 806,0	1 770,9	1 770,4	1 793,3	1 810,6	1 809,8	

- Recrutement

Une BDE assez volumineuse va sortir prochainement



13. Questions diverses/ réclamations individuelles ou collectives

- Habilitation électrique des RP pour les inspections

Réponse de la direction : Les RP peuvent se positionner sur les F° habilitations électriques

- Le lundi est-il toujours la journée blanche ?

Réponse de la direction : OUI...

