

# Résumé du CSE du 24 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.

## Déclaration intersyndicale en ouverture du CSE :



Dijon le 24/10/2024

## Déclaration intersyndicale FSU emploi/CFDT/CFTC/CGC

### LA SUPPRESSION DE POSTES A FRANCE TRAVAIL EST INACCEPTABLE

Les premiers documents budgétaires issus du Projet de Loi de Finances prévoient une réduction nette de 500 postes équivalent temps plein à France Travail en 2025.

**En BFC, réduire encore et encore les effectifs** est, pour nos organisations syndicales, contraire aux ambitions affichées par l'Etablissement. Encore plus inquiétant, cette diminution fait peser un risque sur tous nos collègues.

En 2025, avec l'accélération de la mise en œuvre de la loi plein emploi, nous allons vivre de nombreux changements dans nos organisations et nos méthodes de travail, et une augmentation de la charge de travail dans un contexte mouvant et incertain. Une nouvelle baisse des effectifs en cette période de forte transformation accentuera les difficultés déjà rencontrées par le personnel et sera source de dégradation du service à rendre à nos usagers.

Faire toujours plus avec moins, c'est accepter de faire prendre de gros risques pour l'ensemble du personnel et pour la pérennité de l'établissement.

**Nos organisations syndicales s'opposent donc à toute réduction d'effectif et rappellent à la direction ses responsabilités en matière de santé au travail.**



## 1. Informations direction

### - Indicateurs de suivi d'activité

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

8 indicateurs sur 12 à la cible avec consolidation sur les indicateurs de satisfaction.  
ACO1 pas à la cible. IND3bis pas à la cible des 96% donc plan correctif à prévoir

Septembre 2024 – DRAPS

1	<b>DÉVELOPPER LA PERFORMANCE PAR LA CONFIANCE</b> 3 points	<table border="1"> <thead> <tr> <th>IQVT</th> <th>IDC</th> <th>Absentéisme</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>→ 8 questions adressées à l'ensemble des agents de Pôle emploi dans le cadre du BIPE</td> <td>→ 5 questions adressées à l'ensemble des agents de Pôle emploi dans le cadre du BIPE</td> <td>→ Rapport entre les heures d'absences (maladie, accidents de travail ou de trajet, absences injustifiées) et les heures de travail théoriques</td> </tr> <tr> <td>Cible 2024 : 71%    <b>Résultat : 71,3%</b></td> <td>Cible 2024 : 75,2%    <b>Résultat : 74,2%</b></td> <td>Cible 2024 : &lt;6,50%    <b>Résultat : 6,09%</b></td> </tr> </tbody> </table>	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% <b>Résultat : 71,3%</b>	Cible 2024 : 75,2% <b>Résultat : 74,2%</b>	Cible 2024 : <6,50% <b>Résultat : 6,09%</b>						
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% <b>Résultat : 71,3%</b>	Cible 2024 : 75,2% <b>Résultat : 74,2%</b>	Cible 2024 : <6,50% <b>Résultat : 6,09%</b>															
2	<b>RÉUSSIR GRÂCE AUX COMPÉTENCES DE CHACUN</b> 4 points	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Evolution des compétences - GDD</th> <th>Evolution des compétences - Conseiller Emploi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>→ Score moyen obtenu sur la compétence Trop-perçu de l'autodiagnostic GDD sur les passations de 2024</td> <td>→ Score moyen obtenu sur la compétence Recrutement de l'autodiagnostic CE sur les passations de 2024</td> </tr> <tr> <td>Cible 2024 : 80%    <b>Résultat : 85,9%</b></td> <td>Cible 2024 : 85%    <b>Résultat : 83,4%</b></td> </tr> <tr> <th>Démarche Compétences (BI)</th> <th>Présence en formation</th> <th>Agents avec au moins 1j/7h de formation</th> </tr> <tr> <td>→ Question du BI : Mon manager (N+1) m'accompagne dans le développement de mes compétences</td> <td>→ Taux des agents présents en formation : nombre d'agents présents sur la session rapporté au nombre d'agents prévus sur cette session</td> <td>→ Taux des agents ayant bénéficié d'au moins 1 jour ou 7 heures de formation sur l'année 2024</td> </tr> <tr> <td>Cible 2024 : 70%    <b>Résultat : 70,7%</b></td> <td>Cible 2024 : &gt;95,5%    <b>Résultat : 96,8%</b></td> <td>Cible 2024 : 80%    <b>Résultat : 79 %</b></td> </tr> </tbody> </table>	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% <b>Résultat : 85,9%</b>	Cible 2024 : 85% <b>Résultat : 83,4%</b>	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% <b>Résultat : 70,7%</b>	Cible 2024 : >95,5% <b>Résultat : 96,8%</b>	Cible 2024 : 80% <b>Résultat : 79 %</b>
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% <b>Résultat : 85,9%</b>	Cible 2024 : 85% <b>Résultat : 83,4%</b>																
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% <b>Résultat : 70,7%</b>	Cible 2024 : >95,5% <b>Résultat : 96,8%</b>	Cible 2024 : 80% <b>Résultat : 79 %</b>															
3	<b>INSCRIRE LA RESPONSABILITÉ AU CŒUR DE NOTRE ACTION</b> 1 point	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Egalité professionnelle</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>→ Part des "arrivées" de managers femmes parmi l'ensemble des "arrivées" de managers sur 2 années glissantes (01.01.2023 - 31.12.2024)</td> </tr> <tr> <td>Cible 2024 : 76%    <b>Résultat : 80%</b></td> </tr> </tbody> </table>	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% <b>Résultat : 80%</b>												
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% <b>Résultat : 80%</b>																	



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

Travail important sur la gouvernance :

- Les CDE (Comité Départemental de l'Emploi) qui se sont tous tenus.
- Les CLE (Comité Local de l'Emploi) se mettent en place sur tout le territoire avec rédaction de feuilles de route déclinées ensuite en fiches actions concrètes.
- Nouveau préfet de région donc pas encore de réunion du CRE (Comité Régional de l'Emploi).
- Mise en place de COCLO avec interventions des facilitateurs FT.
- Travail sur les tableaux de bord partagés futurs et sur le SI partagé (ponts entre les différents systèmes des acteurs concernés) en préparation.

France Travail PRO a été présenté aux collaborateurs le 7 octobre et le 24 octobre auprès de la presse. A compter du 28, communications presse... Nationales puis régionales.

La signalétique extérieure France Travail est lancée pour la région. Matériel livré dans la Nièvre. Le 21 va suivre puis le 25 et le 30.

## **- Changement outil SAP et impact sur les notes de frais et les réservations**

Changement d'outils qui concerne surtout les équipes DAF, mais quelques conséquences pour les agents pendant la période de bascule pour la nouvelle formule SAP.

- Paiement des notes de frais :
  - Arrêt de la soumission au 20 décembre 2024 (et paiement au 30 décembre 2024) et cela reprendra le 20 janvier 2025.
- Réservations Hotels et billet train :
  - Gel entre le 24 décembre et le 6 janvier car OGD bloqué il faut donc anticiper.
- En cas d'urgence le service déplacement pourra faire à la marge un peu de traitement manuel.
- Pas de changement de SAP Concur.

Cela impacte aussi les paiements pour les prestations.

- Une période entre 20 décembre et 20 janvier sans paiement de facture. Actuellement la DR paie en J+1 pour ne pas trop pénaliser les structures.



## 2. Information sur l'enregistrement des appels à des fins de sécurisation

L'objectif de l'enregistrement des appels est de donner la possibilité à chaque agent en situation d'entretien téléphonique d'enregistrer, à tout moment et à son initiative, un appel qu'il estime conflictuel. Les usagers auront l'information sur les appels entrants et sortants.

### ● Introduction : l'enregistrement des appels au 3949 à des fins de sécurisation des conseillers



#### Contexte

L'accueil téléphonique de France travail peut, dans certaines situations, être source de conflits, voire d'insultes et/ou de menaces envers les collaborateurs de France travail.

Lors de conflits téléphoniques, France travail n'a pas la possibilité d'enregistrer ces appels et ne dispose ainsi d'aucune preuve factuelle utile pour d'éventuelles poursuites judiciaires.

Dans certaines situations, le simple fait de notifier à l'appelant que l'appel est enregistré permet de désamorcer le conflit et d'apaiser l'échange téléphonique.



#### Objectifs de l'enregistrement des appels

Donner la possibilité à tous les conseillers en situation d'accueil téléphonique d'enregistrer, à tout moment et à son initiative, un appel qu'il estime conflictuel.



#### Bénéfices attendus

- Pour le conseiller : une confiance accrue dans la capacité de l'établissement à le protéger en cas d'échanges conflictuels avec les usagers
- Pour l'établissement : garder une trace des échanges pouvant constituer une preuve pour d'éventuelles suites juridiques contre l'appelant



#### Démarche projet

La fonctionnalité est mise à disposition d'une région pilote pour une durée minimale de 6 semaines. Une équipe projet pluridisciplinaire accompagne le pilote (juridique, sécurité, protection des données, supervision...).

En parallèle de la mise en place du pilote, une enquête QVT est également mise en place.

A l'issue de pilote, un déploiement national est attendu.

### ● Cadre juridique

L'enregistrement destiné à sécuriser les échanges entre les conseillers et les appelant répond aux règles juridiques suivantes :

- La CNIL précise **que l'enregistrement des appels ne peut être systématique** même si celui-ci s'inscrit dans le cadre de la lutte contre les incivilités, sauf si un texte légal l'y autorise (pour les services de police, de pompiers par exemple).
- **Une information préalable doit être mise en place en amont de l'appel, dans le SVI, afin d'informer l'utilisateur que l'appel est susceptible d'être enregistré**, des droits dont il bénéficie et des modalités d'exercice de ces droits. L'information peut être courte et renvoyer vers le site internet de France travail offrant une mention complète.
- **Le traitement reposant sur l'intérêt légitime de France travail**, les droits suivants sont applicables : **le droit d'accès, de rectification, à l'effacement, de limitation et d'opposition**.
- **S'agissant du droit d'opposition**, celui-ci est applicable. Il n'est pas l'expression d'un consentement, ou non, de l'utilisateur à l'enregistrement mais la **possibilité de suspendre le traitement de ses données pour un motif tenant à sa situation particulière**. France travail pourra néanmoins s'appuyer, dans le cadre de la sécurisation des appels, sur un motif légitime pour faire perdurer ce traitement, notamment la constatation, l'exercice ou la défense de droits en justice. L'utilisateur à l'origine de la demande devra être informé de cette décision.
- Les enregistrements sont stockés pour une durée maximale de 6 mois.



## Du point de vue juridique

La CNIL précise que l'enregistrement des appels ne peut être systématique même si celui-ci s'inscrit dans le cadre de la lutte contre les incivilités, sauf si un texte légal l'y autorise (pour les services de police par exemple).

Une information préalable doit être mise en place en amont de l'appel, afin d'informer l'utilisateur que l'appel est susceptible d'être enregistré, des droits dont il bénéficie et des modalités d'exercice de ces droits.

Le traitement reposant sur l'intérêt légitime de France travail, les droits suivants sont applicables : le droit d'accès, de rectification, à l'effacement, de limitation et d'opposition. S'agissant du droit d'opposition, celui-ci est applicable. Il n'est pas l'expression d'un consentement, ou non, de l'utilisateur à l'enregistrement mais la possibilité de suspendre le traitement de ses données pour un motif tenant à sa situation particulière. France travail pourra néanmoins s'appuyer, dans le cadre de la sécurisation des appels, sur un motif légitime pour faire perdurer ce traitement, notamment la constatation, l'exercice ou la défense de droits en justice. L'utilisateur à l'origine de la demande devra être informé de cette décision. Les enregistrements sont stockés pour une durée maximale de 6 mois.

## Mise en œuvre opérationnelle

- L'enregistrement des appels pourra être réalisé sur tous les accueils téléphoniques de France travail, y compris les lignes directes et les numéros spécifiques (GUSO, Missions Nationales...).
- Il pourra être opéré, en opportunité, tant sur les appels entrants que sur les appels sortants.
- Le conseiller pourra à tout moment déclencher l'enregistrement et récupérer l'intégralité de l'échange.
- Pour les appels entrants, un message dans le Serveur Vocal Interactif sera installé :  
Ex : « Dans le cadre de l'amélioration continue de la relation de service ou de la sécurisation, cette communication est susceptible d'être enregistrée.  
Vous pouvez vous y opposer en le signalant à votre conseiller. Pour plus d'information, tapez \* ou rendez-vous sur [www.francetravail.fr](http://www.francetravail.fr) rubrique protection des données personnelles ».
- Conformément au RGPD, le stockage et la maintenance informatique seront réalisés en Europe.



Qui déclenche l'enregistrement ?

### SECURISATION

Le déclenchement se fait à l'initiative du conseiller



Quelle règle pour l'enregistrement ?

Le consentement n'est pas nécessaire mais l'utilisateur doit être informé de l'enregistrement



Comment utiliser l'enregistrement ?

Une icône est disponible depuis le bandeau du conseiller pour déclencher l'enregistrement



Quelle est la durée de stockage ?

6 mois  
Possibilité d'allonger le stockage si besoin



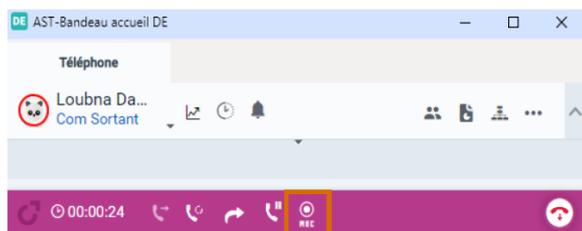
Qui a accès aux enregistrements ?

DSI  
DPPOT  
ELD de l'agence

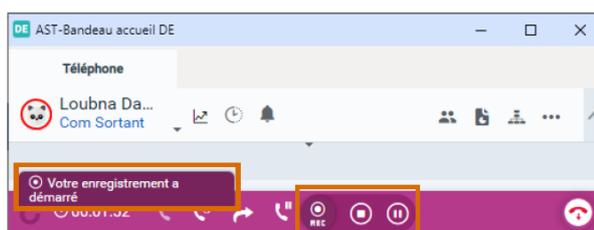


Cela implique automatiquement l'utilisation du bandeau d'accueil téléphonique. Au moment où l'agent déclenche cela enregistre et conserve l'enregistrement de toute la conversation qui a débutée avant même que l'agent déclenche. De facto, quand l'agent ne déclenche pas, l'enregistrement n'est pas conservé.

#### Bouton d'enregistrement disponible pour le conseiller



#### Enregistrement déclenché par le conseiller et interruptible à tout moment



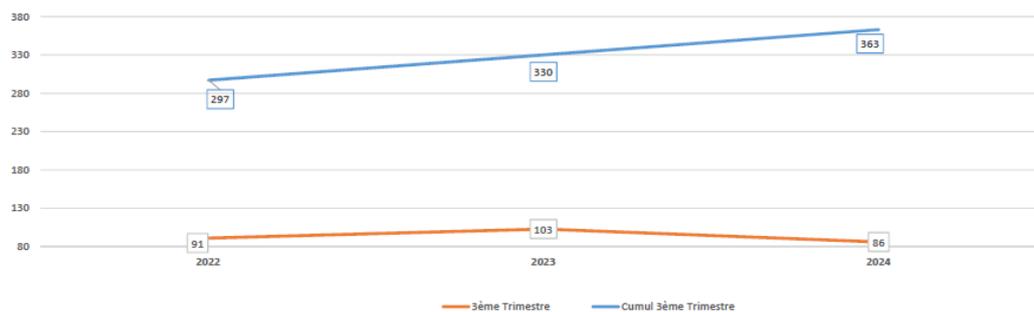
Nous avons un retour plutôt positif des agents qui ont expérimenté.

### ➤ Mise en œuvre le 10 déc. pour la BFC

## 3. Point SSCT - Retour sur la CSSCT du 10.10.2024

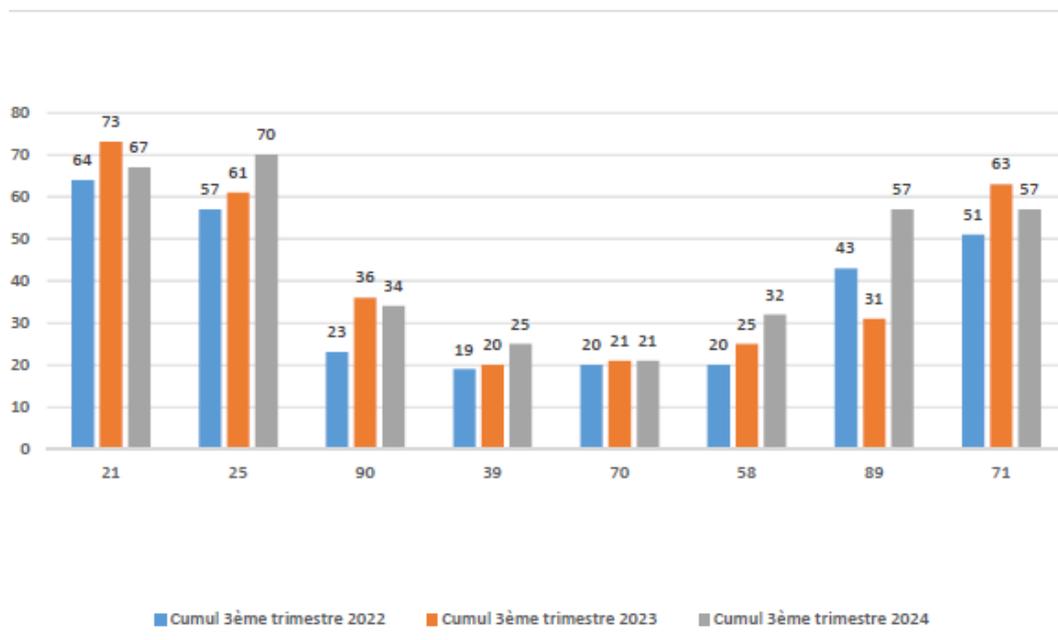
1. Information trimestrielle sur les accidents du travail, trajets et maladies professionnelles : Réflexion sur CSSCT sur actions de préventions primaires sur le sujet des accidents sur site. Verglas/Neige des parkings par exemple. Notre prestataire « Arc en ciel » fourni des sacs de sels si le site le demande.
2. Information trimestrielle sur les agressions, incivilités et actions sécurité : Hausse légère mais constante 363 (fin sept) contre 330 en 2023 sur même période

Agressions au 27 septembre 2024 France Travail BFC



3.





#### 4. Risques de déplacements externes :

Proposition d'une campagne d'information des bonnes pratiques en période hivernale, à destination des agents de la région.

#### 5. Calendrier des réunions de la CSSCT pour l'année 2025 :

- 9 janvier 2025
- 10 avril 2025
- 10 juillet 2025
- 9 octobre 2025

#### **4. Consultation sur le DUERP 2024**

Notre syndicat s'abstient notamment compte-tenu du déroulement qui ne nous permet pas d'être finalement sûr de la totalité de ce qui nous est présenté. Comme nous le dirons plus tard, le fait que les équipes de la DR aient bien et beaucoup travaillé ne conditionne pas nécessairement l'avis que l'on va rendre qui lui doit reposer sur le fond du dossier.

- 20 abstentions donc tous les élus s'abstiennent

L'établissement considère que nous avons été valablement consulté



## **5. Consultation sur le PAPRI Pact 2024**

- 20 abstentions donc tous les élus s'abstiennent

L'établissement considère que nous avons été valablement consulté

## **6. Consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail 2023**

93 % des agents en CDI ont changé de coefficient sur 5 ans et moins.

Vous trouverez ci-dessous l'explication de notre vote : ABSTENTION

### **DECLARATION DE LA CFE-CGC BFC**

CSE PE BFC du 24 Octobre 2024

### **Consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail 2024**

Vous consultez, ce jour, les élus du CSE BFC, sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail 2023 pour l'établissement BFC.

Nous soulignons une nouvelle fois, sur ce sujet, le travail et les documents fournis par les services de la DRAPS FT BFC, tant en termes de contenu que des quantités d'informations mises à disposition. Et nous y sommes sensibles. La qualité et votre souci de nous informer au mieux ne conditionne cependant pas nécessairement notre position.

Notre déclaration se veut avant tout politique (pour une fois).

Nous comprenons bien qu'une direction régionale doit composer avec les obligations nationales et de fait, nous sommes en devoir de prononcer un avis sur la résultante la politique globale de l'établissement sur notre territoire. Nous ne pouvons que mesurer ce qui se déroule sous nos yeux. Or les données du dossier nous confirment bien les retours du terrain. Gérer n'est pas à nos yeux une politique sociale. Nécessaire mais pas suffisant. Les ratios de gestion et indicateurs satisfont nos dirigeants nationaux qui trouvent le bilan global positif mais oublient l'écrêtage des situations locales.

- ✓ Les QPV sont pris en compte pour le calcul des charges, mais pas les ZRR.
- ✓ Les charges fixes inhérentes à toutes structures défavorisent les zones avec de petits sites et à fortiori des points relais.
- ✓ Les équilibres entre fonction support et réseau nous semblent nettement privilégier les premiers.
- ✓ ...

Les trajectoires d'effectifs sont gérées au cordeau, mais de fait semble interdire toutes marges de manœuvres anticipatrices. Nous pensons aux contrats de pro GDD, et le dossier nous conforte dans cette optique, qui devraient être systématisés, au vu ne serait-ce que de la pyramide des



âges. Nous avons des commandes, consignes, dispositifs toujours plus nombreux, sollicitant de plus en plus les agents de terrain et le résultat nous paraît atteindre un niveau contre-productif en les retirant toujours plus souvent de l'activité principale de la relation avec l'utilisateur.

Partant, le nombre de managers de proximité qui doivent consacrer beaucoup de temps à recevoir les informations et de facto consacrer au moins le même temps auprès des équipes, ne nous paraît pas suffisant.

Or nous ne voyons pas évoluer le nombre des membres d'ELD. Nous partageons le constat de la baisse de l'attrait du poste de REA qui ne pourrait être de la responsabilité des REA eux-mêmes. L'embauche de conseillers ne saurait prédire leur future évolution ou souhait d'évolution. Instaurer des entrées à tous les niveaux dans notre établissement pourrait être une piste.

Las ! Nous observons une GPEC seulement conduite en termes d'indicateurs. Le squelette ne suffit pas à faire un être vivant et nous ne visualisons pas dans les nombreuses informations le fil conducteur. Peut-être est-ce pour cela que la direction avait besoin des agents pour savoir sur quelles valeurs et visions s'appuyer pour définir un horizon ?

Vous l'aurez compris, nous sommes préoccupés par les forts nombreux parasitages de l'offre de services aux usagers, encore plus dans ces moments de construction de France Travail, dont nous souhaitons la pleine et entière réussite.

Encore une fois et pour nous, c'est la fois de trop, pendant les travaux la vente doit continuer comme si de rien n'était. Oui pour l'offre de service aux usagers mais non pour la multitude de documents, canaux de communications, informations ...internes. Non pour les descentes en tuyaux d'orgues sans vraie intégration stratégique. Non pour les dizaines de priorités qui s'empilent ! Dans ces conditions, nous, élus CFE CGC BFC ne pouvons que vous adresser une alerte sur l'état de nos équipes, de vos équipes, état dont l'ampleur ne saurait être reflétée par les seules données fournies. Nous choisissons donc de nous abstenir sur la politique sociale de notre établissement de l'année 2023, à laquelle nous ne savons quel qualificatif porter, tellement elle ne nous apparaît pas incarnée.

- 9 avis défavorables et 7 abstentions dont la CFE-CGC Métiers de l'emploi BFC



## 7. Consultation sur la situation économique et financière

- Avis Défavorable de la CFE-CGC BFC.

Cette position est notamment conditionnée par la baisse continue du budget de fonctionnement déconcentré, le fameux S4 ! Ce coup de rabot que nous avons déjà dénoncé se poursuit et s'amplifie encore pour devenir un véritable irritant qui finit par limiter les marges de manœuvres des sites.

# DECLARATION DE LA CFE-CGC BFC

CSE PE BFC du 24 Octobre 2024

## Consultation sur la Situation économique et financière

Les élus CSE BFC sont consultés ce jour sur la situation économique et financière.

La CFE-CGC Métiers de l'Emploi tient tout d'abord à remercier la Direction et ses services pour le travail réalisé pour la constitution des dossiers et de leur disponibilité pour éclairer nos débats lors des différentes séances d'information. Comme les années précédentes, la CFE-CGC Métiers de l'Emploi considère que les éléments fournis témoignent d'une situation sous contrôle et maîtrisée, sans doute trop, le tout dans un contexte toujours plus mouvant.

A titre d'exemple, après plusieurs années d'alertes à l'occasion de ces consultations, en particulier sur les « Frais de fonctionnement », nous regrettons, pour les mêmes raisons, que l'orientation baissière se poursuive.

Ces alertes répétées sans prise en compte amènent donc **les élus CFE-CGC Métiers de l'emploi BFC à émettre un vote négatif lors de ce vote relatif à la situation économique et financière.**

- 16 avis défavorables (dont la CFE-CGC) et 4 abstentions.

## 8. Information sur le déploiement du plan sûreté à Besançon Planoise, Morteau, Montbéliard Hexagone et la DR de Dijon

Le plan sûreté prévoit de sécuriser les différentes zones des sites. Cela passe par l'utilisation de badges inviolables ce qui est compliqué. En phase transitoire, les agents devront avoir 2 badges : 1 pour la gestion des Accès (badge de Securitas) et l'autre (notre badge actuel) pour la gestion des horaires et l'accès aux voitures. A terme il ne devrait rester qu'un seul badge.

On comprend le souci de sûreté mais on se demande si on n'aurait pas dû attendre que ce soit au point avant de mettre en œuvre. Surtout que la mise en sûreté de tous les sites ne sera pas finalisée avant 2028.... Bref au moins 3 ans d'irritants.

- **Qu'en pensez-vous ? N'hésitez pas à nous donner votre avis.**



Nous avons débattu avec la direction sur le statut « Info/Consult » ou « simple info » de certains dossiers. En l'occurrence, nous avons sur ce sujet des adaptations des bâtiments au plan sureté.

Aussi, la direction s'engage-t-elle à fournir un dossier plus complet en amont de la réunion de coordination des élus qui a lieu le jour de la préparation de l'ordre du jour afin de confier au secrétaire du CSE la position des élus à la direction pour définir le statut.

## 9. Consultation sur le dossier de reclassement d'un agent

- 20 avis favorables (dont la CFE-CGC) concernant les 3 postes proposés à l'agent par la direction afin de pouvoir trouver une solution de reclassement compatible avec les préconisations du médecin du travail.

## 10. Actualités RH

Présentation de Hélène LANTONNET, remplaçante de Sébastien MAUFFRE au 1<sup>er</sup> novembre.

### - Effectifs

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

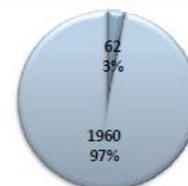
	CDI			CDD			CUI-CAE			Masculin	Féminin	Ensemble	Suspendus	Actifs
	Masculin	Féminin	Sous total	Masculin	Féminin	Sous total	Masculin	Féminin	Sous total					
Privé	351	1363	1714	35	146	181	7	42	49	393	1551	1944	59	1885
Public	22	56	78	0	0	0	0	0	0	22	56	78	3	75
Ensemble	373	1419	1792	35	146	181	7	42	49	415	1607	2022	62	1960



■ Masculin ■ Féminin



■ CDI ■ CDD ■ CUI-CAE



■ Suspendus ■ Actifs

### En ETPT :

#### CDI :

Cible régionale 2024 : 1653,09 ETPT (annuels)	Réalizations								
	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre
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	1 627,7

#### CDI + CDD :

Cible régionale 2024 : 1802,71 ETPT (annuels)	Réalizations								
	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre
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	1 804,7

Diminution des ETP CDI et maintien des ETP CDI+CDD donc preuve que les CDD compensent les CDI



### - Heures supplémentaires

Les chiffres de septembre sont faibles car ce sont les heures réalisées en Aout  
**ALERTE** : Les heures sup sont limitées à 220 heure par an et par agent. Certains agents atteignent cette limite maximale mais l'outil Horoquartz n'est pas bloquant et c'est une surveillance « manuelle » des services de la DR qui doit être mis en place.

### - Recrutement

Entrée des contrats de pro réalisée.

Importante BDE en cours avec 47 postes avec fort rééquilibrage des DT (25 et 90).

### - Repas inspections RP

La DG a pris une position favorable pour la prise en charge via une note de frais des déjeuners des RP lors de leurs inspections.

### - Calendrier prévisionnel 2025

CALENDRIER PREVISIONNEL DES INSTANCES					
France TRAVAIL BOURGOGNE FRANCHE-COMTE					
2025					

Mise à jour : 16/10/2024

MOIS	CSE	CSSCT	Commission Economique	Commission politique sociale	SEMAINES RP
JANVIER	23/01/2025 (mention santé sécurité au travail)	09/01/2025			
FEVRIER	27/02/2025				
MARS	27/03/2025				du 03 au 07 mars 2025
AVRIL	24/04/2025	10/04/2025			
MAI	22/05/2025				
JUIN	26/06/2025		12/06/2025		du 02 au 06 juin 2025
JUILLET	24/07/2025 (mention santé sécurité au travail)	10/07/2025		03/07/2025	
AOUT	28/08/2025				
SEPTEMBRE	25/09/2025				du 01 au 05 septembre 2025
OCTOBRE	23/10/2025 (mention santé sécurité au travail)	09/10/2025			
NOVEMBRE	27/11/2025				
DECEMBRE	18/12/2025				du 01 au 05 décembre 2025

Avec modification de la première semaine RP (décalage d'une semaine du 10 au 17 mars pour cause de congés)



- Point sur le projet Osirhis

Décalage du démarrage au 1er janvier 2025

- Marché des AS : conditions des permanences

Les permanences ne sont tenues que si au moins 2 RDV sont planifiés. Sinon annulation de la permanence 48H00 avant.

Le taux d'annulation est élevé, une nouvelle campagne d'information va donc être lancée en direction des agents afin de mieux faire connaître ce service.

