Résumé du CSE du 24 avril 2025

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

1. Informations direction

- Indicateurs de suivi d'activité et point sur les cibles opérationnelles 2025

Performance opérationnelle :

- 7 sur 15 à la cible à fin mars.

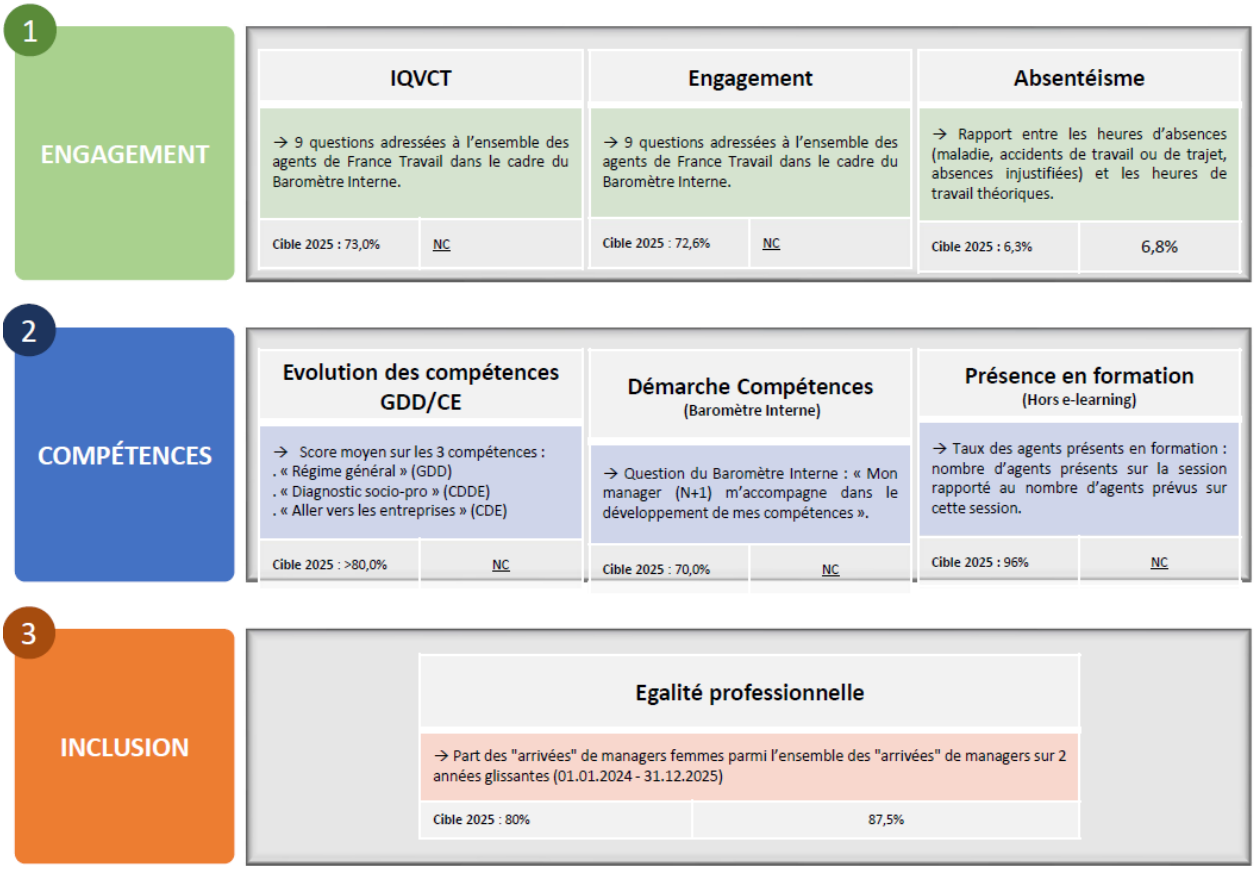
mars 2025		DIRECTION GÉNÉRALE			BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE		
		Consolidé	Objectif ou seuil	Taux d'atteinte à l'objectif / seuil	Consolidé	Objectif ou seuil	Taux d'atteinte à l'objectif / seuil
TAE	Taux d'accès à l'emploi de l'ensemble des demandeurs d'emploi	36,9%	37,2%	99,2%	38,7%	38,5%	100,4%
TPED	Taux de présence en emploi durable	12,8%	12,5%	102,4%	12,0%	11,9%	100,5%
TPO	Taux de pourvoi des offres d'emploi déposées à France Travail	83,5%	83,0%	100,6%	88,1%	86,6%	101,7%
DPO	Délai de pourvoi des offres d'emploi déposées à France Travail	22,6jrs	25jrs	110,6%	24,5jrs	26,1jrs	106,6%
ENT +	Part des établissements ayant recours à France Travail	23,4%	27,5%	85,1%	26,2%	30,6%	85,6%
SATIS Ent	Satisfaction des entreprises	90,0%	90,0%	100,0%	88,6%	90,5%	98%
F-TAE	Taux d'accès à l'emploi 6 mois après une formation à visée 'emploi direct'	64,7%	65,7%	98,5%	67,6%	70,2%	96,4%
F-PRIO	Part des publics prioritaires dans les entrants en formation	71,1%	71,0%	100,1%	77,5%	75,2%	103%
SATIS Ind	Satisfaction relative à l'indemnisation	79,0%	nc	nc	78,8%	80,8%	97,5%
CDAL bis	Conformité du traitement de demande d'allocation hors liquidation automatique	93,2%	96,0%	97,1%	92,0%	96,0%	95,9%
TP	Part des montants versés en trop-perçu par rapport au montant des allocations versées	3%	3,1%	103,3%	2,7%	3%	110%
SATIS Acco	Satisfaction relative à l'accompagnement	80,6%	81,0%	99,5%	80,6%	82,3%	98%
DEMAR	Rapidité du démarrage des actions d'accompagnement	13,9jrs	30,0jrs	215,8%	12,8jrs	30jrs	233,9%
DYN	Dynamisation de l'accompagnement	61,3%	71,0%	86,3%	66,6%	74,6%	89,3%
DELD	Nombre de demandeurs d'emploi de longue durée	1095726	nc	nc	33913	nc	nc

- 4 sur 6 pour l'emploi
- 1 sur 2 pour l'entreprise
- 1 sur 3 pour l'indemnisation
- 1 sur 3 pour accompagnement (Notamment DYN) Pas encore de détails sur les différents PF. En réflexion dans le groupe de travail sur le suivi de la mise en place de la LPE.

Volonté de la direction de s'appuyer sur les bonnes pratiques au-delà même des résultats

Performance Sociale :

Le taux d'absentéisme est au-dessus du plafond en cible que la direction impute principalement à la pyramide âges et aussi avec une saisonnalité habituelle en hiver. La prévalence des arrêts longs joue aussi.



1 ENGAGEMENT

IQVCT		Engagement		Absentéisme	
→ 9 questions adressées à l'ensemble des agents de France Travail dans le cadre du Baromètre Interne.		→ 9 questions adressées à l'ensemble des agents de France Travail dans le cadre du Baromètre Interne.		→ Rapport entre les heures d'absences (maladie, accidents de travail ou de trajet, absences injustifiées) et les heures de travail théoriques.	
Cible 2025 : 73,0%	NC	Cible 2025 : 72,6%	NC	Cible 2025 : 6,3%	6,8%

2 COMPÉTENCES

Evolution des compétences GDD/CE		Démarche Compétences (Baromètre Interne)		Présence en formation (Hors e-learning)	
→ Score moyen sur les 3 compétences : . « Régime général » (GDD) . « Diagnostic socio-pro » (CDDE) . « Aller vers les entreprises » (CDE)		→ Question du Baromètre Interne : « 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.	
Cible 2025 : >80,0%	NC	Cible 2025 : 70,0%	NC	Cible 2025 : 96%	NC

3 INCLUSION

Egalité professionnelle	
→ Part des "arrivées" de managers femmes parmi l'ensemble des "arrivées" de managers sur 2 années glissantes (01.01.2024 - 31.12.2025)	
Cible 2025 : 80%	87,5%

* Pour ces 5 indicateurs, les cibles indiquées sont les cibles du national mais chaque établissement a sa propre cible.

- Suivi des dossiers : EDO/DPA, accompagnement intensif, point sur la mise en œuvre de la LPE et sur la Contractualisation Insertion emploi

- **La CFE-CGC alerte sur le fait que les conseillers sont obligés de se concentrer davantage sur la saisie informatique et moins sur le contenu de l'entretien. Réponse de la Direction : souhait de revenir sur une approche « technique d'entretien », via des formations si besoins, afin de se concentrer sur l'usager et moins sur l'outil informatique car effectivement des verbatims de DE y font référence**

1. **Suivi des anomalies sur EDO/DPA :**
   - La baisse forte des fiches d'anomalie sur EDO et l'absence d'anomalies sur DPA sont positives, mais il est crucial de maintenir une veille constante.

- La question de la saturation des plages DPA doit être adressée pour garantir que le conseiller qui reçoit en DPA puisse suivre le DE, en évitant des réorientations inutiles.

2. **Anomalies dans A&P :**
    - Il reste des anomalies principalement liées aux échanges de données avec les CD.
    - Il serait utile de consolider les efforts de résolution et d'intégration des systèmes pour réduire ces anomalies.
3. **Mise en place du RPE :**
    - La mise en place et l'activité des CLPE semblent progressives et bien intégrées.
    - La solution SI avec les CD, malgré le décalage sur mai/juin pour 8 départements, devrait assurer une transition sans encombre en utilisant les échanges de fichiers temporaires.
4. **Accompagnement intensif :**
    - Les portefeuilles innovants sur FSE avec les 27 conseillers et la contractualisation entre l'Etat et les CD pour une mise en œuvre sur 3 ans montrent une bonne direction.
    - La personnalisation et l'individualisation de l'accompagnement sont des points clés qui doivent rester au centre des efforts.
5. **Constitution des portefeuilles et accompagnement des agences :**
    - La constitution d'un groupe projet depuis mars avec diverses représentations et un pilotage bien structuré aidera à maintenir l'ordre et la cohérence dans la mise en œuvre des actions.
    - Les actions comme la programmation des modules de formation, l'appropriation des outils tels que Pass Emploi et le déploiement des outils guidant sur le contrat d'engagement, montrent une bonne trajectoire.
6. **Calendrier et alertes :**
    - La demande de constitution des portefeuilles pour le 31 mai 2025 semble sur la bonne voie, bien qu'il soit nécessaire de surveiller les ajustements liés aux mouvements RH.
    - La négociation en cours pour le cahier des charges GLO nécessite une attention particulière pour éviter des retards importants.

- Point sur les évolutions des XP MSA

1er bilan de l'Xpé MSA :

L'expérimentation (Xpé) MSA a permis de tester, d'apprendre et de tirer des enseignements. Ces apprentissages doivent maintenant être intégrés dans une trajectoire plus large s'appliquant à toutes les agences de manière adaptée.

Plutôt que de choisir entre "rester ou sortir de l'Xpé", il est crucial d'approcher cette transformation collectivement, avec l'objectif que chaque agence puisse s'approprier le modèle cible à terme. Les agences ont trois options :

Sortir de l'Xpé :

- Retour aux modalités antérieures (SUIV / GUIDE / REN).
- Convergence vers le modèle cible avec suivi bipolaire, accompagné par la DG pour la transition puis relais par la DR.

Rester dans l'Xpé :

- Convergence vers le modèle cible de manière progressive et cadencée, avec un accompagnement de la DG.

La vision cible concerne toutes les agences à terme, avec des variations de rythme et modalités de transition. Toutes les agences sont engagées dans un processus de convergence, avec accompagnement différencié par la DG.

- Accompagnement de la décision :
  - Présentation des alternatives les 7 et 14 avril.
  - Consultation des ELD et collectifs pour sélectionner les options.
  - Retour attendu auprès de la DR avant le 28 avril.

À ce jour, Nevers, Lons et Luxeuil sortent avec convergence à leur rythme vers le modèle 2026, et Morteau prévoit une concertation le 24 avril.

Le 6 mai, une visio présentera les premiers bilans et projections par la DG aux agences et DT/DR impliquées dans l'Xpé MSA. Par la suite, l'accompagnement de la DG sera précisé, avec maintien des audios liés à l'Xpé tous les 15 jours.

- **Information sur CVM Employeur**

Présentation par Maryline MILLE

LE CONTEXTE

Les conseillers CDE reçoivent environ 1,6 millions de mails par an de la part des entreprises via Eptica et 1,5 millions de réponses sont envoyées.

La version actuelle d'Eptica est obsolète et le cout d'une mise à jour est très important. Cette application ne répond par ailleurs plus aux attentes des CDE et présente de nombreux irritants.

- A partir de juin 2025 CVM-E remplacera Eptica ! un nouvel onglet sera ajouté à l'application CVM et a été testé en phase pilote à La Réunion depuis février 2025 puis généralisé progressivement par « Tir ».
- BFC fait partie du tir 3 et CVM-E est donc ouvert depuis le 21 avril.

CVM Employeur reprend l'ensemble des fonctionnalités existantes d'Eptica pour ne pas altérer le travail des conseillers entreprises.

De **nouvelles fonctionnalités sont intégrés dès à présent dans CVM Employeur** tel que :

- La **prise en compte automatiquement des absences saisies dans Horoquartz**
- La **réaffectation en automatique vers un back-up** en cas d'absence du conseiller.
- La possibilité de **réaffecter plusieurs CVM vers un autre conseiller**.

LES ATTENDUS :

-Centraliser les outils de messagerie

-Désengager Eptica

-Fluidifier le travail des conseillers

A noter que les préconisations d'évolution de La Réunion en tant que pilote ont pu être intégrées avant la généralisation.

- **Retour sur le test Bornes de recharges à la suite du sondage**

30 agents ont répondu dont 23 sont éligibles car sur un site équipé. A ce jour, ce sera plutôt pour du dépannage en cas de niveau de batterie trop bas.

La liste sera fournie à TOTAL pour envoi des cartes et chaque agent demandeur devra se connecter pour créer son compte. Pour rappel les véhicules de services sont prioritaires pour l'utilisation de ces bornes. La réservation de la borne de recharge par l'agent se fera via le service immobilier (G Rerv)

2. Information sur la généralisation d'Avenir Pro

Le rapport d'évaluation de l'expérimentation Avenir Pro, réalisé par une équipe de chercheurs, présente les résultats du dispositif visant à améliorer l'insertion professionnelle des élèves en dernière année de CAP et Bac Pro. Débuté en phase pilote en 2020-2021 dans 16 lycées, puis mise en œuvre opérationnelle dans 171 lycées durant l'année scolaire 2021-2022. Le dispositif se compose d'un accompagnement collectif en classe pour préparer les élèves à la recherche d'emploi, suivi d'un accompagnement individualisé en agence.

Les résultats montrent une augmentation du taux d'emploi des élèves, de 16% à 23% six mois après la fin de leur scolarité, soit + 45%. Cette amélioration s'accompagne d'une diminution du taux de poursuite d'études, qui passe de 50% à 39%. Les retours des conseillers et enseignants indiquent un dispositif qui a été bien accueilli et jugé utile pour les élèves, bien que des difficultés logistiques aient été rencontrées.

Les conditions de réussite identifiées incluent une bonne organisation calendaire, une collaboration étroite entre conseillers et enseignants, ainsi qu'une anticipation du suivi post-diplôme. Les perspectives pour l'avenir soulignent la nécessité d'évaluer plus en profondeur l'impact sur les choix de poursuite d'études et le type d'emploi obtenu par les jeunes. En somme, Avenir Pro apparaît comme un levier prometteur pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes issus de lycées professionnels.

C'est sur la foi de ce rapport très favorable dont on peut s'interroger sur « la rentabilité » que se généralise le dispositif.

- **Généralisation à compter de sept 2025.**

Aujourd'hui liens réguliers avec ARML qui pilote la mise en œuvre de ce dispositif et avec L'Education Nationale

Ce qui se travaille c'est la répartition des lycées qui seront embarqués entre FT et MILO. 103 lycées pour 8800 élèves de dernière année en lycée pro.

L'Education Nationale peut repérer les élèves dès décembre qui sont « perdus » dans leur orientation

Groupe d'élèves (26 max)

Reste quelques ajustements en nord FC et sur le département 71

Bilan précédent : Difficultés pour conseiller dans les lycées. Être appuyé par équipe Pédagogique des lycées. Tous les proviseurs auront des informations de la part de leur hiérarchie avec les points suivants :

- Mise en œuvre des plannings bien en amont de septembre
- Composition des groupes. Homogénéité et en nombre suffisant (au moins 20)
- Information des parents élèves aussi

27 juin : comité pilotage de la DR avec **ARML** (Associations Régionales des Missions Locales), et **DRAFTPIC** (Direction Régionale Académique de la Formation Professionnelle Initiale, Continue et de l'apprentissage)

On est sur 4 interventions. Les actions devraient démarrer vers novembre décembre. Pour en faire 2 autres au printemps. Mais aussi réaliser évènements emploi

Mise en place de permanence pour complémenter les temps collectifs et rappel des élèves qui seraient encore en incertitude en fin d'année scolaire et nous devrons sécuriser la fin de parcours par l'inscription.

➢ Les agents ne pourront pas être des agents en « financement FSE »

La national disposera d'un kit du national assez complet

Le nombre de groupes ou de classes auprès desquels sont réalisées les interventions

$$\text{Nombre groupes cible} = \frac{\text{Nombre d'élèves (en dernière année dans le lycée)}}{\text{vingt-six (taille maximale des groupes)}}$$

➢ **Nous demandons combien d'ETPT dans notre région seront embarqués ?**

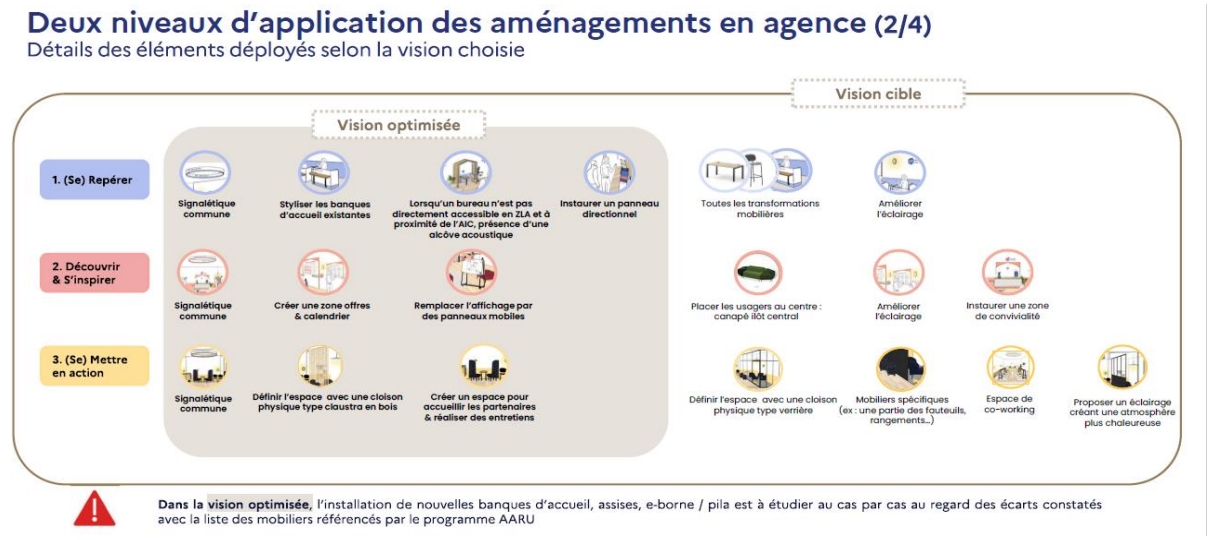
- **2,7 % au national qui devrait faire 3 ETPT mais dilué sur plusieurs agents nous répond la direction. Cependant, sur le terrain, les collègues semblent quand même investir plus de temps que cela même si on était en phase expérimentale**

3. Information sur l'accueil rénové dans les agences

Présentation par Joel PICQUARD chef de projet régional

Focale sur accueil physique FT mais aussi RPE.

Créer un parcours usager dans les sites et mieux identifier l'offre de service FT.



Dès 2025, nous lançons des actions pour incarner le changement dans toutes nos agences

Marquer le passage à France Travail dans les agences

Identifier avec le référent Lieu FT certains marqueurs n'incarnant pas nos nouvelles couleurs :

- Affiches siglées Pôle emploi
- Plexiglas
- Vitrophanie ou autocollant Pôle emploi
- Vieux mobiliers (mode salle d'attente administratives)
- Murs entiers peints en rouge

Une volonté : rendre visible l'ADN du territoire au sein de chaque agence

Incarner les spécificités locales distinctives

- ✓ Opportunités offertes par le tissu économique local, métiers, secteurs phares…
- ✓ Caractéristiques socio-culturelles etc.

Challenge national en Juin !

Continuer notre dynamique de diagnostics

De nos services: Diagnostic SP+ avant fin mai 2025

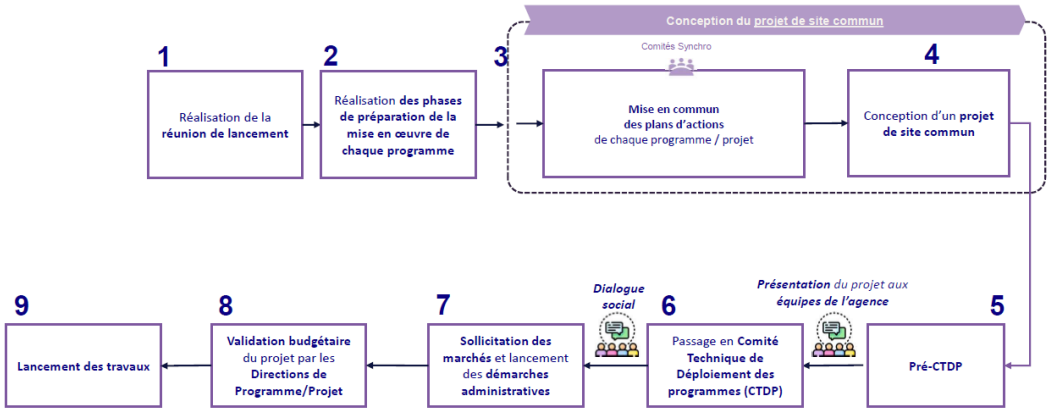
De notre accessibilité : D'ici à la rentrée 2025

- Accéder et entrer dans l'agence
- Circuler et se repérer à l'intérieur de l'agence
- Accéder aux informations et aux services en agence
- Être accueilli par un personnel formé et sensibilisé
- Être et se sentir en sécurité

France Travail 21

Etape par étape – Exemple pour une agence

Un processus de co-construction impliquant toutes les parties prenantes, de la conception à la réalisation.



Lieux FT version complète en BFC

2025 :

Dijon Sud

2026 :

Besançon Planoise

2027 :

Mâcon

2025 :

Auxerre Brichères

France Travail

Toutes les nouvelles agences créées le seront comme « agence cible ».

4. Consultation sur une modification de l'organigramme DR

- La CFE-CGC BFC n'a pas pour habitude d'émettre des avis défavorables lors de réaménagement des organigrammes de la Direction Régionale du fait de notre souci de nous focaliser principalement sur ce qui fonctionne ou pas.
  En l'espèce, nous avons le sentiment d'un organigramme qui vise plus à s'adapter à des circonstances particulières et conjoncturelles qu'à rechercher une organisation optimale.
  La question se pose de la recherche de l'efficacité du fonctionnement, voire de son efficience.
  Pour l'heure, ce manque d'ambition pour revisiter l'organisation dans son ensemble, y compris dans les relations, les contraintes territoriales et les connexions avec l'ensemble du réseau et des acteurs ne nous parait pas de nature à répondre aux ambitions actuelles de recherche d'efficience.

- **En cohérence avec nos remarques, les élus CFE-CGC Métiers de l'emploi BFC émettent un vote négatif lors de ce vote relatif à l'évolution de l'organigramme de la Direction Régionale en BFC.**

Vote DEFAVORABLE à la majorité des élus du CSE

5. Actualités RH

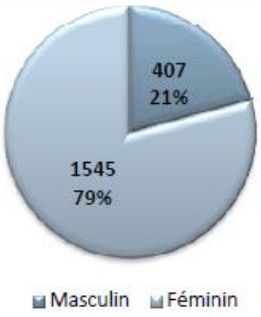
- Effectifs

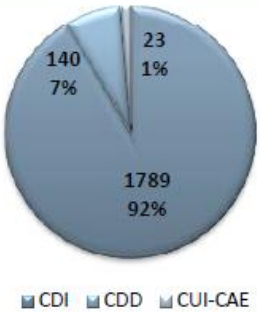
1 952 agents : dont **1 789 CDI** (dont 80% de Femmes), **140 CDD**, 43 PEC.

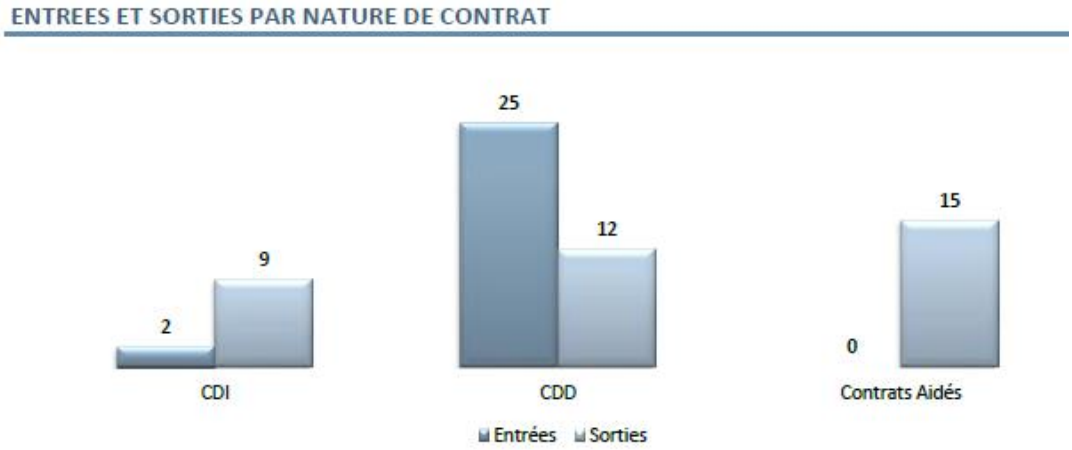
I/ RÉPARTITION DE L'EFFECTIF INSCRIT PAR NATURE DE CONTRAT ET GENRE

	CDI			CDD		
	Masculin	Féminin	Sous total	Masculin	Féminin	Sous total
Privé	353	1359	**1712**	27	113	**140**
Public	21	56	**77**	0	0	**0**
Ensemble	**374**	**1415**	**1789**	**27**	**113**	**140**

…







Pour l'heure, on est encore en sur-consommation de l'enveloppe CDD et une sous-consommation de l'enveloppe CDI et la prochaine BDE ne suffira certainement pas à tout compenser.

- **On notera la frilosité pour combler les déficit ETP dont on espère qu'elle ne préfigure pas de baisses ultérieures.**

Heures supplémentaires

1210 heures supplémentaires réalisées en cumul à fin mars 2025 :

Manager : Plan action, partenariat RPE, EPA…

Agents : GDD et traitements des attentes.

Recrutement

Enveloppe BFC 2025 :

- ✓ 174 VSC soit 33 de moins qu'en 2024
- ✓ 15 APC pour 2025 / 2026
- ✓ 12 contrats de pro GDD à partir de septembre 2025
  - Objectifs à terme de les titulariser d'où l'intérêt de les répartir dans les agences qui ont des prévisions de départ.

2 lettres de mission à DDO en cours de recrutement
BDE en cours avec forclusion au 28/04 --> résultats diffusés mi-mai au plus tard

- Retour sur les sélections internes

Les épreuves de pré admissibilité ont eu lieu le 18 mars. 26 candidats étaient inscrits et après désistements il restait 23 personnes à l'épreuve de préadmission (1 à l'épreuve de secours le 27 mars).

L'épreuve d'admissibilité a eu lieu le 1er avril avec 6 agents retenus. Ils ont rencontré des difficultés techniques après 15h (rapport d'incident fourni par le prestataire). La DG a organisé une épreuve de secours le 28 avril qui a été proposée à tous les candidats qui ont le choix. S'ils passent l'épreuve de secours ce sont les résultats de celle-ci qui compteront. Pour l'instant 2 candidats sur les 6 ont répondu qu'ils gardaient l'épreuve initiale car ils avaient eu le temps de finir avant 15h.

TRAVAILLEURS HANDICAPES	EGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME / HOMME	POPULATION ART 20.4
11 % des changements de coefficient concernent les travailleurs handicapés. Ils représentent 10 % de la population éligible.	78% des changements de niveau/coefficient concernent les femmes. Elles représentent 79% de la population éligible.	La population des agents relevant de l'article 20.4a est passée de 495 en 2023 à 458 en 2024. 6 changements de coefficient sur 10 concernent des agents relevant de l'article 20.4a. Cela représente plus de la moitié de cette population (260 agents promus par changement de coefficient sur 458)