

SANAD
 PROCHE,
 ACTIF,
 humain !



CSE
Occitanie

RÉUNION DU 28 AOÛT 2025

VOS ELUS CSE

Frédérique SERIN

Vincent MUTEL

Karine BENAZECH

Yves CIUTAT

Sophie GRIL

Frédéric TERRAL

Marc CASTEILTORT

Mina AZZA

Joel ETIENNE

Christophe CHOPINEAU

Christine CANTAN

Jérôme BONNIER

VOTRE DELEGUE REGIONAL

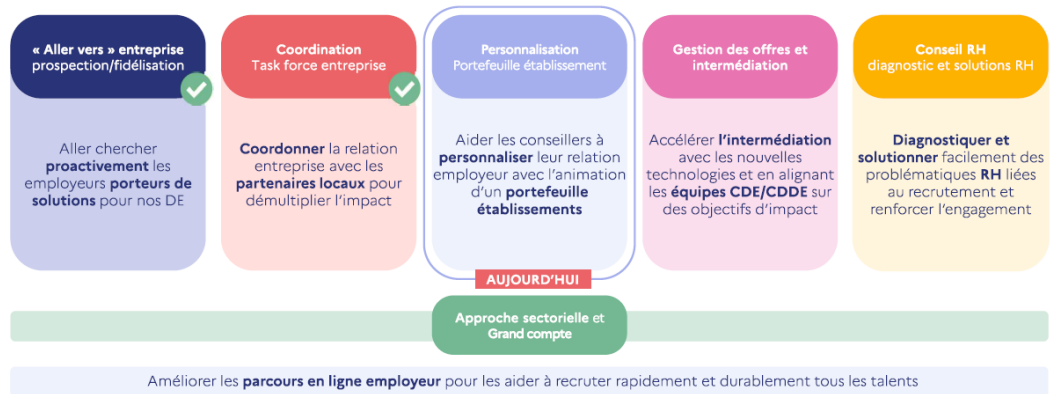
Jean Luc BONNET

VOTRE DELEGUE REGIONALE ADJOINTE

Sophie GRIL

Information sur le déploiement du portail OSCAR

La transformation FTPro se structure autour d'enjeux métiers



Ambitions et trajectoire France Travail Pro

3



Pour faciliter cette transformation et améliorer la relation avec les employeurs, un nouvel outil numérique va être créé : OSCAR.

O.S.C.A.R. pour Outil de Suivi, de Coopération et d'Accompagnement au Recrutement. **OSCAR a vocation à remplacer DUNE dont l'arrêt est programmé dans le courant de l'année 2026.**

Le but est de pouvoir regrouper et intégrer les informations pertinentes dans un seul outil et l'IA devra pouvoir faire des propositions et donner des éléments d'aide à la réflexion.

Des parcours conseiller rénovés via OSCAR pour plus d'impact

Exemples de parcours rénovés :

- Je cible facilement les **prospects** et les **clients** de mon **portefeuille établissement** à contacter grâce aux catégories
- Je crée une **campagne coordonnée** avec les partenaires de ma **Task force Entreprise** pour mutualiser l'effort
- Je reçois en direct les **opportunités d'embauche** dans Oscar de la veille économique ou BMO pour recontacter l'employeur
- J'accède au **portefeuille d'offres** et au **tableau de bord des aides** depuis l'**accueil Oscar** pour agir rapidement

- + PERSONNALISATION
- + BESOINS CAPTÉS
- + SATISFACTION
- + CLIENTS
- + GAIN DE TEMPS
- + EFFICIENCE
- + IMPACT EMPLOI



RÉUNION DU 28 AOÛT 2025

CSE

Occitanie

OSCAR est une application construite par les utilisateurs via une phase expérimentale déployée au sein de 6 régions qui va être sécurisée, à partir de septembre, par une phase pilote.

Le dispositif de mise en œuvre s'appuie sur un réseau d'ambassadeurs OSCAR à tous les niveaux de l'établissement (sites, DD, service support en DR) ; ce réseau va être animé, au départ, par le national.

Il est prévu que chaque agence se dote d'un ambassadeur OSCAR qui aura pour mission de préparer le déploiement via, notamment, la transmission des informations et la montée en compétences des agents concernés.

En Occitanie, le déploiement va donc s'appuyer sur :

- La création du réseau des ambassadeurs,
- L'accompagnement à l'utilisation de ce nouvel applicatif,
- L'accompagnement à la mise en œuvre des portefeuilles d'établissement.

La livraison de l'outil est fixée au 16 octobre prochain ; les ambassadeurs y auront accès de façon anticipée dès le 16 septembre afin de pouvoir se familiariser avec l'outil et d'en assurer sa promotion et son appropriation auprès des CDE. L'accès à OSCAR va être progressif au fur et à mesure de la livraison, par lots, des activités et des traitements.

Son ouverture est prévue pour les Cap Emploi en même temps que FT et, pour les Missions Locales, à compter du 2^{ème} semestre 2026. Le deuxième cercle de partenaires n'aura pas accès à OSCAR mais à une SI plateforme pour avoir des communs numériques sans partage de données.

Pour ce faire, des Visios et des webinaires seront proposés aux ambassadeurs afin de présenter l'outil, ses fonctionnalités, des cas d'usage. Des temps d'échanges sont aussi prévus afin de pouvoir répondre aux interrogations et autres demandes.

Une focale sera faite sur l'animation d'un portefeuille établissement ; chaque ambassadeur aura ensuite la charge d'animer un atelier spécifique sur ce sujet auprès des conseillers concernés.

Qu'est-ce qu'un portefeuille établissement ?

PORTEFEUILLE ÉTABLISSEMENT DE L'AGENCE OU ÉQUIPE

PORTEFEUILLE ÉTABLISSEMENT CONSEILLER

LISTE D'ÉTABLISSEMENTS
Un portefeuille établissement est d'abord une liste d'établissements affectés à un conseiller, une équipe ou une agence

CATÉGORISATION POUR L'ACTION
Le portefeuille catégorise les établissements pour guider l'action et gagner en efficacité (ex. prospects avec pic de saisonnalité à contacter)

IMPACT PORTEFEUILLE
Le portefeuille devient une échelle pour mieux guider le résultat des actions « aller vers » dans une optique d'amélioration continue

Exemples de catégories de ciblage du portefeuille en cours de validation avec les utilisateurs :

Prospects avec fort potentiel d'embauche	12	Clients avec fort potentiel d'embauche	14
Ancien client avec DPAA à reconverter	7	Clients avec risque de perte	12
Prospects avec DPAA qui n'a jamais été client	23	Clients sans compte entreprise	2
Prospects avec pic de saisonnalité	4	Clients avec pic de saisonnalité	6
Prospects mobilisant service FT sans offre	1	Clients sans immersion/POE depuis 2 ans	18

GESTION DES OPPORTUNITÉS (testé dans le cadre des XP CRM dans 6 régions), l'objectif : Laisser la possibilité pour le conseiller d'enregistrer des opportunités manuellement (ex. besoin de recrutement dans 8 mois) ou lui faire apparaître automatiquement un besoin repéré (gain de temps), 4 exemples de cas d'usage :

1 ENQUÊTE BMO

2 OUTIL VEILLE ÉCO

3 PARTENAIRES RPE

4 SERVICES EN LIGNE

LA PRATIQUE D'AFFECTATION EST UNE CONDITION DE RÉUSSITE (DÉJÀ 73% DES CLIENTS AFFECTÉS) À DÉVELOPPER SUR LES PROCHAINS MOIS

Comment animer un portefeuille établissement ?

6

France Travail.Pro

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région OCCITANIE

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP



RÉUNION DU 28 AOÛT 2025

CSE

Occitanie

En marge de l'ouverture de la fonctionnalité « Portefeuille Etablissement », un travail d'affectation doit être réalisé par les agences afin de reprendre le stock des établissements clients non affectés, celui des établissements non clients avec une DPAE et un contact datant de moins de 24 mois. A ce jour, en Occitanie, 86% des établissements concernés sont affectés à un CDE, l'objectif est d'atteindre le 100% d'ici au 31 décembre prochain.

Après le 16 octobre 2025, les deux entrées (DUNE & OSCAR) resteront disponibles. Et, si des passerelles existeront pour certains actes métiers, toutes les actions continueront à pouvoir être effectuées sous DUNE sachant que le désengagement de cet applicatif est envisagé pour avril 2026.

En Région, il est prévu :

- La présentation générale de cet outil lors d'une réunion de service en septembre,
- La tenue des ateliers « animer son portefeuille Etablissement » entre fin septembre et mi-octobre,
- Une appropriation SI pour l'ensemble des équipes le 09 octobre,
- La mise en œuvre, au niveau national, de « RDV OSCAR » à destination des REA, REM et CDE pour répondre aux questions, lever les difficultés et partager les bonnes pratiques entre novembre et décembre.

Le SNAP Occitanie comprend l'intérêt de se doter d'un outil plus performant et permettant un accès aux partenaires de France Travail. Néanmoins, le **SNAP Occitanie** reste prudent quant au recours à l'IA en termes de fiabilité, à la sécurisation des données et à l'approche commerciale induite par cet applicatif entre les « clients à fort potentiel » et ceux « à risque de perte ». La gestion des relations avec les clients confiés à des prestataires externes pose un problème au **SNAP Occitanie** dans cette course à l'externalisation et aux financements.

Enfin le **SNAP Occitanie** milite pour que tout nouvel applicatif, dès lors qu'il a un impact sur l'activité et l'organisation du travail soit analysé dans le cadre du processus d'évaluation des risques professionnels.

Information sur le test du prototype VROM (gestion de portefeuilles)

V.R.O.M. pour Valorisation Rapprochement Outil Matching (Multi Critères).

La Direction Générale a lancé en juin 2024 un test sur un nouvel outil de gestion de portefeuilles DE.

Il va s'agir de répondre aux irritants, de réduire le temps administratif consacré à la gestion de portefeuilles afin de libérer du temps pour l'accompagnement et l'intermédiation.

Cet outil est conçu pour aider les conseillers à la gestion des portefeuilles de DE en mettant en visibilité des alertes, la typologie de public ... et en facilitant la revue de portefeuille.

VROM est un outil d'analyse et de segmentation de portefeuille soit une solution permettant de collecter, analyser et visualiser des données pour faciliter la prise de décision. Les conseillers pourront :

- Accéder aux données externes et internes,
- Visualiser ces informations sous forme de synthèse,
- Faciliter, in fine, la prise de décision (sur l'offre de services à déployer).

C'est un Excel amélioré. L'idée est de tester comment aider les conseillers dans la gestion de portefeuilles en repérant leurs besoins notamment sur des portefeuilles volumineux, de voir ce qui est manquant aujourd'hui dans les outils actuels.

Après l'avoir mis en test au sein de 35 agences depuis plus d'un an, la DG souhaite élargir son panel d'agences. **En Occitanie, 10 agences ont demandé à intégrer cette phase d'élargissement.**

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région OCCITANIE

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr

[Je clique, j'adhère !](#)

SNAP



RÉUNION DU 28 AOÛT 2025

CSE

Occitanie

La Direction Générale souhaite élargir son panel d'agences.

La poursuite du test a pour objectif d'obtenir des résultats sur un panel plus large d'ici fin 2025 avec 40 à 50 agences supplémentaires.



10 agences de la région Occitanie ont souhaité participer au test national

- ARGELES
- CLERMONT L'HERAULT
- FIGEAC
- GRAULHET
- LAVELANNET
- LE VIGAN
- MONTAUBAN NORD
- MONTPELLIER MAS DE GRILLE
- SOUILLAC
- TARBES ARSENAL

Le prototype Vrom (nouvelle version)

● Ce que l'on ne peut pas faire avec Vrom :

1. Vrom ne peut pas intégrer des traitements d'actions en masse
2. Vrom ne peut pas écrire de la donnée ni la sauvegarder
3. Vrom ne peut pas s'interfacer avec les autres applications du réseau
4. Vrom ne peut pas proposer des tableaux de bord personnalisables
5. Pas de traitement de données en temps réel

● Ce que l'on peut faire avec l'outil Vrom :

- Mettre en visibilité des alertes de listes
- Mettre en visibilité des typologies de public
- Aider à réaliser une revue de portefeuille
- Extraire des données en format Excel
- Couvrir certains critères de segmentation non couverts par l'existant
- Tester certaines fonctionnalités / tableau de bord à grande échelle
- Gérer un portefeuille de DE de manière plus proactive
- Expérimenter rapidement en conditions réelles un large éventail de fonctionnalités et de critères de segmentation
- Segmenter rapidement les portefeuilles à une maille très fine
- Identifier, valider et retenir uniquement ce qui est réellement utile pour optimiser la gestion des portefeuilles avec l'outil GPF de demain.

Le recours à cet outil sera laissé à la main des agents : le test s'effectue sur la base du volontariat.

La méthode utilisée pour la conception et l'utilisation de cet outil s'articule en 4 phases :

- Phase 1 : Comprendre (identifier les problèmes spécifiques à la gestion de portefeuilles),
- Phase 2 : Définir (recueillir (et définir) les besoins),
- Phase 3 : Concevoir (développer et ajuster l'outil),
- Phase 4 : Mesurer (mesurer et capitaliser les résultats).

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région OCCITANIE

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP



RÉUNION DU 28 AOÛT 2025

CSE

Occitanie

La durée de cette extension du test est de 4 à 6 mois pendant laquelle les phases 2 & 3 seront mises en œuvre : la DG escompte pouvoir obtenir des mesures et des résultats à partir de cette fin d'année.

SNAP Pour le **SNAP Occitanie**, il s'agit, là encore, au regard du manque de moyens supplémentaires, de pouvoir optimiser l'activité de gestion de portefeuilles. En soi, la démarche est louable. Le **SNAP Occitanie** reste cependant sur sa faim quant à l'absence d'information sur le contenu de la phase 4 : sur quels critères le recours à cet outil sera-t-il évalué et noté ?

Présentation des résultats et analyses du baromètre interne de mars 2025

Il est difficile de comparer les deux indicateurs actuels (IE, Indicateur d'Engagement et IQVCT, Indicateur Qualité de Vie et Conditions de Travail) à ceux antérieurs (IDC, Indice De Confiance et IQVT, indicateur Qualité de Vie au Travail) en raison de l'évolution des questions.

SNAP Si le **SNAP Occitanie** reconnaît bon nombre d'améliorations quant à la perception que font nos collègues de l'évaluation des thématiques suivantes : ambiance au travail, équilibre vie pro / vie privée, contribution à l'atteinte des objectifs, il n'en demeure pas moins que le **SNAP Occitanie** s'interroge et alerte sur l'activité déployée au quotidien et, notamment, concernant l'item lié à la charge de travail.

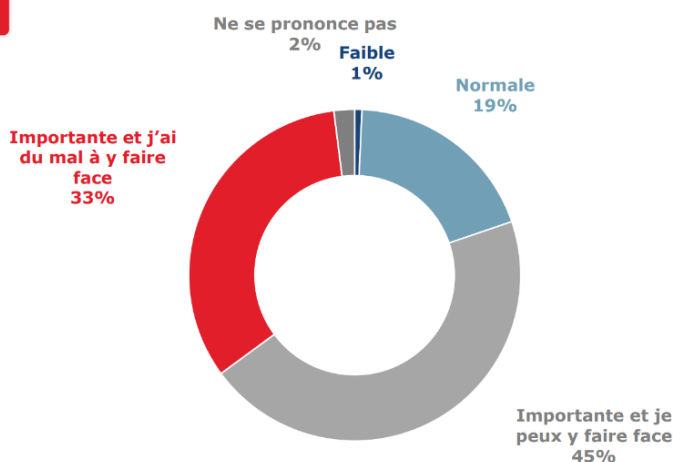
Cet item, souvent commenté depuis le 1^{er} janvier dernier, traduit les impacts liés notamment à la charge de travail induite essentiellement par la Loi Plein Emploi (LPE) : modification de l'activité, manque de temps pour leur réalisation, pics de charges en lien avec la réforme et son déploiement, perte d'efficacité des outils informatiques sont quelques-unes des raisons qui nous amènent à interroger nos conditions de travail.

- 78% des collègues, au niveau national, avouent avoir du mal à faire face à leur charge de travail.

Q2. En général, ma charge de travail est... ?

A tous : Base 34.945

Ensemble Importante :
78%



PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région OCCITANIE

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP



RÉUNION DU 28 AOÛT 2025

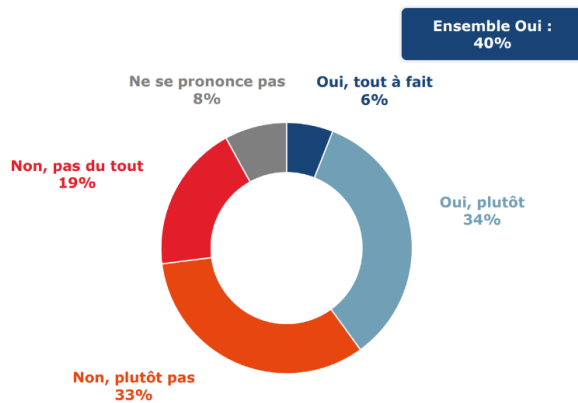


- La prise en compte des irritants tout comme la simplification des process et les solutions apportées ne sont pas convaincantes ; cet item se traduisant par une population de collègues satisfaits en nombre inférieur ou égal à 40% alors même que la transition de Pôle emploi à France Travail générerait de nombreuses questions dans la mise en application de la LPE.

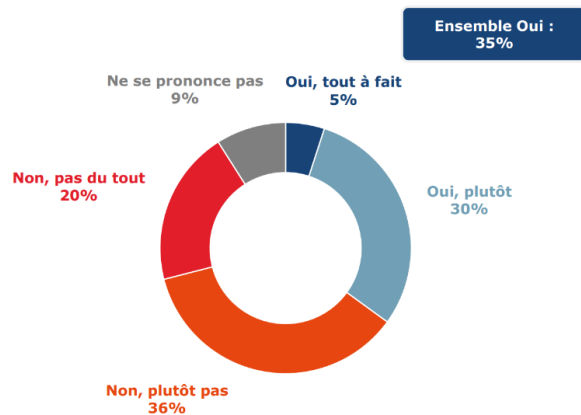
Q7. Observez-vous une amélioration... ?

A tous : Base 34.945

Dans la prise en compte des irritants



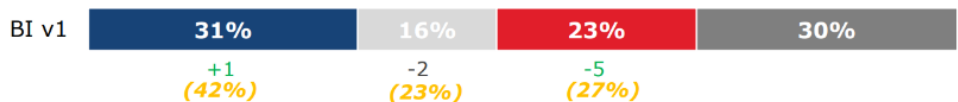
Dans la simplification des processus internes



- Ces constats sont perçus défavorablement par nos collègues notamment au travers du déploiement de la stratégie de France Travail, dont la perception reste stable avec 31% de salariés qui estiment que nos orientations vont dans la bonne direction.

Q21. Selon vous, les orientations stratégiques de France Travail vont plutôt...

A tous : Base 34.945



Enfin, il apparaît que cette stratégie pressée par le calendrier des déploiements impacte défavorablement le rythme imposé par France Travail dans sa capacité à gérer le changement.

Q23. Globalement, le rythme des changements au sein de France Travail vous semble-t-il aujourd'hui ... ?

A tous : Base 34.945



Ce dernier élément fait apparaître, in fine, que le temps accordé à la relation de service se dégrade avec une majorité de nos collègues insatisfaits du temps consacré à leur cœur de métiers que renforce l'absence de moyens alloués par nos donneurs d'ordres au travers de la mise en œuvre de la LPE.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région OCCITANIE

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !



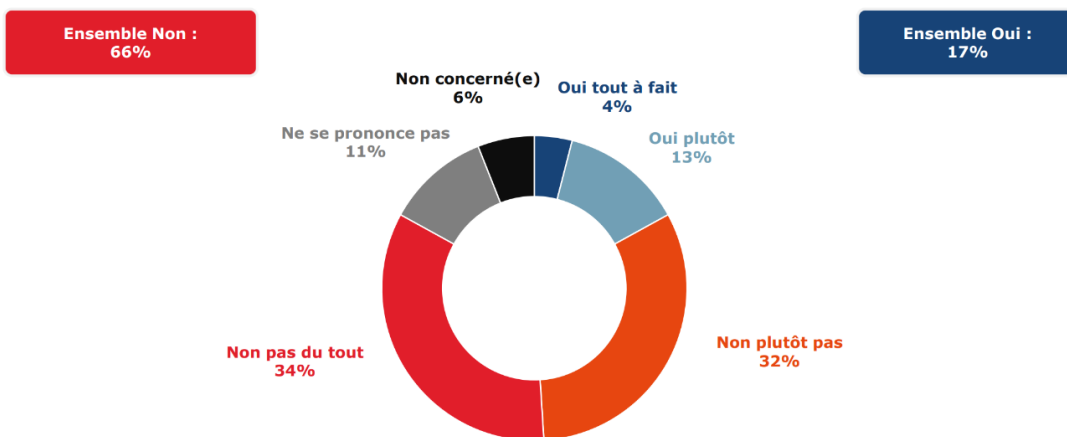


RÉUNION DU 28 AOÛT 2025



Q27. Diriez-vous qu'avec la mise en œuvre de France Travail, vous pouvez consacrer davantage de temps à la relation avec les usagers (DE/Entreprise) ?

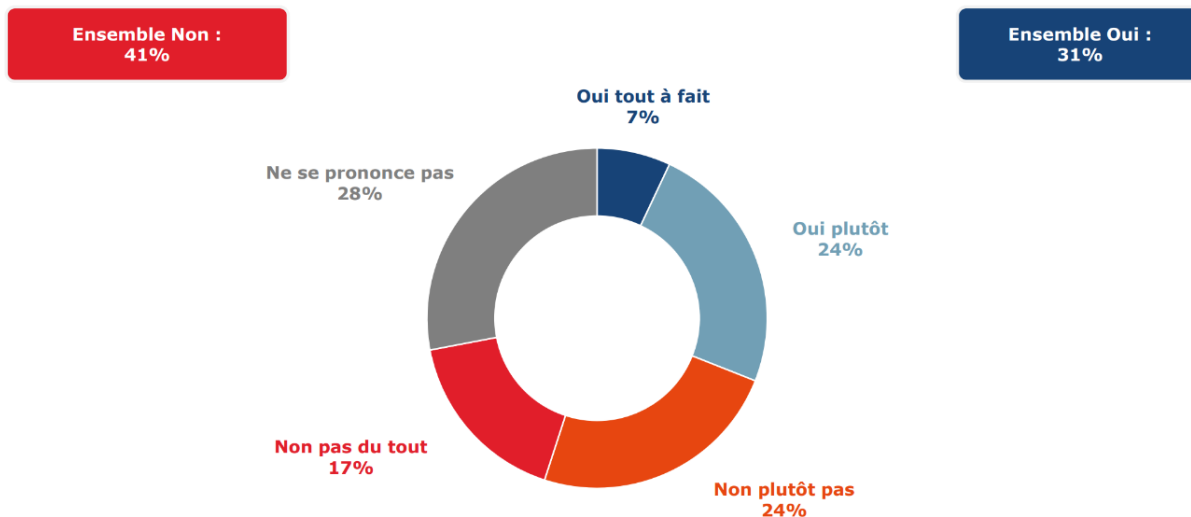
Aux conseillers : Base 25.279



- De même, la coopération avec les acteurs pour lesquels le D.G avait dans son projet investi quelques espoirs n'est pas encore au RDV et grève défavorablement les perspectives les plus optimistes avec une part congrue de nos collègues particulièrement dubitatifs...

Q28. Constatez-vous une meilleure coopération avec les acteurs du réseau pour l'emploi (missions locales, Cap emploi, conseils départementaux...)?

A tous : Base 34.945



- Enfin, les impacts sur la conduite du changement créent, là aussi, de l'insatisfaction notamment sur le métier et les missions avec une répercussion notable sur l'ensemble de France Travail.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région OCCITANIE

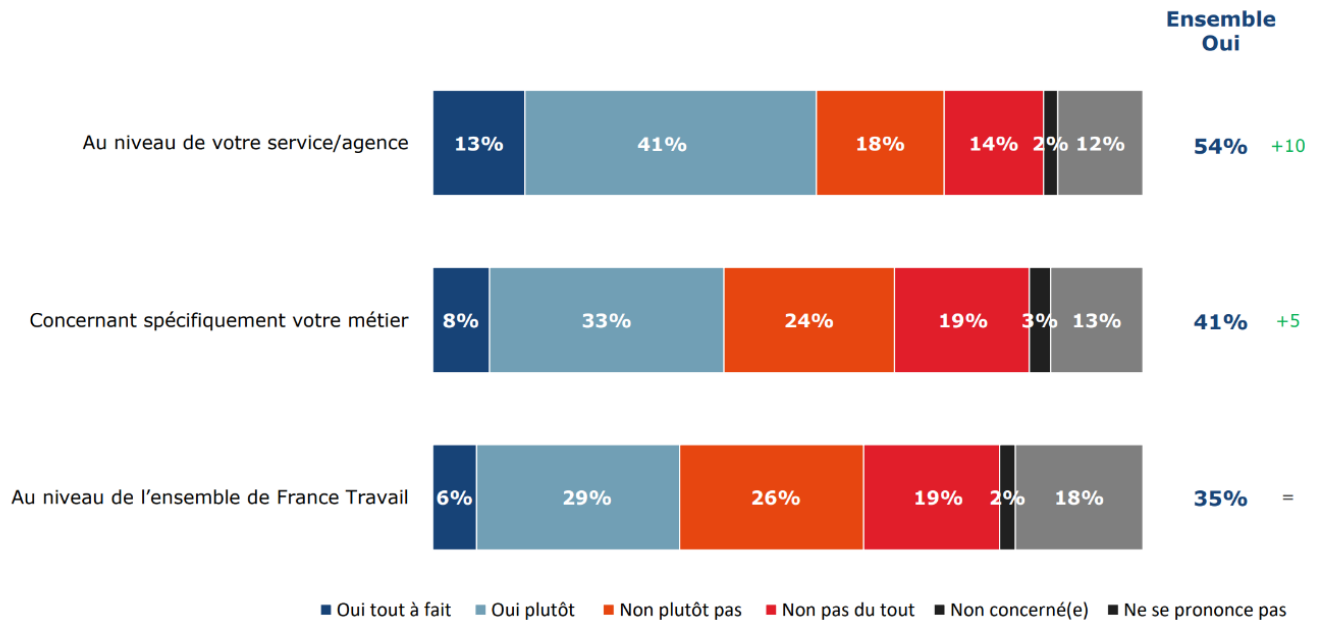
syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !



Q30. Êtes-vous globalement satisfait(e) de la manière dont est/sont conduit(s) ce(s) changement(s) d'organisation et de missions... ?

A tous : Base 34.945



Point d'avancement sur l'extension horaire du 3995 via le recours à un prestataire

L'accueil téléphonique 3995 est ouvert du lundi au samedi inclus, de 7h30 à 20h00, y compris les jours de fermeture des agences

L'accueil de début de matinée (7h30-9h00), de fin de journée (17h00-20h00) et celui de samedi est assuré par un prestataire de France Travail (Intelcia).

Occitanie Appels employeurs	Total appels traités de janvier à juin 2025
3995 Plateforme	23 466
3995 Agences	55 384
3995 Prestataire	8 018
Total	86 868



PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région OCCITANIE

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !



RÉUNION DU 28 AOÛT 2025

CSE

Occitanie

- **Chiffres Clés :**

- 92% des appels sont traités entre 17 et 20h
- 3% des appels sont traités le samedi
- 44% des appels sont traités le jeudi quasi exclusivement en après-midi et soirée (fermeture du 3995 le jeudi après-midi)

Les questions du **SNAP Occitanie** et les réponses de la Direction :

- ❖ La Direction peut-elle nous informer du coût du recours à ce prestataire ?
C'est un marché national. La DR n'a pas d'information sur le coût.
- ❖ La Direction peut-elle expliquer la non-affectation de appels ?
La Direction n'a pas la réponse à cette question
- ❖ La Direction peut-elle nous informer sur le niveau de satisfaction des employeurs ayant eu recours au prestataire ?
Non, il n'y a pas eu de questionnaire de satisfaction.
- ❖ Au vu de ces résultats la Direction va-t-elle faire évoluer cette offre service dans une volonté d'efficacité financière en réduisant notamment les périodes de sollicitations du prestataire ?
C'est vrai que ce service semble peu utilisé (par manque de communication peut-être), il est également récent... Le marché étant national, c'est à la DG à prendre ces décisions.

Point sur le plan d'accompagnement managérial

● Plan d'accompagnement managérial 2025



ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION FRANCE TRAVAIL

- Accueillir et conduire le changement
- Accompagner la mise en place des évolutions portées par les programmes France Travail



DEVELOPPER NOTRE ENGAGEMENT RSE

- Lutter contre toutes formes de discriminations et promouvoir la diversité
- Soutenir la trajectoire bas carbone



DEVELOPPER LA CULTURE DE LA CONFIANCE ET DE LA COOPERATION

- Accompagner les nouveaux managers de manière renforcée
- Renforcer les compétences sur l'écoute active, le feedback, les fondamentaux du management
- Renforcer les compétences des managers sur la prévention des RPS et la gestion des situations sensibles
- Maintenir notre qualité de service et renforcer notre performance globale, dans une logique d'efficacité

Il est à noter que la Direction Régionale Occitanie a mis une offre complémentaire :

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région OCCITANIE

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP



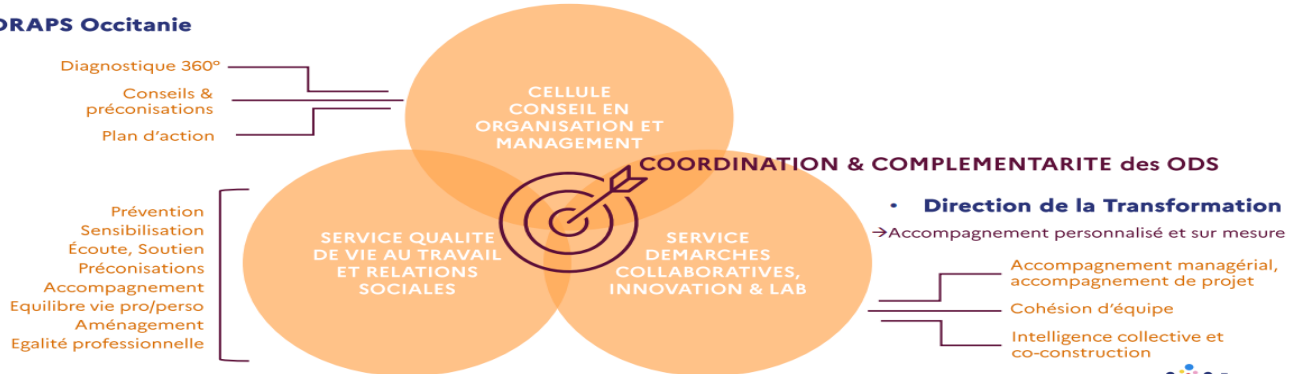
RÉUNION DU 28 AOÛT 2025



1. La Synergie au service de la Performance

Dans le contexte de transformation, veiller à l'équilibre des collectifs et ELD est une nécessité en vue d'atteindre la performance opérationnelle et maintenir la performance sociale. Forts de cette volonté, les équipes de la DRAPS s'associent à la Direction de la Transformation pour développer une approche systémique et pluridisciplinaire dans l'accompagnement aux ELD et délivrance de services.

• DRAPS Occitanie



18 | Plan d'Accompagnement Managérial Occitanie 2025



2. Actions DRAPS en direction des managers

Cellule Conseil en Organisation et Management

« Miser sur le capital humain avec l'enjeu d'agir en coordination sur l'accompagnement des managers et des organisations »

- Appui et Diagnostic multidimensionnel auprès des managers et aux collectifs en difficultés

Missions : DEFINIR, INVESTIGUER, ANALYSER, DIAGNOSTIQUER, PRECONISER, ACCOMPAGNER & EVALUER

Animations d'ateliers et webinaires thématiques, mobilisables à la carte en destination des managers Occitanie

- Programmation semestrielle coconstruite avec et par les équipes de la DRAPS

Exemples webinaires : « Les aidants familiaux », « Espaces de discussion »...

Exemples ateliers : « Découverte du métier de manager », « Horoquartz », « Comportements inappropriés », « Sirhus perfectionnement »...

Lancement de la WEB RH à destination des managers

- Partager l'actualité RH et sur l'Offre de services DRAPS
- Renforcer la proximité avec les acteurs RH de la DRAPS
- Renforcer les connaissances en matière RH auprès des managers

Date de la 1^{ère} édition :
7 mars 2025

3. Actions Direction de la Transformation auprès des managers

Le service Démarches Collaboratives, Innovation & LAB s'engage au service des managers et collectifs via une ODS centrée utilisateur, modulable (sur mesure), individualisée et porteuse de valeurs.

→ Ancrer la démarche PPC en profondeur dans les modes de fonctionnement et de management, à tous les niveaux

Animation d'ateliers, actions de sensibilisation et partage d'outils visant à développer la synergie, la communication et à accompagner vers un management facilitant.

A venir : création d'une Communauté Régionale des Managers dédiée au portage au quotidien dans les pratiques managériales

Démarche PPC : Animation d'ateliers et/ou mise à disposition des outils « PPC ère du temps », « Envol », « Trio Gagnant »...

Démarche Vision-Valeurs (à venir) : Animation et coordination de sessions d'acculturation et d'engagement autour de la démarche à destination des managers et des collectifs

« PLACER L'HUMAIN AU CŒUR DE L'ACTION »

Accompagner tous les managers, du manager supérieur au manager de proximité

Accompagner les collectifs

Acculturer et faire vivre les démarches « Performance par la confiance » et « Vision-Valeurs »

Animer la communauté des facilitateurs occasionnels en appui aux ELD/collectifs et partenaires

Cohésion d'équipe, acculturation, accompagnement de projet, appropriation de la LPE...

Exemples : « Poser un cadre de sécurité », « travailler la synergie avec CDDE et GDD », « Fresque de la Transformation », « Atelier CADENE »

- Gestion des parcours et développement des compétences
- Animation de l'équipe Teams
- Animation des temps forts : rdv de la communauté, séminaire annuel, journées d'appropriation

20 | Plan d'Accompagnement Managérial Occitanie 2025



PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région OCCITANIE

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !





RÉUNION DU 28 AOÛT 2025

CSE
Occitanie

SNAP Le **SNAP Occitanie** acte les mesures proposées par la Direction qui ne sauront être évaluées qu'à l'aune de l'amélioration de la qualité de vie au travail des managers et au travers des effets positifs sur l'ensemble de nos collègues.

Il nous semble aussi important de corréliser ces informations futures avec d'autres marqueurs : l'absentéisme, les demandes de mutations hors réseau managérial, le nombre de REA qui postulent sur des postes de REM ou qui organisent leur décroissance professionnelle.

Enfin, il nous semble également pertinent de pouvoir cartographier l'offre de service en ayant la capacité à évaluer le réalisé par strate et par formation...

Point sur la situation des REA entre 2023 et 2025

Zoom sur la situation des Responsables d'Equipe (janvier 2023 à juin 2025)

	Au 30 juin 2025														
	Responsable d'équipe *	Promotion				Changement de métier / filière				Sortie					
		Directeur Agence	Directeur Adjoint	Resp. de service	Psycho du travail	Référent métier	Chargé de mission	Conseiller	Fonction support DR **	Retraite	Mutation	Inaptitude	RC	Démission / fin période d'essa	Décès
Responsable d'équipe présent au 1er janvier 2023	224	10	21	1	1	4	8	5	2	11	10	1	2	3	3
Responsable d'équipe embauché après le 1er janvier 2023	94							1					1	3	
Total	318	10	21	1	1	4	8	6	2	11	10	1	3	6	3

* 9 Responsables d'équipe en maladie de +30 jours au 30 juin 2025

* 6 responsables d'équipe en mission sur autres fonctions

** FS: Superviseur, gestionnaire patrimoine immobilier

Autres informations sociales

Le Comité carrière se tiendra le 05 septembre, pour décider les candidatures de la BDE Manager, et le 11 septembre pour la BDE non Manager.

La Direction a décidé d'un nouveau découpage de la DT 34 qui tient compte d'une logique de bassin et de l'installation des comités locaux pour l'emploi. Cette reconfiguration prévoit qu'un des périmètres regroupe l'ensemble des agences de Montpellier ainsi que les agences de Lunel et de Sète tandis que le second territoire sera composé de toutes les autres agences du département. Ce redécoupage n'a aucun impact pour les RP (Représentants de Proximité) qui conservent les agences dont ils ont la compétence depuis leurs désignations respectives par le CSE Occitanie.

Baucoup d'heures non conventionnelles sont effectuées, notamment sur les territoires 31 & 66. Une centaine d'agents réalise près de la moitié de ces heures. La Direction envisage de leur adresser un courrier voire, même, de passer certains agents en horaire fixe.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région OCCITANIE

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP