

# PRIME DE PERFORMANCE 2024

Le 21 mai 2024

**Emetteur :**

Denis CAVILLON – DGA Ressources Humaines et Relations Sociales

**Correspondants :**

Josepha COSTA (DGARAS)

**Copie :**

Paul BAZIN de JESSEY  
Stéphane DUCATEZ  
Carine ROUILLARD  
Charline NICOLAS  
David MERLAUD  
Sandra DALLE  
Léopold GILLES  
Philippe MARAVAL  
Murielle VIGNON

La prime de performance est une prime de performance individualisée prenant en compte le niveau d'atteinte des objectifs collectifs de performance (opérationnelle, sociale, sociétale et financière) communs aux managers de droit privé et de droit public ainsi que la contribution personnelle de chacun au bon fonctionnement de sa structure/de son établissement appréciée au regard de l'atteinte d'objectifs.

Son mode de calcul et montant respectent les règles propres aux statuts de droits public et privé et tiennent compte de la nature des missions et activités de chaque manager.

## 1. BÉNÉFICIAIRES ET MONTANTS

Sont bénéficiaires de la prime de performance l'ensemble des managers de statut privé et public relevant de la filière MANAGEMENT.

Tant pour les managers de statut privé que public, exerçant leur emploi au sein d'un des établissements de France Travail au cours de l'année, le montant maximal de la prime de performance est calculé en fonction des résultats et de l'indice de présence annuel.

Pour la détermination de l'indice de présence « IP », c'est à dire la durée de présence sur l'année civile, sont déduites de la durée de travail de l'agent, l'ensemble des périodes durant lesquelles l'agent est absent à l'exception des périodes d'absence qui sont assimilées à du temps de présence pour le calcul de l'intéressement, pour les agents privés et du CCV pour les agents publics.

Le manager, titulaire d'un mandat visé à l'article L.2141-5-1 du code du travail, lorsque le nombre d'heures de délégation utilisées sur l'année dépasse 30% de la durée du travail qui lui est applicable, bénéficie d'un montant de prime de performance qui ne peut être inférieur au montant moyen attribué aux managers occupant le même emploi (droit privé) ou appartenant au même niveau d'emploi (droit public). Cette moyenne est calculée :

- au niveau national pour les managers de droit public ;
- au niveau de l'établissement pour les managers de droit privé.

### 1.1 Pour les agents de droit privé

Le montant maximum de la prime de performance est fonction des responsabilités exercées.

Métiers ou Emploi de Manager	Montant maximal annuel
<b>DT et membres des CODIR rattachés au DR* / Adjoint d'un directeur cadre dirigeant **</b>	3 000 €
<b>Autres Managers supérieurs (Direction de fonction, responsable de département, Directeur de plateforme, DTD)</b>	2 200 €
<b>Managers intermédiaires (DA, DA adjoint, responsable de service)</b>	1 500 €
<b>Managers de proximité (REA, responsable d'accueil, responsable d'équipe support)</b>	1 000 €

\*Membres des CODIR rattachés directement au directeur régional des établissements régionaux, en charge des fonctions suivantes dans leur intégralité :

- Directeur des Ressources Humaines
- Directeur Administratif et Financier
- Directeur Maîtrise des risques
- Directeur Stratégie et Relations Extérieures

\*\* Sont considérés comme adjoint d'un Directeur, les adjoints d'un cadre dirigeant : DR – DRA – Directeur (siège – DSI)

### 1.2 Pour les agents de droit public

Le montant maximum de la prime de performance est fixé, selon la nature des emplois ou des responsabilités et fonctions exercées, par l'arrêté ministériel du 28 janvier 2021.

Nature d'emploi ou fonctions	Montant maximal annuel
<b>Emploi classé (e) s dans le niveau d'emplois 4 de la filière management : Directeur (trice) territorial (e), directeur (trice) de fonction, responsable de département,</b>	7 031,58 €
<b>Emplois classés dans le niveau d'emplois 3.3 de la filière management : DA, DA adjoint, responsable de service, DTD</b>	6 356,67 €
<b>Emplois classés dans le niveau d'emplois 3.2 de la filière management : REA et responsable d'équipe support, DA, DA adjoint, responsable de service, DTD</b>	6 065,28 €
<b>Emplois classés dans le niveau d'emplois 3.1 de la filière management : REP/REA, responsable d'équipe support et responsable d'accueil</b>	4 118,88 €

## 2. PRINCIPES GÉNÉRAUX

### 2.1 Structure de la prime de performance

Le montant de la prime est divisé en trois parts distinctes :

- **1<sup>ère</sup> part : Performances opérationnelle, sociale et sociétale**

Cette part représente :

- **70% du montant total de la prime** pour les managers exerçant leur fonction dans le réseau (y compris en plateforme) : DT, DTD, DA, DA adjoint, responsable d'équipe agence, responsable d'accueil
- **30% du montant total de la prime** pour les managers exerçant leur fonction dans les fonctions support : Adjoint au directeur, directeur de fonction, responsable de département, responsable de service, responsable d'équipe support.

La part liée à la performance (70% ou 30% selon les situations), est constituée d'un ensemble d'indicateurs de différentes natures :

#### **La performance opérationnelle**

Elle représente :

- **55% du montant total de la prime** pour les managers exerçant leur fonction dans le réseau (y compris en plateforme) : DT, DTD, DA, DA adjoint, REA, responsable d'accueil,
- **15% du montant total de la prime** pour les managers exerçant leur fonction dans les fonctions support : Adjoint au directeur, directeur de fonction, responsable de département, responsable de service, responsable d'équipe support.

Elle repose sur le niveau d'atteinte des indicateurs opérationnels tels que présentés en Annexe 1.

Le calcul est réalisé sur la base du tableau de bord agrégé réalisé par la Direction du réseau.

#### **La performance sociale et sociétale**

Elle représente **15% du montant total de la prime** pour les managers exerçant indistinctement leur fonction dans le réseau ou en fonctions support.

Elle repose sur le niveau d'atteinte des 12 indicateurs de performance sociale et sociétale tels que présentés en Annexe 2.

Les résultats intermédiaires et définitifs seront communiqués aux DR – DRAO et DRAPS/DRH et accessibles à la ligne managériale dans les outils de pilotage ad hoc.

- **2<sup>ème</sup> part : Contribution individuelle au bon fonctionnement de l'établissement**

Les managers apprécieront la contribution personnelle des managers placés sous leur responsabilité au regard du bon fonctionnement de leur périmètre et du niveau d'atteinte des objectifs individuels et/ou collectifs fixés lors des EPA en attribuant le pourcentage qu'ils jugeront opportun (de 0 à 30 % ou de 0 à 70 % selon qu'ils exercent dans le réseau ou en fonction support).

Cette part représente :

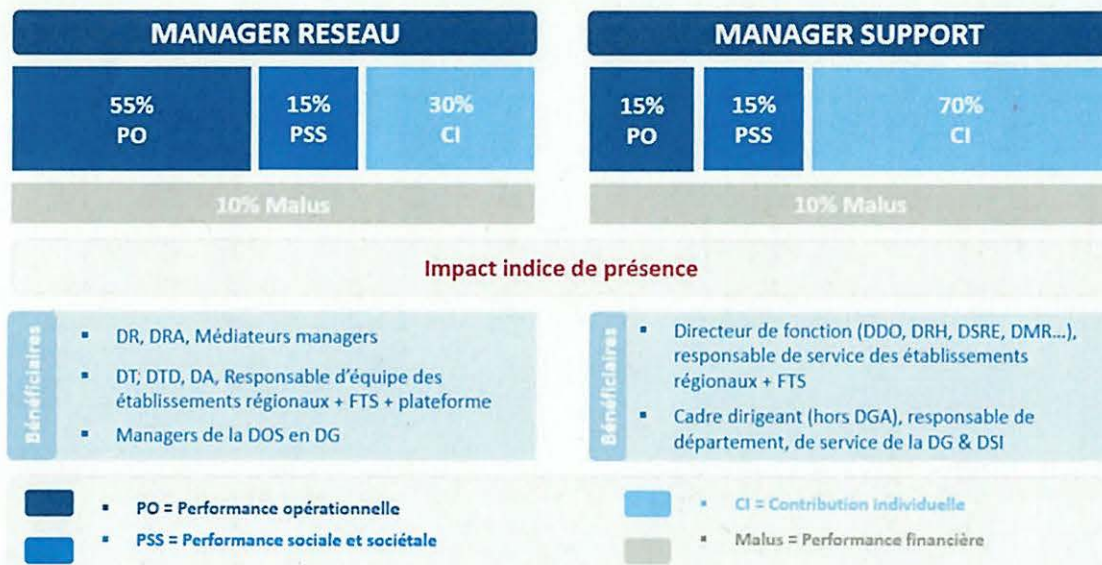
- **30% du montant total de la prime** pour les managers exerçant leur fonction dans le réseau (y compris en plateforme) : DT, DTD, DA, DA adjoint, REP, responsable d'accueil,
- **70% du montant total de la prime** pour les managers exerçant leur fonction dans les fonctions support : Adjoint au directeur, directeur de fonction, responsable de département, responsable de service, responsable d'équipe support.

• **3<sup>ème</sup> part : Performance financière**

La performance financière représente un malus de **10% du montant total de la prime** pour les managers exerçant indistinctement leur fonction dans le réseau ou en fonctions support.

Il repose sur le niveau d'atteinte de 2 indicateurs déclinés différemment entre les établissements régionaux et les établissements nationaux (DG, DSI, PES).

**LA PRIME DE PERFORMANCE : EN RESUME**



**2.2 Impact d'une mesure promotionnelle**

Les bénéficiaires des primes de performance peuvent cumuler intégralement un changement de niveau/échelon (droit privé), relèvement de traitement (droit privé), un avancement accéléré ou un avancement de catégorie/niveau (droit public) et une prime de performance.

Le montant de la prime de performance n'est pas impacté du montant annuel de la mesure promotionnelle.

En 2024, et à titre expérimental, les directions pourront octroyer une prime promotionnelle à un manager de droit privé, si et seulement si, le manager, en plus de l'exercice de sa fonction de manager, a pris en charge un projet pour le compte du territoire, de la direction, de la région ou du national.

Par ailleurs, il est rappelé que le versement de la prime de performance pour les agents de droit public est exclusif de la prime liée à la manière de servir.

### 2.3 Calendrier

Les objectifs opérationnels, sociaux, sociétaux et financiers ainsi que les attendus au titre de la contribution individuelle, peuvent faire l'objet d'un échange lors de l'EPA entre le bénéficiaire et son responsable hiérarchique immédiat.

Au début de la période suivante, les managers m+1 apprécieront la contribution individuelle et échangeront lors de l'EPA sur les résultats individuels et/ou collectifs ; ils seront amenés à attribuer le pourcentage lié à la contribution individuelle des bénéficiaires placés immédiatement sous leur responsabilité hiérarchique.

La prime de performance individuelle est versée annuellement, au mois d'avril.

## 3 INDICATEURS CONSTITUTIFS DE LA PERFORMANCE

Les indicateurs de performance sont déclinés à partir de la convention tripartite et du projet stratégique ; les objectifs à atteindre sont actualisés chaque année. Ils se décomposent sur trois axes :

- Axe 1 : 12 indicateurs de performance opérationnelle
- Axe 2 : 12 indicateurs de performance sociale et sociétale
- Axe 3 : 2 indicateurs de performance financière.

Les établissements déclineront, dans le cadre de leur dialogue de performance, les cibles à la maille de l'entité dans le respect des éléments précisés en annexes.

### 3.1 Indicateurs de performance opérationnelle

La mesure de la performance opérationnelle correspond à l'ambition fixée sur la première partie du projet stratégique, à savoir accélérer les recrutements pour les demandeurs d'emploi et les entreprises.

Les indicateurs pris en compte pour la mesure de la performance opérationnelle sont :

- Les 12 indicateurs pour lesquels les objectifs nationaux ont été fixés par le comité de suivi de la convention tripartite et le conseil d'administration de France Travail. Ces objectifs nationaux sont ensuite déclinés pour chaque établissement régional dans le cadre du dialogue de performance (en annexe 1). Chaque indicateur compte pour un point.

Les établissements assurent, dans le cadre de leur dialogue de performance, jusqu'au niveau agence une déclinaison de 11 indicateurs sur 12.

Seul l'indicateur IND3bis se décline au niveau des directions territoriales.

Pour l'établissement FTs, les indicateurs et les objectifs retenus feront l'objet d'une annexe spécifique.

Pour faciliter la mesure de la performance, tous les objectifs associés aux indicateurs de la convention tripartite doivent être renseignés dans l'outil national de pilotage (SISP).

Pour les établissements DG, DSI, le niveau d'atteinte des indicateurs sera calculé sur la base des résultats nationaux.

Le niveau d'atteinte est différencié selon les indicateurs.

- Pour tous les indicateurs, à l'exception de l'IND3bis, l'appréciation est la suivante :

>= 95,5 % < 97 %		>= 98,5 % < 100 %		
-1	-0,5	0	0,5	1
< 95,5 %		>= 97 % < 98,5 %		>= 100 %

- Pour l'IND3bis, l'appréciation est la suivante :

	>=93,6 < 95,1 %		>=96,6 < 98 %		>= 100 %
-1	-0,5		0,5	0,9	1
< 93,6 %		>=95,1 < 96,6 %		>=98 % < 100 %	

D'autre part, un bonus est accordé :

- Pour tenir compte de la progression de la performance (comparativement aux résultats de l'année précédente)
- Pour récompenser des résultats significativement supérieurs à l'objectif fixé.

Ces bonus s'appliquent pour les 10 indicateurs dont les résultats ne sont pas calculés par un modèle de correction de la conjoncture, c'est-à-dire l'ensemble des indicateurs de la convention tripartite sauf l'ACO1 et l'ACO3. Pour chaque indicateur satisfaisant un critère, un bonus de 0,05 point sera attribué, soit un maximum de 1 point au total.

**La note globale de performance opérationnelle, bonus compris, sera plafonnée à 12 points.**

Bonus	Cotation	Commentaires
Bonus si les résultats progressent	0,05 pt par indicateur	Bonus attribué si le résultat à date de la région est supérieur à celui de l'année précédente, quel que soit le niveau d'atteinte à l'objectif. Chaque structure peut se voir attribuer au maximum 0,5 point en bonus (10*0,05 pt)
Bonus si le résultat est supérieur ou égal à 101% de sa cible	0,05 pt par indicateur	Bonus de surperformance si le résultat de la région est supérieur à 101% de son objectif. Chaque structure peut se voir attribuer au maximum 0,5 point en bonus (10*0,05 pt)

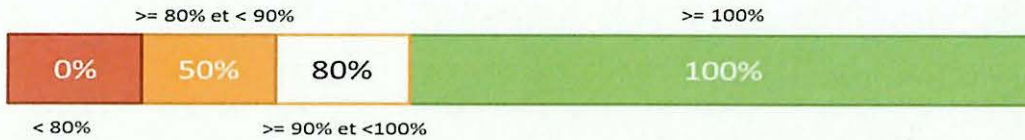
### 3.2 Indicateurs de performance sociale et sociétale

La fixation d'objectifs en matière de performance sociale et sociétale vise à soutenir les ambitions de France Travail sur le volet 2 du projet stratégique, à savoir s'engager ensemble pour accroître notre performance. Les indicateurs retenus pour le calcul de la prime reprennent les 3 axes suivants :

01. Développer la performance par la confiance
02. Réussir ensemble grâce aux compétences de chacun

### 03. Inscrire la responsabilité au cœur de notre action

A l'exception de l'indicateur relatif aux réductions des émissions carbone, le niveau d'atteinte de chacune des cibles est défini comme suit :



#### 3.2.1 Développer la performance par la confiance

##### 3.2.1.1 Indicateur QVT

Cet indicateur prend en compte les réponses apportées aux 8 questions posées dans le Baromètre Interne de France Travail ci-dessous deux fois par an :

- Votre manager vous fait régulièrement un retour sur la qualité et l'efficacité de votre travail
- Satisfaction à l'égard de l'adéquation entre les sujets abordés en réunions de service/de direction et vos attentes/besoins
- Satisfaction concernant la sécurité sur votre lieu de travail
- Satisfaction à l'égard de l'accompagnement dont vous bénéficiez pour bien prendre en compte les évolutions métiers et/ou SI
- Je suis motivé(e) dans mon travail actuel
- En général, votre charge de travail est... (Normale + Importante)
- Je suis satisfait(e) de mon équilibre vie professionnelle/vie personnelle
- Au sein de votre agence / service il existe un climat de confiance

Les cibles IQVT ont été définies avec chaque établissement en fonction des résultats atteints en 2023 et des ambitions de l'établissement : objectif national de 70% en 2024.

L'IQVT est évalué sur 1 point.

##### 3.2.1.2 Indice de confiance

Cet indicateur prend en compte les réponses apportées aux 5 questions posées dans le Baromètre Interne de France Travail ci-dessous deux fois par an :

- Je suis fier(e) de travailler à France Travail
- Diriez-vous de votre manager (N+1) ... Qu'il / elle encourage votre prise d'initiative
- Diriez-vous de votre manager (N+1) ... Qu'il / elle vous associe à la recherche de la performance de votre agence / votre service
- Je peux compter sur l'aide, la disponibilité et l'écoute de mon manager (N+1)
- Au sein de votre agence / service il existe un climat de confiance

Les cibles IDC ont été définies avec chaque établissement en fonction des résultats atteints en 2023 et des ambitions de l'établissement : objectif national de 75% en 2024.

L'IDC est évalué sur 1 point.

##### 3.2.1.3 Absentéisme

L'indicateur absentéisme intègre toutes absences non prévisibles toutes durées confondues (absences maladie, accident de travail ou de trajet et absences injustifiées).

Les cibles sont individualisées par établissement et doivent permettre de limiter à 7% le taux d'absentéisme national en 2024, ce qui permettrait de revenir à un taux d'absentéisme connu en 2019.

L'absentéisme est évalué sur 1 point.

### 3.2.2 Réussir ensemble grâce aux compétences de chacun

Le développement des compétences se décline autour de 2 thématiques majeures qui sont d'une part l'utilisation des outils d'autodiagnostic à disposition de l'ensemble des agents, et l'exploitation des scores moyens obtenus sur 2 compétences clés en lien avec les enjeux opérationnels (réduire les trop perçus et accélérer les recrutements), et d'autre part la mobilisation de la formation en lien direct avec les besoins des agents et accompagnée par le manager.

#### 3.2.2.1 Score moyen obtenu sur les compétences techniques

Depuis plusieurs années, les objectifs ont été positionnés sur la passation de l'ensemble des autodiagnostic et atouts, afin d'ancrer la démarche compétences interne et de la positionner en réflexe d'évaluation à différents moments clés de son parcours professionnels (embauche, mobilité géographique, changement de métier, emploi ou dominante, promotion, ...).

Sur 2024, en complément de l'intégration des scores dans les EPA, l'indicateur de performance sociale vise à mesurer l'évolution du score moyen obtenu sur deux compétences clés qui sont au cœur des enjeux opérationnels de France Travail :

- diminuer les trop perçus
- accélérer les recrutements et mieux positionner France Travail comme interlocuteur clé pour toutes les entreprises

L'objectif est de progresser au national sur le score moyen de chacune de ces compétences, avec respectivement un objectif de score de 80% sur la compétence « Trop-perçu » pour les GDD, et de 85% sur la compétence « faciliter la rencontre entre l'employeur et le candidat pour accélérer les recrutements et l'accès à l'emploi durable » pour les conseillers emploi.

Afin que cette mesure soit suffisamment représentative au niveau d'un établissement, il est nécessaire qu'au minima 10% de l'effectif concerné réalise une passation de l'autodiagnostic sur l'année 2024 (à compter du 29 janvier 2024).

Les scores concernant les conseillers de la dominante CRE ne sont pas pris en compte dans le calcul du score moyen de la compétence 'recrutement'.

Le score moyen est évalué sur 1 point (0.5 point sur la compétence trop-perçu et 0.5 point sur la compétence recrutement).

#### Spécificités pour les établissements DG, DSI et France Travail Services :

Afin de compenser la non application de ces 2 indicateurs pour les agents des établissements DG et DSI, la passation de atouts manager est retenue comme indicateur sur la démarche compétences interne pour ces 2 établissements. L'objectif reste fixé à un taux de 80% de passation pour tous les managers (une passation au cumul depuis 2022 ou 2 passations déjà réalisées avant 2022). Cet indicateur compte pour 1 point pour ces deux établissements.

Pour France Travail Services, l'indicateur concernant le score moyen de la compétence GDD est évalué sur 1 point, étant donné que cet établissement ne peut être évalué sur la compétence 'recrutement'.

#### 3.2.2.2 Question du baromètre sur l'accompagnement par le manager au développement de compétences

Compte tenu du rôle essentiel du manager dans l'accompagnement des agents sur l'identification des actions de développement de compétences à mobiliser, l'indicateur concernant la question suivante posée dans le baromètre est maintenu sur l'année 2024 :

« Mon manager (N+1) m'accompagne dans le développement de mes compétences ».

Pour 2024, la cible est de 70% pour l'ensemble des établissements.

Cet indicateur est évalué sur 1 point.

#### 3.2.2.2 Taux des agents avec au moins 1 jour/7 heures de formation

Chaque établissement doit veiller à promouvoir l'accès au dispositif de formation (toutes formations confondues, distancielles et présentiels) afin de respecter les dispositions de la CCN (Art. 22 § 1). Cet accès doit être facilité pour l'ensemble des agents, quels que soit son ancienneté ou son métier dans l'établissement. Afin de s'assurer que chaque agent développe régulièrement ses compétences par le biais de la formation, l'indicateur retenu en 2024 concerne le taux des agents avec a minima 1 jour ou 7 heures de formation sur l'année. Toutes les actions de formation (à l'exclusion des séances d'appropriations pour les formateurs occasionnels), quelle que soit leur modalité (présentiel, classe à distance, multimodalité ou e-learning) alimenteront cet indicateur.

Pour 2024, l'objectif est que 80% des agents bénéficient d'un jour ou 7 heures de formation. L'indicateur est évalué sur 1 point.

#### 3.2.2.3 Présence en formation

Afin de poursuivre les efforts initiés en 2023 pour renforcer la présence de tous les agents initialement inscrits à une session de formation, et ainsi optimiser l'efficacité opérationnelle de ce processus, l'indicateur 2023 sur l'absentéisme en formation évolue en présence en formation, avec la prise en compte de la présence sur toutes les sessions de formations hors le e-learning (présence en formation présentiel, classes à distance, multimodalités).

L'objectif national est porté à 94% de présence en formation, ce qui représente un effort de 1.3 point par rapport aux résultats de 2023. De plus, les situations très différenciées de chaque établissement ont amené à fixer une cible spécifique à chaque établissement, et ce afin de répartir l'effort proportionnellement à la situation de départ.

Cet indicateur est évalué sur 1 point.

### 3.2.3 Inscrire la responsabilité au cœur de notre action

#### 3.2.3.1 Égalité professionnelle

Cet indicateur vise à « lutter contre le plafond de verre ». Il mesure la proportion de femmes dans les « arrivées » sur les métiers du Management (management de proximité, management intermédiaire et management supérieur). On entend par « arrivée » les recrutements externes, les promotions ou les mobilités inter-régionales.

L'objectif est que le taux de femmes arrivant sur ces métiers soit en cohérence avec le taux de féminisation global de l'établissement, à savoir 75%. Chaque établissement a de ce fait un objectif spécifique en lien avec le taux de féminisation global de son effectif.

Afin d'avoir une évaluation portant sur un nombre significatif de femmes entrant dans le calcul de cet indicateur, l'évaluation porte sur 2 années glissantes et concerne donc les « arrivées » de 2023 et 2024.

L'égalité professionnelle est évaluée sur 1 point.

### 3.2.3.2 Réduction des émissions carbone

L'objectif de France Travail est de réduire les émissions de CO2 liées aux déplacements professionnels, en laissant le choix aux établissements des moyens les plus appropriés pour y parvenir selon le mode de transport : report modal vers des modes de transport moins émissifs, optimisation des déplacements... Cet indicateur s'inscrit dans la continuité de la politique de déplacement nationale qui s'applique à tous les agents et traduit les efforts portés dans le cadre du plan de sobriété et de la circulaire des services publics éco-responsables (novembre 2023). Il s'inscrit aussi dans la démarche bas-carbone de France Travail à l'horizon 2030.

Les cibles pour 2024 :

- Visent à maintenir les efforts réalisés dans le domaine (bonnes pratiques de travail à distance, plan de sobriété...)
- Ont des seuils de déclenchement de la prime différenciés pour la métropole et les DROM/Corse, du fait de leurs spécificités territoriales
- Prennent en compte l'augmentation du périmètre d'activité de France Travail, se traduisant par un accroissement potentiel des kilomètres réalisés.

L'indicateur se calcule à une maille régionale. il est suivi trimestriellement en cumul. Pour la fixation des cibles 2024, la période de référence est l'année 2023.

L'indicateur est évalué sur 1 point.

### 3.2.3.3 Recours aux clauses sociales

L'objectif 2024 en matière de recours aux clauses sociales est objectif quantitatif d'heures d'insertion à réaliser via la clause sociale des marchés ou le recours au secteur protégé. Le suivi de cet indicateur sera quadrimestriel.

Cet objectif a été fixé avec chaque établissement, sur la base des réalisations en 2023 et en tenant compte des marchés en cours et des nouveaux marchés à notifier en 2024 et comprenant une clause sociale.

L'indicateur est évalué sur 1 point.

En synthèse sur les indicateurs de performance sociale et sociétale :

Performance sociale et sociétale	Cible nationale	Points
<b>01 - Développer la performance par la confiance</b>		
<b>Climat social et engagement</b>		<b>3</b>
- IQVT	70%	1
- Indice de confiance	75%	1
- Absentéisme	7%	1
<b>02 - Réussir ensemble grâce aux compétences de chacun</b>		
<b>Evolution des compétences techniques*</b>		<b>1</b>
- GDD « trop perçu »	80%	0,5
- CE « recrutement »	85%	0,5
<b>Accompagnement managérial</b>	70%	<b>1</b>
<b>Agents avec un jour / 7h de formation</b>	80%	<b>1</b>
<b>Présence en formation</b>	94%	<b>1</b>
<b>03 - Inscrire la responsabilité au cœur de notre action</b>		
<b>Egalité professionnelle</b>	75%	<b>1</b>
<b>Emissions Carbone</b>	Ratio Métropole ≥1 Ratio DROM+Corse ≥0,8	<b>1</b>
<b>Clauses sociales</b>		<b>1</b>
<b>TOTAL DES POINTS</b>		<b>10</b>

\*pour la DG et la DSI, l'objectif est d'atteindre 80% de passation sur atouts manager. Pour France Travail Services, seul l'indicateur Trop-perçu est évalué et représente 1 point.

### 3.3 Indicateurs de performance financière

Pour 2024, les indicateurs de performance financière suivis sont les suivants :

Pour les établissements régionaux :

- le respect du budget concernant les dépenses d'intervention (S3), les frais de fonctionnement (S4) et les ETPT CDI
- le respect de la prévision d'atterrissage sur les dépenses d'intervention (S3).

Pour les établissements nationaux (DG, DSI, PES) :

- le respect du budget concernant les frais de fonctionnement (S4) et les ETPT CDI
- le respect de la prévision d'atterrissage sur les frais de fonctionnement (S4).

### 3.3.3 Respect du budget

La consommation budgétaire sera évaluée à l'arrêt des comptes pour les dépenses au 31/12/2024 ainsi que pour les ETPT CDI.

Un malus sera appliqué sur le montant total de prime de performance, pour chaque indicateur ne respectant pas la cible définie ci-après :

- Section III : taux de consommation budgétaire  $\geq 85,0\%$  et  $\leq 101,0\%$
- Section IV : taux de consommation budgétaire  $< 100,0\%$
- ETPT CDI : taux d'exécution  $< 100,1\%$

### 3.3.4 Prévision d'atterrissage

Pour les établissements régionaux : la prévision d'atterrissage des dépenses d'intervention fongibles est évaluée à partir de la remontée des établissements sur la base de l'arrêt au 31/08 (échéance 20/09) comparée à l'exécution budgétaire (à la date de l'arrêt des comptes). Cette prévision d'atterrissage pourra être corrigée pour tenir compte d'événements externes connus postérieurement à la prévision d'atterrissage.

Pour les établissements nationaux : la prévision d'atterrissage des frais de fonctionnement est évaluée à partir de la remontée des établissements sur la base de l'arrêt au 30/09 (échéance 25/10) comparée à l'exécution budgétaire (à la date de l'arrêt des comptes).

Modalité de calcul : bilan / prévision d'atterrissage

**Cible** : supérieure ou égale à 94,0% et strictement inférieure à 103,0%

Un malus sera appliqué sur le montant total de la prime de performance si le résultat est inférieur ou supérieur à la cible fixée.

**En synthèse :**

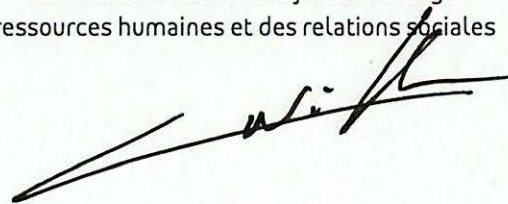
Pour les établissements régionaux :

Performance financière	Cible nationale	Niveau	Pondération
<b>Respect du budget :</b>			<b>3/4</b>
- Section 3	$\geq 85,0\%$ et $\leq 101,0\%$		1/4
- Section 4	$< 100,0\%$	DR	1/4
- ETPT CDI	$< 100,1\%$		1/4
<b>Qualité de la prévision d'atterrissage (Réalisé/PA) :</b>			<b>1/4</b>
- Section 3	$\geq 94,0\%$ et $< 103,0\%$	DR	
		<b>TOTAL MALUS</b>	<b>10%</b>

Pour les établissements nationaux (DG, DSI, PES) :

Performance financière	Cible nationale	Niveau	Pondération
<b>Respect du budget :</b>			<b>2/3</b>
- Section 4	< 100,0%	Etablissement	1/3
- ETPT CDI	< 100,1%	t	1/3
<b>Qualité de la prévision d'atterrissage (Réalisé/PA) :</b>			
- Section 4	≥ 94,0% et < 103,0%	Etablissement	<b>1/3</b>
		<b>TOTAL MALUS</b>	<b>10%</b>

Le Directeur Général Adjoint en charge  
des ressources humaines et des relations sociales



Denis CAVILLON

## ANNEXE 1 CIBLES REGIONALES PERFORMANCE OPERATIONNELLE

	ACO1	ACO2	ACO3	ACO4	FOR1	IND1	IND2	IND3B	IND4	ENT1	ENT2	ENT3
	<b>3 877 248</b>	<b>83,0%</b>	<b>1 055 001</b>	<b>81,0%</b>	<b>57,3%</b>	<b>92,0%</b>	<b>73,0%</b>	<b>96,0%</b>	<b>6,4%</b>	<b>85,0%</b>	<b>84,0%</b>	<b>26</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	470 663	83,3%	97 348	81,6%	60,1%	92,0%	73,0%	96,0%	6,6%	84,9%	84,5%	26
Bourgogne-Franche Comté	146 579	83,0%	31 289	82,0%	57,0%	92,0%	73,0%	96,0%	6,7%	88,0%	84,0%	26
Bretagne	192 722	83,3%	33 535	82,0%	61,2%	92,0%	73,3%	96,0%	6,5%	85,0%	84,3%	26
Centre-Val de Loire	139 971	83,0%	31 807	82,0%	59,2%	92,0%	73,1%	96,0%	6,5%	85,0%	84,0%	26
Corse	18 684	83,3%	2 527	82,0%	60,0%	92,0%	73,8%	96,0%	5,6%	88,0%	84,0%	26
France Travail Services				74,5%		82,0%	74,0%	96,0%	6,2%			
Grand Est	285 199	83,3%	84 423	82,0%	57,8%	92,0%	73,8%	96,0%	6,5%	85,0%	84,3%	26
Guadeloupe	25 331	80,4%	26 775	78,9%	38,8%	92,0%	73,0%	96,0%	5,7%	85,0%	84,0%	26
Guyane	12 145	80,7%	7 705	79,0%	36,0%	92,0%	72,7%	96,0%	6,8%	89,0%	77,7%	26
Hauts-de-France	330 909	83,0%	106 202	82,0%	57,3%	92,0%	73,8%	96,0%	6,6%	85,5%	84,3%	26
Île-de-France	666 011	83,0%	222 620	77,6%	53,0%	92,0%	71,2%	96,0%	6,3%	86,0%	84,0%	26
Martinique	22 081	80,5%	16 246	78,3%	40,0%	92,0%	72,0%	96,0%	6,2%	84,0%	83,4%	26
Mayotte	6 497	64,0%	6 288	71,1%	34,0%	83,0%	68,0%		5,8%	80,0%	83,4%	26
Normandie	180 284	83,0%	40 883	82,0%	60,8%	92,0%	73,3%	96,0%	7,2%	83,0%	84,3%	26
Nouvelle Aquitaine	352 109	83,1%	63 548	82,0%	60,8%	92,0%	73,3%	96,0%	6,9%	86,0%	84,5%	26
Occitanie	384 195	83,3%	101 143	82,0%	58,2%	92,0%	73,6%	96,0%	6,2%	83,7%	84,0%	26
Pays de la Loire	229 387	83,0%	36 085	82,0%	64,0%	92,0%	72,6%	96,0%	7,0%	86,0%	84,0%	26
Provence Alpes Côte d'Azur	341 436	83,3%	81 361	81,6%	57,0%	92,0%	73,3%	96,0%	6,6%	85,0%	84,0%	26
Reunion	73 045	83,0%	65 216	81,0%	47,5%	92,0%	74,0%	96,0%	4,7%	86,0%	84,3%	26

**A noter :** Les cibles ACO1 et ACO3 sont révisables en cours d'année selon l'évolution de la conjoncture.

### PERIMETRES D'OBSERVATION DES INDICATEURS SELON LE NIVEAU

Indicateur	Résultat retenu pour l'appréciation de la performance			
	Agence	Direction Territoriale	Direction Régionale (yc plateforme)	Etablissements nationaux (DG/DSI)
ACO1	Résultat de l'agence	Résultat de la Direction territoriale	Résultat de la Direction Régionale	Résultat national
ACO2				
ACO3				
ACO4				
FOR1				
IND1				
IND2	Résultat de la Direction territoriale			
IND3b	Résultat de l'agence	Résultat de la Direction territoriale		
IND4				
ENT1				
ENT2				
ENT3				

## ANNEXE 2

### CIBLES REGIONALES PERFORMANCE SOCIALE ET SOCIETALE

Établissement	Développer la performance par la confiance			Réussir ensemble grâce aux compétences de chacun				Inscrire la responsabilité au cœur de notre action		
	IQVT	IDC	Absentéisme	Score moyen de la compétence Trop-perçu (autodiagnostic GDD)	Score moyen de la compétence "Recrutement" (autodiagnostic CE)	Démarche compétences (question baromètre)	Présence en formation	Taux des agents avec au moins 1 jour/7 heures de formation	Egalité professionnelle	
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	69,5%	74,6%	7,40%	80,0%	85,0%	70,0%	95,5%	80,0%	76,5%	
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	71,0%	75,2%	6,50%				95,5%		76,0%	
BRETAGNE	70,3%	73,5%	6,65%				95,5%		76,0%	
CENTRE-VAL DE LOIRE	69,1%	74,5%	6,55%				94,0%		76,0%	
CORSE	72,4%	77,0%	6,79%				95,0%		75,0%	
GRAND EST	70,5%	75,5%	6,82%				95,0%		76,0%	
GUADELOUPE	66,5%	73,6%	7,72%				90,0%		76,0%	
GUYANE	65,0%	72,5%	6,50%				95,0%		77,5%	
HAUTS-DE-FRANCE	71,2%	75,2%	7,88%				94,0%		77,0%	
ILE DE FRANCE	66,0%	73,2%	9,00%				92,0%		76,0%	
MARTINIQUE	68,2%	75,2%	7,70%				90,0%		76,0%	
MAYOTTE	60,0%	70,8%	6,50%				94,0%		76,0%	
NORMANDIE	71,3%	75,0%	7,00%				94,0%		76,0%	
NOUVELLE AQUITAINE	70,6%	74,3%	6,69%				95,5%		78,0%	
OCCITANIE	69,0%	74,0%	6,63%				94,0%		76,0%	
PACA	68,8%	74,3%	8,00%				95,0%		78,0%	
PAYS DE LA LOIRE	71,3%	75,3%	6,45%				95,5%		76,0%	
RÉUNION	71,0%	75,0%	6,94%				92,0%		75,0%	
FRANCE TRAVAIL SERVICES	71,5%	75,3%	6,50%				NA		95,0%	75,0%
DG FRANCE TRAVAIL	77,0%	78,5%	4,50%				Passation atouts manager : 80,0%		94,0%	62,6%
DSI FRANCE TRAVAIL	81,4%	82,0%	4,50%	95,5%	35,0%					
Total France Travail	70,0%	75,0%	7,00%		94,0%	75,0%				

### PERIMETRES D'OBSERVATION DES INDICATEURS SELON LE NIVEAU

Axes	Indicateurs	Résultat retenu pour l'appréciation de la performance		
		Région	DG	DSI
1. Développer la performance par la confiance	IQVT	DR ou DT/DTD ou agence selon choix des régions	DG	DSI
	IDC			
	Absentéisme			
2. Réussir ensemble grâce aux compétences de chacun	Atouts manager	Non concerné	DG	DSI
	Score moyen compétences GDD et CE	DR		
	Démarche compétences (question baromètre)			
	Taux des agents avec 1j/7h de formation			
3. Inscrire la responsabilité au cœur de notre action	Présence en formation			
	Egalité professionnelle			

## Cible 2024 : émissions de CO2 liées aux déplacements professionnels

### PERIMETRES D'OBSERVATION DE L'INDICATEUR SELON LE NIVEAU

Indicateurs	Résultat retenu pour l'appréciation de la performance		
	Direction régionale	Etablissement DG	Etablissement DSI
Emissions de CO2	DR	DG	DSI

	Cas 1 : émissions de CO2 2024 ≤ émissions de CO2 2023	Cas 2 : émissions de CO2 2024 > émissions de CO2 2023
Points attribués	Si montant des émissions de CO2 2024 ≤ montant des émissions de CO2 2023 : <b>1,5 point attribué</b> (avec max 10 points sur la performance sociale et sociétale)	Calcul du ratio : augmentation des km 2024-2023 (%) / augmentation des émissions de CO2 2024-2023 (%)
Auvergne-Rhône-Alpes		Ratio ≥ 1*
Bourgogne-Franche-Comté		Ratio ≥ 1*
Bretagne		Ratio ≥ 1*
Centre-Val-de-Loire		Ratio ≥ 1*
Direction Générale		Ratio ≥ 1*
Direction SI		Ratio ≥ 1*
Grand-Est		Ratio ≥ 1*
Haut-de-France		Ratio ≥ 1*
Ile-de-France		Ratio ≥ 1*
Nouvelle-Aquitaine		Ratio ≥ 1*
Normandie		Ratio ≥ 1*
Occitanie		Ratio ≥ 1*
Provence-Alpes-Côte d'Azur		Ratio ≥ 1*
Pays-de-la-Loire		Ratio ≥ 1*
France Travail Services		Ratio ≥ 1*
Corse		Ratio ≥ 0,8**
Guadeloupe		Ratio ≥ 0,8**
Guyane		Ratio ≥ 0,8**
La Réunion		Ratio ≥ 0,8**
Martinique		Ratio ≥ 0,8**
Mayotte		Ratio ≥ 0,8**

\*Emissions de CO2 prises en compte = ensemble des modes de déplacements

\*\*Emissions de CO2 prises en compte = ensemble des modes de déplacements sauf les émissions liées aux déplacements en avion pour les réunions/séminaires en métropole

Atteinte de la cible	Pondération
<1/3	0 point
>=1/3 à <2/3	0,5 point
>=2/3 à <100%	0,8 point

>=100%

1 point

### INSERTION PROFESSIONNELLE

Atteindre au niveau national 1 754 421 heures d'heures d'insertion à réaliser via la clause sociale des marchés ou le recours au secteur protégé

Région	Objectifs 2024
	Objectif retenu
Auvergne Rhone Alpes	130 087
Bourgogne Franche Comté	61 389
Bretagne	58 232
Centre Val de Loire	46 400
Corse	5 476
DG	57 824
DSI	234 703
Grand Est	142 000
Guadeloupe	16 554
Guyane	9 281
Hauts de France	110 171
IDF	168 521
Martinique	10 808
Mayotte	661
Normandie	73 345
Nouvelle Aquitaine	111 876
Occitanie	125 000
PACA	95 949
Pays de Loire	92 000
PES	13 703
Réunion	17 972
National	172 468
<b>TOTAL</b>	<b>1 754 421</b>