



CCE POLE EMPLOI DU 4 AVRIL 2017

Information sur l'expérimentation « Conseiller Référent Indemnisation »

Lors de la présentation au CCE de l'Organisation simplifiée pour un service personnalisé de proximité (OSSPP) en juin 2016, il était prévu qu'une expérimentation soit faite sur la constitution de portefeuille spécifique « indemnisation ». L'objectif de cette expérimentation, dans cette note, était de mesurer l'intérêt que chaque demandeur d'emploi accompagné par un conseiller référent dispose également d'un « conseiller indemnisation dédié » qui serait son interlocuteur pour toute question sur ses allocations. Cette expérimentation permettrait aussi d'étudier s'il serait pertinent que le conseiller référent puisse être uniquement un conseiller en charge de l'indemnisation vis-à-vis de certaines catégories de demandeurs d'emploi pour lesquelles les questions d'indemnisation sont prégnantes.

Qui est concerné par cette expérimentation ?

- Les demandeurs d'emploi indemnisés (ayant des droits ouverts ARE ou Allocation de solidarité)
- Les conseillers en charge de l'indemnisation
- Les conseillers à l'emploi
- L'équipe locale de direction
- Les directeurs territoriaux

Où ?

4 régions, 11 agences

- Auvergne Rhône-Alpes : 3 agences
- Bretagne : 3 agences
- Corse : 2 agences
- Occitanie : 3 agences

Quand ?

- ♦ Démarrage en juin/juillet 2017
- ♦ Fin : mars 2018
- ♦ Bilan et évaluation :
- un bilan intermédiaire (novembre 2017)
- un bilan final (2^{ème} trimestre 2018)

Cette expérimentation va s'effectuer sur la base de 2 modèles :

Modèle 1

Le demandeur d'emploi bénéficie
d'un conseiller référent emploi
&
d'un conseiller référent indemnisation.

- ★ Le demandeur d'emploi connaît le nom de son conseiller référent indemnisation dès le traitement de sa demande d'allocations
- ★ Le conseiller référent emploi et le conseiller référent indemnisation peuvent échanger à tout moment sur la situation du demandeur d'emploi

Modèle 2

Les assistantes maternelles qui recherchent un emploi similaire
&
les créateurs d'entreprise en situation de création effective de leur activité
ne disposent que d'un conseiller référent indemnisation.

- ★ Ces catégories spécifiques sont repérées lors de l'ESI et tout au long du parcours du demandeur d'emploi
- ★ En cas d'émergence d'un nouveau projet professionnel ou de besoins plus prégnants sur la recherche d'emploi, le demandeur d'emploi se voit affecter un conseiller référent emploi et bascule dans la modèle 1.

Comment ?

- Organisation d'une journée d'information avec l'ensemble des acteurs concernés par l'expérimentation en amont de son lancement.
- Elaboration d'un kit de déploiement à destination des agences déployant l'expérimentation (modes opératoires, outils de pilotage).
- Mise en œuvre d'ateliers d'appropriation au sein des agences expérimentatrices
- Accompagnement des ELD

Une évaluation de cette expérimentation sera réalisée.

Objectifs de l'évaluation :

La démarche vise à qualifier les effets de l'expérimentation sur la satisfaction des demandeurs d'emploi dans le cadre de leur indemnisation par un conseiller référent indemnisation.

Champs de l'évaluation, méthodes de travail

L'évaluation s'appuiera sur quatre modes d'investigation complémentaires et articulés les uns avec les autres:

- Entretiens semi-directifs auprès des agences expérimentales
- Enquête téléphonique auprès des demandeurs d'emploi
- Enquête web auprès des

Dans les 2 modèles:

- ♦ Chaque conseiller emploi référent indemnisation a en charge le suivi et la gestion de demandeurs d'emploi appartenant aux deux modèles
- ♦ Le demandeur d'emploi peut communiquer directement avec son conseiller spécialiste de l'indemnisation pour toutes les questions liées à l'indemnisation
- ♦ Le conseiller qui assure le traitement de bout en bout de la demande d'allocations devient le conseiller référent indemnisation jusqu'à ce que le demandeur d'emploi soit radié.
- ♦ Le conseiller référent indemnisation anticipe les moments clés du parcours du demandeur d'emploi et prend contact avec lui, de manière proactive, quand il le juge opportun et nécessaire.

Ce qui engendre pour l'ELD :

- ★ Affecter un conseiller référent indemnisation pour chaque demandeur d'emploi indemnisé
- ★ Veiller à répartir les demandeurs d'emploi sur l'ensemble des conseillers GDD
- ★ Aménager la planification des activités du conseiller pour lui permettre de mettre en œuvre une démarche proactive
- ★ Organiser des temps d'échanges avec le conseiller référent indemnisation pour échanger sur les éventuelles problématiques rencontrées dans le cadre de la gestion des demandeurs d'emploi qui lui sont affectés



INTERVENTIONS CFDT

Pour la CFDT, l'importance de cette expérimentation au regard des impacts potentiels qu'elle aura pour une partie du personnel (et les demandeurs d'emploi) doit faire l'objet d'une clarification sur ses critères d'évaluation : nous faisons en effet à nouveau le constat d'une mesure de résultats uniquement sur la base des ICT qui n'est pas suffisant.

La CFDT réitère, à ce titre, sa demande de prise en compte de l'avis des conseillers et de l'impact de cette expérimentation sur les conseillers pour des mesures plus pertinentes et acceptées.

Quelle sera la prise en compte de l'impact QVT comme prévu maintenant dans l'accord Qualité de Vie au Travail par rapport aux conseillers indemnisation ?

- Nous avons pris note de la réalisation d'enquêtes web auprès des conseillers référents indemnisation mais sur quels champs porteront-elles ?

- Par ailleurs, pouvez-vous nous éclairer sur la nature des entretiens « semi-directifs » ?

- Au sujet de la proportion de mails adressés aux conseillers référents concernant le domaine indemnisation, qu'en est il de l'échantillonnage de 2015 (combien et où), s'agit-il des mails.net uniquement ?

- Comment se fait-il que pour 2016 la Direction n'ait pas de chiffres à nous communiquer ? Alors que dans un autre CCE sur un autre sujet la DG faisait références à des éléments chiffrés 2016.

De plus, un parallèle entre les chiffres de fin 2015 et fin 2016 nous aurait montré l'évolution et permis une meilleure analyse des résultats présentés dans les éléments de contexte.

Selon nous, il manque dans le « Publics Visés » les conseillers référents emploi, en effet, ces derniers seront sollicités dans le cadre de cette expérimentation qui impactera tous les conseillers.

- Comment et par quels moyens seront garantis les marges de manœuvre auxquelles la DG fait référence ?

- A la lecture du document, la CFDT ne comprend pas comment la direction semble considérer qu'il ne s'agit pas de portefeuille indemnisation...alors que tout nous démontre le contraire (les demandeurs concernés auront par exemple bien accès, à une date encore inconnue, aux coordonnées de leur conseiller indemnisation : on est donc bien dans une logique de conseiller référent indemnisation). La CFDT s'étonne aussi du fait qu'aucune indication de volumes ou de taille maximum de demandeurs par conseiller indemnisation ne soit mentionné !Quelles sont les limites qui seront fixées dans le cadre de leur alimentation ?

Il est important de savoir précisément quand le demandeur d'emploi connaîtra le nom de son conseiller référent indemnisation ! Est ce au moment où il recevra sa notification. Le verra t'il dans son espace personnel ? Ceci aura aussi un impact avec l'organisation des accueils dans les agences (et les accueils téléphoniques) et doit aussi être intégré dans l'évaluation.

- Concernant le modèle 1, nous souhaitons connaître les modalités de communication entre le conseiller référent indemnisation et le demandeur d'emploi qui seront prévues ainsi que le cadrage (tel direct – mail..., temps de réponse) ?

- De même, concernant les échanges entre les conseillers référent emploi et les conseillers référents indemnisation, des temps spécifiques seront-ils identifiés pour que ces derniers aient lieu ?

- **Concernant le modèle 2, nous posons une alerte sur les créateurs d'entreprise, même si les questions relatives à l'indemnisation sont prégnantes, nous estimons qu'il doit y avoir une réelle expertise « emploi » dans certains cas (ex : un créateur qui se lance dans ce type de projet à défaut de retrouver un emploi).**

- **Sur le modèle 2 : en cas de besoin, vers quel conseiller emploi le conseiller référent indemnisation pourra-t-il s'adresser et comment ?**

=> Pour la CFDT, le modèle 2 va clairement reposer la question du maintien de la double-compétence que notre organisation revendique actuellement dans plusieurs régions dans le cadre du dossier trajectoire GDD : cette modalité impliquera en effet forcément que le conseiller soit sollicité sur des questions d'indemnisation et lié à son projet professionnel et recherche d'emploi.

Cette expérimentation devra aussi être évaluée sur le temps de travail et la disponibilité qu'elle va impliquer :

- **Quel sera le délai de traitement à respecter pour répondre à un mail indemnisation ?**
- **Quels sont les outils qui seront mis à disposition du conseiller indemnisation pour renforcer sa proactivité ?**
- **Le support précise que l'ELD aménage la planification des activités du conseiller pour lui permettre de mettre en œuvre une démarche proactive : comment l'ELD détectera les moments clés pour aménager la planification ? De même, comment cet aménagement va concrètement se réaliser ? Quelle sera la marge de manœuvre laissée aux conseillers GDD pour gérer leur temps de RDV ?**
- **Dans le cas d'une radiation suivie d'une réinscription, l'affectation se fait-elle de manière automatique ?**
- **Comment sera mesurée la charge supplémentaire pour l'ELD ? La DG faites référence à des temps d'échange entre l'ELD et le conseiller référent indemnisation, quels sont-ils ?**
- **Quelles sont les typologies des agences choisies pour l'expérimentation ainsi que pour le groupe témoin ?**

La CFDT s'interroge aussi sur la temporalité de cette expérimentation au regard de l'actualité de l'impact sur la trajectoire GDD :

- **Quel lien fait la direction avec la trajectoire GDD notamment sur les ressources disponibles ?**
- **Comment se fera la gestion pendant l'absence des conseillers référents indemnisation ?**

Au regard des nombreuses questions qui se posent : la CFDT demande que des points de bilan intermédiaires soient faits en CCE et dans les CE concernés, notamment sur pour les bilans de septembre et décembre 2017.

Nous nous interrogeons aussi sur les choix des régions et des agences pour les expérimentations, ainsi que sur le peu d'agences concernées durant cette phase d'expérimentation.

REPONSES DIRECTION

La direction précise, dès le départ, l'absence du chef de projet. Des questions resteront sans réponse. Des réponses pourront être apportées ultérieurement.

- Dans le Cas 2 : les Assistantes maternelles suivies uniquement par un conseiller indemnisation sont les assistantes maternelles qui l'ont été et qui souhaitent le rester. Les Créateurs d'entreprise concernés sont ceux qui sont en catégorie 5 CEN

- Les activités d'accueil (ARCI, Téléphone) et le traitement des pièces ne changeront pas.

- *Les chiffres donnés dans le dossier sont de novembre et décembre 2015 car une étude a été faite. Il n'existe pas de recensement par motif. L'étude portait sur un échantillon de différentes agences. Il n'y a pas de chiffres pour 2016.*

- *L'objectif de l'expérimentation est de réduire les redondances, les sollicitations multiples.*

- *S'il y a des difficultés dans la relation avec le demandeur d'emploi, il faudra faire remonter à sa hiérarchie.*

- *Concernant les outils : il n'y a pas de développement du SI durant l'expérimentation. Un travail devrait être fait sur des requêtes pour pouvoir identifier les « moments clés » pour permettre la proactivité.*

- *Ok pour rajouter les conseillers emploi dans le « public visé » de cette expérimentation.*

- *Concernant la notion de portefeuille : nous ne sommes pas dans une logique de gestion de portefeuille. Il n'y a pas de suivi mais des réponses apportées à un moment clé.*

- *Pour la nouvelle convention d'assurance chômage, il n'y avait pas de visibilité au moment de la rédaction du projet. Si ampleur particulière il en sera tenu compte.*

- *Trajectoire GDD : l'expérimentation ne doit pas remettre en cause ces éléments là.*

- *Des formations sont prévues pour les GDD. Ils sont activables dès maintenant.*

- *Le conseiller indemnisation doit être capable, en fonction d'une situation, de choisir le meilleur canal qu'il doit utiliser.*

- *C'est sur la planification en GDC que le conseiller GDD aura du temps pour les moments clés.*

- *Il reste à déterminer si l'on prend le stock ou le flux des demandeurs d'emploi indemnisés.*

- *Il n'y a pas d'affectation individuelle entre un conseiller et un demandeur d'emploi au téléphone.*

- *Ce sont les régions qui sont volontaires sur les expérimentations.*

- *La direction a eu débat sur la notion de portefeuille. Il s'agit d'une même logique mais pas ce n'est pas identique. Il ne faut pas qu'il y ait d'amalgame. C'est une notion qui reste à être clarifiée.*

- *Concernant la temporalité par rapport à la trajectoire GDD : il y a une estimation de la charge générée de cette proactivité qui a été prise en compte pour trajectoire. A voir si l'estimation de cette proactivité se révèle juste.*

- *Nous n'avons pas la réponse sur comment et quand le DE saura le nom de son conseiller.*

Les conseillers Gestion des Droits seront emmenés, pendant cette expérimentation, à être le conseiller référent indemnisation des demandeurs d'emploi indemnisés. Et même dans certains cas le seul conseiller référent.

Toutes les activités exercées aujourd'hui perdurent, cependant ces conseillers référents indemnisation devront avoir une démarche de suivi des demandeurs d'emploi qui leur seront affectés et ils devront avoir une démarche proactive pour des moments clés.

Dans ce dossier il manque une notion de portefeuilles et c'est un désaccord de fond que nous avons avec la direction. Si les demandeurs d'emploi ont connaissance du nom du conseiller indemnisation, qui leur suivra dès leur notification de droits jusqu'à leur radiation, il y a une logique de portefeuille.

Une relation se mettra automatiquement en place.

Les demandeurs d'emploi qui sont dans ce type de relation de service auront des besoins dans les domaines de l'indemnisation et du placement.

Pour la CFDT, Il serait judicieux dans ce cas de conserver des bi compétents.

Nous n'avons pas de visibilité sur le nombre de demandeurs d'emploi qu'est amené à suivre un conseiller référent indemnisation.

• La temporalité entre cette expérimentation et la trajectoire GDD pose question.

La baisse des charges ne sera peut être pas effective dans toutes les agences.

• Concernant les requêtes à effectuer : c'est une vraie question sur le temps de travail et la charge de travail que cela engendrera.

• Concernant le dialogue social : la CFDT prend acte de la réponse DG sur les bilans intermédiaires et le bilan final devront être faits en CCE.

La CFDT suivra ces bilans de manière très attentive.

Information sur la phase pilote du projet « Mon Assistant Personnel »

Présentation par la DG du projet d'environnement informatique « Mon Assistant personnel » (MAP) qui vise à :

- Personnaliser les services et pistes d'actions proposés aux demandeurs d'emploi et aux entreprises à travers un moteur de suggestion basé sur des informations à jour
- Mieux accompagner les transitions professionnelles et le Conseil en Evolution Professionnelle par une meilleure intégration des données relatives au marché du travail
- Améliorer l'environnement de travail informatique des conseillers en permettant de lever les contraintes vécues aujourd'hui : rassembler les informations et les fonctionnalités pour plus de fluidité
- Permettre aux managers d'accompagner les conseillers dans leur activité quotidienne

Démarche :

L'approche du projet est travaillée autour d'un groupe d'utilisateurs (experts métiers, conseillers, développeurs informatiques) pour l'élaboration des versions beta (avril 2017) et des premières versions pilote (juin 2017) :

Avril/juin 2017 :

une dizaine de conseillers par agence vont être mobilisés pour tester les versions beta en situation de travail dans deux agences : Villenave d'Ornon (Nouvelle Aquitaine) et Paris Cardinet (Île de France).

Juin/Décembre 2017 :

une version pilote sera testée dans 12 agences sur 6 régions (Nouvelle Aquitaine, Normandie, IDF, Bourgogne-Franche-Comté, PACA, Centre)

Janvier 2018 :

déploiement d'une version généralisée de la partie vue de la situation du DE dans toutes les agences Pole Emploi (l'environnement MAP remplacera la synthèse AUDE dans un environnement plus ergonomique sur l'ensemble des postes de travail des conseillers).

Ce nouvel environnement est en cours de construction sur la base de différents constats :

- Nécessité de passer par plusieurs applicatifs et de procéder à des requêtes spécifiques pour identifier le portefeuille de demandeurs d'emploi sur lequel le conseiller doit intervenir (notamment par lop)
- Une mise à jour insuffisante du dossier DE en fonction de son canal d'entrée au niveau des contacts (dispersion des informations)
- Un manque d'ergonomie des outils utilisés par les conseillers et contrainte de la multiplication des différentes connexions pour la gestion informatique des portefeuilles

La DG veut donc construire un outil qui va permettre de :

- ♦Rassembler, simplifier et regrouper les informations disponibles sur la situation du demandeur d'emploi et de l'entreprise, quel que soit le canal d'entrée en intégrant également mieux les données issues du site pole-emploi.fr et de l'emploi store
- ♦Rassembler et regrouper les applications métier et fonctionnalités utiles au conseiller pour son activité auprès des publics demandeurs d'emploi/entreprises.
- ♦Intégrer un outil d'aide au diagnostic adapté à l'ensemble de l'offre de service de Pole Emploi, nationale et régionale, par le biais d'un moteur de suggestions qui permettra de croiser les données du dossier DE et celles du marché du travail.

Calendrier

2017 : le projet vise à travailler sur les aspects de la personnalisation des services (regroupement de données de Aude, Pole Emploi.fr et Emploi Store ; synthèse automatique et plus ergonomique ; création moteur de suggestions)

2018 : le projet visera à développer la partie proactivité et fluidité de l'ensemble des applications utilisées par le conseiller (vue portefeuilles avec alertes, personnalisation de l'interface par un système de portail informatique/intranet).

INTERVENTION CFDT

-La CFDT regrette que cette présentation ne comporte aucune visualisation ou copie d'écran des premiers principes de cette nouvelle interface qui aurait été plus parlant pour l'ensemble du CCE.

-La CFDT s'interroge sur le périmètre et le rôle exact du moteur de suggestion : nous y voyons un réel risque sur la qualité de renseignement donné aux demandeurs, sur la pertinence des réponses apportée et des effets sur les agents Pôle emploi.

- Le moteur de suggestions sera -t-il alimenté par du big data ?
- Quelles applications sont concrètement concernées par cet interfaçage : Aude bien sûr mais quelles autres applications : Iop ? Dune ?
Le calendrier n'évoque pas la question de l'implication des équipes et conseillers entreprise qui sont pourtant fortement impactés par le manque d'ergonomie et les dysfonctionnements des connexions multiples Aude/Dune
- MAP vise -t-il aussi à intégrer la gestion des mails.net qui est une des sources d'insatisfaction les plus importantes actuellement tant sur l'ergonomie que sur le fonctionnement opérationnel ?
- Map permettra -t-il de faire des requêtes pour la gestion globale du portefeuille tel que IOP aujourd'hui ?
- Quelle est la typologie des agences retenues pour les tests ? Par qui sont elles choisies et sur quels critères ?
- Quel bilan entre les étapes ? L'expérience de NPDE tend à nous prouver qu'il est parfois nécessaire de faire un retour complet sur les expériences pilote avant toute généralisation.
- Le projet de la DG évoque aussi un objectif « d'intégrer plus avant le digital » : nous demandons que la DG soit plus explicite sur ce point.

REPONSES DIRECTION

- Le moteur de suggestions n'est pas un dispositif à vocation obligatoire : il n'y aura pas d'obligations pour le conseiller et le demandeur d'emploi de répondre à la suggestion faite. Une autre action que celle du moteur pourra être mobilisée.
Il vise à apporter des pistes de travail au regard de la situation connue du demandeur d'emploi et de la multiplicité des services mis en œuvre par Pole Emploi. Il proposera un chainage informatique si le conseiller accepte la suggestion mais il pourra également procéder à d'autres actes métier s'il le souhaite.
Il permettra aussi de faire le lien informatique avec les bases ressource des partenaires de Pole Emploi (par ex pour les formations)
Un retour sera fait en CCE post phase beta (juillet 2017) notamment sur cet aspect: cela sera l'occasion de faire une présentation aux élus de la concrétisation de ce nouvel environnement.
Un autre point de déploiement sera fait au CCE après les phases pilote en amont de la généralisation début 2018.
- Les suggestions seront également accessibles dans l'espace personnel du demandeur d'emploi pour permettre certaines auto-inscriptions lorsque cela est possible (activ'emploi par ex).
- Pour la DG ce projet est motivé par la volonté de faire gagner du temps au conseiller pour qu'il se concentre sur la relation avec le demandeur d'emploi et permettre une meilleure analyse et prise en compte des mises à jour des données issues des sites pole emploi et emploi store : c'est ce que la direction entend par « intégrer plus avant le digital » en limitant le plus possible la phase de saisie par les conseillers.
- On est aujourd'hui pour la DG dans une étape nouvelle du développement des services digitaux et la volonté est maintenant d'avoir une meilleure traçabilité des services mobilisés sur l'emploi store.

L'autre objectif est d'avoir une ergonomie avec des informations plus facilement compréhensibles et analysables rapidement par le conseiller et le demandeur d'emploi en sortant des codifications complexes que nous avons connu par le passé.

L'appropriation finale par les conseillers devrait en être plus simple

- On est dans un processus différent que par le passé où les tests utilisateurs servent à la fois de recettes et de développement SI pour permettre une amélioration continue de ce nouvel environnement informatique et éviter les systèmes de stop and go entre les recettes SI et les correctifs. Le retour d'expérience permet de faire remonter des besoins d'ajustement qui devraient ainsi être pris en compte plus rapidement et développés dans la version beta qui suit : l'objectif est notamment que les questions et suggestions sur l'ergonomie se fassent le plus en amont possible par l'implication des utilisateurs..

- La 2è phase (2018) vise à intégrer les étapes de requêtes de portefeuilles pour les développer et les rendre plus simples

- MAP ne vise pas à remplacer le système de traitement des mail.net. Il permettra toujours d'avoir une vue complète sur les échanges entre de demandeur d'emploi et le conseiller.

- L'intégration de la partie entreprise se fera en 2018...des arbitrages sont attendus sur le rétro planning complet sur certains développements.

A suivre en CCE après la phase beta des l'été 2018....

AIF

Lors de CCE, la CFDT est intervenue auprès de la DG pour connaitre le cadrage national sur les AIF régionales pour les financements de formations des demandeurs d'emploi : nous voyons en effet se développer des notes régionales qui ne nous paraissent pas conformes à l'instruction nationale du 10 janvier 2017 qui prévoit par exemple qu'il n'existe plus de plafond de prise en charge comme cela pouvait être le cas auparavant. Ya t-il concrètement un problème de budget actuellement sur le financement des AIF ? **Nous voyons en effet des restrictions se mettre en place sur plusieurs régions et territoires alors que le plan 500.000 a été reconduit sur 2017 !**

REPONSES DIRECTION

La DG rappelle qu'il n'y a pas de budget AIF à proprement parler : il y a un budget global sur la formation global entre AIF et AFC.

Le plan 500.000 formations est certes reconduit mais uniquement de façon partielle (1^{er} semestre 2017) : il n'y a aucune directive nationale à l'attention des DR sur les mesures à prendre sur la gestion des AIF et notamment sur un plafonnement du montant finançable.

Il appartient à chaque région d'organiser la fongibilité entre AIF et AFC.

L'objet de l'AIF est d'intervenir en complémentarité des formations non couvertes par les AFC et n'ayant pas pu être couvertes par des appels d'offre de formation déjà existants.

Une réflexion est en cours dans les prochains mois sur la clarification des financements de formation entre Pole Emploi et les Conseils Régionaux (subventions, délégation) mais ne sera traitée qu'après les élections législatives.

En faisant abstraction du Plan 500.000, le budget formation actuel de Pole Emploi est légèrement supérieur à ce qu'il était en 2015.

Arbitrage de la DIRECCTE sur la composition du CCE

Le 12 avril 2017, la DIRECCTE a transmis sa décision fixant les nouvelles modalités de composition du CCE.

Les mandats de tous les élus au CCE ont donc pris fin.

La direction générale demande donc à l'ensemble des établissements de procéder aux nouvelles élections des membres du CCE conformément aux règles fixées dans la décision.

ARTICLE 1 : La répartition des sièges titulaires et suppléants au CCE entre les différents établissements est établie comme suit, sans distinction de collège pour l'ensemble des établissements, à l'exception des établissements Siège et DSI, pour chacun desquels 1 siège titulaire et 1 siège suppléant sont réservés au 3^{ème} collège.

Etablissement	Titulaire	Suppléant
IDF	2	2
AUVERGNE RHONE ALPES	2	1
HAUTS DE FRANCE	2	1
OCCITANIE	2	1
P A C A	2	1
NOUVELLE AQUITAINE	2	1
ALCA	2	1
NORMANDIE	1	1
PAYS DE LOIRE	1	1
BRETAGNE	1	1
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	1	0
CENTRE	0	1
DSI	1	1
REUNION	0	1
SIEGE	1	1
GUADELOUPE	0	1
P E S	0	1
MARTINIQUE	0	1
CORSE	0	1
GUYANE	0	1