

Le Bulletin du CSE trimestriel

Conditions de travail

Le
BIPe



Baromètre social

Résultats d'octobre 2023

La **CFE CGC** se félicite d'avoir enfin obtenu la communication aux élus de la totalité des réponses aux questions posées (et pas seulement celles des indices QVT et IDC).

La QVT se situe à 66,9% et l'IDC à 71,1% (en baisse de 2,4pt et 2pt et inférieurs de 1,7pt et 2,2pt aux résultats nationaux).

En prenant du recul, on constate finalement de faibles variations... (en octobre 2020, nous étions à 67% et 70%).

Par contre, de fortes variations entre sites et leurs évolutions.

La **CFE CGC** rappelle que si les équipes de Direction sont en première ligne pour installer un cadre de confiance et de coopération, elles ne sont pas responsables de tout et que la Qualité de Vie au Travail est l'affaire de tous.

Ces résultats détaillés nous permettent de constater que la charge de travail est perçue comme trop importante pour 28% des salariés (+3pt) et que le rythme des changements est toujours trop rapide pour 59%.

La **CFE CGC** a demandé que la Direction s'assure que chacun puisse accéder aux résultats complets du BIPe de son lieu de travail. N'hésitez pas à les demander.



La direction a aussi partagé l'analyse segmentée des réponses (type de lieu de travail, pratique du télétravail, filière métier, âge, ancienneté). 😊

L'analyse démontre que ce n'est pas le télétravail qui détermine la motivation, la reconnaissance, la prise d'initiative, ... La **CFE CGC** l'a réaffirmé, exemples à l'appui. L'analyse montre que ce sont les marges de manœuvre et la reconnaissance qui sont déterminantes pour la coopération recherchée. Il s'agit donc de mettre en œuvre avec authenticité les engagements PPC.

LES ECHOS DU CSE DU 15 FEVRIER 2024



Retrouvez nos informations sur:
www.cfecgcmdeoccit.canalblog.com et www.cfecgc-metiersdelemploi.fr





L'évolution des DAAPE

Le nouveau positionnement hiérarchique des DAAPE sera abordé en information/consultation en CSE en avril/mai ou mai/juin, donnant ainsi le temps aux ELD de repenser leur organigramme et gouvernance.

La **CFE CGC** soutient cette ambition, demandée par le groupe Oxygène des DAAPE, et comprend le temps nécessaire à la réflexion et l'accompagnement des ELD.

La **CFE CGC** rappelle son attachement au volontariat convenu.

C'zam

La **CFE CGC** alerte la Direction sur les carences exprimées par les utilisateurs et gestionnaires et demande la réalisation d'un recueil d'avis.

Il serait dommage de regretter le précédent outil ...



RH

La **CFE CGC** demande le maintien de l'accès Intranet, applications RH et messagerie pour les agents en suspension de contrat de travail.

La coupure totale ne facilite pas les contacts et l'accès à l'information nécessaire.



Signalements

1995 en 2023, soit 12% d'augmentation !

La **CFE CGC** espère que les travaux des groupes de travail réalisés sur le bassin de Perpignan et l'agence de Montpellier Cévennes se solderont par des actions concrètes pour les agences concernées mais aussi pour l'ensemble de la région. La **CFE CGC** attend aussi les conclusions du groupe de travail sur la procédure de gestion des incidents d'accueil (dont la gestion des DE interdits d'agence) et l'amélioration de l'accompagnement des agents.

En savoir plus ...

Vous voulez en échanger, venez à nos réunions 😊

Vous souhaitez les supports, demandez-nous 😊

LES ECHOS DU CSE DU 15 FEVRIER 2024

