

## Présentation de la version SI platine de juin :

Fermeture des agences le 20 juin pour le déploiement de cette version « mini platine » de seulement 35 sujets, au lieu des 50 à 60 habituels pour le platine. C'est une version de « transition » avant une évolution plus importante.

Les principaux thèmes abordés :

- Sourcing : candidatures et mises en contact
- Les marchés France Travail AFC 2024 et FOAD 2024
- Gestion des sorties de formation
- Portail non-salariés
- DAC - Données À Connaître
- Centralisation de l'activité indemnisation des DE relevant de l'annexe 3 (Ouvrier docker)
- WePlan – Améliorations
- P2A - Ajout d'informations et d'indicateurs vues : ELD / CDDE / CDE / GDD



Sur ce dernier point P2A, tout le monde est conscient, y compris la DG, que l'outil n'est pas suffisamment déployé et utilisé...

Quelques points de détail supplémentaires :

- Ajout du salaire dans le tableau comparatif Offre/profil
- Un jalon automatique « Fin de formation » associé à la date de fin de formation est posé dans MAP afin de faciliter le repérage des sortants de formation
- Augmenter la zone de saisie des conclusions d'entretien de 7 à 12 lignes
- ...

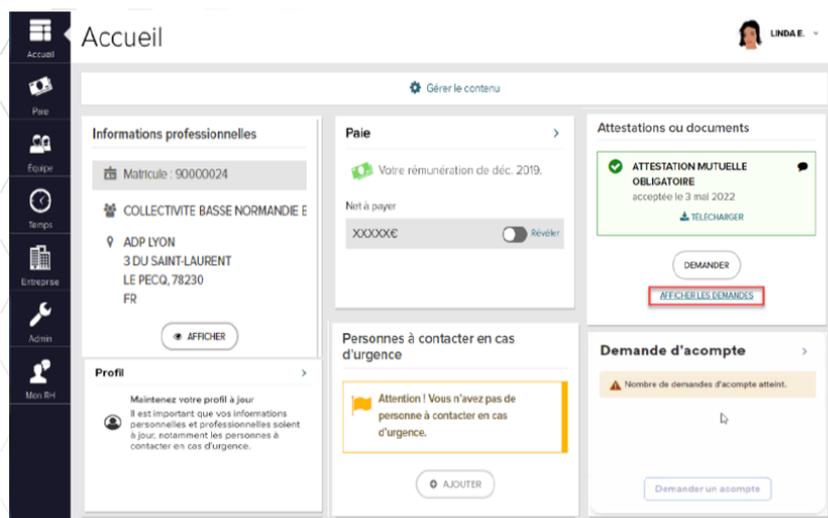
Tous les détails lors de la présentation du 20 juin !

## Information sur le projet OSIRHIS

OSIRHIS remplacera PeopleSoft, il sera utilisé dans le cadre de la gestion administrative des agents et pour la production de la paie et du post-paie. Les services RH seront bien sûr impactés par ce changement dans leur activité quotidienne, ainsi que mais les agents et les managers.

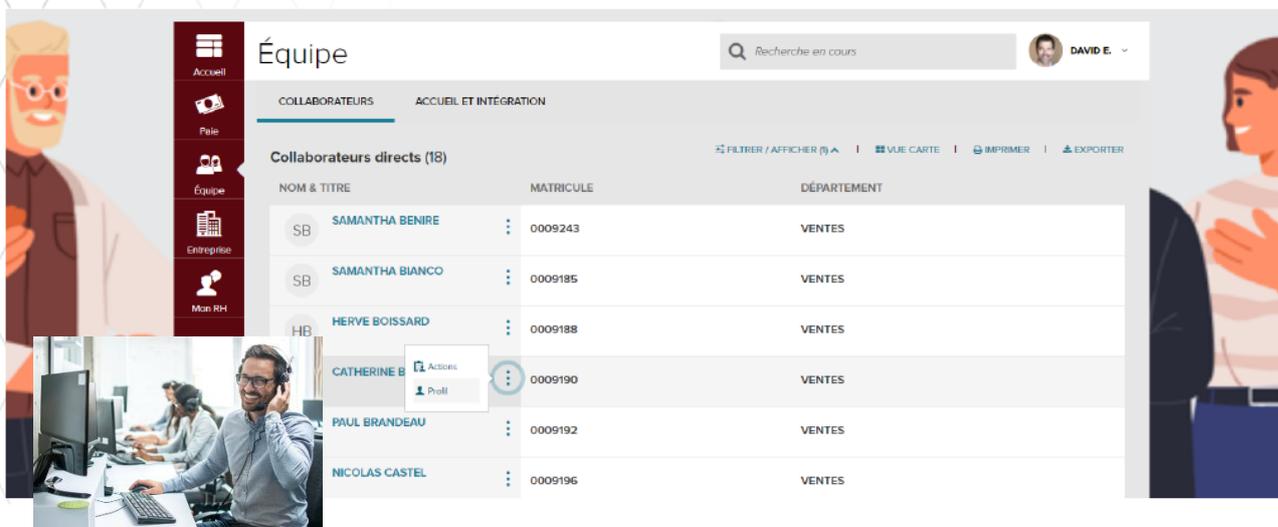
Il faudra bien évidemment assurer une formation personnalisée nécessaire à tous les agents en fonction de leurs besoins et de leurs activités.

Un libre-service plus ergonomique et enrichi pour tous les agents et qui permettra notamment de :



- ✓ Modifier ses données personnelles
- ✓ Télécharger des attestations (droit privé et droit public)
- ✓ Effectuer une demande d'acompte
- ✓ Visualiser ses éléments de paie de manière synthétique

## Les apports d'OSIRHIS pour les managers



**Équipe**

COLLABORATEURS ACCUEIL ET INTÉGRATION

Collaborateurs directs (18)

NOM & TITRE	MATRICULE	DÉPARTEMENT
SB SAMANTHA BENIRE	0009243	VENTES
SB SAMANTHA BIANCO	0009185	VENTES
HB HERVE BOISSARD	0009188	VENTES
CATHERINE B	0009190	VENTES
PAUL BRANDEAU	0009192	VENTES
NICOLAS CASTEL	0009196	VENTES

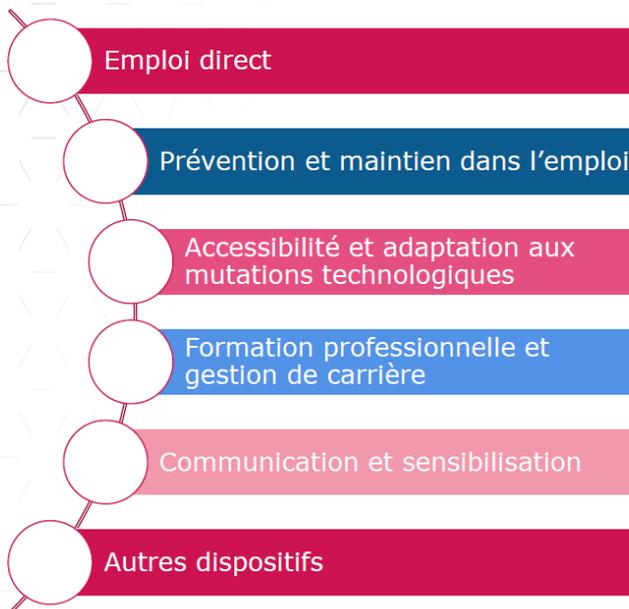
Un accès spécifique pour permettre au manager de :

- ✓ Consulter les informations professionnelles de son équipe
- ✓ Renseigner l'écran pilotage des ressources
- ✓ Initier un processus de gestion du tutorat

Impossible d'avoir une démonstration de l'outil car il n'y a pas de base école accessible, hormis pour les service RH.

## Point sur le déploiement de l'accord pour l'emploi des personnes en situation de Handicap

### Les thématiques de l'Accord



L'engagement de chaque établissement sur un taux d'emploi minimal de **6%**, la région Centre-Val de Loire enregistre sur 2023 un taux d'emploi de **12,57%**.

Cet accord est fondamental, très ambitieux et formalise l'inclusivité de notre établissement. Mais cette ambition nous impose parfois des délais de mise en œuvre un peu longs. Le déploiement est en cours pour respecter cet accord, avec une ouverture de poste pour renforcer l'équipe RH en charge de ce domaine, tout en se rapprochant de l'équipe Gestion Administrative, avec des délais parfois allongés contre la volonté de tous, en raison de la complexité de certaines situations individuelles.

# En direct du CSE du 31 mai 2024

Au-delà des accompagnements individuels, les ELD sont également dans la boucle pour faciliter au mieux l'intégration et/ou le maintien des collègues à leur poste.

**Le délai moyen d'aménagement de poste est de 2.7 mois.**

La journée d'accueil des nouveaux embauchés comprend bien une sensibilisation spécifique à la diversité notamment celle du handicap. C'est l'occasion également d'identifier immédiatement les agents concernés, pour commencer au mieux leur accompagnement. Un nouveau process de recrutement pour les TH est en cours de construction pour la fin 2024, y compris pour les alternants.



En ce qui concerne les agents en longue maladie, ils reçoivent différents courriers en fonction de la durée et de la récurrence des arrêts, en respectant les impératifs de la CPAM.

Pour les **aidants familiaux**, une journée d'information est prévue, le formulaire est en cours de définition par la DG. Si vous êtes concerné, plus d'informations ici :

[http://accueil.pole-emploi.intra:8501/front/layouts/intrape/components/download-file.pdf?media\\_id=3400254](http://accueil.pole-emploi.intra:8501/front/layouts/intrape/components/download-file.pdf?media_id=3400254)

Le handicap invisible (dont psychique) fait l'objet d'une sensibilisation en agence par le service RH, mais nous ne sommes pas encore concernés en région pour l'instant.

## Informations RH

Incidents déclarés à la CPAM : plusieurs malaises déclarés, souvent liés à des soucis de santé individuels des agents, aucune piste générale ne se dégage.

Recours aux heures supplémentaires habituel, 335 heures sur le mois de mars 2024.

## Commission ASC

- Pas encore de retour de l'URSSAF sur les demandes précédentes du CSE
- Linéaires Valmeinier : pause d'un an car la prestation n'a pas été assez utilisée l'an dernier
- Nuitées : simplification des conditions de réservation à venir
- Secours : deux dossiers acceptés à l'unanimité
- Réflexion en cours pour la seconde sortie de l'année
- Sortie Aquamundo pour 80 personnes prévue le samedi 29 septembre (adoptée à l'unanimité)
- Ajout de parcs dans la billetterie avec une prise en charge de 20€ maxi :
  - Terra Botanica (49)
  - Nigloland (10)



<https://www.terrabotanica.fr/>



<https://www.nigloland.fr/>

**Prochain CSE ordinaire le 24 juin 2024**

Retrouvez nos informations sur  
[www.cfecgc-metiersdelemploi.fr](http://www.cfecgc-metiersdelemploi.fr) !