

En direct du CSE du 19 et 20 décembre 2024



SYNDICAT DES
TECHNICIENS,
AGENTS DE MAÎTRISE,
CADRES
CENTRE-VAL DE LOIRE

CFE-CGC Métiers de l'Emploi Centre-Val-de-Loire



Mayotte :

Point sur la situation de nos collègues et sur les différentes actions mises en place par la DG pour venir en aide à nos collègues et faciliter la vie des demandeurs d'emploi.

Nous avons voté le principe d'un don de 17 500 € à Mayotte suite à la catastrophe humanitaire et la CFE-CGC a voté pour. En revanche nous n'avons pas pris part au vote sur la destination de cet argent (au CSE de Mayotte) car toute la structure France Travail sur place est désorganisée. Notre souhait s'orientait sur une association ayant les moyens d'actions sur place et plus particulièrement la Croix Rouge, dont l'action aurait été plus rapide.

Naturellement il n'était pas question de voter contre.

Office 365 : France travail a validé le budget pour une généralisation de la version E3 d'office 365 pour tous les conseillers. La migration commencera le 19 janvier. Cette décision fait suite au pilote réalisé dans notre région à l'été 2024. Il a montré que la version E1 était inadaptée à certains de nos actes métiers. A partir du mois de mars 2025, la suite Office 2013 sera supprimée. La version E3 de l'outil permet l'utilisation des outils bureautiques en et hors connexion au réseau. La CFE-CGC salue cette évolution positive qui tient des remontées du terrain. Elle permettra l'accès à plus de fonctionnalité et limitera les irritants.

Information sur les orientations stratégiques

Dans le contexte actuel de France travail où les projets, toujours plus ambitieux, nécessitent toujours plus d'investissement tant des équipes que des ELD, on nous annonce une réduction d'effectifs de 500 ETP au niveau national. Comment accompagner ces changements dans de bonnes conditions, comment préserver la QVT des agences ? Pour la CFE-CGC, les moyens humains ne sont clairement pas là. Comment tenir les délais de mise en œuvre de ces différents dossiers quand les outils ne sont pas disponibles ? Nous allons devoir travailler avec des partenaires, qui force est de le constater, n'avancent pas au même rythme que nous, comment vont-ils appréhender leur mission ? Le risque n'est-il pas, que cela retombe encore sur les épaules de France Travail ?

Nos agents sont habitués au changement, mais la coupe risque de déborder !

Face à toutes ces incertitudes, la CFE-CGC a voté **contre** certains des projets :

- Evolution de la procédure de l'inscription au contrat d'engagement
- CRE rénové

Consultation sur les heures supplémentaires :

La CFE-CGC ne s'oppose pas aux heures supplémentaires. La nouvelle note proposée par la direction permet l'accès de tous les personnels aux heures supplémentaires (hors forfait cadre). Pour rappel, elles ne peuvent être basées que sur du volontariat. Nous votons en parallèle l'arrêt de la procédure judiciaire contre l'établissement puisque celui nous a consulté sur le sujet.

Recours au télétravail exceptionnel le jour du séminaire managérial du 23 janvier

Objectif : revenir sur 2024, se projeter sur 2025 et voir les différents projets pour toutes les ELD.

Le jeudi 23 janvier 2025 se tiendra à Orléans un séminaire régional réunissant l'ensemble des managers.

Dans ce contexte, les dispositions suivantes s'appliqueront sur la journée :

- Pour les personnels en agence :
- Pendant les heures d'ouverture au public, et en situation exceptionnelle d'absence de tous les membres de l'équipe locale de direction, le rôle de manager d'accueil sera assuré par un agent non encadrant dans le respect des dispositions prévues au mémo régional MANAC.
 - Au regard des dispositions de l'article 46§5 de la CCN, les agents devront prévoir de quitter l'agence au plus tard dans le quart d'heure suivant la fermeture de celle-ci au public.
 - Pour l'après-midi, les agents seront placés en télétravail exceptionnel. Pour toute personne qui ne serait pas en capacité de télétravailler, la situation sera examinée avec le manager et les équipes RH. Concernant les agents en contrats CUI-PEC et les volontaires du service, ils seront positionnés en absence autorisée payée.

En direct du CSE 19 et 20 DECEMBRE 2024

Présentation des résultats IQVT – IDC de la 2nde enquête 2024

IQVT par question

Vague	Indicateur IQVT		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/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	
	Moyenne Nationale	CENTRE-VAL DE LOIRE	Moyenne Nationale	CENTRE-VAL DE LOIRE	Moyenne Nationale	CENTRE-VAL DE LOIRE	Moyenne Nationale	CENTRE-VAL DE LOIRE	Moyenne Nationale	CENTRE-VAL DE LOIRE	Moyenne Nationale	CENTRE-VAL DE LOIRE	Moyenne Nationale	CENTRE-VAL DE LOIRE	Moyenne Nationale	CENTRE-VAL DE LOIRE	Moyenne Nationale	CENTRE-VAL DE LOIRE
S1 2021	69,75%	67,94%	63%	61%	59%	55%	74%	73%	68%	69%	73%	70%	72%	70%	82%	80%	69%	66%
S2 2021	66,10%	63,95%	58%	57%	54%	48%	76%	73%	62%	65%	68%	65%	65%	62%	80%	78%	64%	62%
S1 2022	66,55%	64,80%	59%	59%	54%	49%	79%	78%	64%	68%	67%	64%	66%	61%	80%	78%	64%	61%
S2 2022	66,99%	66,95%	60%	61%	56%	55%	78%	79%	64%	69%	67%	66%	65%	62%	81%	79%	64%	64%
S1 2023	69,42%	66,89%	63%	63%	56%	54%	76%	74%	69%	69%	71%	67%	70%	67%	84%	81%	66%	60%
S2 2023	68,60%	68,80%	63%	66%	57%	60%	74%	70%	67%	70%	70%	68%	69%	67%	84%	84%	66%	66%
S1 2024	68,81%	69,65%	63%	65%	57%	61%	72%	70%	69%	72%	70%	69%	71%	71%	83%	85%	64%	64%
S2 2024	68,06%	68,56%	64%	66%	57%	57%	74%	73%	67%	68%	67%	67%	68%	69%	83%	83%	65%	66%

Depuis le semestre 2 2023, la Région Centre Val-de-Loire a des résultats supérieurs à la moyenne nationale. Cependant nous constatons comme d'habitude une baisse des résultats au second semestre. Le taux de participation reste plutôt bon. Les baisses constatées sont liées à des événements survenus sur les sites. Les plans d'actions seront mis en place agence par agence sans directives régionales lorsque les baisses de l'IQVT et IDC sont significatives.

Certains items restent cependant significatifs comme le rythme de changement de notre établissement qui est jugé trop rapide.

Présentation de la Charte 50+ et de sa déclinaison à France Travail Centre-Val de Loire

France Travail a signé en juillet 2024 la charte 50+ pour l'emploi des plus de 50 ans. Cette initiative vise à valoriser la place des seniors dans l'établissement et lutter au quotidien contre les stéréotypes liés à l'âge.

Les agents France Travail de 50 ans et plus représentent 45,66% de l'effectif global dont l'âge moyen est de 46,7 ans (49,42% en CVL avec un âge moyen de 47,2 ans).

France Travail, en tant qu'employeur exemplaire et en accord avec sa mission d'opérateur inclusif, devient le premier service public à signer la charte 50+. Ainsi, l'établissement poursuit ses engagements en faveur de l'inclusion et s'engage à lutter contre toute forme de discrimination et valoriser le rôle et la place des seniors.

10 Engagements pour les + 50 ans en entreprise

1. Clarifier et quantifier les engagements

Communiquer à l'ensemble des collaboratrices, des collaborateurs et à la ligne managériale, les engagements de cet acte. Sensibiliser à l'importance du bien vivre ensemble, à la force de l'intergénérationnel et lutter contre les stéréotypes liés à l'âge dans le respect des valeurs de l'entreprise.

2. Bienveillance et respect

Agir en toute bienveillance et respect avec l'ensemble de nos collaboratrices et nos collaborateurs, tout au long de la carrière professionnelle, quel que soit leur âge.

3. Développement des compétences

Accompagner le développement des compétences et encourager les collaboratrices et les collaborateurs à s'engager sur des actions de développement de leur employabilité et à s'ouvrir à de nouvelles perspectives de carrière.

4. Opportunités professionnelles et recrutement à tout âge

Offrir des opportunités tout au long de la vie professionnelle, renforcer la formation continue, développer des immersions et recruter des personnes à toutes les étapes de leur carrière, pour permettre à chacun (e) de travailler dans un environnement inclusif jusqu'au départ à la retraite.

5. Transmission de compétences

Favoriser la transmission des savoirs et le partage d'expérience entre les générations en mettant en place des dispositifs dédiés et en favorisant toutes initiatives mettant en avant les échanges intergénérationnels.

6. Valorisation et rôles modèles

Valoriser les collaboratrices et les collaborateurs expérimentés, mettre en lumière des parcours inspirants et des rôles modèles pour faire évoluer la perception sur l'âgisme.

7. Santé et bien-être au travail

Proposer un accompagnement adapté et individualisé sur les aspects de santé et de bien-être au travail tout au long de la carrière*.

8. Soutien aux collaboratrices aidants

Accompagner et soutenir les collaboratrices et les collaborateurs aidants.

9. Préparation à la retraite

Accorder une attention particulière à la préparation et à l'accompagnement du départ à la retraite (dispositifs de transition). Au moment du départ, remercier les collaboratrices et collaborateurs en célébrant et en saluant leur carrière.

10. Maintien du lien post-retraite

Après le départ, pour celles et ceux qui le souhaitent, l'entreprise peut proposer de conserver le lien notamment par les Alumni, ou favoriser un engagement associatif.

*notamment liés à la ménopause, à l'andropause...

En direct du CSE 19 et 20 DECEMBRE 2024

- * Cette signature s'inscrit dans le sens des actions déjà mises en place en faveur du bien-vivre ensemble au travail de l'ensemble des agents de France Travail avec :
- l'accord QVT (qualité de vie et conditions de travail) : stage de préparation à la retraite, souplesse dans les modalités de cumul de la réduction horaire pour les agents de droit privé de plus de 60 ans travaillant selon une base horaire
 - l'accord Formation : abondement complémentaire du CPF des agents de droit privé de 58 ans et +



Cette charte n'est pas spécifique à France travail et ne saurait se substituer à un accord senior mais aujourd'hui les négociations nationales sont à l'arrêt. Une réunion est prévue au mois de mars sur ce sujet et la CFE-CGC y sera présente pour faire avancer ce sujet

Point politique sociale: action Violences Sexistes Sexuelles au Travail pour 2025

- 25 janvier : communication harcèlement de rue
- 8 mars : renforcer la prévention sur le harcèlement dans les transports en commun
- Début juin : vidéo commune sur les missions des référents harcèlement Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail
- Prévention de la discrimination pour les personnes LGBTQIA+ : une communication est à venir

Journée des aidants du 14 janvier : déjà 45 inscrits pour 50 places !

Inscrivez vous par C'ZAM en utilisant la rubrique « Aides »

Point ASC :

Un travail devra être fait en 2025 sur les dossiers de secours en interne en lien avec nos assistantes sociales et la référente de l'établissement.

164 inscrits pour 40 places pour le Cambodge, 137 inscrits pour la Croatie pour 40 places. Nous avons dû procéder à un tri dans le respect du livret du CSE :

Selon le nombre des inscriptions à un séjour, la sélection des demandes se fera en appliquant les critères ci-dessous dans l'ordre suivant :

- Un ayant droit accompagné d'une personne extérieure,
- Les ayants droits (sans l'agent),
- L'agent accompagné(e) d'une personne extérieure,
- Priorité sera donnée aux agents pour lesquels le CSE aura le moins participé financièrement toutes prestations confondues* (hors dotation agent, dotation enfant et prestations garde d'enfant entre la date de sortie de l'année N et le 1er janvier de l'année N-1)
-
- Et si malgré tout, l'application des règles ci-dessus ne permet pas d'atteindre le nombre de participants requis, sera ajouté au cas 4 le critère du 1er janvier de l'année N-2.

**Cela concerne la billetterie, les nuitées, les sorties, les voyages, les linéaires subventionnés par le CSE.*

Point commission environnement :

Une nouvelle note sur les dons de matériels est arrivée de la DG permettant de définir ce qui peut être donné ou pas.

**Le prochain CSE ordinaire
30 janvier 2025**

Retrouvez nos informations sur www.cfecgc-metiersdelemploi.fr !

Bonne fêtes de fin d'année à tous !