

En direct du CSE de Mars 2025

Campagne de promotion 2024

L'enveloppe disponible est de 0.8% de la masse salariale, pour 2024 c'est 36.3% d'agents promus sur un effectif de 2 036 personnes (36% pour 2023) soit 466 changements de niveau et 270 primes.

Répartition des salariés

DT 22 : 293
DT 29 : 475
DT 35 : 545
DT 56 : 393
DR : 192
DPSR : 138

Répartition des promotions

DR	• 44 Niveau-échelon • 30 Primes • 1 Relèvement de traitement
DT 22	• 69 Niveau-échelon • 32 Primes • 1 Relèvement de traitement
DT 29	• 112 Niveau-échelon • 54 Primes • 1 Relèvement de traitement
DT 35	• 120 Niveau-échelon • 81 Primes • 0 Relèvement de traitement
DT 56	• 90 Niveau-échelon • 53 Primes • 0 Relèvement de traitement
DPSR	• 21 Niveau-échelon • 20 Primes • 0 Relèvement de traitement

Répartition des 553 agents concernés par un 20.4

100 employés
179 techniciens
198 agents de maîtrise
76 cadres
51% des agents en 20.4 ont eu une promotion

11 recours en CPNC en Bretagne dont 6 ont obtenus un changement d'échelon.



Pour la CFE-CGC :

Nous regrettons qu'il n'y ait pas un budget spécifique pour les promotions automatiques des agents concernés par le 11.3C (début de carrière des agents de C1 à D1) afin que l'enveloppe des 0.8% puisse concerner plus de collaborateurs.

Accord sur le télétravail et le travail de proximité

	Candidatures Agents			Candidatures validées par les managers (acceptation totale et acceptation partielle)				Candidatures refusées par les managers			
	Droit privé	Droit public	Total	Droit privé	Droit public	Total	Taux de validation	Droit privé	Droit public	Total	Taux de refus
Télétravail	1712	107	1819	1667	105	1772	97,42%	9	0	9	0,49%
Mixte	68	0	68	67	0	67	98,53%	0	0	0	0,00%
Travail de proximité	2	2	4	1	1	2	50,00%	1	0	1	25,00%
Total	1782	109	1891	1735	106	1841		10	0	10	

Pour la CFE-CGC :

Pour avoir une photo réaliste des souhaits des salariés, il nous manque la corrélation demande, acceptation et quotité de temps de travail. Nous notons peu de refus et donc peu de recours possibles. La CFE-CGC s'interroge sur la réalité des directives impactant le choix des salariés, avec la contrainte de la continuité de service.



Prime d'intéressement



Pour la CFE-CGC :

Cette prime d'intéressement est bienvenue en ces temps de forte inflation. Elle reflète notre travail commun et sera reconduite pour 2025.

Même si la NAO, voulue par nos tutelles, reste insuffisante, la CFE-CGC continuera d'œuvrer pour une augmentation générale des salaires.

Programme de Gouvernance

La Bretagne est en avance de phase par rapport aux autres régions. Une dynamique de coordination efficace est en place dans une majorité des comités locaux.

Les directeurs de Site restent la pointe aiguisée de la mise en place de l'acculturation mais sont en attente d'un appui opérationnel de la Direction Régionale, notamment au travers de la mise à disposition d'une trame commune du RI.

AVANCEMENT DE LA CO CONSTRUCTION DES FEUILLES DE ROUTE CDEFI/CTEFI



Modalité Suivi et d'Accompagnement

Pour la CFE-CGC :

Suite à la mise en place de l'expérimentation MSA, nous constatons aujourd'hui et malgré la sonnette d'alarme de la CFE-CGC, concernant les RPS, que le compte n'y est pas.

Ces alertes ont enfin été entendues par le National. La DG propose alors que l'expérimentation continue, sous réserve d'adhésion et de volontariat des collectifs concernés.

Les 5 agences Bretonnes décideront donc de la poursuite ou non de cette expérimentation.

Même si à la CFE-CGC, nous sommes satisfaits enfin de la prise en compte des alertes, il n'en demeure pas moins que des dommages collatéraux auraient pu être anticipés au moment de la mise en place ; on ne doit pas jouer avec la santé et les RPS de nos collaborateurs.



Vous souhaitez des précisions sur un sujet, contactez-nous dès maintenant au 06 22 05 78 54 ou Syndicat.CFE-CGC-Bretagne@francetravail.fr

La CFE-CGC représente les Techniciens, Agents de maîtrise et Cadres

A compter de D1, coefficient 551 ou conseiller niveau 2.2