

En direct du CSE du 20 novembre

Politique sociale

La CFE-CGC métiers de l'emploi s'exprime aujourd'hui sur la politique sociale de 2024. Spontanément nous pourrions dire « A quoi bon ... ! » au regard de la temporalité !

Néanmoins, nous reconnaissons que des bonnes choses ont eu lieu en 2024, avec le dispositif « proche aidant » notamment ou l'implication du service QVT et du service social. Les documents présentés prouvent d'ailleurs l'implication des services de la DR.



Cependant, nous tenons à identifier plusieurs points qui nous questionnent défavorablement.



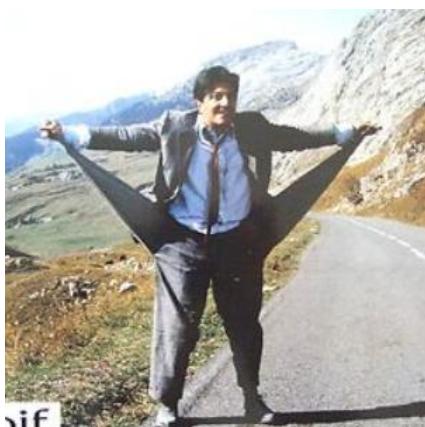
Nous dénonçons le manque de prise en compte de la qualité de vie au travail des agents alors même que le dernier baromètre social révèle un **rythme de changement trop élevé** pour près de 70% des agents et une **charge de travail insoutenable** pour un tiers d'entre eux ...

Nous travaillons avec un système et des outils qui ne permettent pas de travailler sereinement (pannes informatiques, changement de logiciels, ou multitude de systèmes, complexité des multiples processus qui n'en facilitent pas la compréhension et qui peuvent être source de dysfonctionnements). Ces différents problèmes nous forcent à nous adapter en permanence, sont très chronophages et nous ralentissent dans la délivrance des services que sont en droit d'attendre nos usagers.



Rémunérations :

- Des **salaires** de début de carrière qui ne sont **pas attractifs** et n'évoluant pas assez rapidement. Il est anormal que des agents reçoivent la prime d'activité. Il est difficile de mobiliser le personnel dans ces conditions. Le risque est grand de ne pouvoir le garder à terme.
- Des **évolutions** de rémunérations **insuffisantes** au regard de l'inflation
- Des NAO à zéro (par décision unilatérale de l'employeur) en 2024 et 2025

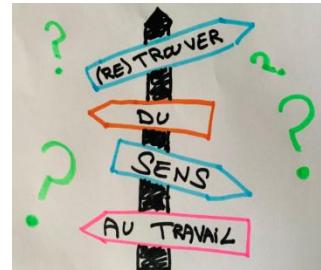


Une politique nationale pour l'emploi très ambitieuse sans que les **moyens humains et financiers** ne soient au rendez-vous. Politique nationale qui, au regard des situations politique et économique, est en complet décalage par rapport à son ambition nationale du retour au plein emploi.

En direct du CSE du 20 novembre

Concernant les managers :

- Des outils de pilotage qui ne cessent d'évoluer et qui ne sont pas toujours adaptés aux besoins des managers. Ces évolutions les obligent à des **questionnements permanents**, à des adaptations quotidiennes, pour obtenir les informations dont ils ont besoin. Ils mobilisent en permanence des trésors de pédagogie auprès de leurs collègues pour **expliquer le sens de nos actions** et de notre engagement.
- Mais nous tenons à souligner l'appui constant des fonctions support qui se rendent disponibles pour aider leurs collègues du réseau.



- La crise des vocations : un outil « repère » qui bloque les vocations et un nouveau dispositif « pépite » qui permet aux candidats de se confronter aux réalités du terrain
- La multiplicité des compétences demandées**, la complexité des missions à réaliser sont sources de difficultés à recruter.
- Des **encadrants démissionnent** ou demandent à retourner vers des postes de production. Ces tensions sont encore plus criantes pour les **recrutements externes** comme nous l'ont montré les départs des Directeurs d'agence d'Issoudun et d'Argenton.



Et pour finir en 2025 le **plan efficience** que beaucoup d'agents pressentent comme un **plan social déguisé**.



Nous n'oubliions pas la nouvelle **révolution technologique** de l'IA que l'on sait **inéluctable** mais dont personne ne connaît la portée à long terme.

Tous ces éléments ne font qu'alimenter une **insécurité** sous-jacente de l'ensemble des **salariés**.

Pour toutes ces raisons nous avons voté **contre** la politique sociale 2024.

Pour faire bouger les choses, nous aurons besoin de vous !

Prochain CSE ordinaire le 26 novembre