MÉTIERS DE L'EMPLOI

SYNDICAT DES TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE, CADRES

Brèves CSEC

CFE-CGC



Réunion du 19 novembre

01 Information et consultation sur le projet CSP AGF

Point présenté par Alexandra Lenormand DGA adjointe DAFG), Guillaume Chambefort (Directeur compta et finances), Alexandre Pace (directeur immo et contrats nationaux). Après présentation du sujet envisageant la création de 4 CSP (CAC, section III, trésorerie-rapprochement bancaire, voyages) les OS ont voté à l'unanimité une proposition de résolution d'une expertise par le cabinet Degest.

02 Information sur le mode produit

Point présenté par Vincent Camboulives (DGA Tech-directeur Produits à l'échelle).

Position et questions CFE-CGC :

Document manquant de pédagogie et de clarté alors qu'élément important de la transformation
Absence de comparaison mode produit/mode projet
Pas de bilan ni de preuve de valeur expliquant ce choix méthodologique
Absence de co- présentation avec le métier malgré pluridisciplinarité des équipes
Risques de travail cloisonné produit par produit sans vision globale

Position direction:

Une méthode de fonctionnement mise en place depuis plusieurs années à la DSI, puis à la DGA Tech
Fondée sur 4 principes: impact de nos décisions, satisfaction utilisateur, itérer rapidement avec les utilisateurs, avec des équipes pluri-compétentes.
Une centaine de produits ont été crées.
Le mode projet et le mode produit coexistent et ne seront jamais opposés. Le mode projet est une organisation « de pleins de produits ».
Chaîne de valeur permet d'avoir une vision globale et les objectifs et indicateurs de la Tri garantissent une cohésion entre les produits.
La méthode fait l'objet d'échange via un canal de communication « VIPM » où product managers-responsables produit partagent leurs pratiques.
Les RH considèrent que cette méthode n'a pas d'impact direct sur les conditions de travail.

MÉTIERS DE L'EMPLOI

SYNDICAT DES TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE, CADRES

Brèves CSEC

CFE-CGC



Réunion du 19 novembre

03 Information sur un simulateur d'entretiens managériaux

Point présenté par Caroline Rubio (Cheffe du département Parcours managériaux et appui aux établissements)

Position et questions CFE-CGC :

Demande d'avoir une démonstration de l'outil, plus explicite
Absence des résultats du test proposé aux managers, la nature des questions posées et les points d'amélioration
Pourquoi test proposé à seulement 600 managers, quel coût et ROI ?
Raisons du choix d'une solution IA alors que des formations managériales existent ?
Dispositif en lien avec les 7 compétences clés Atout Manager et/ou baromètre interne ?

Position direction :

Développé en interne avec un prestataire et appui DGA Techet qui se trouve dans chat FT
Ne remplace pas la relation interpersonnelle
Simple outil d'entraînement avec des scénarios remontés par les managers
La négo en cours sur l'accord IA n'empêche pas de développer des solutions IA
Les données sont supprimées au bout de 6 mois ou à tout moment par l'utilisateur.
Aucun partage du rapport et données disponibles uniquement pour les managers
Consignes aux managers de ne pas donner d'info personnelle dans l'entretien
L'outil n'apprend pas des simulations, mais démarche progressive avec d'autres typologies d'entretien à venir
S'appuie sur les référentiels et attendus managériaux. Complémentaire aux formations notamment celle sur les « entretiens managériaux ».
Pas d'obligation d'utilisation (volontariat).
Pas d'intention d'intégrer le simulateur dans les formations.

04 Point d'étape sur FT PRO

Point présenté par Victor Beauté (directeur adjoint FT Pro)

Position et questions CFE-CGC :

Difficulté majeure d'augmenter le taux de recours des entreprises à FT (24,2% en stagnation) et de conserver la même qualité de service et d'intermédiation.
Interrogation sur la capacité de FT à assumer cette charge de travail (tx de recours) et sur la part que doit prendre le RPE
Quelle montée en compétences des partenaires du RPE et du niveau d'interopérabilité des outils FT/RPE ?
Besoin d'en savoir plus sur le service du conseil RH et du périmètre qu'il recouvre
Difficulté pour le CDE de répondre à des questions du recruteur sur d'autres champs que le recrutement (indemnisation)
Quel développement de compétences prévu des agents et des REA sur le « commercial » ?
Orientation vers plus de spécialisation sectorielle des portefeuilles ?
59% des DE sans OE depuis 6 mois: situation en lien avec charge de travail des conseillers, taille des portefeuilles ?
Qualité des offres

Brèves CSEC

CFE-CGC



Réunion du 19 novembre

04 Point d'étape sur FT PRO (suite)

Position direction:

Objectifs taux de recours : 35% prévu par la tri pour fin 2027 va être difficile à atteindre, même si ça remonte grâce aux conseillers.
Compétences commerciales : reconnaît que FT n'est pas une agence intérim et n'a pas d 'objectif lucratif mais nécessité de valoriser un service gratuit et une expertise territoriale. Mise en place de formation « prospecter et fidéliser les entreprises ». Pour les managers : « Ambassadeurs FT Pro » concerne toute la ligne managériale avec objectif de former tous les REA fin 2027.
59% de DE sans OE après 6 mois : campagne de mails prévue et perspective de systématiser la proposition d'offres toutes les semaines.
Partenaires : habilitation partielle de 3000 partenaires à OSCAR pour la prospection
Interopérabilité : expérimentation via une OPCO pour recevoir directement des OE de la part de petites entreprises locales
Périmètre conseils RH : le but n'est pas de faire du conseiller : 4 thématiques : marque employeur (valorisation), efficacité du processus de recrutement, intégration dans l'emploi, ouverture à tous les publics (plus inclusifs) notamment situation TH.
Spécialisation conseiller sectoriel : existe encore parfois en agence. Souhaite approche ouverte pour une montée en compétence du conseiller sur 1 ou quelques secteurs professionnels.
Modèle freemium : il s'agit d'un niveau de service avec publication simple ou de bénéficier d'un accompagnement conseiller FT Pro. Concerne surtout les jobboards pour mettre en visibilité et valoriser des offres (via Astro : système de captation d'offres).
Qualité des offres : travail sur un Qualiscore testé début 27 pour apporter plus de conseil qui se traduira ensuite par du « ranking ». Valorisation aussi des entreprises qui ont des bonnes pratiques (ex : qui répondent aux candidats).
Nb prospections : 450 000 réalisées à la fin de l'année.

05 Questions diverses

CFE-CGC : déclaration (Frédéric-Paul) de soutien aux collègues de Grande Synthe (Haut de France) agressés le 13 novembre.

Direction : message envoyé à tous les agents des HDF. Le DE est soumis à un contrôle judiciaire jusqu'à son jugement. Vigile en mission dans l'agence. Courage des collègues intervenus.

CFE-CGC : déclaration (Frédéric-Paul) concernant les agissements de l'ex-DRAPS de BFC en mission à la DG.
Lien avec l'autre affaire concernant une salariée de FT et détournement de fonds relayé par la presse.

Direction: des mesures ont été prises (y compris à la DG apparemment) et vigilance sur la suite à donner, avec mise en sécurité des collègues de BFC. Sur l'autre affaire: être extrêmement prudent, pas d'autres éléments à donner même si impact image de marque.