SYNDICAT DES TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE, CADRES

Compte-rendu du CSE du 29/10/2026





Au sommaire

- **Actualités de la Direction**
- Information en vue d'une consultation sur la **situation économique et financière**
- Information en vue d'une consultation sur le **DUERP Nouvelle Aquitaine**
- Présentation du projet **Accueil en Agence (AENA)**
- Information sur le pilote **Plateforme de Données Usagers**
- Compte rendu des réunions **CSSCT** des 09/06, 21/07 et 08/09/2026

Vous avez des questions, des remarques, un besoin d'accompagnement ? Vous souhaitez nous rejoindre, vous investir ? Contactez-nous - Nous vous rappellerons rapidement !

Mail ➡️ syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr

Tél/SMS ➡️ 06.22.93.23.37 du lundi au vendredi

WhatsApp (7j/7) Flashez le QR/Code ➡️

SYNDICAT DES TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE, CADRES

Rejoindre la CFE-CGC, c'est choisir d'agir.

Au quotidien, vous prenez des décisions, vous accompagnez des DE, des entreprises, des collègues. Vous gérez des situations complexes…
Et pourtant **combien de fois avez-vous eu le sentiment de ne pas être entendu , de subir plutôt que d'agir ?**

À la CFE-CGC, nous faisons un constat simple 👉 **les meilleures décisions naissent du terrain, pas des injonctions descendantes. C'est pourquoi nous avons besoin de vous. Pas uniquement de nouveaux adhérents. Mais aussi de regards, d'idées, d'engagements, à tous les niveaux :**

- en tant que **sympathisant**, pour relayer, partager, faire remonter
- en tant qu'**adhérent**, pour peser collectivement
- en tant que **futur candidat au CSE**, pour porter la voix de vos collègues

🎯 **Notre objectif**
🔲 Redonner du pouvoir d'agir aux managers, aux experts, aux conseillers.
🔲 Faire reconnaître la réalité du travail derrière les indicateurs.
🔲 Créer des espaces où l'on peut dire, proposer, construire.

🤝 **Concrètement, s'engager à la CFE-CGC, ce n'est pas "faire du syndicalisme" au sens caricatural.**
🔲 C'est comprendre les enjeux, contribuer à des positions utiles, défendre des conditions de travail réalistes, et surtout… ne plus rester seul

🔎 **Vous hésitez ? C'est normal.**
❓ **Mais la vraie question est peut-être ailleurs ?**
👉 **Qui parlera de votre réalité si vous ne le faites pas ?**

📩 **Envie d'échanger, sans engagement ? Contactez-nous. Discrètement. Simplement.**

Vos relais en région

syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr - Tél/SMS 06.22.93.23.37


Stephen Santiago


Marie-Anne Terrière


Marc-Antoine Bonacasa


Isabelle Grand-Morcel


Marjorie Pichevin


Kader Adda


Catherine Lopez


Thierry Darfeuille


Grégory Marlière

SYNDICAT DES TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE, CADRES

Actualités de la Direction



- **Déplacements du Directeur Régional :** Le DR s'est rendu sur les sites de La Rochelle Bel-Air, Limoges Leclerc, Saint-Astier, Bergerac, Villenave-d'Ornon, les plateformes de Limoges, Saint-Benoît, La Rochelle et a inauguré le nouveau site du Grand Dax regroupant Dax et Saint-Paul-lès-Dax.
- **Accord NAO :** Signature de l'accord par 6 organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO, FSU, SNAP), accordant une augmentation de 1,5 % du salaire de base (partie fixe et valeur du point) au 01/10/26 pour les salariés de droit privé. Les discussions se poursuivent avec les tutelles pour le statut public.
- **Revalorisation des Titres-restaurant :** La valeur du titre-restaurant augmente à 12,20 € pour l'ensemble des agents dès la paie d'octobre 2026.
- **Nouveau Référentiel des Métiers :** Entrée en vigueur au 01/10/2026 de l'avenant n°1 qui simplifie la nomenclature, ajuste 12 amplitudes d'emploi, regroupe 11 emplois en 5 et crée 14 nouveaux emplois.
- **Accord Égalité Professionnelle :** Signé à l'unanimité des OS participantes, il renforce le volet santé et bien-être au travail (prise en compte du cancer, des pathologies liées au cycle menstruel, ...).
- **Heures sortie anticipée les veilles de fêtes de fin d'année :** Accord de 2 heures d'absence rémunérée (sans générer de crédit) les après-midis du jeudi 24/12 et du jeudi 31/12/2026.
- **Mois du don du sang et du plasma :** Partenarial solidaire avec l'EFS durant le mois de novembre, assortie d'autorisations d'absence rémunérées (1h30 pour le don de sang, 2h pour le don de plasma).
- **Lancement du chatbot Leeloo :** Assistant intégré sur Teams pour sensibiliser les agents et analyser les courriels suspects de phishing.
- **Incident sur l'annuaire national intranet :** Information sur un accès frauduleux et une exfiltration de données professionnelles d'agents via l'accès d'un volontaire en service civique (aucun mot de passe exfiltré) et notification à la CNIL. Aucun impact sur **notre** annuaire régional. Les agents concernés ont reçu un message de la Direction.
- **Charte Éthique de l'IA :** Présentation du cadre et des engagements éthiques de France Travail pour encadrer les usages de l'intelligence artificielle.

SYNDICAT DES TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE, CADRES NOUVELLE AQUITAINE

TECHNICIEN-NE * | AGENT DE MAITRISE | CADRE

MANAGERS et NON MANAGERS

* A compter de D1 ou 2.2



Besoin de nous contacter ? ➡️ syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr - Tél/SMS ➡️ 06.22.93.23.37

Information en vue d'une consultation sur la situation économique et financière

- **De quoi s'agit-il ?** Chaque année, la Loi impose à la Direction de présenter la Situation Économique et Financière aux représentants des salariés (CSE en région et CSEC au niveau national). L'objectif est de vérifier d'où vient l'argent public (subventions de l'État, contributions de l'Assurance Chômage) et comment il a été concrètement dépensé. Les élus analysent si les moyens financiers et humains accordés par la Direction sont suffisants pour permettre aux agences de réaliser correctement leurs missions auprès du public.

- **Présentation de la Direction -** Les dépenses globales d'intervention en Nouvelle Aquitaine ont baissé de 15% par rapport à 2024 (143,9 millions d'euros dépensés). La Direction a fortement réduit les Aides Individuelles à la Formation (AIF) (-55% en volume, soit 6 000 formations en moins) pour réaliser des économies au bénéfice des POEI (+22% en volume). Les perspectives 2026 : Le budget d'intervention de départ affiché est en baisse (114,4 millions d'euros). Bien que la Direction indique avoir couvert les demandes initiales des agences, le DR a reconnu lors de la réunion qu'en 2026, la région n'allait pas réussir à consommer la totalité des enveloppes de formation et allait devoir rendre des crédits à l'État, ce qu'il qualifie d'échecs face aux besoins du territoire. Perte nette de 13 postes CDI attribués à la Nouvelle-Aquitaine du fait d'un redécoupage des effectifs au niveau national (OPERA). Locaux et investissements : Les charges de fonctionnement des agences sont maîtrisées, mais les loyers augmentent en raison de grands projets de déménagement/réaménagement régionaux (ex. DR Bordeaux) et du déploiement de travaux de sûreté dans les sites.



La position des élus CFE-CGC Métiers de l'Emploi

Ce sujet a d'abord fait l'objet d'une consultation au CSEC car il s'agit avant tout de la situation économique et financière de France Travail... mais cette présentation est ensuite déclinée région par région dans les CSE respectifs qui doivent rendre un avis sur la manière dont leur DR a consommé les budgets alloués au bénéfice de son territoire.

Au CSEC, les élus CFE CGC ont rendu un avis défavorable. Cette position s'appuyait notamment sur les constats du rapport d'expertise comptable :

- ***Un effet ciseau intenable** : Alors que le chômage réaugmente et que le volume d'activité de France Travail progresse continuellement, les ressources globales de l'opérateur et les crédits d'État sont en nette régression (-103,2 M€ de produits en 2025, coupe unilatérale de 109,7 M€ sur la subvention de l'État).*
- ***Recherche d'efficience au détriment des agents** : Pour afficher un résultat comptable équilibré, la DG coupe dans les aides d'intervention et réduit la masse salariale et les effectifs (-281 ETP en 2025, -471 ETPT au budget 2026).*
- ***Surcharge de travail et perte de sens pour l'encadrement et les équipes** : La CFE-CGC souligne que les économies budgétaires ne sont pas virtuelles : elles se traduisent sur le terrain par un alourdissement brutal de la taille des portefeuilles, des redéploiements d'effectifs forcés et un gain de productivité permanent exigé des agents et de la ligne managériale, sans moyens humains adaptés.*
- ***Pénurie de reconnaissance salariale** : La CFE-CGC dénonce le gel/remise en cause d'avantages (maintien incertain de la PPV), le désengagement financier de l'État transféré sur l'Unédic et l'absence de revalorisation à la hauteur de la charge de travail imposée aux agents publics et privés.*

Les élus CFE CGC Nouvelle Aquitaine se prononceront sur la version régionale au prochain CSE.

CFE CGC MÉTIERS DE L'EMPLOI
SYNDICAT DES TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE, CADRES
NOUVELLE AQUITAINE

MANAGERS et NON MANAGERS
TECHNICIEN-NE *
AGENT DE MAITRISE
CADRE
* A compter de D1 ou 2.2



Information en vue d'une consultation sur le DUERP Nouvelle Aquitaine

- **De quoi s'agit-il ?** Le DUERP est un outil légal et obligatoire qui vise à préserver la santé physique et mentale des travailleurs sur leur lieu de travail : Il recense l'ensemble des risques auxquels les agents sont exposés dans chaque bâtiment de l'établissement. Il permet de mesurer ce qu'il reste d'un risque une fois que les équipements et règles de sécurité actuels sont pris en compte. Le DUERP sert de base pour élaborer le plan d'action annuel de prévention (appelé PAPRIPACT), qui fixe les travaux, formations et protocoles à déployer l'année suivante.

Présentation de la Direction : La cartographie s'appuie sur un outil national (SIMR) qui évalue 11 familles de risques classiques (agressions, risques psychosociaux, chutes, incendie, travail sur écran, etc.).

- Suite aux récents événements climatiques et aux incendies de l'été, la Direction et la CSSCT ont ajouté 2 risques complémentaires spécifiques : les risques naturels (feux de forêt, inondations) et les risques technologiques (sites industriels SEVESO, centrales).
- Pour évaluer le niveau de risque de chaque site, la Direction croise les données réelles du terrain : le baromètre interne de satisfaction, le taux d'absentéisme, les fiches de signalement et les déclarations d'incivilités.
- Suite aux échanges avec les élus du personnel, le document intègre désormais des mesures sur la gestion du bruit et le contrôle des champs électromagnétiques (Wi-Fi et téléphones portables).

Quel est l'impact concret sur le terrain pour les agents ?

- Priorité sur les agences sous tension : Les sites dont les indicateurs se dégradent fortement (par ex. en matière de stress ou de climat de travail) sont classés en criticité forte. Cela déclenche un accompagnement prioritaire des équipes par la médecine du travail et des RH.
- L'analyse révèle que 54,5 % des signalements d'agressivité surviennent à distance (par téléphone, courriel ou courrier). Le plan d'action préconise donc la création d'un protocole spécifique pour protéger et accompagner les agents face à ces incivilités numériques.
- Le diagnostic permet de planifier l'achèvement du programme d'équipement de sécurité (alarmes, anti-intrusion) sur les 44 sites régionaux restants d'ici juin 2027.



Intervention de la CFE-CGC Métiers de l'Emploi : *La CFE-CGC salue le travail des équipes de la Direction pour la qualité et la richesse du document présenté. La cotation est argumentée, les critères sont lisibles, et la collaboration avec la CSSCT a été constructive. L'ajout des risques naturels et technologiques, après les crues et les incendies de cette année, est une initiative que nous saluons.*

Les indicateurs présentés offrent une base précieuse pour la suite : ***841 signalements d'agression au premier semestre***, ***78 fiches RPS en huit mois***, ***une confiance dans l'avenir à 50 %***, *des écarts de température importants sur certains sites. Le support identifie lui-même deux pistes de progrès : l'action sur la charge de travail, et la prise en charge des agressions qui arrivent à distance.*

Dans cet esprit, nous formulons trois propositions.

- *Revoir, lors de la mise à jour, la cotation du moyen relatif au suivi de la charge de travail.*
- *Engager dès que possible le protocole de prise en charge des agressions à distance.*
- *Examiner une marge d'amélioration propre aux 21 sites en criticité forte sur l'environnement de travail, pour qu'ils bénéficient d'actions prioritaires.*

Sur la démarche, nous serions favorables à ce que les agents soient associés à la cotation de leur site, et à ce que le calendrier permette au CSE d'être consulté sur les DUERP finalisés, en cohérence avec la présentation du PAPRIPACT.

CFE CGC MÉTIERS DE L'EMPLOI
SYNDICAT DES TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE, CADRES NOUVELLE AQUITAINE

TECHNICIEN-NE * AGENT DE MAITRISE CADRE
MANAGERS et NON MANAGERS
* A compter de D1 ou 2.2



Présentation du projet Accueil en Agence (AENA)



- **De quoi s'agit-il ?** AENA est la nouvelle application informatique développée par France Travail pour remplacer l'ancien outil d'accueil (GOA), devenu obsolète et techniquement difficile à faire évoluer. Il s'agit d'un système de gestion numérique de l'accueil physique dans les agences. À son arrivée en agence, l'usager scanne un QR code affiché sur un totem à l'aide de son smartphone.
  - s'il a RDV, le scan confirme l'arrivée. Un message informe le visiteur que son conseiller est prévenu et va venir le chercher. Plus besoin de faire la queue.
  - sans RDV : Le visiteur s'identifie (n° téléphone, identifiant ou nom/prénom/date de naissance). Il reçoit un numéro de passage sur son téléphone et attend d'être appelé sur l'affichage dynamique de la salle d'attente.

Présentation de la Direction : L'objectif affiché est de désengorger les files d'attente physiques à l'accueil en traitant automatiquement les personnes qui ont déjà rendez-vous et transformer le temps d'attente en « temps utile » pour permettre aux usagers de découvrir les opportunités, ateliers et événements affichés dans l'agence.

La Direction insiste fortement sur le fait qu'AENA reste un simple outil de coordination qui « ne remplace pas l'analyse du conseiller », « ne décide pas seul », « ne modifie pas les règles métiers » et « ne se substitue pas à l'organisation locale ».

Expérimenté sur 5 agences pilotes, la Direction souligne que 75 % des DE signalent en autonomie via le QR code, avec des taux de satisfaction mesurés supérieurs à 4/5 chez les DE et les conseillers.

Position de la CFE-CGC Métiers de l'Emploi Nouvelle Aquitaine

Le remplacement de l'outil actuel répond à une attente des conseillers, et la conception menée avec des agents de terrain est une démarche que les élus CFE-CGC apprécient.

Le support présenté étant celui du CSEC, nous souhaitons connaître sa déclinaison en Nouvelle-Aquitaine : calendrier, agences concernées, articulation avec NOVA, ainsi que les enseignements chiffrés du pilote.

Trois sujets retiennent particulièrement notre attention.

- *D'abord, **l'accompagnement des usagers qui ne se signalent pas seuls**, et les moyens prévus à l'accueil pour cela.*
- *Ensuite, **la gestion des retards**, qui reposera sur l'agent d'accueil.*
- *Enfin, **l'usage des données horodatées** : une précision écrite sur leurs finalités, notamment l'absence d'usage pour l'appréciation individuelle, rassurerait les équipes.*

Nous proposons enfin que la déclinaison régionale soit présentée au CSE avant le déploiement.

CFE CGC
MÉTIERS DE L'EMPLOI
SYNDICAT DES TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE, CADRES
NOUVELLE AQUITAINE

MANAGERS et NON MANAGERS
TECHNICIEN-NE *
AGENT DE MAITRISE
CADRE
* A compter de D1 ou 2.2



Information sur le pilote de Plateforme de Données Usagers (PDU ou CDP)

- **De quoi s'agit-il ?** La Plateforme de Données Usagers est une technologie de marketing digital qui rassemble et croise deux types d'informations dans un fichier unique : les données administratives déjà connues dans le dossier du DE (métier recherché, âge, historique, etc.) et le comportement numérique en temps réel du DE lorsqu'il navigue sur le site www.francetravail.fr (clics, recherches, temps passé sur une offre). Les informations sur ces démarches automatiques remontent également dans NOVA, OSCAR, MAP pour permettre aux conseillers de connaître les interactions réalisées par le DE.
  - ex. côté DE : Si le système détecte qu'un DE consulte à plusieurs reprises des offres dans un métier qui ne figure pas sur son profil, une fenêtre pop-up ou un courriel lui est envoyé automatiquement. Le message lui suggère de mettre à jour son profil, de tester l'outil MétierScope ou d'écrire à son conseiller.
  - ex. côté Recruteur : Si une entreprise cherche des profils dans la banque de CV pendant plus de 2 minutes sans contacter personne ni déposer d'offre, un message automatique lui est adressé pour lui proposer de publier une offre ou de contacter son conseiller France Travail Pro.



- **Présentation de la Direction :** cet outil doit aider à réduire le délai moyen de chômage de 3 semaines et apporter « le bon service au bon moment ».
- Il s'agit d'un strict test de 6 mois et non d'une généralisation pré-décidée. Si le test ne démontre pas une réelle valeur ajoutée pour les usagers, il ne sera pas déployé à l'échelle nationale en 2027.
- L'outil envoie des messages automatisés sans demander d'action obligatoire aux conseillers. Au contraire, l'enrichissement des données dans NOVA doit aider les agents à mieux prioriser leurs actions et à intervenir là où la valeur ajoutée humaine est la plus forte.
- Aucun algorithme d'IA ni décision automatisée n'est intégré dans ce test.

Intervention des élus CFE-CGC Métiers de l'Emploi

La CFE-CGC partage l'objectif de ce projet : mieux rapprocher les demandeurs d'emploi et les entreprises, notamment les TPE et PME. ***La démarche retenue, un test limité suivi d'un bilan, nous paraît adaptée****.*

L'expérimentation étant déjà engagée dans les neuf agences des Pyrénées-Atlantiques, nous aimerions connaître la manière dont les agents ont été informés et accompagnés, ainsi que les premiers enseignements disponibles.

Cet outil marque une évolution dans la relation avec les usagers. ***Pour accompagner sa bonne appropriation, il nous semblerait utile que le CSE dispose de l'avis du comité éthique, des échanges avec la CNIL et des informations sur l'hébergement des données. Une confirmation écrite que ces données ne seront pas utilisées dans le cadre du contrôle de la recherche d'emploi contribuerait à la confiance des usagers comme des conseillers.***

Côté métier, nous souhaiterions que le conseiller puisse voir les messages reçus par le demandeur d'emploi, et l'exclure du dispositif lorsque son parcours le justifie. ***Nous serons également attentifs à la façon dont le temps dégagé sera réinvesti dans l'accompagnement.***

Enfin, nous proposons que le bilan soit présenté au CSE, avant toute décision de passage à l'échelle en 2027.

CFE CGC
MÉTIERS DE L'EMPLOI
SYNDICAT DES TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE, CADRES
NOUVELLE AQUITAINE

TECHNICIEN-NE *
AGENT DE MAITRISE
CADRE
MANAGERS et NON MANAGERS
* A compter de D1 ou 2.2





Compte rendu des réunions CSSCT des 09/06, 21/07 et 08/09/2026

Les échanges en CSE ne reprenant que de manière partielle les comptes-rendus CSSCT, en voici un résumé par vos représentants CFE CGC Métiers de l'Emploi

- **Projet sûreté :** 18 projets d'agences ont été présentés : Lormont, Cenon et La Rochelle Lagord ont été réceptionnés cet été. La Nouvelle-Aquitaine est en avance sur les autres régions. **Nos remarques ont souvent porté sur les mêmes points** : la visibilité du bureau MANAC sur l'accueil, l'orientation de certaines caméras, la cohérence des plans. La Direction les a prises en compte dans la plupart des cas, avec par exemple des filtres de confidentialité sur les écrans d'accueil. **L'incident de Bordeaux Saint-Jean**, 13 écrans brisés à coups de chaise, a remis en lumière la question du mobilier léger d'AARUM, soulevée par la CSSCT. La Direction l'a aussitôt signalé à la DG et, au 21 juillet, proposait comme première mesure de solidariser les chaises entre elles. **Vigilance** : la Direction partage le constat que les agents doivent être mieux accompagnés dans la prise en main du dispositif, certains découvrant encore leurs boutons d'alarme. Les ambassadeurs Sûreté y contribueront.

- **Fiches de signalement et RPS :** Les **signalements** augmentent d'environ 9 % sur un an, et la majorité des faits se produisent à distance : téléphone, mail, courrier. La DR envoie désormais elle-même des courriers de recadrage aux usagers, trois à quatre par jour. **Côté RPS**, 78 fiches ont été déposées entre janvier et août, le sujet de la charge de travail est en tête des remontées. Au 8 septembre, l'accès des élus restait limité aux fiches clôturées, dont certaines étaient en cours depuis janvier. Le 21 juillet, le DRAPS s'est engagé à porter la question au national ; le 8 septembre, la Direction a proposé un tableau de suivi mensuel, ce qui constitue une réelle avancée. **Vigilance** : poursuivre le dialogue sur l'accès aux fiches RPS. La trame de débriefing commune pour les managers, demandée le 9 juin, restait à finaliser au 8 septembre.

- **Visites-inspections des RP :** Fin août, on comptait 112 visites et 84 % de rapports retournés, en 28 jours en moyenne. Nous avons demandé des améliorations pratiques, dont le calcul automatique des échéances de transmission. **Vigilance** : sur certains sites, l'utilisation par l'encadrement des rapports en réunion de service ont pu freiner l'expression des agents - la Direction a proposé qu'on lui signale ces situations. Au 8 septembre, l'accessibilité des rapports de visite inspection aux agents restait à améliorer, en agence comme à la DR, et la Direction s'est engagée à indiquer où les consulter.

- **Conditions matérielles et climatisation :** À notre demande, un état des climatisations a été fait dès juin : environ 70 % des sites étaient opérationnels avant les fortes chaleurs, et l'été a été moins pénible qu'en 2025. Cinq sites restent sans climatisation. Quand les espaces rafraîchis ne suffisent pas, un troisième jour de télétravail a été possible. Le bermuda a également été admis par fortes chaleurs. **Vigilance** : quelques situations étaient en cours de traitement : Mérignac et la terrasse d'Eysines (signalées le 9 juin), les vitres de Belcier (signalées le 21 juillet).

CFE CGC
MÉTIERS DE L'EMPLOI
SYNDICAT DES TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE, CADRES
NOUVELLE AQUITAINE

TECHNICIEN-NE *
AGENT DE MAITRISE
CADRE
MANAGERS et NON MANAGERS
* A compter de D1 ou 2.2





Compte rendu des réunions CSSCT des 09/06, 21/07 et 08/09/2026



Baromètre interne – sécurité : Un seul événement marquant suffit à faire chuter l'indicateur d'un site : Eysines après l'agression de 2025, Marmande passé de 93 à 66 après des menaces de mort. Lormont reste durablement bas. Les rapports de visite, les fiches RPS et le Baromètre font remonter les mêmes thèmes, un constat partagé par la Direction. **Vigilance** : un site qui baisse doit être accompagné de près, surtout pendant le déploiement Sûreté.

Incendies de l'été : Du 22 juillet au 6 août, jusqu'à 275 collègues ont été évacués de leur domicile en Gironde et dans les Landes ; une collègue a perdu sa maison. La gestion de crise a été saluée par tous : agences fermées tôt, relogements, masques FFP2, PC portables, soutien psychologique. **L'outil d'alerte Easylience a montré ses limites**, ce que la Direction a elle-même relevé, et des numéros n'étaient pas à jour : **pensez à vérifier vos coordonnées dans OSIRHIS**. **Vigilance** : au 8 septembre, l'agence d'Andernos restait très éprouvée et bénéficiait d'un accompagnement psychologique. Le retour des risques naturels dans le DUERP, demandé en séance, devait être travaillé le 5 octobre.

Dépistez-vous : la Région teste une plateforme de dépistage de quatre cancers ; le 21 juillet, la Direction a retenu 1000 comptes et un webinaire d'ici la fin de l'année. Les données restent strictement personnelles. La CFE-CGC y est favorable.

Extincteurs en réalité virtuelle : les chargés de sécurité forment désormais les agents en agence, par binômes de 25 minutes via la réalité virtuelle, au lieu de l'utilisation d'un camion et d'un vrai feu.

AVC : une action de prévention a été annoncée le 21 juillet pour la fin d'année.

Situations locales et suites attendues : Plusieurs collectifs, à la date de la séance CSSCT concernée, étaient en attente d'une réponse :

- Pau Jean-Zay : courrier collectif de 41 agents, dont la réponse était encore attendue aux séances des 9 juin, 21 juillet et 8 septembre ; la Direction a indiqué poursuivre la démarche.
- Pau Lyautey : fatigue de l'équipe d'indemnisation relayée le 9 juin, dont la Direction a pris note.
- Libourne : au 8 septembre, plan d'action en cours, avec un retour aux RP prévu le 13 octobre.

MANAGERS et NON MANAGERS

TECHNICIEN-NE *

AGENT DE MAITRISE

CADRE

* A compter de D1 ou 2.2

Vous avez des questions, des remarques, un besoin d'accompagnement ? Vous souhaitez nous rejoindre, vous investir ? Contactez-nous - Nous vous rappellerons rapidement !

Mail ➡️ syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr

Tél/SMS ➡️ 06.22.93.23.37 du lundi au vendredi

WhatsApp (7j/7) Flashez le QR/Code ➡️