

Réunion du Comité Social et Economique Central (CSEC)

Cette réunion du CSEC organisée sur deux jours avait pour ordre du jour :

- **Consultation sur la généralisation du dispositif Avenir Pro**
- **Information sur les enseignements de l'XP MSA**
- **Information sur la démarche Efficience – Levier 1**
- **Information sur le nouveau cadre de dimensionnement et d'aménagement des agences**
- **Consultation sur l'accueil rénové dans les agences (aménagement des espaces d'accueil)**
- **Information en vue d'une consultation sur Match FT – point reporté**
- **Information sur l'organisation de la Direction Générale**
- **Information sur NEO – point reporté**
- **Information sur CVM employeur**
- **Point CSSCTC**
- **Questions diverses**

PS : les deux points reportés, relatifs à des outils d'IA, seront traités lors de l'information-consultation sur l'introduction de nouvelle technologie (IA) prévue au mois de mai

Consultation sur la généralisation du dispositif Avenir Pro

Les élus **FO** en CSEC conformément à l'article L.2312-15 du Code du travail émettent un avis circonstancié et des vœux relatifs à la généralisation du dispositif Avenir Pro.

La phase d'information du CSEC s'est déroulée au cours de la réunion de l'instance des 12 et 13 mars 2025.

Ce projet, déjà déployé dans un certain nombre d'établissements depuis la rentrée de l'année scolaire 2020-2021, sous l'impulsion de Sciences Po et de Pôle emploi, porte pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle des élèves des lycées professionnels.

Les premiers retours marquent une certaine satisfaction des agents et des bénéficiaires. Cependant, un rapport d'évaluation du dispositif rédigé par Sciences Po indique que *la taille de l'échantillon (4 381 élèves répartis dans 71 lycées) ne permet pas d'avoir une vision suffisamment fine des effets du dispositif*. Par ailleurs, le rapport soulève que l'intérêt du dispositif est observé actuellement en termes d'insertion professionnelle à l'échelle d'un petit échantillon, mais se questionne sur les effets qui seraient produits sur un échantillon plus large.

La généralisation du dispositif Avenir Pro est prévue pour la rentrée scolaire 2025 afin de couvrir 2 200 lycées professionnels au total, 1 100 par France Travail et 1 100 par les Missions Locales.

Les besoins exprimés par la Direction, pour prendre en charge la généralisation du dispositif, s'élèvent à 112 ETPT. La Direction indique que les effectifs nécessaires seront compensés par des gains d'efficience dans la mesure où la généralisation se fait à iso effectifs.

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT, Michael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid MAKHOUT, Alain THALY

Rejoignez-nous !



Adhérez

A l'heure où cet avis est émis, les élus du CSEC ignorent la répartition des 112 ETPT entre les établissements.

Les élus **FO** alertent sur la surcharge de travail que va représenter la généralisation de ce dispositif à l'iso effectif, ceci dans un contexte de forte hausse de la charge de travail pour l'ensemble des agents.

Par ailleurs, la Direction a précisé que cette mission n'est pas compatible avec les dispositifs d'accompagnement intensif financés par le FSE et que l'organisation concrète relèvera de choix locaux.

Les élus **FO** insistent sur la nécessité de consulter les CSE des établissements au regard de la modification à venir en matière d'organisation du travail pour prendre en charge le dispositif généralisé.

Les élus **FO** notent que le financement par le FSE disparaît et que la continuité de ce projet est prise en charge exclusivement par le budget propre de France Travail. Par ailleurs, France Travail finance les Missions Locales à hauteur de 2,9 millions € pour assurer cette mission.

Les élus **FO** expriment les vœux suivants :

- Un suivi régulier en CSEC, annuel à minima, sur les aspects quantitatifs et qualitatifs en termes d'insertion des jeunes suivis, mais également concernant la satisfaction et les conditions d'exercice des agents qui les accompagnent.
- Une évaluation réelle de la charge de travail engendrée par ce dispositif
- La nécessité d'un recrutement de personnel France Travail en CDI à la hauteur des moyens nécessaires, soit 112 ETPT pour l'année, pour sécuriser le dispositif au regard de l'incertitude des gains d'efficience escomptés et ne pas alourdir la charge de travail des équipes en place, déjà trop importante.

Ce dossier doit maintenant faire l'objet d'une consultation des CSE sur les questions organisationnelles précises pour les sites concernés et les moyens réellement consacrés (nombre de portefeuilles, mixité des portefeuilles...).

Information sur les enseignements de l'XP MSA : un p'tit problème de MOYENS

Pour **FO**, le seul enseignement à tirer de cette XP MSA est la dégradation des conditions de travail des collègues, avec un décalage important entre la promesse SI et la réalité quotidienne en agence. L'état des lieux présente des dysfonctionnements tels que beaucoup d'agences ont décidé de sortir ou souhaitent sortir de l'XP.

Enseignements de la DG :

La DG reconnaît les dysfonctionnements remontés et indique que **l'expérimentation ne répond pas encore aux attentes** avec des retours terrain qui mettent en évidence des lourdeurs administratives et des déceptions au sein des équipes. Pour autant la DG estime toujours que l'XP a du sens au niveau du métier.

La polarisation des publics en fonction de leur employabilité n'a pas fonctionné. Les ELD ayant lissé les portefeuilles pour les équilibrer, à cause du manque de...MOYENS.

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT, Michael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid MAKHOUT, Alain THALY

Rejoignez-nous !



Adhérez

<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

La DG reconnaît que le schéma ne fonctionne globalement pas, car « nous n'avons pas les MOYENS nécessaires pour accompagner le public ». Il faudra donc prioriser les publics mais sur ce point la Direction n'a pas d'informations complémentaires à fournir. Tout cela nous paraît bien peu conforme à l'esprit de la Loi Plein Emploi ...

Autre écueil majeur reconnu par la DG : « le besoin d'accompagnement des demandeurs d'emploi est plus important que prévu » ... En aurons-nous les MOYENS ?

De même, « l'externalisation des publics auprès de structures privées n'a pas toujours été possible » (problème capacitaire des structures, tri des demandeurs d'emploi en fonction de leur « rentabilité »...).

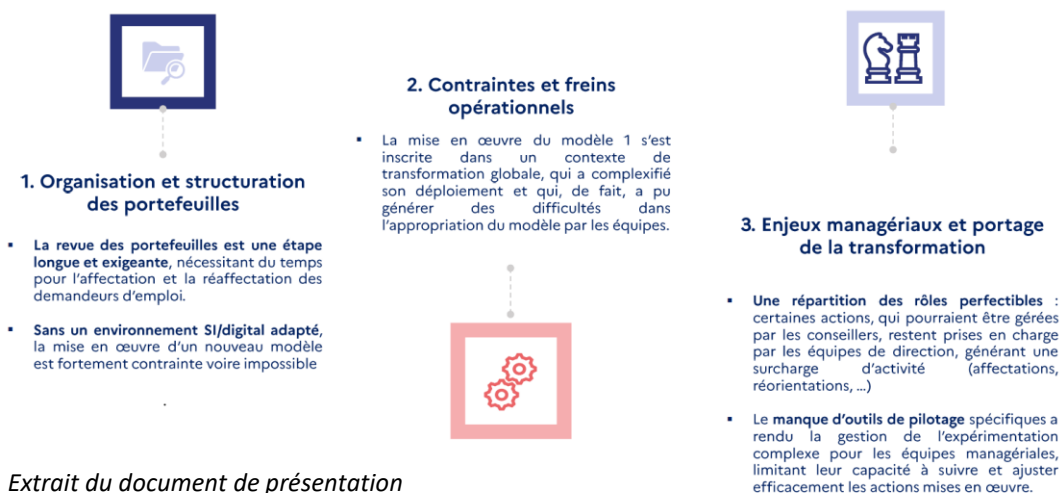
Pour **FO**, aucun de ces constats n'est surprenant ! Dès lors, **FO** se questionne sur le scénario pour les agences qui veulent sortir de l'XP mais aussi sur l'opérationnalité de l'accompagnement approfondi (portefeuille autour de 50 demandeurs d'emploi) par rapport à l'accompagnement « agile » (portefeuille à minima 500 demandeurs d'emploi).

La DG indique que les agences qui souhaitent sortir de l'XP pourront le faire à tout moment, mais qu'un questionnement doit être fait au niveau des agents et des managers. Sur la question des portefeuilles, la DG parle d'une transition nécessaire vers un modèle moins segmenté, avec de nouveaux portefeuilles.

Pour **FO**, il y a un rejet clair de ce dispositif par la majorité des agences, que ce soit pour les conseillers ou les équipes locales de direction. La désorganisation que cela génère et les révisions constantes des portefeuilles ont un impact significatif sur les conditions de travail et la qualité de vie au travail des agents.

La question qui se pose maintenant c'est : quelle généralisation pour 2026 ? Avec autant de dysfonctionnements, il est impératif de revoir de fond en comble cette expérimentation au regard des enseignements du terrain pour arriver à une vision cohérente. La DG pourrait présenter un nouveau projet de MSA dès juin en CSEC. Mais la question des MOYENS reste entière ?

Les principaux constats **relevant du contexte de l'XP** 1/3



Extrait du document de présentation

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT, Michael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid MAKHOUT, Alain THALY

Rejoignez-nous !

Adhérez



Information sur la démarche Efficience – Levier 1

La DG présente la démarche d'efficience dans son levier 1 reposant sur une simplification des processus actes métiers. Celle-ci est en réalité initiée depuis février 2024 au sein de France Travail, contrairement aux autres leviers, plus en devenir. A suivre dans les prochains comptes rendus.

Le levier 1 repose sur deux axes principaux :

- La réduction des irritants (encore une fois ...) en particulier sur le volet informatique
- La rationalisation des moyens, la recherche d'excellence et surtout l'automatisation des actes

La DG admet rapidement que le premier volet revêt surtout un aspect QVT pour les agents mais n'est pas en mesure d'indiquer le temps de travail gagné qui en découle (ou ne souhaite pas le dire ...).

FO exprime par ailleurs des interrogations sur les chiffres relatifs aux irritants (120 irritants résolus seulement) et tickets (121 tickets seulement), jugeant ces nombres comme relativement faibles par rapport à l'ensemble des volumes de travail. La très grande majorité relevant de problèmes informatiques ...

La DG précise que ces chiffres ne se réfèrent qu'à certaines régions pilotes (3 régions tests pour 15 agences) et aux premiers travaux sur l'identification et la résolution des irritants sous forme de POC (proof of concept). Les volumes sont en constante évaluation et les processus d'amélioration en cours de déploiement. La Direction indique que sur 1 200 irritants remontés, 120 ont été corrigés.

FO souhaite également obtenir des précisions sur la méthodologie utilisée pour évaluer les gains de productivité en Equivalent Temps Plein (ETP).

La DG assure que la méthodologie de mesure des gains de productivité se base sur une approche de cartographie des processus et d'identification des tâches à faible valeur ajoutée. Les actions mises en place, telles que l'automatisation de tâches répétitives (ex : traitement des bulletins de salaire), visent à libérer du temps de travail pour les conseillers, avec une mesure progressive des gains.

Pour **FO** il est essentiel que le CSEC soit consulté sur ce premier levier de la démarche d'efficience, ce que la DG refuse à ce stade estimant ne pas avoir d'éléments suffisants qui nécessiteraient une consultation.

Par ailleurs, la Direction indique qu'il est prévu d'évaluer les résultats issus des démarches de simplification et d'automatisation, avec une transparence sur les éléments méthodologiques avant tout redéploiement d'ETP. **FO** a hâte de découvrir cette méthode miraculeuse...



Le levier 1 de la démarche efficacité

Sponsor DG : Thibaut GUILLUY					
Porteur de la démarche d'efficience : Frédéric TOUBEAU (Arrivée à la DG 17/02)					
Leviers	1. Démarche simplification et efficience	2. Intelligence artificielle SI, Data, IA	3. Adaptation de l'organisation	4. Revue des dépenses et priorisation des activités	5. Activation du Réseau pour l'emploi
Enjeux	• Gagner en efficacité en efficience en qualité de vie au travail • Simplifier les processus et tâches quotidiennes • Améliorer la qualité du service rendu	• Améliorer la qualité du service rendu • Autonomiser les DE et employeurs • Optimiser le temps des agents	• Engager une transformation organisationnelle et managériale à partir d'une définition des rôles, responsabilités et missions des différents niveaux de l'orga • Définir des repères d'organisation et de redevabilités pour les différents niveaux de l'orga	• Optimiser les dépenses • Responsabiliser les acteurs sur la gestion budgétaire • Recentrer l'offre de services selon le ratio coûts / impact • Prioriser les activités opérationnelles	• Générer des gains d'efficience à l'échelle du réseau pour l'emploi au travers de la mutualisation de moyens
Natures des gains attendus	• ETP (masse salariale) • Amélioration des résultats	• ETP (masse salariale) • Amélioration des résultats • Economies financières hors MS (€)	• ETP (masse salariale) • Amélioration des résultats	• ETP (masse salariale) • Economies financières hors MS (€) • Amélioration des résultats	• Economies financières hors MS (€) • Amélioration des résultats
Porteurs et Sponsors	Porteur : Frédérique QUESNEL Porteur DSI : Fadi EL ROSTOM Sponsor : Carine ROUILLARD, Frédéric TOUBEAU	Porteurs : Hélène ROHAUT-MARCHAL et Sylvain POIRIER Sponsors : Franck DENIE et Richard RUOT	Porteurs : Pierre CHAMBE et Marie-José TEXIER Sponsor : Aymeric MORIN, Thibaut ROMATET et Denis CAVILLON	Porteurs : Sandra DALLE, Alexandra LENORMAND, Matthieu TEACHOUT et Richard RUOT Sponsors : Carine ROUILLARD, Aymeric MORIN	Porteurs : Isabelle LENFANT et Nathalie TARRETE Sponsor : Thibault ROMATET
Dimensions transverses	6. Accompagnement RH, évolution professionnelle et mise en place d'une culture d'efficience				
	7. Mesure des gains de la démarche d'efficience (homogénéité et intégrité du calcul des bénéfices attendus)				

5

Information sur le nouveau cadre de dimensionnement et d'aménagement des agences

La DG présente ce point comme étant « des principes structurants de dimensionnement et d'aménagement », en lien avec les programmes AARU, sécurité et sûreté visant à moderniser et optimiser les espaces de travail. Il s'agirait d'un nouveau cadre de référence qui agit comme un repère et non des règles strictes à appliquer. **Dès lors pour la Direction il n'y a pas de nouveau référentiel à proprement dit, mais un nouveau ... cadre de référence.**

FO questionne à plusieurs niveaux :

- Pourquoi ne sommes-nous pas dans le cadre d'une information en vue d'une consultation ?
- Comment interpréter la réduction moyenne de 14% des surfaces globales dans le contexte d'une augmentation des effectifs de 11% depuis 2012 (date du dernier référentiel).
- Quel impact cette réduction des surfaces aura-t-elle sur les conditions de travail, en particulier sur l'encadrement intermédiaire et la gestion des espaces de travail ? Notamment avec la baisse du nombre de jours de télétravail accordés aux agents ...

Sur le sujet de la consultation du CSEC, la Direction répond favorablement à la demande de **FO**. Les élus CSEC seront donc consultés sur ce nouveau cadre de référence, avec un dossier enrichi notamment d'une fiche de mesure des impacts QVT. La DG indique néanmoins ne pas observer de baisse du nombre de jours de télétravail en moyenne.

La Direction précise que ce nouveau cadre s'appliquera aux nouveaux projets immobiliers, mais que des dérogations seront possibles en fonction des projets. Charge aux CSE d'établissement d'être vigilants sur cette question dans le cadre de leurs attributions consultatives.

FO dénonce la décision de la DG de ne pas fournir un vrai référentiel immobilier à jour en se cachant derrière un « cadre de référence » supposément « souple ».

Concernant la réduction des espaces : la Direction argumente avec la mise en place du télétravail, qu'elle estime ne pas en réduction.

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT, Michael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid MAKHOUT, Alain THALY

Rejoignez-nous !



Adhérez

<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

Principes structurants de dimensionnement et d'aménagement

Les principes structurants de ce référentiel de dimensionnement des agences sont :

La prise en compte des attendus des programmes AARU (lieux FT), accessibilité, sûreté

La surface cible d'une agence est fonction de son effectif

Le dimensionnement cible des agences pourra admettre des dérogations, possibles notamment pour les agences de fort flux

Les partenaires du RPE s'intégreront dans ces surfaces ; le fait de prévoir des surfaces supplémentaires pour les Cap emploi sera possible, par exception, au cas par cas dans les futures agences lorsque nécessaire en fonction de la pratique d'occupation observée.

La configuration des espaces de délivrance des services (accueil, bureaux entretien, salles de réunions, espaces d'ateliers...) est à adapter aux besoins du projet d'agence.

La surface de l'accueil doit néanmoins être suffisante pour déployer le projet lieux FT dans de bonnes conditions de délivrance de l'offre FT.

Les travailleurs de proximité se déploieront dans les espaces disponibles sans créer de surfaces complémentaires dans les nouvelles agences

Les principes structurants incontournables d'aménagement des agences sont :

- 2 principes structurants d'aménagement des espaces :
 - la mutualisation, la modularité et l'évolutivité des espaces (dans le respect du Programme Sûreté)
 - un ratio de positions de travail par agent < 1 (de 0,8 en moyenne)
- 3 principes structurants d'aménagement des bureaux :
 - les bureaux et positions de travail en agence ne sont pas nominativement dédiés (sauf exception)
 - Le respect des dégagements arrières des bureaux
 - Le respect d'un maximum de 15% de portes parmi les bureaux d'entretiens (dont ceux des psycho)
- 3 principes sous-jacents :
 - Le respect des réglementations en vigueur (sécurité, accessibilité...)
 - Le respect des référentiels, doctrines et programmes FT (métier, AARU, Accessibilité, PES, SI, communication...)
 - L'approvisionnement en matériel et mobilier dans le respect de la charte des couleurs FT

6

Consultation sur l'accueil rénové dans les agences (aménagement des espaces d'accueil)

Les élus FO en CSEC conformément à l'article L.2312-15 du Code du travail émettent un avis circonstancié et des vœux relatifs à l'accueil rénové dans les agences sur l'aménagement des espaces d'accueil.

Les élus FO en CSEC rappellent que les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité social et économique conformément aux dispositions de l'article L.2312-14 du code du travail. Cette dernière précision apparaît nécessaire au regard de l'expression des intervenants sur des choix déjà opérés, notamment en matière de mobilier, faisant apparaître que l'employeur a déjà pris ses décisions avant le processus d'information-consultation.

La phase d'information du CSEC s'est déroulée au cours de la réunion de l'instance des 12 et 13 mars 2025.

La présentation de ce dossier traite uniquement des aspects mobiliers et immobiliers sans que les impacts sur les organisations de travail soient abordés. La Direction indique que ces derniers feront l'objet d'un autre processus d'information-consultation sans en déterminer la temporalité exacte à l'heure de la présente consultation.

La motivation de la Direction pour la mise en place de ce projet, telle que présentée, réside dans un souci de rendre moins « administratives » les zones d'accueil.

Les élus FO soulignent les points positifs des aménagements prévus : une information sonore et tactile pour les demandeurs d'emploi BOETH, des bornes d'accueil à hauteur réglable, des mobiliers aux couleurs pastel pour un environnement qui se veut plus apaisé.

Vos représentants FO :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT, Michael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid MAKHOUT, Alain THALY

Rejoignez-nous !

Adhérez



<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

Les élus **FO** constatent que les avancées obtenues dans le cadre de la procédure de droit d'alerte pour Danger Grave et Imminent (DGI) lancée par **FO** sembleraient remises en cause pour certaines. Par exemple, les positions assises pour les demandeurs d'emploi ne seront plus fixées au sol ce qui les rend projetables ainsi que les bornes d'accueil qui paraissent également légères. De même, les verrières doivent garantir que le matériau n'est pas fracturable pour être utilisé comme arme envers les agents ou les autres usagers.

Les élus **FO** alertent sur la nécessité de mettre en place du mobilier ne permettant pas de servir de projectiles.

Pour les bornes d'accueil, certains modèles non retenus par la Direction paraissent plus « protecteurs » en termes de distance interpersonnelle ou incapacité d'encercler l'agent. De même le « confessionnal » appelé « îlot de tranquillité » par la Direction, pour la version optimisée, paraît fort peu inspiré pour gérer les situations de tension à l'accueil.

La Direction indique que plus de 10 millions d'euros par an sur 3 ans seront consacrés pour ce projet.

Les élus **FO** relèvent que seulement 90 agences sont concernées en cible pleine (75 000€ de budget par agence) et 753 en cible partielle avec des aménagements optimisés uniquement (38 000€ de budget par agence).

Les élus **FO** s'interrogent sur la capacité des plus petits sites à intégrer les espaces envisagés dans le projet.

Vœux exprimés par les élus **FO** :

- Le dossier prévoyant des marges d'adaptations locales, le processus d'information-consultation doit être mené auprès des CSE d'établissement
- Le matériel utilisé doit strictement respecter le plan sûreté et les préconisations, notamment de sécurité, issues des travaux du droit d'alerte pour Danger Grave et Imminent
- Les budgets consacrés doivent être adaptés aux besoins des demandeurs d'emploi et des agents

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT, Michael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid MAKHOUT, Alain THALY

Rejoignez-nous !



Adhérez

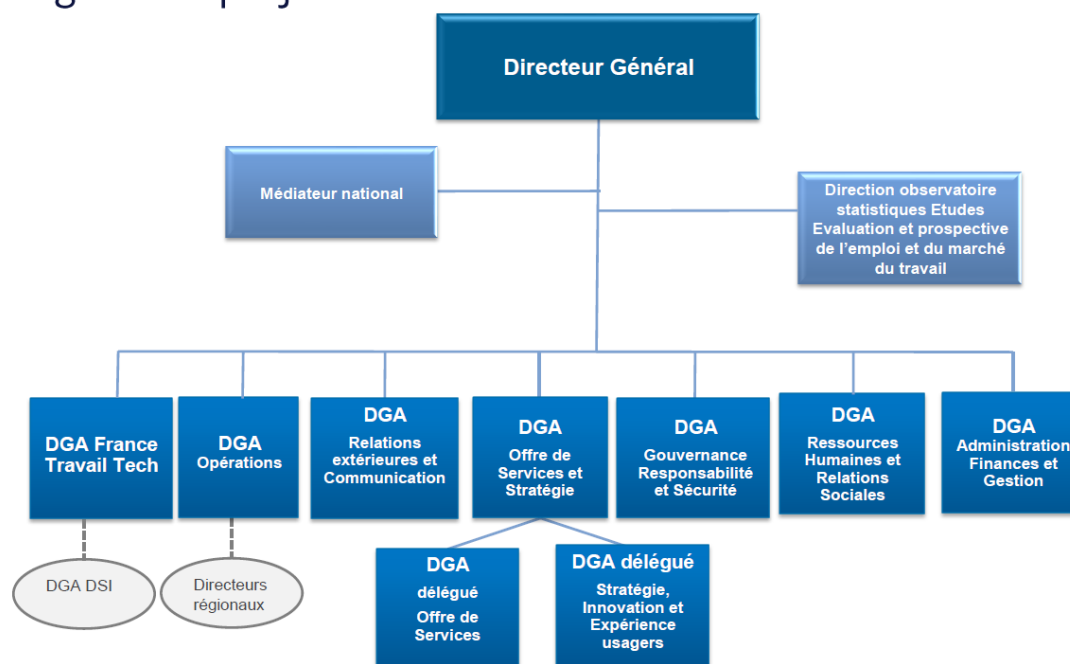
<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

Information sur l'organisation de la Direction Générale

Le point visait à présenter aux élus du CSCE la nouvelle organisation de la Direction Générale de France Travail, avec des ajustements et des créations de nouvelles directions au sein de l'organigramme.

Organigramme projet de la Direction Générale

8



FO s'interroge plus particulièrement sur la création d'une DGA TECH et du rapport avec la DSI :

- Qu'est-ce que cela veut dire concrètement ?
- Quel est l'avenir de l'établissement DSI et des collègues qui y travaillent ?

Pour la DG il s'agit simplement d'un lien fonctionnel entre la DGA tech et la DSI qui est exactement le même que celui entre le DGA opérations et les DR. Il n'y a pas de projet de suppression de la DSI. Cependant, son éventuelle réorganisation n'est pas le sujet de ce point CSEC, cela appartient au CSE de la DSI. Cette modification d'organigramme se fera à ISO effectif.

Pour la DG cette réorganisation permet de créer des postes sécurisés dans des structures existantes sans ajout de nouveaux agents. Les postes sont stabilisés notamment pour les tâches transversales et de longue durée.

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT, Michael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid MAKHOUT, Alain THALY

Rejoignez-nous !

Adhérez



<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

Information sur CVM Employeur

L'outil CVM Employeur, analogue à CVM Demandeurs d'emploi, est un nouvel outil destiné aux CDE afin d'améliorer et faciliter la communication entre l'employeur et son conseiller. EPTICA utilisé jusqu'à maintenant devient donc obsolète. La région Réunion, pilote sur ce nouvel outil, l'utilise depuis le 17 février, la généralisation interviendra en deux temps, le 14 avril et le 21 avril 2025.

Planning de généralisation de CVM Employeur



- Tir n°0 Pilote : Bascule ODIGO le 14 février, ouverture de service de CVM-E le lundi 17 février
 - la Réunion 300 agents 12 bals génériques
- Tir n°1 Extension pilote : Bascule ODIGO le 28 mars 2025, ouverture de service de CVM-E le lundi 31 mars
 - Pays de Loire
 - Nouvelle Aquitaine
 - Occitanie
 - Centre – Val de Loire
 - Normandie
- Tir n°2 : Généralisation : Bascule ODIGO le 11 avril 2025, ouverture de service de CVM-E le lundi 14 avril
 - DOM et Mayotte
 - Provence Alpes – Côte d'Azur
 - Corse
 - Auvergne – Rhône-Alpes
 - Bretagne
- Tir n°3 Généralisation : Bascule ODIGO le 18 avril 2025, ouverture de service de CVM-E le lundi 21 avril)
 - Haut de France
 - Grand Est
 - Bourgogne Franche-Comté
 - Ile de France
 - France Travail Service

En termes de fonctionnalités supplémentaires, l'outil est relié à Horoquartz ce qui permet de faire basculer les mails sur une boîte à lettre générique afin d'en assurer le traitement pendant l'absence du référent.

FO remonte le retour d'expérience de la phase pilote qui fait ressortir une satisfaction des collègues à son usage, malgré quelques petits ajustements nécessaires (ex : nombre d'actions valorisables dans CVM limité).

Point Commission Santé Sécurité Conditions de Travail Centrale (CSSCTC)

Ce point demandé par le secrétaire de la CSSCTC (**FO**) vise à informer les élus CSEC des activités de la commission. Les membres de la CSSCTC proposent la mise en place d'une fiche de liaison synthétique envoyée à tous les élus CSEC une semaine avant le CSEC sur les mois où se réunissent les membres de la commission. Cette organisation trouve l'assentiment des élus du CSEC. **FO** continuera donc à œuvrer pour rendre cette commission le plus utile possible aux agents dans leurs conditions de travail.

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT, Michael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid MAKHOUT, Alain THALY

Rejoignez-nous !



Adhérez

<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

Les thèmes abordés par la CSSCTC lors de sa dernière réunion :

- Etude de la charge mentale : présentation par une structure externe
- Point incivilités et agressions
- Fiches de signalement : bilan 2024
- Point sur les aménagements de postes cofinancés par le FIPHFP en 2024
- Point sur l'absentéisme

Les prochaines dates de la CSSCTC sont :

- 20 juin (ferme)
- 18 septembre (prévisionnel)
- 20 novembre (prévisionnel) sinon 04 décembre

10

Questions diverses

Les élus **FO** demandent qu'un premier bilan de « Prospection prestataire » soit présenté au CSEC d'ici la fin du premier semestre 2025. Des données quantitatives et qualitatives sont attendues sur le nombre d'appels les soirs et samedis ainsi que sur la typologie des demandes.

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT, Michael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid MAKHOUT, Alain THALY

Rejoignez-nous !

Adhérez



<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr