



16/04/2025

CR de l'ICRP invent du 16 avril 2026

1. Présentation de la plateforme TEALE

TEALE

Au 1er juin 2026

- **Employee Assistance Program (EAP)** : dispositif offrant aux salariés un accompagnement confidentiel, destiné à les aider à faire face à des difficultés personnelles ou professionnelles pouvant impacter leur bien-être ou leur travail
- Une offre accessible à tout moment (ligne d'écoute 24/7, support aux modes de vie et assistantat social sur rdv (L au V) et sur tous supports (ligne d'appel, mail, application)
- Une offre accessible pour le salarié et ses ayants droits (5 appels par salariés par an)
- Une offre disponible pour les UES Caggemini et UES Altran

1 Gestion de crise



Ligne d'écoute via Numéro vert

Accessible 24/7

100% Psychologues diplômés

Orientation vers le bon dispositif d'accompagnement (psychologue, assistante sociale, médecin du travail ou dispositif interne Caggemini)

Système de rattachement de l'appelant à son entité

2 Accompagnement préventif



Mesure de leur état mental du moment



Programme de prévention sur leurs points d'attention



Accès à Joy, notre coach IA, personnalisé & confidentiel



RDV programmés avec nos 250+ psychologues, coaches et AS



Invitation à nos conférences mensuelles



Conseils mensuels reçus par email

3 Accompagnement RH



Séances de lancement élus, managers, collaborateurs



Pilotage de l'usage des dispositifs en direct, par BU



Point mensuel de suivi et plan de communication



Portail RH et kit de communication par BU



Pilotage du niveau de santé mentale, par BU (données anonymisées)



Point trimestriel d'identification des risques par BU

4 Accompagnement Manager



Elearning manager intégrable dans votre LMS



Catalogue de formations pour les managers

Une plateforme avec un dispositif de prévention en santé mentale accessible au salarié et pour ses ayant-droits. ELEAS reste en place. Des communications vont être mises en place pour annoncer cette plateforme.

Question élus : quels sont les retours de cette mise en place dans d'autres entreprises ? Y a-t-il eu un benchmark réalisé pour choisir cette plateforme ?

Réponse direction : c'est une décision UES donc nous n'avons pas d'info à ce sujet.

Question élus : quel lien avec nouvelles voix ?

Réponse direction : Nouvelles voix est plus orienté sur le juridique.

Question élus : n'est-ce pas redondant avec ELEAS ?

Réponse direction : c'est complémentaire. La ligne d'écoute ELEAS marche bien.

Question élus : oui mais ELEAS n'est suffisamment connu des salariés.

Réponse direction : nous avons régulièrement des communications à propos d'ELEAS et les RH réorientent les salariés vers cet outil.

2. Information sur le process de demande de CFESS

Nouvelle procédure de demande de CFESS		
Congé pour formation économique, sociale, environnementale ou syndicale, dispensé par un organisme agréé droit pour tout salarié, durée de 12 jours ou 18 jours pour les salariés exerçant des fonctions syndicales.		
Qui	Action	Canal de communication
Salarié	- Adresser la demande d'autorisation 30 jours avant le début de la formation. - Indiquer les mentions obligatoires à mentionner dans le courrier : * Nom de l'organisme responsable du stage ou de la session de formation habilité * Date de début et date de fin de la formation * Titre de la formation	Requête Ask RH Catégorie : "Absences diverses" Joindre le courrier de demande

La demande CFESS sera adressée via AskHR dans la nouvelle procédure mise en place. Cela permet une plus grande simplicité et une meilleure fluidité.

Question élus : Est-ce que cette info a été communiquée aux OS ?

Réponse direction : Pas d'info à ce sujet. A vous de transmettre à vos OS.

Question élus : cette info des 12 ou 18 jours n'est pas du tout connue des salariés.

Réponse élus : c'est généralement lorsqu'on se syndique qu'on est au courant de cette info.

Question élus : Est-ce que cela couvre les coûts pédagogiques ?

Réponse direction : non, cela permet un congé formation mais les coûts pédagogiques restent à la charge du salarié.

Réponse élus : c'est la raison pour laquelle ce dispositif est plutôt utilisé par les salariés syndiqués car, dans ce cas, les coûts pédagogiques sont pris en charge par le syndicat.

3. Actualités : signature avenant flex abroad

FlexABROAD signé le 27 mars 2026

- Office pass est ouvert pour les demandes
- Les guides et FAQ sont disponibles sur Daily
- Communication dans France News à venir

Accord signé à l'unanimité.

Question élus : est-ce uniquement pour les personnes en intercontrats ?

Réponse direction : non, cela concerne tous les salariés. En revanche, il faut un accord du manager pour obtenir le flex-abroad.

4. Point sur l'avancement du DUER/PAPRIPACT

Question élus : Nous vous transmettons le DUERP consolidé avec nos dernières modifications.

Pourrait-on prévoir un CSEE extra pour permettre aux élus d'analyser le PAPRIPACT ?

Réponse direction : nous voyons avec la DASS et regardons également si nous pouvons désynchroniser l'avis sur le DUERP et l'avis sur le PAPRIPACT.

5. Points divers

MdT du 147 :

un deuxième médecin arrive prochainement. On doit s'assurer que les personnes respectent bien leur RdV. Sur un créneau analysé, on est à moins de 50% de RdV respectés aujourd'hui.

Question élus : avons-nous des informations sur les no-show pour permettre une communication ciblée (en plénière) à ce sujet ?

Réponse direction : pas d'info transmise aujourd'hui. A voir au niveau CSSCT centrale.

Prime de cooptation :

Question élus : le décalage entre les primes de cooptation et la faiblesse des augmentations de salaire a été mal perçue par les salariés.

Réponse direction : ce qui est donnée comme prime n'est pas dépensé dans des cabinets de recrutement et les personnes cooptées sont souvent des succès de recrutement.

Interaction avec les RH :

Question élus : nous avons l'impression qu'avec AskHR, il y a moins d'interactions avec les RH.

Réponse direction : nous avons autant d'interaction avec les salariés et ils ont également leur PM qui peut leur apporter des réponses RH. C'est vraiment notre métier d'accompagner les salariés.

Disparition de codes projets :

Question élus : il y a des codes projets sur lesquels on ne peut plus pointer alors qu'il y a encore de la charge. Le code TRI a disparu sans accompagnement alors qu'il permettait les contributions internes.

Réponse direction : la direction voit avec Olivier Bideault et regarde si ces points ne doivent pas plutôt être traités en CSEE.

Réponse élus : il faut utiliser le code intercontrat et mettre un commentaire pour permettre la prise en compte de cette charge sur un code « shadow ».

Worklife :

Question élus : le process worklife, censé nous simplifier la vie, devient finalement un système qui ne facilite pas du tout les choses, au contraire, où il faut justifier toutes les dépenses et se voir refuser les dépenses sans véritable motif clair.

Réponse direction : il y a une ligne pour les joindre si un problème de remboursement. Le point sera remonté par la direction.