SFN FO FPA

Montreuil, le 18/02/2021

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE- E

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE-E (Siège-DIFQ - Itinérants)
du 18 février 2021
La délégation FORCE OUVRIERE était composée de : Michael CORRIETTE, Franck LAMOULEN

Séance présidée par Mostafa RHARADE, assisté d'Armelle Blond et Yves Oswald

Ouverture à 9h30

Compte tenu de la situation sanitaire liée au Covid-19, ce CSE E se déroule en visioconférence.

Ordre du jour

1. Approbation des PV du CSEE-SID

1.1. PV 1120 du 19/11/2020 - PV 12_20 du 17/12/2020 - PV 01-21 du 21/01/2021
1.2. Diffusion du compte rendu de la réunion annuelle RP — CSEE SID

M. RHARADE demande aux élus d'adopter les trois procès-verbaux.

Les procès-verbaux sont adoptés à la majorité.

Le compte-rendu de la réunion RP et CSEE sera diffusé.

2. Covid 19

2.1. Point de situation

2.2. Nouveau protocole sanitaire

M. RHARADE : Pour notre périmètre, deux cas ont été identifiés au sein du siège Cityscope à ce jour. Nous n'avons eu aucune nouvelle remontée d'information de cas de contamination ou de suspicion de contamination supplémentaire au Covid.

3. Information consultation sur la fermeture de l'établissement en raison des congés payés et sur les ponts

M. RHARADE propose la note sur les congés payés et les ponts. Après quelques modifications la note est approuvée à l'unanimité.

4. Alertes RPS :

4.1. Intervention du pilote Diversité et Qualité du Travail

4.2. Présentation de l'accord RPS

4.3. Suivi des alertes RPS et des droits de retrait en cours

4.4. Nombre de fiches RPS 2019

M. RHARADE donne la parole au pilote diversité QVT qui présente l'accord Qualité de Vie au Travail.
Deux pilotes QVT vont intervenir sur le périmètre comportant environ 1000 salariés et se saisiront des alertes RPS, actuellement au nombre de 4 en ce début d'année 2021.

Les salariés à tout niveau seront sollicités pour suivre des actions de sensibilisation ou de formation. Une procédure sera activée pour recueillir les fiches alertes RPS par les pilotes QVT afin de trouver des solutions suivant les typologies.

Force Ouvrière a signé cet accord et compte le faire appliquer et respecter et demandera à ce que les OS soient impliqués dans les solutions liées aux difficultés des salariés du périmètre.

Force Ouvrière ne veut pas revivre une année 2020 ou la direction n'a pas transmis à la Commission Sécurité Santé au Travail les dossiers des salariés. **Force Ouvrière** espère que pour l'année 2021 les 4 cas de salariés en souffrance soient étudiés en toute transparence et que la confidentialité soit respectée.

Force Ouvrière demande la diffusion d'un document synthétique répertoriant les personnes ressourcées en cas de difficulté et réexpliquant le cheminement d'une fiche alerte**.**

Force Ouvrière estime que les dossiers individuels 2019 et 2020 déclarés résolus par la direction soient réétudiés pour confirmation par le salarié de l'effectivité de la solution.

5. Environnement Sécurité

5.1. Dysfonctionnement du processus d'information et d'accès aux différents documents (ex DU, PAPE, vie du centre, ...) des salariés du périmètre en particulier hors Montreuil.

5.2. Point sur la mise en place d'indicateurs mensuels de suivi de santé sécurité au travail.

M. RHARADE rappelle que ces documents sont accessibles sur AGORA où il y a des espaces par entité concernant les indicateurs. La direction régionale se conformera aux termes de l'accord national.

Force Ouvrière estime que la direction ne diffuse pas assez les documents déposés sur les espaces dont il faut détenir des codes. Ou les salariés doivent aussi subir des dysfonctionnements **Force Ouvrière** préfère que la direction, comme elle s'était engagée à l'élaboration du PAPE, communique largement et directement sur la messagerie des salariés.

Force Ouvrière informera les salariés si besoin sur ces documents (Document Unique Covid, DU classique, Plan Annuel de Prévention de l'Etablissement) pour que les salariés puissent participer à des réunions adhoc prévues dans l'accord RPS QVT.

Force Ouvrière demande depuis 2020 les indicateurs nécessaires pour éclairer son action de Coresponsabilité au sein de la commission CSST en vain. De ce fait, les élus CSEE ont procédé à la lecture d'une déclaration que vous trouverez ci- dessous.

Déclaration des élus du CSEE SID

Suite aux réunions de la Commission Santé Sécurité et Conditions de travail (CSSCT) extraordinaire du 11 février 2021 et ordinaire du 16 février 2021, l'ensemble des élus du CSE SID, alertés par les membres de la commission, déplorent le défaut, voire peut-être la rétention d'informations en ce qui concerne le suivi des alertes RPS tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif.

A ces attentes de données pluriannuelles d'alertes et de suivi du périmètre SID (Fiche alerte, registre des incidents, PSYA, Médiatrice…) par les élus, la direction nous répond que l'accord RPS de novembre 2020 « répondra » à nos demandes. C'est inacceptable !!!
Cet accord, entré en vigueur début 2021, fournira les données et indicateurs nationaux, au mieux, vers la fin de l'année 2021 à la commission de suivi.

Les élus du CSEE SID rappellent que la direction se doit de fournir les éléments nécessaires pour analyser et éclairer les actions prioritaires des DU et leur mise en œuvre.
Il est à noter de plus que, malgré la signature de l'accord sur la BDES (Base de données économiques et sociales), cette nouvelle base est inaccessible aux élus et l'existante n'est plus alimentée depuis de nombreux mois.
En l'état actuel des choses, les élus du CSE SID constatent et déplorent l'entrave de leurs actions par la direction.

En conséquence, les élus du CSE SID se réservent le droit de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires, notamment l'information de l'inspection du travail, afin d'obtenir les moyens légaux pour l'exercice de leurs mandats au service des salariés.

6. Entretien annuel

6.1. Présentation du dispositif d'entretien individuel

6.2. Etat d'avancement des Entretiens individuels à date sur notre périmètre

M. RHARADE donne la parole à Madame JOSSE qui présente le phasage des entretiens individuels. Deux entretiens vont se succéder : l'entretien d'activité et l'entretien professionnel, en utilisant la plate-forme AfpaTalents. Le salarié devra renseigner son profil et procéder à une auto-évaluation de ses capacités et compétences.

Des guides de présentations et des vidéos seront à disposition des salariés en cas de difficultés et 100 ambassadeurs au national sont à disposition des salariés (liste Agora).
Le manager interviendra à distance ou en présentiel en tant que de besoin pour échanger et finaliser le document avec des axes de progrès et des possibilités de formation.

Force Ouvrière découvre l'ensemble des nouvelles mesures mises en place par la direction régionale et la direction nationale concernant les entretiens professionnels de cette année 2021.

Force Ouvrière : suite à son travail en amont pointe la problématique juridique ! (Il n'y a eu aucune information consultation lors d'un CSE-E et aucune demande de recueil d'avis n'a été faite dans le cadre de ces nouvelles modalités liées aux entretiens professionnels.

Force Ouvrière déplore l'attitude de la direction d'avoir mis en place les entretiens annuels sans aucune consultation des élus et porté une motion sur le sujet qui a été approuvé par plusieurs OS !! Que vous trouverez ci-dessous.
Une copie sera envoyée à l'inspection du travail.

Entretien annuel

Motion du Comité Social et Économique d'Établissement Siège Itinérants et DIFQ.

Les élus et Représentants Syndicaux du CSE SID ont découvert par un mail lapidaire le message de la direction générale traitant de l'ensemble des mesures mises en place par la direction pour la campagne des EAI/EP 2021.

Et ceci, sans que les membres du CSE SID n'aient été informés ni consultés tel que le prévoit la l'article 2312-26 stipulant que le CSE doit être consulté annuellement dans le cadre de la politique sociale et recevoir l'information sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs prévus à l'article L.6315-1.

Qui plus est, lorsqu'il s'agit de nouveaux procédés et supports comme l'affirme la direction dans son message aux salariés.

Entretien annuel (suite)

La CPNI n'a pas non plus été réunie, malgré l'engagement de la direction lors du CSEE de décembre 2020 (Art. 49 de l'accord Juillet 1996 - dispositions générales régissant le personnel).

En effet, à la lecture du mail d'informations de la direction générale en date du jeudi 4 février 2021, nous avons relevé plusieurs informations importantes :

« La campagne des entretiens annuels d'activité et des entretiens professionnels a démarré le 14 décembre dernier et s'achèvera le 12 mars 2021. Elle s'adresse à tous les salariés titulaires d'un contrat en CDI à l'AFPA ».

« Cette année, les supports d'entretien sont dématérialisés et sont réalisés sur notre Interface AfpaTalents dédiée à la gestion de la mobilité et des compétences. »

Or, aucune instance (IRP ou OS) n'a eu de présentation de ce nouveau dispositif, notamment, sur les points suivants :

- Aucune information sur l'outil d'évaluation utilisé pour mener ses entretiens (positionnement dans AfpaTalents, supports dématérialisés).
- Aucune information sur l'accompagnement des salariés quant à l'utilisation de cet outil.
- Aucune assurance permettant de juger ou de vérifier si tous les salariés ont été informés et pouvant être en mesure de se positionner dans l'outil AfpaTalents.
- Aucune information légale aux salariés sur la protection de leurs données personnelles (conformité RGPD) – (obligation d'accepter des CGU pour utiliser la plate-forme AfpaTalents).
- Aucune assurance sur la confidentialité des données personnelles des salariés stockées et traitées dans cet outil (relevé de carrière, CV, etc…).

De plus, nous vous rappelons les déclarations de la directrice adjointe de la transformation au CCE des 10 et 11 avril 2019 :

« Si des salariés ne veulent pas aller sur cet outil (AfpaTalents), ils n'ont aucune obligation d'utiliser celui-ci ».

Au vu de la procédure déployée, nous constatons que ce n'est pas le cas. Les salariés sont de fait, dans l'obligation d'utiliser AfpaTalents et de disposer d'une connexion.
Or, les risques liés aux stress et à la pression psychologique générée par les enjeux des entretiens annuels et professionnels existent chez les salariés qui découvrent en plus, de nouvelles modalités de mise en œuvre.
Il est problématique de demander instamment au personnel de s'auto-évaluer, qui plus est, par la logique subjective des compétences, comme si cela était de la responsabilité du salarié de s'auto-manager.
Les élus et Représentants Syndicaux du CSEE SID considèrent que cela met en situation de risques Prononcés de dégradation de la santé morale et physique des salariés.
Enfin, nous dénonçons la décision de la direction de l'AFPA d'exclure nos collègues qui ne sont pas en CDI de cette campagne d'entretiens annuels d'activité et d'entretiens professionnels, ce qui est parfaitement illégal !
En conséquence, nous demandons à la direction de respecter les cadres légaux et conventionnels en terme de consultation des instances et de ne pas imposer le passage par AfpaTalents pour la préparation et le déroulement de ces entretiens.

7. Commission Emploi et Social

7.1. Retour sur la dernière commission ES

7.2. Etat récapitulatif des MAD avec descriptifs des fonctions et lieu de l'exercice

M. RHARADE donne la parole à un membre de la commission emploi social qui rappelle certaines difficultés :

- sur le processus d'accueil des nouveaux salariés intégrant l 'AFPA,
- sur la mise à jour de l'organigramme du périmètre,
- sur la non mise en place d'une Banque de Données Sociales,
- sur l'impossibilité de poser un diagnostique de la situation sans obtenir les informations indispensables.

M. RHARADE présente un tableau de 3 personnes mises à disposition par l'AFPA pour le compte d'autres organismes.

Force Ouvrière constate que le manque d'indicateurs autant quantitatif que qualitatif est criant et les difficultés relevées par la commission emploi social rejoignent les préoccupations de la Commission Santé Sécurité évoquées dans la déclaration des élus du CSE-E.

8. Harcèlement sexuel

8.1. Désignation d'un référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La secrétaire du CSEE souhaite la désignation d'un référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexiste et demande que des élus ou des RP se portent candidats pour désigner un référent pour le périmètre du CSEE.

Force Ouvrière ne s'oppose pas à cette demande.

9. Commission des ASC :

9.1 Approbation du règlement des ASC 2021

9.2 Remplacement suite au départ d'un membre

Suite au travail de la commission ASC, la secrétaire propose quelques modifications du règlement des ASC qui apparaîtront dans le catalogue OPEN SPACE prochainement et propose de remplacer un membre qui souhaitait partir.

Hélène MAYANS a été élue à la majorité pour la commission ASC.

10. Pré Budget ASC

10.1. Présentation pour avis du Pré budget des ASC 2021 en vue de l'autorisation temporaire d'exécution des dépenses relatives aux prestations de l'année 2021.

Le trésorier du CSEE propose un pré budget 2021 établi à partir du constat du budget 2020 qui présente actuellement des dépenses à hauteur de 187.000 euros et des recettes de 245.000 euros.

Force Ouvrière approuve l'engagement des pré dépenses pour mettre en place prochainement les activités sur le site internet OPEN SPACE.

Fin de la séance à 17h00.