

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE- E

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE-E (Siège-DIFQ- Itinérants)

Du 24 mars 2022

La délégation Force Ouvrière était composée de : Michael CORRIETTE, Franck LAMOULEN

Séance présidée par Mostafa RHARADE et Sandrine JOSSE, responsable RH périmètre SID

Ouverture à 9h30

Ordre du jour

1. Approbation du PV du CSEE-SID de février 2022

Le procès-verbal a été approuvé

2. Covid 19

2.1. Point de situation

M. RHARADE : Aujourd'hui le gouvernement lève le protocole sanitaire qui était applicable pour les entreprises : le port du masque n'est plus obligatoire dans les entreprises du fait d'une baisse constatée des effets négatifs du covid malgré sa circulation mais avec une gravité moindre que par le passé ce qui nous a conduit à décider d'une reprise en présentiel.

Force Ouvrière précise que le port du masque n'est pas interdit. Il est toujours possible de s'en procurer ou d'en commander.

3. Emploi social

3.1. Bilan recrutement 2021 (cf document transmis en janvier 2022)

3.2. Suivi des recrutements et état des postes vacants a date

3.3. Focus sur les recrutements et postes vacants a date pour Territoire Digital

M. RHARADE : donne la parole au président de la commission emploi social qui précise que la commission n'a pas pu se réunir pour analyser le bilan recrutement 2021 et souhaiterait que le point soit reporté même si une présentation succincte est réalisée.

Force Ouvrière constate suite à cette présentation qu'il y a très peu de candidatures internes
Force Ouvrière s'interroge sur cette situation n'y a-t-il pas une pression de certains manager envers les salariés qu'il souhaiterait postuler à ne pas le faire pour x raison ?
Force Ouvrière rappelle aux salariés qu'ils peuvent postuler en toute liberté.
Force Ouvrière s'interroge toujours sur les critères de recrutement ?

4. Entretien annuel 2022

4.1. Etat d'avancement a date

4.2. Bilan 2021 (nombre total d'entretiens passes et nombre d'entretiens valides par direction)

M. RHARADE donne la parole à Mme Josse qui nous présente l'état d'avancement des entretiens individuel d'activité.

S.JOSSE nous informe que les entretiens individuels ont démarré le 8 février et se termineront au-delà de fin mars car il y a un peu de retard avec 1062 salariés concernés par la campagne d'entretien sur notre périmètre et 122 salariés non évaluables avec plusieurs causes possible(absence pour maladie par exemple) Sur les 940 salariés évaluables à ce jour , 544 entretiens programmés (449 salariés ayant débuté la préparation de l'entretien 295 salariés ayant terminé leur préparation 193 entretiens et 85 entretiens signer par les managers et les salariés.

S.JOSSE nous informe aussi qu'une nouvelle rubrique a été rajouté cette année pour permettre au manager en concertation avec le salarié concerné de pouvoir argumenté une éventuelle prime ou promotion.

Force Ouvrière : insiste sur la nécessité de préparation de cet entretien et demande aux salariés d'être vigilant sur cette nouvelle rubrique intitulé Recueil des propositions d'évolutions qui seront étudiées et validées par la direction régionale ou nationale.

5. Bilan NAO 2021

- 5.1. Nombre de personnes ayant bénéficié d'une AG, répartition CDI et CDD / par classes (art 3)
- 5.2. Montant des mesures individuelles par classe
- 5.3. Montant de l'enveloppe par direction (siège, dispositif itinérants, DIIP)
- 5.4. Nombre de personnes ayant bénéficié de primes, promos, AI, réajustement salarial et revalorisation au titre de l'égalité femme/homme, par classe et par catégorie

M. RHARADE : donne la parole à Mme Josse qui nous présente le bilan NAO 221

Déclaration de la délégation force ouvrière FORCE OUVRIERE au CSE-E (Siège-DIFQ- Itinérants) Du 24 Mars 2022

Force Ouvrière fait le constat que la négociation menée par le DRH n'a pas été sincère et loyale, nous n'avons pas signé un accord pour des augmentations individuelles et des primes. Nous considérons que les chiffres présentés par l'Afpa lors du CSE-E du 24 mars 2022, ne sont pas de notre responsabilité. En effet, certains thèmes présentés dans le bilan (Augmentations individuelles et primes) ne sont pas inscrits, et n'ont jamais fait l'objet d'une quelconque négociation dans l'accord sur la rémunération, le temps de travail et les déplacements professionnels 2021.

Aujourd'hui, que constate **Force Ouvrière** : qu'une partie des salariés semble s'être engagée plus que les autres puisqu'ils ont reçu une prime individuelle au titre de leur engagement soutenu dans le déploiement du plan de transformation. Pour **Force Ouvrière**, c'est l'ensemble des salariés qui a fait preuve d'adaptation et d'engagement pendant toute la durée de cette transformation. Alors, pourquoi cette différence de traitement ?

Des augmentations individuelles pour les uns mais pas pour les autres.

Que dire des primes valorisant l'engagement et la performance de certains salariés ! qui pour les classes 7 plafonnent en moyenne 293 € alors que pour les classes 14 à 17 s'envolent vers les 1600 €.

Pour **Force Ouvrière**, Les autres salariés apprécieront la justesse de la mesure.

Une fois de plus, **Force Ouvrière** vous rappelle son attachement au respect des accords et des engagements écrits.

6. Questions concernant les conditions de travail

6.1. Retour de la Commission Sante Sécurité et Conditions de Travail

6.1.1. Point d'avancement sur la mise à jour du Document Unique

6.1.2. Point sur les documents et données destinés aux élus sur le suivi des situations RPS

M. RHARADE : donne la parole à la présidente de la commission CSSCT

La présidente de la commission nous fait une synthèse du travail fait lors de la commission CSSCT du 17 mars 2022

Force Ouvrière remercie les membres de la commission pour ce travail qui nous permet un éclairage sur les différentes mesures et situations.

6.2. Point de situation sur les formations RPS

M. RHARADE des formations seront proposées aux élus CSEE et RP et nous apporte les informations suivantes que toutes ses formations ont des places libres et nous communique aussi le calendrier de la formation des élus sur les RPS

Formation à la prévention des RPS – Elus et Managers (N1118) 28 avril 2022

Participer efficacement à la prévention des RPS - Représentants du Personnel (Elus CSE/CSSCT et représentants de proximité) (N0421) 19 mai 2022 9 juin 2022 17 novembre 2022 6 décembre 2022

Force Ouvrière se réjouit de la mise en place de ces formations.

6.3. Mesures de préventions prises par l'employeur suite aux alertes RPS, notamment :

6.3.1. Intensité et complexité du travail

6.3.2. Qualité des rapports sociaux

6.4. Bilan des mesures prises concernant les fiches RPS clôturées

M. RHARADE donne la parole à Lucie Morel , chargé d'études service RH, qui nous présente le déploiement de l'accord prévention des RPS & QT .

Lucie Morel nous présente le déploiement de l'accord prévention des RPS & QT et nous explique qu'il y a eu beaucoup de difficultés rencontrées suite à la situation sanitaire.

L'objectif est d'enrichir et de renforcer le réseau, d'échanger sur le travail et partager les expériences, faire émerger des solutions collectives sur les préventions primaires et secondaires. Sur le traitement des alertes il y a 35 saisines, 17 saisines clôturées, une alerte RPS et clôturé et régulé en accord avec le salarié concerné. Même clôturé, un dossier peut être réouvert si le plan d'action mis en œuvre n'a pas été concluant, 11% des saisines en première analyse 40% sont en cours 49% sont clôturés.

Pour les perspectives 2022 , trois grands axes sont prioritaires prévention primaire, prévention secondaire, prévention tertiaire, exemple renforcer la communication, renforcer l'implication de toutes les parties prenantes dans la démarche des groupes ad hoc et de former et professionnaliser les salariés et les managers mais aussi développer avec les partenaires externes (médecine du travail , cabinet d'expertise cap emploi) une programmation des formations à la prévention des RPS pour 2022 est déjà planifié.

Force Ouvrière constatent que les saisines par facteur de risque sur l'année 2021 concerne pour 33% l'intensité du travail et 22% les rapports sociaux.

Force Ouvrière s'interroge aussi sur la répartition des saisines par émetteur 40% par les managers 26% par les personnes concernées 6% pour la DRH 14% pour les élus et 14% par les collègues de travail

6.5. Information sur un projet d'enquête RPS au niveau du périmètre SID proposé par les élus afin de réaliser un état des lieux, développer la politique de prévention des RPS.

Les élus font cette demande pour avoir une photographie à l'instant T de plusieurs thématiques et souhaite associer la direction à cette enquête.

M. RHARADE : Souhaite approfondir cette discussion notamment sur l'élaboration du cahier des charges et du choix du cabinet d'expert lors d'un bureau de la CSSCT avant de pouvoir donner une réponse pour s'associer ou non à cette demande.

6.6. Contrôle de la qualité de l'air à la tour par un bureau de contrôle.

M. RHARADE rappelle que la norme est située entre 350 PPN à 2500PPN avec une diminution de ce plafond à 800 PPN pendant le COVID.

En règle générale nous sommes à 1300PPN

Je vous rappelle que nous sommes en renouvellement d'air permanent au niveau du système de ventilation de la tour et nous avons pris contact avec le responsable de la tour pour mener un plan d'action ce qui est en train d'être fait avec un mesurage qui sera présenté à la commission santé et sécurité et si besoin de mettre en conformité les dysfonctionnements.

6.7. Contrôle des températures suivant les expositions solaires

M. RHARADE nous informe que récemment il y a eu un problème technique sur le thermostat pour la régularisation de la climatisation ce qui a engendré des problèmes de température.

6.8. Territoire Digital : Point sur la gestion des congés, les conditions d'attribution de l'indemnité d'équipement de 150e et des modalités d'informations des personnels (réunions d'équipes,)

M. RHARADE les conditions d'attribution de l'indemnité d'équipement sont en cours de remboursement pour certain qui en ont fait la demande Il n'y a pas de problème particulier sur la gestion des congés à ma connaissance.

6.9. Fonctionnement des plateformes et de la communication locale

M. RHARADE : les plateformes sont très sollicitées notamment pour des réunions de GRN des réunions trimestrielles ou des réunions avec des thématiques il y a aussi des réunions organisées par les managers avec leurs équipes voici des exemples de l'utilité des plateformes et de la communication locale.

6.10. Fonctionnement de la plateforme de mobilité du dispositif itinérant.

Les élus souhaitent faire à CSEE délocaliser à Saint Herblain : monsieur Rharade nous propose d'organiser cette délocalisation lors du CSE du mois de juin

Fin de la séance à 17h00.

<https://foafpa.force-ouvriere.org/>