

## COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE- E

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

Du 18 mars 2021

**La délégation FORCE OUVRIERE était composée de : Michael CORRIETTE, Franck LAMOULEN**

1.

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

Ouverture à 9h30

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

Les organisations syndicales FO , CGT, SUD ont procédé a une déclaration commune sur le démantèlement du service restauration a l AFPA (annexe en pièce jointe)

### Ordre du jour

#### 1. Approbation du PV 02-21 du 18/02/2021 du CSEE-SID

L'approbation du procès-verbal est reportée.

#### 2. Covid — 19

##### 2.1. Point de situation

##### 2.2. Nouveau protocole sanitaire

M. RHARADE : déclare qu'un cas de covid a été identifié au siège et que le protocole sanitaire permet désormais à des personnes de plus de 50 ans et présentant des signes de comorbidité de solliciter la médecine du travail pour se faire vacciner en toute confidentialité.

Les annonces de ce jour sur les conséquences d'un éventuel reconfinement à Paris seront étudiées ultérieurement.

### 3. Alertes RPS :

#### 3.1 Suivi des alertes RPS et des droits de retrait en cours

M. RHARADE : nous informe de 13 situations individuelles en cour d'instruction par les pilotes diversité et QVT dont 5 depuis le 1 janvier 2021 et aucun droit de retrait n'a été signalé depuis le début de l'année.

**Force Ouvrière** : débattrà à la commission santé sécurité du CSEE du traitement des fiches alertes et sera vigilante quant à l'avancement de solutions en faveur du salarié

#### 4. Etat d'avancement des entretiens individuels

M. RHARADE : donne la parole à Sandrine Josse

S.JOSSE: « 3117 Entretiens individuels se sont déroulés au 15 mars sur les 5200 CDI que compte l'AFPA. Sur le périmètre SID , 42% ont été réalisés au siège , 55% a la DIFQ et 50% au dispositif itinérants.

**Force Ouvrière** : remet en cause la communication des directions de l'AFPA à ce sujet: des salariés du périmètre SID n'ont pas été contacté avant la date butoir du 15 mars pour leurs entretiens individuels et la prolongation au 2 avril des entretiens individuels n'a été communiqué qu'aux managers  
FO ne s'explique pas un tel couac alors que les salariés attendaient pourtant avec impatience ces points d'étape avec leurs managers.  
La digitalisation forcée des ressources humaines à travers AFPA talents trouve bien leur limite.  
Le débat est aussi ouvert sur la gestion des données qui transitent par un prestataire externe gérant nos données et vigilance est demandée à la direction générale pour que ces élément parfois confidentiels n'alimentent les bases de données de sociétés commerciales.  
FO remarque aussi que des tableaux pédagogiques renseignés par des formateurs sur AFPA talents disparaissent soudainement lors de la formalisation écrite.

#### 5. Point sur les conventions de cessions et les nouveaux contrats de travail

5.1 EPIC vers filiales

5.2 Filiales vers EPIC

M. RHARADE : confirme qu'un nouveau contrat de travail est proposé lors d'un changement de poste ou d'une mobilité entre filiales ou entre EPIC et filiale.

**Force Ouvrière** : Constate que les salariés en mobilité professionnelle signent un nouveau contrat de travail et non un avenant ce qui peut porter à confusion.  
Le salarié à intérêt à se faire expliciter le modèle de contrat de travail préparé nationalement par la direction : la non mention de l'accord de 1996, de la non classification du salarié et du 13 mois porte à confusion.

## 6. Bilan des déménagements

### 6.1 Economies réalisées

### 6.2 Conséquence sur le bail et la sous location

M. RHARADE : rappelle que l'AFPA a sous loué les deux étages à des sociétés qui remboursent le loyer a hauteur d'1 MF et les charges afférant aux dépenses d'eau, électricité etc. .. et en ce sens l'AFPA a réalisé une réelle économie

## 7. Environnement Santé Sécurité

### 7.1 Présentation sur AGORA des ressources (DU, fiche alerte,...)

### 7.2 Accès aux différents registres obligatoires et facultatifs (incidents graves et imminents,..)

### 7.3 Retour sur la présentation d'une solution logicielle de suivi d'indicateurs Santé Sécurité au Travail

M. RHARADE : Présente sur AGORA l'onglet siège la première page écran ou est mise en évidence les documents unique et les plans de préventions des risques téléchargeables

**Force Ouvrière** : enfin la mise a jour du site agora a été effectuée mettant en évidence les documents indispensables à une bonne appropriation des documents relevant des RPS et la fiche alerte RPS que tout a chacun peut télécharger et envoyer en cas de difficulté.  
FO n'a cessé d'exhorter la direction à diffuser très largement ces documents pour que chaque salarié puisse s'impliquer dans une démarche qualité de vie au travail.  
FO remarque que l'organigramme de la direction nationale comporte toujours des noms de salariés qui n'y sont plus ou n'ont plus les mêmes fonctions.....

M. RHARADE : évoque les registres qui sont à disposition auprès des services concernés et sont donc consultable par les élus mais le registre des incidents bénins n'existe pas a l'heure actuelle.

## 8. Information Formation

### 8.1 Formation CEGOS RP à venir

### 8.2 Autres formations à venir pour les élus (RPS)

S.JOSSE: « 3 sessions de formations pour les RP ont été mises en place en avril et mai et des inscriptions des RP ont été finalisés : par la suite les élus du CSEE SID y auront droit en fonction des inscriptions »

Comme l'a dénoncé la délégation **Force Ouvrière** à plusieurs reprises, cette formation, prise en charge par la direction est prévue dans les accords d'entreprise et aurait dû être mise en place en début d'année 2020. Il aura fallu attendre 15 mois pour qu'elle se déroule enfin.

## 9. Présentation de la DFDC

- 9.1 Organisation actuelle et future, ses missions , son avenir
- 9.2 Catalogue de la formation, son accessibilité
- 9.3 Orientation de la formation pour l'établissement SID 2021

S JOSSE : présente l'organisation de la DFDC sous forme de powerpoint et nous fait part des nouvelles orientations : l'entretien individuel du salarié trouve son prolongement sur AFPA talents avec le catalogue de formation proposée.

Des innovations apparaissent avec la recherche de formateurs internes qui apporteraient leur contribution à la formation de leur collègues et un réseau de formateurs tuteurs pour les nouveaux embauchés.

**Force Ouvrière** : Apprécie la présentation de la DFDC mais regrette que ce powerpoint très riche ne soit pas communiqué aux élus en amont pour mesurer les conséquences de ces nouvelles orientations sur les conditions de travail des salariés concernés.

Avec un déficit de presque 30 postes non pourvus à la Direction de l'Ingénierie et de l'Innovation. FO reste circonspect sur l'absorption de la charge de travail entre réorganisation et innovation.

## 10 Suivi du déploiement des outils

- 10.1 Mise en place du SGD
- 10.2 BDES
- 10.3 Codes GTA pour IRP

M. RHARADE : nous informe que la Banque des données sociales sera opérationnel courant avril et le service de gestion des délégations des élus courant juin.

Les prestations GTA sont souvent prédéterminées fonction du niveau horaires des mandats des élus

**Force Ouvrière** : Trouve le temps long quant à la diffusion des données sociales et avait communiqué dans le dernier CSEE sur ce sujet

## 11. Commission Emploi et Social

- 11.1 Suivi des recrutements et état des postes vacants à date

M. RHARADE : diffuse un tableau comprenant presque 100 offres d'emploi publiés, en instance de recrutement ou abandonnés faute de candidats figurant sur AFPA TALENTS

**Force Ouvrière** : ne comprends pas cette situation d'attente ou des salariés sont en instance de recrutement ou une offre d'emploi qui ne trouverait pas preneur.

FO veut bien reconnaître que les incitations financières de l'afpa sont parfois insuffisantes pour attirer de nouveaux candidats.

FO n'imagine pas que ces reports de recrutement qui feraient gagner à l'AFPA des mois de salaires soient voulus par la direction par pur calcul financier.

Les salariés qui ont pris de nouvelles responsabilités dans l'attente de ces recrutements peuvent être soumis à de l'épuisement professionnel.

## 12. Harcèlement sexuel

### 12.1 Analyse des candidatures d'un référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

La secrétaire n'a pas reçu de candidature pour être référent et renouvelle son appel à candidatures tout en précisant qu'un réseau national sera constitué pour aider le futur référent dans sa démarche.

Fin de la séance à 17h00.