

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE- E

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE-E (Siège-DIFQ- Itinérants)
Du 21 avril 2022

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

Séance présidée par Mostafa RHARADE

Ouverture à 9h30

Ordre du jour

1.Covid —19

1.1. Point de situation

M. RHARADE : nous informe que depuis maintenant quelques semaines nous avons beaucoup moins de cas qui nous remontent à part quelques situations de salarié qui se déclare cas contacte mais cela reste à la marge.

2.Emploi social

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

2.2. Point de situation des recrutements DIA

M. RHARADE : donne la parole à Valérie Belleville qui nous présente un point de situation des recrutements et qui nous explique qu'il y a toujours des difficultés sur certains postes à recruter pour des raisons très variées notamment pour le salaire mais aussi la zone géographique par exemple ou la possibilité de pouvoir télétravailler.

Pour faire face aussi à la concurrence sur les métiers dit en tension, nous avons fait appel au cabinet Modis qui nous aide dans nos démarches de recrutement sur certains postes.

Force Ouvrière constate qu'il y a toujours une grande difficulté à recruter **Force Ouvrière** n'est pas étonné de cette difficulté de recrutement car l'attractivité des salaires n'est plus d'actualité vis-à-vis du marché actuel cela émane d'un politique managérial à l'économie. Pour **Force Ouvrière** L'AFPA n'arrive plus à recruter sur beaucoup d'emplois, les salaires n'étant plus suffisamment attractifs.

La revalorisation des salaires lors des recrutements (à l'embauche) concerne que les nouveaux entrants ceci afin de s'aligner sur le marché de l'emploi actuel. Pour **Force Ouvrière** il y a urgence de revaloriser les salaires et pas qu'à l'embauche beaucoup de formateur qui ont mis plus de dix ans pour avoir une rémunération qui est proposée aujourd'hui pour les nouveaux qui souhaite intégrer L'AFPA.

Pour **Force Ouvrière** voilà le triste constat pour avoir laissé pendant de nombreuses années les salariées sans augmentation et sans revalorisation des grilles de salaires.

3. Entretien annuel

3.1. Etat d'avancement à date des entretiens 2022

3.2. Bilan 2021 (nombre total d'entretiens passés et nombre d'entretiens validés par entité)

3.3. Point spécifique sur les évolutions des élu-es et mandaté-es (Primes, AIB, Evolutions Catégorielles)

M. RHARADE donne la parole à Valérie Belleville qui nous présente le Bilan 2021 des entretiens A ce jour, 816 entretiens finalisés et signés des deux parties soit 72 % pour le siège 423 sur 526 soit 73 %, pour l'ingénierie 177 sur 216 soit 80 %, et enfin pour les itinérants 212 sur 242 soit 67 % et l'état d'avancement des entretiens individuels d'activité et nous rappelle que les entretiens individuels ont démarré le 8 février et qu'il y a eu un peu de retard sur notre périmètre.

A ce jour 459 entretiens finalisaient 251 entretiens signés des deux parties soit 27 % pour le siège 201 entretiens finalisaient 156 entretiens signés des deux parties soit 32 % pour l'ingénierie 107 entretiens finalisaient 61 entretiens signés des deux parties soit 27 %, et enfin pour les itinérants 151 entretiens finalisaient 34 entretiens signés des deux parties soit 15 %.

Force Ouvrière s'interroge sur le nombre d'entretiens non signés des deux parties.

Pour **Force Ouvrière** il serait judicieux de pouvoir faire une analyse des raisons de la non-signature des salariés.

4. Point de situation sur l'ajustement de l'organisation de la DSI présenté au CSEE de janvier 2022

M. RHARADE : donne la parole à Stéphane de DESAINTEFUSCIEN qui nous fait un point de situation d'avancement sur l'ajustement et l'organisation de la DSI sur la structure d'organisation cible Regroupement du Support et Exploitation applicative (Supervision / Exploitation applicative / Support applicatif) Animation transverse de la Maîtrise des besoins avec des modifications d'affectation et ajustement des recrutements. Un organisme externe nous accompagne sur notre transformation.

Force Ouvrière constate des modifications d'affectations mais aussi des recrutements en cours (1 Directeur des Etudes Classe 14, 1 Manager de domaine SI Pédagogique Classe 13, 1 Responsable de projet ERP Formation Classe 13, 1 Chef de projet Finance Classe 12, 1 AMOA domaine SI Pédagogique Classe 13, 1 responsable de projet Support applicatif – Classe 13, 1 Responsable de projet Expérience utilisateur Classe 13, 1 Ingénieur Réseau Classe 9.

Après la mise en place de nouveaux logiciels ainsi que la pratique de favoriser un prestataire pour gérer les licences pour la DSI.

Force Ouvrière s'interroge sur le budget total dédié sur cette transformation ?

5. Conditions de travail et santé sécurité

5.1. Information/consultation projet DUER et PAPRIACT : Première réunion d'information

M. RHARADE : Nous avons travaillé avec un certain nombre de salariés qui sont pour certains membres de la CSSCT ou représentants de proximité du personnel et il nous reste à présenter et finaliser les documents avec les membres de la CSSCT.

5.2. Incidence et obligation de l'employeur suite à la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

M. RHARADE : donne la parole à Yves Oswald qui nous présente les changements et les incidences pour l'employeur, deux dispositions importantes avec un gros volet sur les visites médicales, une obligation de conserver le DUER pendant une durée d'au moins 40 ans, pour assurer une traçabilité, la création d'un passeport de prévention document visant à recenser l'ensemble des éléments certifiant les qualifications acquises par un salarié à l'occasion de formations relatives à la santé et à la sécurité au travail). Les visites médicales seront désormais obligatoire comme la visite de mi-carrière, la visite de reprise et de pré-reprise.

5.3. Budget et répartition de l'enveloppe QVT pour notre périmètre

M. RHARADE : nous informe d'une enveloppe globale d'un montant de 57 000 € pour notre périmètre pour 2022 et ce budget doit servir spécifiquement à l'amélioration des conditions de travail des salariés, en dehors des obligations légales de l'employeur. Une boîte à idées sera disponible pour faire participer l'ensemble des salariés afin de fournir des suggestions à l'utilisation de ce budget, lesquelles seront échangées par la direction et les représentants de proximité et il y aura aussi une information semestrielle pour la CSSCT sur l'utilisation de ce budget qui je vous le rappelle est arrêté au 30 novembre de chaque année pour une attribution sur l'année civile d'après et non reportable sur les années suivantes.

Force Ouvrière se réjouit de cette enveloppe dédiée spécifiquement à l'amélioration des conditions de travail des salariés qui en ont bien besoin en ce moment dans un contexte très difficile mais aussi avec les différentes réorganisations qui ont considérablement dégradé nos conditions de travail.

Force Ouvrière sera vigilant à la bonne utilisation de ce budget et incite les salariés à participer à cette boîte à idées, un mail d'information sera envoyé à l'ensemble des salariés de notre périmètre SID le 2 mai avec un retour attendu le 11 mai pour un recueil et analyse.

5.4. Mesurage des risques psycho-sociaux au sein du périmètre SID :

5.4.1. Point d'échange avec la direction sur le mesurage

M. RHARADE donne la parole à la secrétaire du CSE-E qui explique le besoin d'une évaluation des RPS avec le recours à un cabinet d'expertise qui sera Progexa avec questionnaire base Karasek avec un résultat en juillet, deux réunions sont prévues en amont.

M. RHARADE : nous sommes parties prenantes dans cette démarche même financière et nous participerons avec vous à ces deux réunions.

5.4.2. Vote sur l'organisation du recours à une expertise libre en vue d'un mesurage des risques psycho-sociaux sur tout le périmètre SID

5.4.3. Vote pour la désignation de l'expert

M. RHARADE consulte les élus et met au vote le recours à une expertise et à la désignation de l'expert qui est approuvé à l'unanimité.

Force Ouvrière se réjouit de la partie prenante de la direction pour cette démarche sur le mesurage des risques psycho-sociaux.

6. Information sur les mesures d'accompagnement face à ('inflation galopante (Carburant, FDQ, Chauffage, etc....) sur le périmètre SID

M. RHARADE nous informe que des mesures d'accompagnement pour faire face à l'inflation vont être mises en place.

Prime de 100 € en complément des FDQ -KM, une avance de 1000€ avec un remboursement sur 16 mois) pour les salariés qui font l'acquisition d'un boîtier bioéthanol.

2000 € pour les salariés faisant l'acquisition d'un premier véhicule électrique.

Pour Force Ouvrière c'est un geste, mais loin d'être à la hauteur pour que les salariés puissent faire face à l'inflation. **Pour Force Ouvrière** des primes exceptionnelles où des mesures exceptionnelles pour compenser les prix du carburant et une perte du pouvoir d'achat ne sont pas une augmentation de salaire, seul un salaire convenable peut pallier long terme à l'inflation galopante !

Pour Force Ouvrière il y a urgence lors de la négociation annuelle rémunération et temps de travail 2022 que la direction revalorise les salaires avec des augmentations générales.

7. Présentation et vote du budget du CSEE 2022

M. RHARADE consulte les élus après cette présentation et met au vote le budget du CSEE pour 2022.

Le budget est approuvé à l'unanimité des élus.

Réunion du CSE-E extra du 21/04/22 pour approbation des comptes 2021

M. RHARADE donne la parole à Gaël Lucas qui nous présente le rapport des comptes de l'exercice 2021 du CSE-E avec une synthèse des dépenses de l'activité sociale et culturelle.

M. RHARADE consulte les élus et met au vote l'approbation des comptes.

Les comptes sont approuvés à l'unanimité des élus.

Fin de la séance à 16h30.