
Montreuil, le 22/02/2023

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE- E

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE-E (Siège-DII - Itinérants)
du 22/02/ 2023

La délégation Force Ouvrière était composée de : Michael CORRIETTE, José PINTO

Séance présidée par Mostafa RHARADE

Ouverture à 9h30

Lecture d'une déclaration concernant le taux de grévistes

Déclaration des organisations syndicales CFE-CGC, CGT, CFDT, FO, SUD région SID Afp

Les salarié(e)s nous ont alertés à plusieurs reprises sur l'absence de recensement des grévistes pour les journées du 19/1, 31/1 et 7/2 ...

En effet, cette situation a été constatée par les organisations CFE-CGC, CGT, CFDT, FO et SUD dans différentes directions et services où les salarié(e)s n'ont pas été sollicité(e)s par leurs hiérarchiques pour s'enquérir de leur position de grévistes (ou non).

Les Organisations syndicales CFE-CGC, CGT, CFDT, FO et SUD rappellent le rôle de l'employeur de faire un état du nombre de grévistes afin qu'une restitution juste soit adressée aux organisations syndicales.

En l'état, nous ne pouvons que nous questionner sur la fiabilité et la véracité des taux qui nous ont été communiqués, notamment pour le Siège.

Ordre du jour

1. Approbation des PV du CSEE-SID décembre 2022 et janvier 2023 (dont un extra)

Le procès-verbal de décembre a été approuvé.

2. Election du RP DI Vénissieux

M. RHARADE propose de procéder au vote sur les 3 candidatures :

ROMANO Jean Paul	1 voix
FODIL Rabah	11voix
SIDAOUI Bilel	6 voix

Monsieur FODIL Rabahqui est élu à 11 voix.

Force Ouvrière souhaite la bienvenue au nouveau représentant de proximité.

3. Emploi social

3.1. Suivi des recrutements et état des postes vacants à date

3.2. Point et mise à disposition sur l'organigramme SID

M. RHARADE, informe les élus que l'organigramme a été réactualisé, il reste seulement le territoire digital.

Il nous fait le point concernant les différents postes vacants.

4. Conditions de travail et santé sécurité

4.1 Point sur les enquêtes en cours

M. RHARADE, rappel qu'il y 3 enquêtes en cours sur notre périmètre SID, que pour l'une d'entre elles les auditions sont terminées et des préconisations ont été réalisées avec pour objectif de comprendre et apporter des solutions.

Armelle BLOND : le respect de la mise à pied des stagiaires qui pose un problème nécessite une remise à niveau.

Force Ouvrière constate un gros dysfonctionnement sur la procédure d'alerte et de suivi de salarié(e) agressé(e) ainsi que sur la remontée de cette agression aux dispositifs itinérants.

Force Ouvrière recommande aux salariés dans cette situation et qui le souhaitent de se faire accompagner par des élus du CSE-E ou de la commission santé sécurité de les interpeller.

4.2 Examen des préconisations faites par la CSSTC suite à un accident d'un formateur itinérant.

M. RHARADE, donne la parole à Dominique BILCOCCQ, secrétaire CSSCT qui nous présente le compte rendu de l'enquête avec les préconisations suivantes :

Respect de la procédure de mise à pied, Procédure alerte. La procédure d'alerte spécifique aux dispositifs itinérants qui doit être maîtrisée par l'ensemble des formateurs itinérants, propose aussi que cette procédure soit jointe ou intégrée à l'Ordre de Mission mais aussi que cette procédure spécifique devrait fusionner avec la procédure nationale et aussi mettre en place des plans de formation pour que les formateurs itinérants soient formés afin qu'ils puissent dans la mesure du possible, être en capacité de gérer ces situations conflictuelles.

Force Ouvrière rappelle en complément que les agressions sur le lieu de travail, qu'elles soient physiques ou verbales provoquées par une tierce personne, peuvent entraîner de lourdes amendes, voire des peines d'emprisonnement. En cas de violences qui constituent des infractions pénales (coups et blessures, harcèlement, etc...), il ne faut pas hésiter à porter plainte.

Force Ouvrière rappelle aussi que dans cette situation vous avez la possibilité de votre droit de retrait pour danger grave et imminent et en cas d'arrêt, de vous déclarer en accident du travail et non en maladie car cela rentre bien dans le cadre d'un accident.

4.3 Présentation de la restitution EGIDIO faite aux salarié(e)s de la DI de Vénissieux et suite des travaux à venir.

M. RHARADE donne la parole à Marianne ABISOU qui nous explique le contexte qui a amené à faire ce diagnostic :

En septembre 2021 une salariée s'est plainte auprès de son manager qu'elle faisait l'objet de propos sexistes et ce, à de multiples reprises de la part de collègues de la direction sectorielle et d'autres collaborateurs externes à la direction.

Cette situation a révélé au jour d'autres situations sur des difficultés relationnelles, ayant une carence sur le poste de pilote au sein de notre périmètre, nous avons fait intervenir le cabinet EGIDIO pour accompagner l'établissement concerné vers la compréhension et la résolution des conflits et tensions au sein du collectif.

Plusieurs actions ont été menées en 2021 et 2022 avec une continuée en 2023.

Le suivi obligatoire par l'ensemble des collaborateurs du site d'un e-learning interne : sur la sensibilisation et la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel, des ateliers sur différents thèmes cette démarche a pour rôle de retrouver de la cohésion d'équipe et de sécuriser les pratiques professionnelles en collectif de travail.

Au regard de ces éléments il est nécessaire de soutenir cet engagement vers l'avenir pour recréer du lien car le fonctionnement du collectif reste fragile.

Force Ouvrière : La temporalité de ce diagnostic a été tardive.

4.4 Présentation de la restitution « Sens et Cohérence » faite aux salariés de la CSP Compta de Vénissieux et suite des travaux menés.

M. RHARADE, donne la parole à Véronique BEAUCHER (directrice CSP comptabilité) qui nous présente la restitution sens et cohérence faite aux salariés de la CSP comptabilité de Vénissieux, où 7 facteurs à risque se sont révélés :

Comme des disparités dans les niveaux de maîtrise de l'activité et dans les modes de travail, le sentiment d'un manque de reconnaissance financière, les perspectives d'évolution et développements des compétences, charge de travail, des attentes vis-à-vis des managers pour privilégier les réunions en présentielles.

Pour donner suite à ces facteurs de risque des recommandations ont été faites et des mesures ont été mises en place.

Force Ouvrière Il serait judicieux d'exporter ces actions dans d'autres services voir l'AFPA dans son intégralité, car il n'y a pas que dans le service comptabilité de Vénissieux ou les facteurs risque sont élevés.

4.5. DUERP explication concernant la communication « actualisation sur le document unique »

4.6. Point de situation suite à mise en place des groupes AD'HOC DUERP

M. RHARADE nous rappelle le contexte, que lors d'un précédent CSE-E nous avons parlé d'une actualisation du DUERP, un appel à candidatures avait été envoyé pour permettre aux salarié(e)s qui le souhaitent de participer pour le secteur SID de constituer et de participer aux travaux des 4 groupes. AD'HOC, fin des travaux juillet 2023 (rendu d'avis CSSCT fin septembre).

4.7. Point de situation sur les RPS

4.7.1 Pilotes QVT périmètre SID

M. RHARADE, nous présente Monsieur Thomas BEULE, nouveau pilote de diversité au sein de notre périmètre SID et nous annonce qu'un deuxième poste sera bientôt en recrutement.

Force Ouvrière souhaite la bienvenue au nouveau pilote QVT

4.8. Planification des inspections réglementaires 2023

M. RHARADE déclare que les centres concernés sont prévenus et qu'ils attendent que le CSE-E propose des dates avec une proposition de visite commune avec le CSE-E des centres.

5. Modalités et méthodologies des suivis d'activité des salariés de l'établissement SID

M. RHARADE, nous explique que la feuille de saisie temps (GTA) n'est pas un outil de contrôle d'activité, c'est un document de comptabilité analytique et ce n'est pas au salarié de le remplir.

Chaque direction peut avoir un document de (reporting).

Force Ouvrière s'étonne de cette réponse car certain remplisse directement cette feuille GTA y a-t-il deux poids deux mesures d'un service à un autre ?
Pour **Force Ouvrière** il faut être juste envers tous et toutes dans le traitement et le suivi d'activité.

6.information sur la politique relative aux déplacements professionnels de l'AFPA

M. RHARADE, explique que les indemnités pour les itinérants n'étaient pas paramétrés sur concur concernant les repas du midi et du soir ainsi que les nuitées sur les nouvelles modalités de remboursement.

Fin de la séance à 16h30.

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