

## COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE- E

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE-E (Siège-DIFQ- Itinérants)  
du 20 septembre 2022

La délégation Force Ouvrière était composée de : Michael CORRIETTE

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

Ouverture à 9h00

### Ordre du jour

#### 1. Approbation des PV du CSEE-SID de juin et juillet 2022

Le procès-verbal de juin a été approuvé et celui de juillet reporté en octobre.

#### 2. Remplacement de la secrétaire adjointe du CSEE SID

M. RHARADE propose de procéder au vote sur la seule candidature de monsieur Dominique BILCOCQ qui est élu à l'unanimité.

#### 3. Remplacement d'un(e) élu(e) au CSEC

M. RHARADE : il y a une seule candidature monsieur Thierry FRANCK et propose de procéder au vote qui également élu à l'unanimité.

#### 4. Election du Représentant de Proximité DII Montreuil

Les élus demandent que ce point soit reporté car ils n'étaient pas destinataires de l'appel à candidatures.

## 5. Emploi social

### 5.1. Restitution de la commission Emploi Social

### 5.2. Suivi des recrutements et état des postes vacants

M. RHARADE donne la parole à Stéphane GAIOR qui nous présente la restitution de la commission et nous explique qu'effectivement en 2021, l'emploi augmente mais que cela se fait au détriment des contrats CDI comme du temps plein. Si les recrutements augmentent, c'est bien au profit des CDD mais la commission précise que les CDD ne sont pas nombreux à accéder à un CDI, et que le taux de rupture en période d'essai est de 10 % de l'effectif recruté. Les ruptures de contrat sont généralement en hausse, qu'il s'agisse de retraite, de licenciements, de ruptures négociées, de démissions ou de fins de CDD.

Sandrine JOSSE : il y a toujours des difficultés sur des recrutements qui tardent à se concrétiser. Effectivement, il y a des recrutements de CDD travaillant seulement sur une partie de l'activité demander pour l'ingénierie mais avec un accompagnement pour permettre de monter sur l'ensemble des compétences attendues et pouvoir ainsi accéder sur les postes en CDI.

**Force Ouvrière** constate qu'à la suite de cette présentation que la déprécarisation de l'emploi n'est toujours pas en cours, que les recrutements à la direction de l'ingénierie et de la DSI sont très préoccupants, car il y a des postes qui sont en recrutement depuis 2 ans fragilisant le bon fonctionnement de ces entités.

**Force Ouvrière** constate que pour pallier à cette carence qu'il y a des recrutements de CDD, voire même des retraités qui reviennent pour ainsi limiter le dysfonctionnement et le report sur les autres salariés d'une charge de travail supplémentaire.

Pour **Force Ouvrière** le bilan social est un outil contributif au dialogue social interne qui permet de repérer les problèmes et les dysfonctionnements pour y remédier et anticiper une politique de gestion des ressources humaines.

Pour **Force Ouvrière** il y a toujours une situation tendue au sein des équipes ou les recrutements se font attendre depuis longtemps et plus particulièrement à la DI avec de nombreux postes vacants. Pour le moment, les équipes très investies et soudées font face, mais à quel prix et pour combien de temps encore.

### 5.3. Information sur un ajustement de l'organisation de la direction nationale des achats (DNA)

M. RHARADE donne la parole à Vincent DUPUIS qui nous présente l'ajustement de l'organisation de la direction nationale des achats suite à la réorganisation. Cette nouvelle organisation va permettre une répartition plus visible, découpée en pôles avec une répartition des activités sur quatre domaines (informatique télécom immobilier, services, pédagogique, gestion de site). La dimension RSE prend de plus en plus d'ampleur au niveau national et décliner sur chaque direction.

**Force Ouvrière** reste toujours méfiante sur la réorganisation d'un service, où nous avons malheureusement déjà vécu de mauvaises expériences pour les salariés.

**Force Ouvrière** réitère qu'une réorganisation ne doit pas être au détriment des salariés.

## 6. Suivi de l'alerte déposée au CSEE SID de juillet au sujet d'un danger grave et imminent concernant la DSI

### 6.1. Restitution de la CSSCT extraordinaire du 6 septembre 2022

La secrétaire du CSEE procède à la lecture d'une motion :

#### Motion des élus du CSEE SID du 20 septembre 2022

Les CSEE/CSSCT ont été informés que des pratiques d'un autre temps ont été constatées récemment au sein de l'établissement AFPA SID, procédant de mesures d'intimidation vis-à-vis de salariés ayant fait part de difficultés rencontrées avec leur manager. Le CSEE/CSSCT juge inadmissible et inconcevable que des équipes de management utilisent pressions et menaces à peine voilées envers les salarié(e)s et/ou élu(e)s vis-à-vis de leur participation à une heure d'information syndicale. Pour rappel, ces agissements sont répréhensibles légalement. Est-il besoin ainsi de rappeler à la Direction que toute forme de discrimination et d'agissement pouvant s'apparenter à un harcèlement de type managérial sont sévèrement réprimés par les textes de loi, et que l'article L. 1152-2 du code du travail spécifiquement prévoit qu'aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet de mesures de représailles. Jusqu'à présent, un tel rappel ne semblait pas nécessaire dans la mesure où le dialogue social au sein de l'afpa a toujours été une valeur partagée par l'ensemble des salariés y compris l'encadrement et n'a jamais fait l'objet de telles pratiques. Par conséquent, le CSEE/CSSCT sera dorénavant d'une vigilance sans failles afin que ces pratiques soient éradiquées. Les instances mettent en garde la direction sur le fait qu'elles n'hésiteront pas à user de la loi pour faire reconnaître les droits des salariés. Par conséquent, l'ensemble des élu(e)s demande à la direction de rappeler à l'ensemble de la ligne managériale les droits des salariés et des élu(e)s concernant l'heure d'information syndicale et souligne que la discrimination de tout ordre n'a pas sa place au sein de l'agence. Le CSEE/CSSCT rappelle que l'heure d'information syndicale, est un droit conventionnel (article 15 de l'accord sur l'exercice du droit syndical du 11/10/2019) et que nous serons en hypervigilance sur ce type de pratiques hautement répréhensibles qui, jusqu'à présent n'avaient pas lieu au sein de notre périmètre. Nous vous rappelons que la liberté syndicale est au cœur des droits fondamentaux des salariés et permet à la démocratie de s'exercer dans les relations de travail ; nous n'accepterons aucunement que ces principes soient bafoués.

M. RHARADE procède au vote de cette motion.

Les élus votent à l'unanimité cette motion.

M. RHARADE donne la parole à la secrétaire adjointe chargée de la CSSCT SID qui synthétise les travaux de la commission en session extraordinaire le 6 septembre.

Les élus de la commission ont alerté la direction d'une situation collective et individuelle problématique au sein de la DSI. L'intervention en juillet et août de la direction n'a pas résolu les sentiments d'inquiétude qui s'exprimait notamment dans l'enquête PROGEXA.

Les élus ont même constaté que l'intervention d'un manager (voir motion votée en préambule de la question 6) a cristallisé les RPS.

Une enquête paritaire sera menée pour déterminer les mesures de prévention pour qu'une telle situation ne se reproduise et les élus ont confirmé leur intention de transcrire dans le registre des dangers graves et imminent les faits caractérisant la problématique de la DSI.

**Force Ouvrière** est exaspérée par la manière dont la direction a réagi en sous-estimant dès juin la crise qui se profilait au sein de la DSI lorsque la CSSCT a voulu mettre à l'ODJ de la commission le risque de danger grave et imminent, la direction l'a refusée en toute illégalité même si durant cette réunion elle s'est ravisée en échangeant.

**Force Ouvrière** considère que, si les élus ont des échos de situation complexe avec des salariés, les représentants doivent être écoutés pour respecter le dialogue social et c'est à ce prix que l'AFPA pourra surmonter les turbulences à venir.

Il faut que la direction prenne conscience des remontées du terrain et doit analyser les différents points pour y remédier au plus vite, il y a aussi urgence que les salariés ont un retour au sujet de cette enquête sans oublier de les remercier de leur participation.

## 7. Suivi des travaux sur l'enquête PROGEXA

### 7.1. Mesures de prévention

### 7.2. Calendrier

### 7.3. Modalité de communication auprès des salariés

M. RHARADE : un certain nombre de choses sont déjà engagé et programmé, un RDV est prévu avec PROGEXIA pour approfondir l'analyse afin de pouvoir le décliner et d'alimenter dans le DU, qui fait partie du cahier des charges de cette enquête, il y aussi un travail à faire sur un calendrier pour prioriser et mettre en place les différents plans d'action et communication.

M. RHARADE s'engage à amender un texte, que les élus CSEE ont préparé dès la fin de semaine pour communiquer aux salariés le planning à venir concernant l'analyse approfondie de l'enquête PROGEXA et les mesures d'urgence qui seraient prises ou intégrées aux prochains DU.

**Force Ouvrière** demande que les points d'étapes soient raccourcis pour que l'ensemble des salariés qui a participé massivement à cette enquête soit informé des suites qui seront données.

**Force Ouvrière** estime que les surcharges de travail sont telles que des recrutements en urgence devraient être réalisés dans certains services en valorisant financièrement les postes qui ne trouvent pas preneurs depuis presque deux ans.

**Force Ouvrière** interpelle la direction sur l'urgence de mettre en place une communication auprès des salariés et la mise en place d'actions de prévention.

## 8. Conditions de travail et santé sécurité

### 8.1. Suivi quantitatif des alertes RPS par typologie de problématique

M. RHARADE annonce le recensement de 50 saisines au 5/09/22, dont 27 clôturées au 5/09/22 et 16 saisines entre le 1/01/22 au 5/09/22. L'ensemble des situations recueillies sont en cours de traitement ou clôturées afin d'avoir plus de transparence lors de la CSSCT centrale de mars et de la réunion de suivi de l'accord.

La direction générale a pris l'engagement de travailler rapidement et de manière partenariale pour apporter des éléments de réponse sur la nature des éléments à communiquer, dans le respect de la confidentialité et de l'anonymat des données. Nous sommes en attente pour pouvoir remédier à un travail plus collaboratif.

A la demande des élus le point est reporté.

**Force Ouvrière** : il y a toujours un manque de transparence dans les informations pour un travail plus constructif. Le blocage de la direction sur le non-partage d'informations dites confidentielles avec les élus du CSEE n'a que trop duré la situation des salariés reste en souffrance alors que la direction nous informe que des cas RPS ont été clôturés.

## 8.2. Proposition de formation santé sécurité à destination du dispositif itinérants

M. RHARADE : des formations sur les risques routiers ont été proposées à distance avec l'achat de 20 licences via internet 12 salariés n'ont finalisé le parcours, 3 n'ont pas été au bout, 5 ne se sont pas connectés.

Pour **Force Ouvrière** cette information révèle que les formations à distance restent compliquées.

Pour **Force Ouvrière** : il nous semble important surtout pour le dispositif itinérants ou les formateurs sont souvent isolés, de favoriser les formations en présentiel.

## 9. Suivi financier

### 9.1. Clé de répartition des charges du Siège sur les régions

M. RHARADE donne la parole à Sébastien FAUQUEZ directeur (finances et comptabilité) qui intervient, à l'aide d'un diaporama, les clés de répartition des charges du siège sur les régions, les refacturations nationales sont des écritures analytiques sans conséquence au niveau de la trésorerie (pas de facturation formelle entre le siège, les régions et les centres). L'allocation consiste à ventiler (répartir) les charges indirectes entre toutes les prestations directes (production). Cette ventilation s'effectue par répartition à l'aide de clés de répartition technique et/ou comptable.

Le principe général est une allocation avec des clés charges (masse salariale, amortissements, toutes charges).

Exemple allocation des coûts de la DRH en fonction d'une clé masse salariale.

**Force Ouvrière** rappelle que l'entité siège reste un centre de coût, mais au regard des services rendus aux régions, reste un dispositif agile et adaptable.

Fin de la séance à 16h15.

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