

SEANCE EXTRAORDINAIRE DU C.H.S.C.T. DU 1^{er} JUIN 2016

Participants :

Franck GEORGE
Jean-Claude LE FOLL
Bernard CLAUDEL
Samuel ELOUGA
Yassin KERBOUA
Choukri DAHMAN
Hafid TAGNAOUTI
Abdellilah HARIRI
Hervé BECK
Dominique CURUTCHET

Président du CHSCT
Responsable QHSE
Membre désigné
Membre désigné
Représentant syndical CGT-E
Représentant Syndical CGC
Secrétaire adjoint du CHSCT
Membre désigné
Membre désigné
Secrétaire du CHSCT

Absents :

Djamel AMEZIANE
Mehdi EL MAHJoubI
Frederick MICHAUD
Abdelkader LEBCIR
Amina TAGNAOUTI
Dr SANCHEZ
Vincent LABOURDETTE
Marion DUBOIS
Kheira REMOUS
Dr ZYGEL
Priscille HODARA

Membre désigné
Membre désigné
Membre désigné
Membre désigné
Représentant Syndical FO
ACMS Paris 9^e
Représentant CRAMIF
Inspection du Travail section 4 et 6
Membre désigné
ACMS Pyramide Paris La Défense
Service Relations sociales

La séance est ouverte à 9 heures.

Recueil de l'avis du CHSCT sur l'outil ICT Infinity et son déploiement sur le périmètre France

M. GEORGE rappelle qu'une réunion d'information s'est tenue le 11 mai. La présente réunion a pour objet de recueillir l'avis du CHSCT.

Il souhaite avant de recueillir l'avis répondre aux questions posées lors de la séance d'information.

Dans la présentation du 11 mai, le parcours de formation sur le module électricité donné en exemple avait soulevé des interrogations s'agissant du niveau du diplôme délivré. La Direction de la formation précise que le titre de technicien industriel est un diplôme de niveau 4, c'est-à-dire de niveau Baccalauréat ; le certificat de compétences professionnelles est validé par un examen pratique effectué par l'Afpa.

Une question avait en outre été soulevée sur le temps maximum alloué pour passer les tests. Il s'avère qu'aucun temps maximum n'est fixé. Les questions nécessitent en pratique entre 2 et 3 heures pour y répondre. Les salariés peuvent donc effectivement prendre des pauses lorsqu'ils perdent leur concentration pour pouvoir se reconcentrer sur le questionnaire au retour de pause. Il est cependant difficile de passer plus de 3 heures 30 pour y répondre, dans la mesure où la session est planifiée sur une demi-journée. Quoi qu'il en soit, aucune durée maximum n'est imposée.

M. GEORGE s'enquiert d'éventuelles autres questions.

M. TAGNAOUTI croit savoir que l'outil ne serait pas encore en état pour être valablement lancé.

M. GEORGE indique que de nombreux développements ont été effectués depuis la réunion et l'expertise diligente par l'IC-CHSCT.

M. CLAUDEL interroge la Direction sur le procès-verbal du CHSCT du 11 mai.

M. GEORGE répond que celui-ci est en cours de finalisation.

M. ELOUGA précise que le procès-verbal a été envoyé aux membres du CHSCT présents pour approbation voici trois jours.

Il souligne que l'ICT a été présenté par Mme Hodara comme étant un outil de la GPEC. En quoi est-il un outil de la GPEC ? Comment se fait-il que depuis 2005, date de la mise en place de la GPEC, celle-ci n'a pas été bâtie ? Il apparaît aujourd'hui que les ressources disponibles font par conséquent l'objet de deux plans d'action.

M. GEORGE pense que Mme Hodara a voulu signifier le 11 mai dernier que cet outil permettrait de mieux objectiver les niveaux de compétences des collaborateurs par rapport aux besoins requis et ainsi de leur permettre de progresser pour qu'ils occupent mieux leur poste. S'agissant de savoir si et pourquoi aucun outil de GPEC n'existe depuis 2005, la Direction n'a pas de réponse à fournir en séance aujourd'hui.

M. ELOUGA acte une « carence » de la Direction sur la question de la GPEC. L'Entreprise a-t-elle une DRH ? Le Président du CHSCT reconnaît en effet ne pas connaître d'outil de GPEC.

M. GEORGE souligne que l'objectif de l'outil ICT-Infinity est de porter les compétences des collaborateurs au niveau des besoins de l'Entreprise

M. HARIRI met l'accent sur la carence de la gestion des compétences des salariés. La question posée aujourd'hui est de savoir pourquoi la Direction a tant attendu avant de mettre en place un tel outil. Les résultats de l'outil poseront inévitablement des problèmes d'interprétation, car il s'agit en l'occurrence d'humains à évaluer. Créer un outil qui n'est pas mature selon l'expert ne répond pas aux besoins des techniciens en termes de compétences. Cet outil servira-t-il à terme à opérer un tri sélectif des salariés de l'Entreprise ?

M. GEORGE affirme que tel n'est pas l'objectif de cet outil. Il s'agit en pratique de progresser dans l'appréhension des besoins des salariés en termes de compétences.

M. HARIRI observe que la Direction constate une carence en termes de formation des salariés de l'Entreprise. Un technicien qui a rencontré des problèmes sur ses installations est sanctionné. Or la seule réponse de la Direction est de mettre en place un outil. Le malaise a été créé par les responsables de la Direction en charge des Ressources humaines. La Direction crée un outil car ces responsables n'ont pas été à la hauteur en termes de formation et d'évolution des compétences des salariés. Ces responsables doivent aujourd'hui répondre de cette situation. Si l'Entreprise perd des contrats aujourd'hui, c'est parce qu'elle n'a pas fait évoluer ses salariés en termes de compétences. Certains collaborateurs ne sont plus employables aujourd'hui ! Quoi qu'il en soit, cet outil sera mis en place et n'aura certainement aucun impact sur les exploitations.

M. GEORGE assure que l'outil permettra de compléter la vision des managers et de la DRH et de mieux objectiver les choix de formation.

M. BECK souhaite savoir quel est le plan de formation mis en place à la suite des premiers tests.

M. GEORGE indique que les encadrants des 4 unités pilotes ont utilisé les résultats d'ICT-Infinity pour proposer leurs souhaits de formation de 2016.

M. BECK invite la Direction à présenter ces résultats au CHSCT.

M. GEORGE rappelle avoir déjà présenté le résultat des tests sur les quatre unités pilotes.

M. BECK demande à la Direction de présenter des cas particuliers, voire des témoignages de salariés.

M. GEORGE est favorable à présenter des plans de formation. Il précise qu'auparavant, c'était déjà les managers qui recensaient puis proposaient les besoins de formation. La DRH n'avait pas de rôle d'initiation ou de recensement des besoins de formation.

M. CURUTCHET remarque qu'il arrive souvent que les salariés doivent choisir deux ou trois formations dans Campus. Les RH ne connaissent manifestement pas les salariés. En effet, Air France cherche des serruriers, sans savoir que les ressources sont disponibles en interne.

M. GEORGE assure que la Direction recherche en premier lieu des ressources en interne avant de faire appel à l'externe.

M. ELOUGA estime que cette question relève de la GPEC. La conception des anciens plans de formation ne pourra pas s'effacer d'un coup. La nouvelle méthode d'évaluation des compétences des salariés ne pourra pas s'imposer du jour au lendemain. La Direction n'est pas honnête dans ses choix et ses propositions. A quoi les entretiens individuels servaient-ils ? Dalkia est très bon en procédures, mais ceux qui en sont à l'origine devraient expliquer pourquoi ces entretiens n'ont pas été exploités.

M. GEORGE souligne qu'ICT-Infinity est un outil qui apportera un regard complémentaire et objectif, mais qui ne sera certes pas parfait.

M. ELOUGA déplore les errances de la Direction sur ce sujet.

M. HARIRI juge que l'offre de formation n'est pas en adéquation avec la demande dans certains domaines. Quel complément apportera l'outil ICT-Infinity ? Des salariés sont très compétents dans leur métier, mais seront mal à l'aise devant l'outil ICT-Infinity.

M. GEORGE explique que les résultats d'ICT-Infinity ne sortiront pas un plan de formation immédiatement. Les managers en discuteront avec le collaborateur concerné. Il s'agit en pratique d'un élément complémentaire d'appréciation.

M. HARIRI remarque que la formation n'est pas du ressort du manager, mais de véritables professionnels de la formation.

M. BECK estime que les managers n'ont plus le temps de consacrer du temps à l'évaluation des besoins de formation des collaborateurs.

M. GEORGE affirme que les managers sont sensibilisés au fait que leur priorité est de s'occuper de leurs équipes. Certains managers peuvent cependant éprouver des difficultés à prioriser leurs tâches de travail. ICT-Infinity est en pratique un outil de complément.

La séance est suspendue de 9 heures 40 à 9 heures 50.

M. CURUTCHET donne lecture de la déclaration suivante :

« Compte tenu des conclusions de l'expertise menée par le cabinet Travail et Facteur humain sur le projet ICT/INFINITY qui a établi 16 préconisations sur le questionnaire informatisé, il en ressort que cette situation induit de nombreux risques à travers ce test et son analyse des résultats. Nombre de salariés nous ont alertés sur des dysfonctionnements et leurs inquiétudes quant à la finalité de ces tests.

Le CHSCT demande en outre l'annulation et la destruction de tous les tests et leur traitement qui ont été réalisés sur notre établissement.

Le CHSCT demande qu'un courrier soit envoyé à tous les salariés de notre établissement ayant subi ce test en leur signifiant la nullité de cette évaluation.

Le CHSCT demande qu'une note de service demande clairement aux managers et au service recrutement de ne pas prendre en compte ces tests d'évaluation jusqu'au remaniement de l'outil ICT selon les 16 propositions de l'expert.

Le CHSCT demande que l'avis du CHSCT ainsi que les préconisations de l'expert soit annexés au document unique.

Le CHSCT donne un avis défavorable au déploiement de l'outil ICT/INFINITY. »

Le CHSCT approuve la déclaration à l'unanimité.

Le CHSCT rend un avis défavorable à l'unanimité au déploiement de l'outil ICT Infinity.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 10 heures.

Le Secrétaire du CHSCT
Dominique CURUTCHET

