

Déclaration Afpa Talents, avis circonstancié de la CGT

Nous sommes aujourd'hui informés et consultés dans la même réunion sur la mise en œuvre de la campagne des entretiens professionnels sur l'outil AfpaTalents.

Ce recueil d'avis a lieu, encore une fois, après la mise en place de l'objet de la consultation.

Nous vous rappelons que l'article 2312-26 prévoit que le CSE doit être consulté annuellement dans le cadre de la politique sociale et recevoir l'information sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs prévus à l'article L.6315-1 et que cette consultation doit se faire avant la mise en œuvre des entretiens.

Ce qui n'a pas été le cas.

Aucune consultation sur les questions intéressant les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8). Nous vous rappelons que la jurisprudence en a déduit une obligation d'information et de consultation en cas de mise en place d'entretiens annuels d'évaluation. Ainsi la Cour de cassation a considéré, à propos d'un projet d'évaluation dont les enjeux étaient manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail, qu'il devait être soumis à la consultation du CHSCT, la consultation du CE venant en second, une fois l'avis rendu par le CHSCT (Cass. soc., 28 nov. 2007, n° 06-21.964). Cette obligation de consultation est d'actualité pour le CSE.

Qui plus est lorsqu'il s'agit de nouveaux procédés et supports comme l'affirme la direction dans son message aux salariés.

D'autant que le support concernant l'entretien professionnel comporte une partie d'auto-évaluation des compétences pour le salarié portant pour partie sur des éléments subjectifs difficilement mesurables.

Une réponse de l'afpa est prévue dans le support par rapport à cet « auto positionnement ».

Dès lors, quel pourrait être le ressenti des salariés si l'écart par rapport à certaines questions de type confiance en soi, capacité de conviction, disponibilité s'avérait important ?

Les risques liés aux stress et à la pression psychologique générée par les enjeux des entretiens annuels et professionnels existent chez les salariés qui découvrent en plus de nouvelles modalités de mise en œuvre.

Concernant la dématérialisation et l'outil « AfpaTalents »

- Aucune information sur l'outil d'évaluation utilisé pour mener ses entretiens (positionnement dans AFPA Talents, supports dématérialisés).
- Aucune information sur l'accompagnement des salariés quant à l'utilisation de cet outil.
- Aucune assurance permettant de juger ou de vérifier si tous les salariés ont été informés et qu'ils sont en mesure de se positionner dans l'outil AFPA Talents.
- Aucune information légale aux salariés sur la protection de leurs données personnelles (conformité RGPD) – (obligation d'accepter des CGU pour utiliser la plateforme Afpa Talents).
- Aucune assurance sur la confidentialité des données personnelles des salariés stockées et traitées dans cet outil (relevé de carrière, CV, etc.).

De plus, nous vous rappelons les déclarations de la directrice adjointe de la transformation au CCE des 10 et 11 avril 2019 :

« Si des salariés ne veulent pas aller sur cet outil (Afpa Talents), ils n'ont aucune obligation d'utiliser celui-ci »

Au vu de la procédure déployée, nous constatons que ce n'est pas le cas. Les salariés sont de fait, dans l'obligation d'utiliser Afpa Talents et de disposer d'une connexion. Ceux-ci sont dans l'obligation d'accepter les conditions générales d'utilisation de cet outil géré par un sous-traitant, s'ils désirent avoir accès au support des entretiens.

Pour finir, nous n'avons eu aucune information sur le cout de cet outil et nous n'avons pas trouvé de trace concernant un appel d'offres sur la plateforme dédiée.

En conséquence, la délégation CGT donne un avis négatif et vous demande à l'avenir de respecter les cadres légaux et conventionnels en termes de consultation des instances et de ne pas imposer le passage par Afpa Talents pour la préparation et le déroulement de ces entretiens.