



InFO FO n°14 COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE NOUVELLE AQUITAINE

CSE Ordinaire du 15 Décembre 2020

La délégation Force Ouvrière était composée de Eve GAINIE (Titulaire collège 2), Laurence STIEN (Titulaire collège 3), Françoise BOICHUT (Représentante syndicale).

Absent excusé : François Gonthier (suppléant collège 3).

La réunion du CSEE du 15 décembre 2020 s'est déroulée en visio conférence. Elle était présidée par Stéphane CERVEAU (DR) et Denis GOCEL (DRH).

Q1 – Approbation des PV des CSEE du 20 Octobre 2020, du CSEE Extraordinaire du 3 novembre 2020 et ordinaire du 17 novembre 2020. Les deux premiers PV de réunion sont adoptés à l'unanimité ; le PV du 17 novembre 2020, n'est pas finalisé.

Q2- Approbation du calendrier des CSEE 2021 : les dates des CSEE pour l'année 2021 sont fixées. La règle est inchangée : les bureaux de CSE se déroulent le mardi de la première semaine « pleine » du mois ; les réunions de Comités Social et Economique sont fixées au troisième mardi du mois.

Le prochain CSE aura donc lieu le 19 janvier 2021.

Q3- Informations du président.

Le Président fait plusieurs annonces :

- Il confirme un bon « captage » du CPF ce qui devrait se concrétiser sur les budgets 2021.
- Le CPF-transition est en évolution également (en lien avec un plan de relance gouvernementale).
- L'activité apprentissage est également en « forte croissance ».
- Déploiement des VAE PEC et VAE « primo arrivant » (accueil de nouveaux arrivants)
- Projet métier du bâtiment avec la « Maison des femmes » à Châtelleraut ;
- 1^{er} dossier AFEST avec le Conseil Régional (FPA).
- Labélisation « apprentissage » par le Conseil Régional.
- Programme HOPE à Bordeaux et Niort.
- Dispositif « Repères » au Vigeant.

Q4- Information sur les orientations stratégiques concernant la politique de formation et de développement des compétences pour 2021.

La politique régionale est, cette année, de ne pas rajouter d'axes régionaux aux orientations formation du National. Les objectifs affichés sont :

- Le développement du numérique,
- Le passage d'une offre catalogue à une offre individualisée et la prise en main, par chacun, de son parcours formation.
- La création d'une université des talents.

- Un développement des réseaux et collectifs de formateurs est prévu ainsi qu'une ouverture à « l'externe » des intervenants formation.

- Le plan de formation prévoit, entre autre, une prise en compte de la prévention des RPS et de la QVT. Pour accompagner le déploiement de ce plan de formation, les entretiens individuels doivent reprendre de décembre 2020 à mars 2021 ; Une revue RH sera effectuée en début d'été afin de réaliser une cartographie des besoins et des compétences. Les entretiens seront numériques et en lien avec Afpatalents ce qui devrait permettre de constituer une base de données favorisant l'amélioration de la professionnalisation. Pour les formateurs, le parcours DFA devient un parcours « Start Formateur ».

Ce plan de formation prévoit un « contrat social » qui vise à engager le salarié dans sa démarche de formation.

Pour Force ouvrière, ce plan de formation ne donne pas réponse à l'éternelle question :

Quels moyens la direction met-elle à disposition des salariés pour leur permettre de suivre des formations dans de bonnes conditions ?

La direction répond qu'il faut s'organiser dans son travail et qu'il y a la possibilité de télétravailler sur les journées de formation à distance pour être au calme.

Le remplacement des salariés ne semble donc pas une option envisageable !

La délégation demande également des explications sur la signification de 2 points :

- « Renouveler notre contrat social »
- « Viser le pilotage par la performance économique »

La réponse apportée nous laisse perplexe...

Q5- Information en vue du recueil d'avis du bilan social 2019 ;

Cette question est renvoyée à plus tard par le secrétaire du CSE et le DRH, au motif que la commission Emploi formation doit se réunir pour y travailler. Le document qui a été remis aux élus en amont du CSE ne sera pas présenté par la direction. Suite au prochain épisode donc.

La délégation Force Ouvrière à toutefois tenue à lire une déclaration qui vous a été transmise par mail le 15/12. Notre déclaration vise à dénoncer la présentation plus que tardive du bilan social 2019, une précarisation des salariés qui se poursuit, un absentéisme en hausse qui traduit des conditions de travail difficiles et une baisse des rémunérations qui se poursuit.

Face à la désorganisation actuelle, la délégation Force Ouvrière demande à la direction :

- ***De terminer au plus vite les recrutements nécessaires à la stabilisation des effectifs ;***
- ***De clarifier les nouvelles organisations (et que chaque salarié puisse se les approprier),***
- ***De tout mettre en œuvre pour former les salariés,***
- ***De former également les représentants du personnel au plus vite et de prendre en compte les RPS générés par les changements actuels.***

La délégation rappelle, en conclusion à ce « bilan social » la revendication intersyndicale de revalorisation de 70€/mois sur la PRU.

Q6- Comment la région NA va se saisir des dispositions prévues dans l'accord relatif à la prévention des RPS et à la qualité de vie au travail ? (Collectifs de discussion, rituels managériaux, formation des élus représentants du personnel (RP notamment)).

La direction fait part d'un travail « expérimenté » sur les centres de Bayonne et Egletons concernant la prise en compte des RPS dans les Documents Uniques.

La délégation FO dénonce des situations personnelles de plus en plus inquiétantes dans les centres avec un focus sur la dégradation des conditions de travail liée à la mise en place de l'HSP et son principe d'entrées-sorties permanentes ! Des fiches RPS ont été faites qui restent sans réponses. La délégation FO dénonce un déficit, voire une absence, de communication et espère que les accords RPS signés récemment ne resteront pas des mots sur le papier.

La délégation FO alerte la direction sur des conditions de travail qui se dégradent fortement en région.

Q7- Promo 16-18 / Point quantitatif stagiaires, statut stagiaires de la FP et l'utilisateur, incidence sur le Document Unique, interdiction de fumer, point sur les recrutements et formation associées.

43 jeunes sont positionnés sur les parcours « Promo 16-18 » sur les centres de Limoges, Bordeaux, Rochefort et Bayonne. Ils n'ont pas le statut de stagiaire de la formation professionnelle, mais sont « usagers ». Non rémunérés, ils peuvent avoir recours à un fond de secours en cas de besoin. Ils sont, toutefois, couverts en cas d'accident du travail.

19 salariés sont positionnés, à ce jour sur le dispositif ; les recrutements se poursuivront en 2021.

En terme de sécurité, les Documents Uniques se sont dotés d'une rubrique « accueil de mineurs » qui fixe les règles de sécurité spécifiques. Des zones fumeurs « sécurisées » à l'intérieur des périmètres des centres sont à l'étude.

Les parcours pédagogiques ont déjà évolué pour répondre au mieux aux demandes du public (suppression de deux semaines de réflexion où le jeune risquait de décrocher ; un aménagement permet aussi au jeune de rester en centre de proximité plus longtemps).

La mise en place récente du programme « Promo 16- 18 » ne permet pas encore une analyse constructive.

Force Ouvrière reste vigilante, sur l'intégration dans les centres de ces « usagers » très jeunes et du brassage de publics qui en découle. Un point de vigilance également de notre délégation sur les éléments de sécurité relatif à l'accueil d'une nouvelle typologie de public.

Il est aussi à noter que l'interdiction de fumer dans les centres va poser des problèmes supplémentaires (temps de pose, sécurité à l'extérieur des centres) et qu'il va falloir trouver des solutions en urgence...

Q8- Mise à jour des organigramme et volumétrie des contrats précaires par site et par type d'emploi.

Comme tous les mois, la direction met à jour les organigrammes par centres. Elle accepte enfin de rajouter les CDD à ces tableaux.

La délégation Force Ouvrière a été TRES tenace sur cette question ! Nous réclamons en effet ces données depuis plusieurs mois car nous savons que les CDD, salariés précaires, sont encore très présents dans les centres.

La délégation FO a noté quelques oublis ...

Q9- Bilan de l'activité restauration et hébergement.

La question, qui vise à avoir un aperçu du nombre de repas, nuitées, petits déjeuners et diners pris dans les centres, ne semble pas avoir été comprise par le DRH qui, en lieu et place d'un bilan 2019,...nous remet les chiffres du mois de décembre 2019. Les données nous seront communiquées en fin de réunion.

La délégation FO rappelle que dans les grands axes du Contrat d'objectifs et de performance national (COP) se pose la question du devenir des hébergements et lieux de restauration et que cette question ne pourra être évitée en 2021. Vigilance donc.

Q10- Quel processus de revalorisation salariale dans le cadre de l'égalité Femmes/Hommes.

Quel bilan quantitatif en Nouvelle Aquitaine (par classe, montants moyen).

Le DRH indique que « le processus de calcul est celui du National » ...

La direction régionale reçoit une liste de salariés pouvant prétendre à une régularisation salariale. Toutefois, l'enveloppe annuelle étant bien en dessous de ce qui serait nécessaire pour régulariser la totalité des écarts salariaux, un « choix » s'opère entre les salariés.

Pour FO, les critères de choix semblent assez subjectifs. « Il vaut mieux attribuer 30€ à une personne et 30€ à une autre, plutôt que 60 € à une seule personne » nous dit-on... même s'il nous est précisé que la tête du client n'entre pas en jeu ! Une personne qui aurait dû être régularisée mais qui a changé d'emploi récemment n'aura pas cette régularisation, etc.

Sur les 38 personnes identifiées par le National comme faisant l'objet d'un écart salarial 22 ont été validées par le DRH Régional et feront l'objet d'une décision définitive du National. Les revalorisations acceptées par le National seront effectives sur la fiche de paye de Décembre avec effet rétroactif au 1/01/20.

Pour FO, les réponses aux questions sur le process sont peu convaincantes ! S'il y a écart salarial au regard de l'ancienneté dans le poste, il y a écart et il doit être comblé. Considérer qu'une femme ne sera pas revalorisée parce qu'elle a eu des absences (maladie, maternité ou congés parental...) est inacceptable. Force est de constater que le sujet de l'égalité professionnelle avance peu malgré une législation en vigueur depuis plusieurs années.

Q11- Quel est le volume d'activité non facturé en Nouvelle Aquitaine ? Analyse des causes et des leviers de réduction mis en œuvre.

Suite au Covid, des dépassements de convention ont été effectués (Heures faites en plus de ce que prévoyaient les conventions initiales). Ces heures ne sont pas prévues dans les conventions initiales et ne peuvent, de fait, être facturées. Il semble difficile voir impossible d'obtenir des avenants aux conventions.

Dans le même ordre d'idée, les heures des stagiaires qui ne partent pas en Entreprises imputes les quotas de convention . Enfin d'un point de vue juridique, les conventions avec les entreprises doivent être signées de façon manuscrite. Elles ne le sont pas toujours et ce point entraine de la non facturation. La somme est évaluée en Nouvelle Aquitaine à 311 667 €.

La direction régionale dit ne pas pouvoir évaluer, à ce jour, le montant des heures non facturables pour les conventions dépassées.

Pour FO, cette question est importante car il se pourrait que la somme en jeu ne soit pas si minime qu'on veut bien nous le dire.

Saturer le dispositif de formation sans pouvoir valoriser toutes les heures n'est pas sans conséquences. La délégation FO pose également la problématique de la répercussion sur les consommables en formation (MOPO : si les heures ne sont pas facturées, difficultés d'achat de matière d'œuvre à terme) et quelles répercussions sur les charges de travail des formateurs et personnels d'appui (stagiaires plus nombreux que ce que la programmation initiale prévoyait).

Q12- Questions diverses.

- Le déconfinement annoncé ce 15 décembre par le gouvernement ne remet pas en cause « le télétravail qui doit rester la règle. » rappelle le Président. Un rappel sera fait dans les centres.
- Suite à la question d'une délégation : il est rappelé par le Président que toute manifestation festive de fin d'année regroupant un nombre de personnes élevées reste proscrite (ex donné : repas dans un centre et démonstration de boxe).

- **La délégation FO s'inquiète de savoir quand seront distribués les « chèques Noël » !**
Nous sommes déjà le 15 décembre et nombreux sont ceux qui ont déjà effectué leurs achats de Noël ..La dotation Noël se fait cette année sous forme de cartes cadeaux (70€ agents et 35€ enfants de moins de 16 ans) qu'il vous faudra valider informatiquement. Envoyées ce jour, les correspondants ASC devraient les distribuer en fin de semaine (16,17,18 décembre). Pour les absents, un envoi par La Poste est proposé.

Retrouvez tous nos comptes-rendus sur le nouveau site Web FO AFPA
foafpa.force-ouvrière.org



**LA DELEGATION
FORCE OUVRIERE
DE NOUVELLE AQUITAINE
VOUS SOUHAITE DE BONNES
FETES DE FIN D'ANNEE !**

Vos élus **Force Ouvrière** au CSEE

Elus FO Titulaires au CSEE



Eve GAINIE
Poitiers (86)



Laurence STIEN
Limoges (87)

Elus FO suppléants au CSEE



Séverine DE SOUSA
Egletons (19)



François CONTHIER
Périgueux (24)

Les DSR **Force Ouvrière** en Nouvelle Aquitaine



Françoise BOICHUT
Egletons (19)



Alain BOULESTEIX
Bordeaux (33)



Laurence STIEN
Limoges (87)



Anne VILLIEU
Bordeaux (33)



BULLETIN D'ADHESION 2020

Adressez votre demande d'adhésion à foafpanouvelleaquitaine@afpa.fr

Nom – Prénom :
Centre de rattachement :
Emploi :
Téléphone :
Adresse postale personnelle :
Mail personnel :



Joindre le bulletin de paie de janvier de l'année en cours.

Nous vous recontacterons avec un estimatif du montant de votre cotisation syndicale.

Et n'oubliez pas : Vous récupérez, en crédit d'impôts, 66% du montant versé.

Plus **FOrts ensemble pour Résister, Revendiquer et Reconquérir !**