



COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE OCCITANIE

CSE Ordinaire du 19 septembre 2023

La réunion du CSEE du 19 septembre 2023 s'est déroulée en présentiel à Béziers.

Elle était présidée par Monsieur : Mahé DR Occitanie, Mesdames Brinet DRA Occitanie et AVARO DRH Occitanie, invitée au CSE Mme NOTTELET (Directrice de l'Ingénierie et de l'Innovation Régionale).

Vos élus de la délégation Force Ouvrière qui vous représentent : Madeleine de Faria, Stéphanie Imbert, Philippe Michaud, Laurent Quinsat.



**SALAIRES, SMIC,
RETRAITTE, POINT D'INDICE,
MINIMA SOCIAUX...**



ET POUR REMPLIR LE FRIGO ?



*L'augmentation
des salaires,
c'est maintenant !*

1. Approbation PV CSEE du 16/05/23, CSEE extra des 20/06/23 et 23/06/23

Les PVs du CSEE du 16/05/2023 et du CSEE extra du 20/06/23 et 23/06/23 sont approuvés

VALIDÉ

Du 01/06/2023 au 30/06/2023

CDI :425.55 (-0.22%) ↘

CDD :185.94 (-1.71%) ↘

Total (CDI+CDD) :611.49 (-0.67) ↘

Sur l'ensemble des CDD par nature de contrat 185.94 CDD ETP composé de :

0 CDD d'usage

0 senior

41.04 % contrats de remplacement

125.79% contrats d'accroissement temporaire d'activité

? % Itinérants

? % Intérimaires + cdii

Du 01/07/2023 au 31/07/2023

CDI :425.16 (-0.09%) ↘

CDD :181.93 (-2.20%) ↘

Total (CDI+CDD) :617.09 (-0.72) ↘

Sur l'ensemble des CDD par nature de contrat 181.93 CDD ETP composé de :

0 CDD d'usage

0 senior

40.23 % contrats de remplacement

113.65% contrats d'accroissement temporaire d'activité

8.94 % Itinérants

31.84 % Intérimaires + cdii

Sur les départs effectifs CDI Du 01/06/2023 au 31/07/2021

1 rupture conventionnelle

1 licenciement

1 départ initiative salarié (retraite)

Les élus **Force Ouvrière** déplorent que sur les 3 postes, deux seront remplacés !

l'autre ne parait pas important pour la direction 😞



2. Questions Santé Sécurité Conditions de Travail

1. Point sur l'agression au centre de Béziers

- ✓ Moyens mis en place pour gérer la situation d'urgence et les actions administratives et judiciaires réalisées
- ✓ Accompagnement psychologique, soutien, accompagnement juridique... des salariés
- ✓ Les actions mises en place pour la sécurité des salariés (à court et long terme) et les résultats attendus ?

Déclaration de l'ensemble des élus du CSEE en soutien aux salariés de Béziers.



Déclaration intersyndicale CSEE du 19 septembre 2023

Fin août plusieurs personnes ont été menacées par un stagiaire avec une arme blanche sur le centre de Béziers.

Les membres du CSEE expriment leur soutien aux collègues qui ont été victimes de cette agression et à toutes les personnes qui ont pu en être affectées.



2. Politique régionale de prévention des situations de crise (gestion des agressions)

- ✓ Comment fait-on pour éviter les agressions ?
- ✓ Quels moyens mettez-vous en place pour cela ? -*Formation, exercices, analyse des situations à risques, procédure, harmonisation des pratiques sur l'ensemble des centres de l'Occitanie-*



**La délégation F.O,
pointe l'importance de prendre en considération
l'analyse des risques sur des situations primaires.
Mais aussi sur l'organisation qui doit être mise en place
dans tous les centres de la région.**

Toujours des mots, rien que de mots, les mêmes mots (Dalida)



3. AT : enquêtes en cours et à venir

3 enquêtes sur Béziers
1 enquête sur Rodez



3. Déploiement PRF : Présentation des pistes d'action par la direction suite au rapport d'expertise



Pour **Force Ouvrière** : Le Bateau prend l'eau de tous les côtés ! On a vraiment l'impression que les directions attendent qu'il coule, en renvoyant la responsabilité sur les matelots qui essaient d'écoper !



4. Questions économiques et professionnelles

1. Eloce : bilan pédagogique et économique



Les Infos de **Force Ouvrière** :
Point reporté sur le bilan pédagogique !!!!



2. Moyens RH :

Des limitations sont actuellement en vigueur sur l'ensemble des centres Occitan. CDD non renouvelés, demandes de renfort et/ou de remplacement refusés :

- ✓ **Déclaration de l'ensemble des élus du CSE**



Déclaration des élus de la région
Occitanie
en CSEE du 19 septembre 2023

NAO 2023

L'ensemble des élus de la région Occitanie soutiennent et partagent les demandes exprimées par l'ensemble des organisations syndicales de l'Afpa concernant le déroulement des négociations sur la NAO.

Les salariés, engagés au quotidien pour remplir leurs missions dans des conditions souvent difficiles ne comprennent pas cette absence de décision sur les augmentations de salaires pour 2023.

Nul n'ignore les effets de l'inflation sur les dépenses quotidiennes. A l'Afpa comme dans d'autres établissements, ces effets sont de plus en plus visibles, d'autant que durant des années, le gel des salaires a conduit à une perte conséquente de pouvoir d'achat.

Les personnels de l'Afpa n'ont pas à subir l'absence de prévisions budgétaires de la direction alors que, comme l'ensemble de la population, ils sont frappés par une inflation structurelle.

Depuis deux ans, des mesures salariales – certes « timides » - ont repris et cette dynamique doit se poursuivre. Il est urgent que des décisions soient prises pour permettre aux négociations de reprendre.



✓ Information sur les critères d'arbitrage

Le DR parle de sécurité économique.

La situation économique en Occitanie est extrêmement préoccupante (- 4.5 Millions euros).

La direction générale demande une gestion beaucoup plus serrée sur les effectifs et les MOPO.

Chaque demande de ressource humaine pour remplacement ou pour accroissement d'activité sera examinée et des critères de validation seront imposés pour l'obtenir !!

Dorénavant, la direction n'ouvrira pas de formation sans un minimum de stagiaires (entre 8 et 10) et se rapprochera de la région pour refuser la mise en œuvre (à perte) d'un bon de commande.

En parallèle la direction regardera le taux d'activité des CDI afin de rentabiliser les dispositifs et imposera des déplacements géographiques aux salariés pour des missions ou mutations... La direction indique qu'un accompagnement et des formations seront au rendez-vous... **La délégation Force Ouvrière sera TRES vigilante sur ces situations.**

Cela rentre dans le nouveau schéma de l'AFPA imposé en grande partie par nos tutelles.

Une activation modernisée de la plateforme nationale de mobilité est en route, maître mot Mutualisation !!

Un exemple : un formateur en sous activité se verra proposer un poste en Région (avec ses compétences ou en vue d'une formation pour faire de l'accompagnement ou autre) et **s'il refuse le licenciement pourra être prononcé (c'est ce qu'appelle la DRH « une modification non substantielle du contrat de travail »)** la direction rappelle que les salariés ont signé une clause de mobilité régionale pour rappel **La délégation Force Ouvrière n'a pas signé cette accord GEPP.** Mesdames et Messieurs le mot d'ordre pour la direction : souplesse, souplesse. **La délégation Force Ouvrière** veillera à l'impact des RPS sur ces dossiers.

La Direction Régionale va demander à tous les managers de faire le point sur les salariés qui pourraient être en situation de sous activité afin de répondre à des demandes d'autres centres dans le but de mettre tout le monde en activité maximale.



Pour Force Ouvrière :

Pour contribuer à l'équilibre des comptes de l'AFPA on demande aux salariés et particulièrement aux formateurs d'accepter une mobilité sous peine d'une sanction !

A-t-on mesuré les conséquences personnelles pour chaque agent AFPA, les situations de RPS vont de nouveau augmenter... encore et encore...

Solution de pansement pour la direction : poste activement recherche « diversité et qualité au travail »

**N'attendez plus !
Rejoignez-nous !
Adhérez à Force Ouvrière**



Extraits GEPP : Vos élu(e)s **Force Ouvrière** sont à votre écoute.

II-1 – Accompagner la mobilité temporaire interne

La mobilité temporaire constitue une véritable opportunité pour les salariés d'enrichir leur parcours professionnel et d'élargir leur champ de responsabilités.

Par ailleurs, l'Afpa et ses entités régionales et locales peuvent connaître de fortes variations de l'activité (pertes de marchés, baisse de l'activité dans une région vs hausse des commandes dans une autre région...) ayant un impact sur la charge de travail des équipes. Dans ce cadre, la mobilité temporaire permet d'apporter une réponse à des besoins de production supplémentaires ponctuels en évitant de recourir à des ressources externes. Elle permet également à des salariés en manque d'activité de se voir proposer rapidement des activités en lien avec leur parcours et leurs compétences. La mobilité temporaire ne peut excéder une durée de 18 mois.



p. 40
BS

II-1-1 - Principe du recours à la mobilité temporaire

La mobilité temporaire peut être mise en œuvre au sein des différents établissements de l'Afpa :

- dans le cadre d'un souhait de mobilité exprimé par le salarié à l'occasion de l'entretien annuel d'activité ou de l'entretien professionnel,
- en cas de manque d'activité du salarié.

Le manque d'activité recouvre les 2 situations suivantes :

- Sous-activité du salarié se caractérisant par une alternance de périodes d'activité et de non-activité
- Absence totale d'activité du salarié, à court ou moyen terme.

Lorsque le salarié exerce son activité sur plusieurs sites (lieux de travail différents), l'évaluation du niveau d'activité prend en compte l'ensemble du périmètre d'intervention du salarié.

b) Suivi de la mobilité

Le manager d'origine maintient le lien avec le salarié pendant toute la durée de sa mobilité temporaire. Il est associé à l'entretien annuel d'activité du salarié en mobilité temporaire pour avoir pleinement connaissance des activités réalisés pendant la période de mobilité temporaire. Les expériences acquises dans le cadre de la mission sont prises en compte dans le cadre de l'entretien annuel d'activité.

Les équipes RH d'accueil assurent le suivi des salariés en mobilité temporaire (lien entre les équipes RH d'origine et d'accueil en cas de mobilité temporaire entre 2 régions).



ACCORD RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES
PARCOURS PROFESSIONNELS DE L'UES Afpa

Fait à Montreuil, en six exemplaires originaux, le 7 septembre 2022.

5 : Point d'actualité par le président

Une rencontre avec la direction générale de Pôle Emploi.
Réunion du Conseil d'administration aura lieu la dernière semaine de septembre à Nîmes.
La directrice générale viendra sur le centre d'Albi dans les prochaines semaines.

Force Ouvrière c'est quoi ?



Force Ouvrière est un syndicat qui puise son origine dans la première Confédération interprofessionnelle, créée à Limoges en 1895, qui se nommait : Confédération Générale du Travail. Cette "CGT", à l'époque, avait pour seul objet, la défense des intérêts des salariés. Par la suite, ce syndicat a subi l'influence politique des communistes, qui provoqua plusieurs scissions. Tous ceux qui étaient attachés à l'indépendance syndicale condamnèrent et refusèrent la politisation de la CGT et sa soumission au Parti Communiste Français.

C'est alors, par conviction, qu'ils créèrent (avril 1948) la Confédération Générale du Travail.

FORCE OUVRIERE (CGTFO).

Mais pourquoi avoir conservé le sigle CGT ?

Bien sûr, par fidélité à l'idéal de liberté et d'indépendance syndicale, qui était à l'origine de la création du mouvement syndical interprofessionnel, mais aussi pour garder ses racines et continuer le véritable syndicalisme indépendant. Aujourd'hui FO - historiquement et juridiquement la CGTFO - est le seul syndicat français libre et indépendant à l'égard du patronat, des gouvernements, des partis politiques et, de façon générale, de toute influence extérieure au syndicat.

C'est sa force, c'est votre force.



FO-Cadres est un lieu de réflexion et d'échange en développant un mode de liaison efficace et permanent de l'organisation syndicale avec les mondes étudiant, universitaire, scientifique et technique.

Les actions de **FO-Cadres**, fondées sur des valeurs de solidarité entre tous les salariés, visent à représenter, à défendre et à promouvoir les intérêts des ingénieurs et cadres. Nos actions et services permettent à nos adhérents d'être informés en permanence sur l'évolution de leur univers professionnel, de défendre leurs droits et ainsi d'assumer pleinement leurs responsabilités professionnelles, sans les isoler des autres salariés



**VOUS NOUS FAITES CONFIANCE
ALORS REJOIGNEZ-NOUS !**

Vos élus **Force Ouvrière** au CSEE

Élu/élue FO Titulaires au CSEE



Stéphanie Imbert
Balma (31)



Philippe Michaud
Balma (31)



Madeleine De Faria
Rivesaltes (66)



Cathie Martin
Saint-Jean de Védas (34)

élues FO suppléantes au CSEE

Vos DSR(s) **Force Ouvrière** en Occitanie



Stéphanie Imbert
Balma (31)



Madeleine De Faria
Rivesaltes (66)



Philippe Michaud
Balma (31)



Laurent Quinsat
Balma (31)

Le Représentant Syndical **Force Ouvrière** en Occitanie



Laurent Quinsat
Balma (31)



BULLETIN D'ADHESION 2022

Adressez votre demande d'adhésion à FOAFPA.Occitanie@afpa.fr

NOM-Prénom :

Centre de rattachement :

Emploi :

Téléphone :

Adresse postale personnelle :

Mail personnel :

Merci de joindre votre 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 !