COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE OCCITANIE DU 21 et 22 Septembre 2021

CSE Ordinaire dédié principalement : santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

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

La réunion du CSEE du 21 septembre 2021 s'est déroulée en visio-conférence et en deux temps. L'une était présidée par Monsieur COSTIOU DRA Occitanie et Madame AVARO, DRH Occitanie. Etaient invités : Madame NOTTELET, Directrice de l'ingénierie et de l'Innovation et Monsieur VILLARD Responsable Exécutive Service.
Le lendemain, faute de terminer l'ordre du jour, la séance était présidée par Madame AVARO (DRH).

Commentaires FO

La délégation Force Ouvrière a demandé la parole avant de débuter le CSEE.

«En cette journée du 21 septembre 2021, la délégation FO a une pensée pour tous les salariés de l'AFPA de Bordelongue qui ont vécu l'explosion du site d'AZF il y a 20 ans, jour pour jour, à 10h17».

1. Programmation de CSEE extra pour la présentation du SDEF, d'Ambition Territoire et SPSI

Commentaires FO

Un début de CSEE tendu où l'ensemble des OS demande à tenir rapidement une réunion traitant de ces trois sujets importants. C'est l'avenir des salariés de l'Occitanie qui est en jeu à quelque mois de l'appel d'offre.
Le DRA indique qu'une présentation du SDEF, d'Ambition Territoire et SPSI sera présentée par la direction lors d'un CSEE extraordinaire au mois de novembre.

Pour **Force Ouvrière** que de temps perdu !
Ne soyons pas dupes, tout est déjà écrit ! Comment les élus du CSEE Occitanie vont pouvoir débattre sur des sujets aussi importants pour l'avenir et les conséquences des salariés de la région Occitanie (fermeture de GRN, mutation, licenciement, vente comme les collègues de la restauration, vente de surface, location).
Pour rappel, nous vous proposons de lire, ci-dessous, les différents items abordés lors des différents CSEE de 2021.

Le SDEF (rappel) :
Déjà abordé en CSEE du 14 avril 2021, le SDEF (Schéma d'Evolution du Dispositif de Formation),
est l'analyse du besoin du territoire, diagnostic pour chaque centre, continuité de formation, création de nouvelles formations ou suppression de certaines formations.
Nous devions pour le CSE du mois de mai, avoir une trame pour la perspective du nouvel appel d'offre.
Lors de ce point, le DRA nous a transmis sous un fichier Excel, un exemple de GRN BTP regroupant dans une colonne une formation réalisée dans toute l'Occitanie.
Ensuite viennent le début et la fin de l'agrément de la formation, puis case vide ! C'est normal les DC (s) travaillent sur le futur dispositif des formations qui seront sur le prochain appel d'offre.
On a pu prendre lecture sur une des colonnes «critère de performance» : productivité, rentabilité, placement, certification, saturation satisfaction, puis sur une autre colonne, évolution : maintien ou suppression de la formation.
Une autre colonne intitulée «création d'une formation» : cohérence locale, cohérence régionale, concurrence, clients potentiels, rentabilité, investissement, RH.
Pour terminer son exposé le DRA ajoute qu'une prise en compte du Conseil Régional porte sur une évolution distancielle.

Déjà vos élus FO avaient des interrogations :
Que vont devenir les métiers dits à gestes ?
Force Ouvrière demande à la direction de ne pas lâcher prise dans ces formations.
Force Ouvrière regrette que le tableau qui nous a été présenté s'arrête uniquement aux appels d'offre en cours.
Force Ouvrière est surpris que dans le contenu du tableau ne figurent pas les formations antérieures.
Où sont les formations dans les centres qui n'ont pas été retenues lors du dernier appel d'offre ?
Sont-elles supprimées ?

Force Ouvrière a rappelé l'importance de la mission que l'Afpa doit apporter aux usagers en tant que service public.
Il y a une forte demande en Occitanie sur les métiers en tension comme l'Industrie, le Tertiaire et le BTP.

L'AFPA n'a pas vocation à créer des profits. Ce n'est pas son but. Elle doit former et donner les moyens à toute personne désireuse de se former afin de trouver un emploi.

Commentaires FO

Ambition territoires :

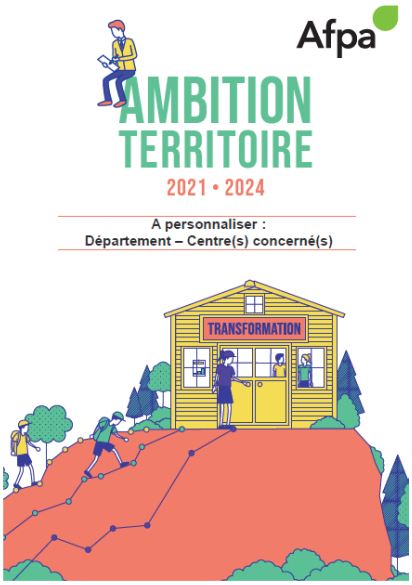
Une présentation du document standard «ambition territoires» a été réalisée par le DRA au CSEE du mois de juin.
Se décompose en 4 parties principales qui structurent le document.
La 1ère partie : Cible et projections financières du centre co-construite avec la région 2021-2024.
La 2 éme : Le potentiel du centre et les moyens mis à sa disposition pour le réaliser.
La 3 éme : Le développement, projet de développement du centre 2021-2024.
La 4 éme : La dynamique du centre, champs d'action du village, la promo 16-18 et politique du RSE.

Chaque directeur devra présenter au CSEE le projet «ambition territoires» de son centre.
Chaque directeur présentera son projet «ambition territoires» aux salariés de son centre.
Les élus FO regrettent que les commerciaux ne soient pas associés.

Les orientations régionales se déclinent dans les projets de centres en étant « plus ou moins mises en avant ». Les projets de centres auraient dû être présentés dans les centres…ce qui ne semble pas être le cas dans tous les centres de la région.

Dans les grandes lignes, les axes régionaux se retrouvent dans les projets de centres :
- Conforter le rôle de l'AFPA auprès des pouvoirs publics,
- Optimiser la saturation du dispositif,
- Repenser les organisations commerciales,
- Innover avec des services nouveaux.
- Structurer une organisation performante pour capter les financements individuels (CPF),
- Gagner en agilité pour gagner des marchés,
- Proposer un programme innovant : AFPA Villages
- Développer les contacts avec les conseils départementaux (SPIE),
- Optimiser le dispositif RH et réduire les coûts (MPM)

Force Ouvrière note que l'axe prioritaire reste :
la « rationalisation », « l'optimisation », « la valorisation de ».
Où sont les axes « ressouder les collectifs de travail », « prévenir les RPS », « redonner du sens au travail accompli », « motiver les personnels via des augmentations salariales »… ???



Commentaires FO

Le SPSI (schéma Pluriannuel Stratégie Immobilière)
C'est quoi ? Pour faire simple, c'est la vente d'une partie des surfaces immobilières au profit de l'AFPA ou de la location de surface.
C'est la mise en œuvre de cession des terrains, avec un objectif national de 20% des surfaces utilisées.
Pour la région Occitanie, les centres concernés sont :
Béziers, Carcassonne, Montauban, Nîmes, Rivesaltes et Salse-le-Château.
Après le point du **SDEF** où l'on traite de l'avenir pérenne des formations en Occitanie, on parle maintenant de la vente des surfaces : bâtiments, terrains ou de louer les locaux.

Force Ouvrière cet argent sera-t-il réinvesti dans nos centres de l'Occitanie qui en ont tant besoin ? Pas si sûr que ça !

2. Questions Santé Sécurité Condition de Travail

2.1 : Point COVID

Commentaires FO

Le **DRA** intervient sur ce point :

Triste information, une stagiaire du centre de Rivesaltes est décédée à la suite de la Covid.

Les établissements recevant du public ne sont pas soumis au pass sanitaire, l'AFPA en fait partie.
Une modification de la fiche FA19 version 12 (bonne lecture !) indique les situations particulières pour demander le pass sanitaire.
Pour les JPO organisées dans les centres Occitanie en septembre, certaines municipalités ou préfectures peuvent demander que le Pass soit exigé aux participants.

Le Responsable Exécutive Service apporte une précision pour les réunions en présentiel, plus de jauge, il faut tout de même rester masqué, distance adéquate et ventilation-aération régulière.

Pour **Force Ouvrière** les mots sont simples restez prudent !
Continuez à respecter les gestes barrières, gardez vos masques, respecter les distanciations, aérer vos salles le plus souvent possible, au minimum de cinq minutes toutes les heures et lavez-vous les mains !

Communication de M. **Philippe Le Blon-Boitier** Directeur des Ressources Humaines

DISPOSITIONS CONCERNANT LA GARDE D'ENFANTS EN CAS DE CLASSE FERMÉE OU D'ENFANT POSITIF À LA COVID 19

Chers collègues,

Les salariés qui se trouvent avec leur conjoint dans l'incapacité de télétravailler et parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap sans limite d'âge, pourront garder leur enfant dans les conditions suivantes selon la situation dans laquelle ils se trouvent.
Fermeture d'une classe en raison d'un ou plusieurs cas de Covid 19
Les salariés concernés pourront :

• soit poser 5 jours de congés d'affilée puis demander à bénéficier du dispositif d'activité partielle, ce qui leur permet un maintien de salaire à 100 % ;

• soit demander à bénéficier du dispositif d'activité partielle, avec une rémunération brute garantie à hauteur de 70 % du salaire brut, soit 84 % du salaire net.
Par congés, il faut entendre : les congés payés, les RTT, les jours de repos des forfaits jours, les congés d'ancienneté, les congés spéciaux d'enseignement, les congés de fractionnement ainsi que le droit d'utiliser son compte-épargne temps (CET). Ces congés étant acquis sur la période de référence jusqu'au 31 mai 2021.

Dans l'hypothèse d'une prise de congés volontaire, ce dispositif permet ainsi à chacun de conserver un niveau de rémunération habituel.
Au cas où une personne ne disposerait pas des congés suffisants, il lui sera autorisé, à titre exceptionnel, de les prendre par anticipation.

Les personnes souhaitant bénéficier de cette mesure doivent transmettre l'attestation dûment remplie par mail à leur service RH régional afin de leur préciser leur choix (prise de congés et ensuite activité partielle indemnisée à 100 % ou activité partielle immédiatement indemnisée à 70 % du brut).
Le service RH posera les congés dans le système et informera le management.

À la demande, seront joints :

• un justificatif attestant de la fermeture de la classe (établi par l'établissement ou la mairie) ;

• une attestation sur l'honneur que le salarié est le seul des deux parents demandant à bénéficier du dispositif d'activité partielle (le dispositif ne peut en effet bénéficier qu'à un seul parent par foyer, et sous réserve que les deux ne puissent télétravailler).

À chaque fermeture de classe ultérieure, les salariés concernés adresseront l'attestation sur l'honneur au service RH, étant précisé que la pose des 5 jours de congés n'est requise qu'une seule fois pour bénéficier du maintien à 100 % du salaire au titre de l'activité partielle.
L'enfant est testé positif à la Covid 19
Qu'ils soient vaccinés ou non, les salariés d'enfants testés positif à la Covid pourront bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire sans délai de carence durant toute la durée de l'isolement.
Les salariés concernés devront transmettre leur arrêt de travail à leur service RH régional. Leur rémunération sera maintenue à 100 %.

• Si les deux parents sont vaccinés et sont tous les deux dans l'impossibilité d'exercer leur activité en télétravail, un seul parent pourra bénéficier de l'arrêt de travail.

• Si les deux parents ne sont pas vaccinés, ils sont considérés comme cas contact et bénéficient tous deux d'un arrêt de travail dérogatoire.

Dans un premier temps, l'arrêt de travail sera délivré par la plateforme de contact tracing de l'assurance maladie qui contactera directement les parents concernés. Dans un second temps, les salariés se déclareront directement sur le téléservice declare.ameli.fr et devront transmettre par mail le justificatif à leur service RH.

Nous vous tiendrons informés en cas de modification du dispositif en fonction de l'évolution des dispositions gouvernementales.

2.2 : Suivi des AT

Commentaires FO

La DRH reconnaît qu'il y des erreurs sur le tableau remis aux élus.
Erreurs sur les dates de prolongation arrêt maladie, accident de travail d'agents.
Il manque également sur la liste, les noms des agents sur des accidents de travail, d'arrêt maladie.
Une enquête d'accident de travail avec arrêt Rivesaltes est à réaliser, une élue **FO** sera présente pour participer à l'enquête.

Une motion avait été réalisée concernant une dalle de Saint Jean de Védas.
Le Responsable Exécutive Service n'a pas d'information à nous communiquer.
Un élu de **Force Ouvrière** rappelle qu'un courrier a été adressé à l'inspecteur du travail.
Votre élu rappelle les conséquences sur les responsabilités de l'employeur en cas de récidive d'accident si les travaux ne sont pas réalisés rapidement.

Le Responsable Exécutive Service répond qu'il ne peut pas aller plus vite que la musique !

2.3 : Point questionnaire TMA

Commentaires FO

Lecture du document remis aux élus.

Petit rappel :
Le projet TMA (Toulouse Métropole Ariège), vise à unifier le système de direction du pilotage de management sur TMA.
Les élus du CSEE et la commission CSSCT ne partageant pas le projet TMA et par conséquent, les impacts sur l'ensemble des salariés TMA, sur l'organisation et les conditions de travail lors des échanges sur les différents CSEE où nos positions étaient éloignées. La direction avait entendu les demandes des élus sur la mesure et la prise en compte de l'impact de ce projet.

Un questionnaire a été réalisé par le national et remanié par les élus de l'OCCITANIE. Un accompagnement avec l'ARACT (Associations Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail), portera sur son expertise, l'analyse, l'organisation et les conditions de travail sur le déploiement du suivi du questionnaire du vécu et perçu par l'ensemble des salariés du projet TMA.
A ce stade, nous étions dans l'analyse de la demande. Avant de valider le questionnaire, l'ARACT devait prendre connaissance du contexte TMA (économique, climat social…). Trouver une démarche et une vigilance pour que le résultat du questionnaire soit riche d'enseignement (qualitatif, quantitatif) sans qu'il soit instrumentalisé. Un groupe paritaire a été constitué pour le suivi et le pilotage pour encadrer le questionnaire avant l'envoi à l'ensemble des salariés d'Occitanie.

Ce groupe est constitué de l'ARACT (Associations Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail), de la secrétaire du CSEE, du secrétaire de la commission de la CSSCT, de 2 élus du CSEE, de la DRH, du référent régional diversité et qualité du travail et de la directrice des sites du projet TMA.

Deux réunions ont été organisées en juillet et septembre (sans la présence de l'ARACT lors de la dernière réunion).
L'ARACT a remonté plusieurs problématiques sur le questionnaire. Au regard de celui-ci : de réfléchir à le remplacer par un groupe de travail collectif et individuel qui serait mené sous l'édicte de l'ARACT.

L'ensemble des élus ont réfléchi sur les 2 méthodes et restent sur le positionnement du questionnaire à l'unanimité.
Les élus demandent qu'il leurs soit remis dans les plus brefs délais.

Pour **Force Ouvrière** ce projet date aujourd'hui d'un an. En retardant sans cesse la diffusion de ce questionnaire, ce type de projet risque de s'étendre sur d'autres centres de l'Occitanie.

2.4 : Fourniture des rapports d'inspection sur la conformité des systèmes d'aspiration/ventilation dans tous les ateliers

Commentaires FO

Nous demandions des rapports d'inspection de tous les ateliers de l'Occitanie ayant des métiers employant les systèmes d'aspirations/ventilations et au-delà de ça, nous recevons un document où il n'y a pas de possibilité d'aller sur un lien pour vérifier les documents concernant la conformité des ateliers de l'AFPA.

Le Responsable Exécutive Service explique que ces documents sont disponibles auprès des RGS des centres concernés.

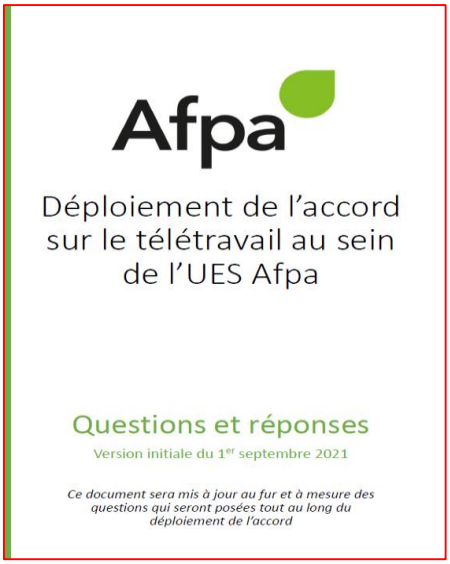
La délégation **Force Ouvrière** est surprise de la réponse et remémore que les contrôles règlementaires doivent être effectués chaque année, à savoir :
Que les pressions statiques ou les vitesses d'air soient notifiées et contrôlées par un organisme agréé.
Que l'état des systèmes de traitement de l'air soient opérationnels.
Que le changement des filtres soit fait régulièrement.
Que le nettoyage des installations soit réalisé régulièrement.
Que le carnet d'entretien soit tenu à jour.

Les élus demandent à avoir à disposition ces documents.
Un rendez-vous est pris entre les élus et le Responsable Exécutive Service pour consulter les documents afférents à la question demandée.

2.5 : Conditions de mise en œuvre du télétravail en Occitanie

Commentaires FO

La délégation **Force ouvrière** vous invite à nous contacter si vous avez des interrogations concernant l'accord sur le télétravail.

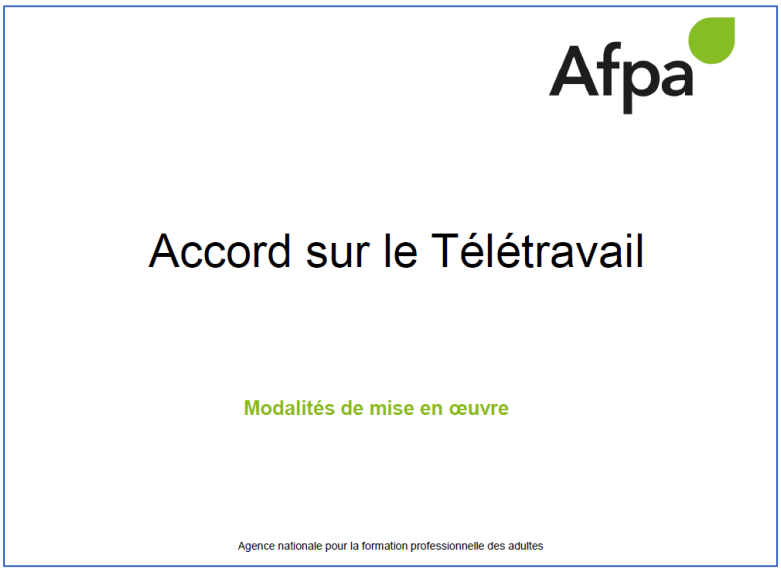

Afpa

Déploiement de l'accord sur le télétravail au sein de l'UES Afpa

Questions et réponses

Version initiale du 1er septembre 2021

Ce document sera mis à jour au fur et à mesure des questions qui seront posées tout au long du déploiement de l'accord


Afpa

Accord sur le Télétravail

Modalités de mise en œuvre

Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes

2.6 : Conditions de travail des personnels dans un contexte de fuite des formateurs/trices, de non-accompagnement des nouveaux (contrats précaires) dans certains secteurs.

Pourquoi est-il récurrent de voir, de constater, des salariés mis en difficultés sans qu'aucune action ne soit réellement mise en place ?

Quelle est votre analyse ?

Concrètement que mettez-vous en œuvre pour pallier cette situation ?

Commentaires FO

Pour ce point abordé en CSEE, le constat est consternant. Consécutivement à la prise de parole de l'ensemble des organisations syndicales, voici ce que l'on peut retenir :
Grandes difficultés pour tenir l'emploi chez les formateurs/formatrices et le personnel d'appui, que ce soit en CDI ou CDD : désorganisation, souffrance, stress, perte de sens, dénie, pas d'accompagnement pour le nouvel entrant, l'accès des outils, appropriation informatique, métis opérationnel ou pas.
Où est l'intérêt aujourd'hui pour un nouveau formateur de réaliser son travail ?
Comment réaliser correctement son travail à l'AFPA ?
Où est le plaisir d'aller au travail à l'AFPA ?
Pas de considération, désintérêt du travail du formateur par la hiérarchie.

En réponse à tout ce flot de remarques, Madame **NOTTELET** Directrice de l'Ingénierie et de l'Innovation prend la parole et en introduction nous explique que le métier de formateur est exigeant sur la pédagogie et la traçabilité dûes au nouveau label qualité et que ça demande une adaptation à l'emploi qui est plus longue de ce que l'on a connu par le passé. Les modalités pédagogiques numériques, à distance ont bouleversé les méthodes de formation.

En attendant que fait-on ?
Pour **Force Ouvrière** il faut que la direction arrête tous ces dysfonctionnements qui mettent à mal le personnel !

Pour compléter, la DRH, nous informe qu'il a été construit un parcours accueil et intégration (PAI) qui sera déployé sur l'ensemble du personnel qui intègre l'AFPA. Il nous sera présenté lors de la prochaine réunion CSEE.

Force Ouvrière doute que cela va répondre à une bonne qualité de vie au travail (QVT**)**!

2.7 : Suivi et respect des accords d'entreprise de l'AFPA :

Comment les salariés en ont-ils connaissance ?

Quid de leur mise à disposition ?

Commentaires FO

Voici en substance quelques mots choisis :
L'agent peut prendre connaissance des accords via Agora pour consulter les accords en vigueur à l'AFPA, accord du 4 juillet 1996.

Si vous avez des difficultés, contactez vos élus **Force Ouvrière,** ils répondront à vos interrogations !

2.9 : Politique de distribution des tickets restaurants en Occitanie

Commentaires FO

Réponse de la DRH
Il y a une jurisprudence sur le sujet, dès l'instant où le salarié est en télétravail effectif, il a droit aux tickets restaurant.
De même, si le restaurant est fermé, il a droit à un ticket restaurant ou chèque déjeuner.
Ils n'ont pas à en faire la demande, c'est automatique, **normalement**.

Si vous êtes dans un cas contraire, contactez-nous et rapprochez-vous de votre RGS pour obtenir le précieux sésame !

2.10 : Quelles mesures de prévention avez-vous élaboré pour protéger la santé des collègues de la restauration dans le cadre du projet d'externalisation ?

Commentaires FO

Force Ouvrière a interpellé la DRH afin de recevoir les collègues impactés par le projet. Elle est d'accord et pourra les recevoir individuellement.
Elle demande que le salarié lui envoie un mail pour convenir d'un rendez-vous et de mettre en copie le directeur de centre pour qu'il soit informé.
Messieurs de la restauration tous à vos stylos numériques !

3. Approbation des PV CSEE du 18/05 et 22/06

Commentaires FO

Le PV CSEE du 18 mai 2021 est approuvé.
Approbation du PV du 22 juin reporté au prochain CSEE du mois d'octobre 2021.

4- Questions économiques et professionnelles

4.1 : Situation de l'emploi au 31/08/2021

- ✓ Suivi des effectifs CDI, CDD, intérim dont CDII et itinérants
- ✓ Etat des CDD par nature de contrat
- ✓ Etat des entrées et sorties
- ✓ Tableau des entrées et des départs
- ✓ Suivi des CDD séniors par centre
- ✓ Tableau des postes à pourvoir (date de parution, combien de candidatures Int/ext, nombre d'homme et de femme, personne en situation de Handicap, genre minoritaire de l'emploi)
- ✓ ETP indiciaire rémunéré mensuel par catégorie et par nature de contrat filiale Accès à l'Emploi et Entreprise Occitanie
- ✓ Suivi des missions et mobilités

Commentaires FO

Au 08/2021
Sur l'ensemble des CDD par nature de contrat 132.84 CDD ETP composé de :
5 contrats séniors
39.16 contrats de remplacement
88.68 contrats d'accroissement temporaire d'activité

Au 08/2021
6.87 Itinérants
26.34 Intérimaires + CDII

Sur les départs effectifs CDI du 01/2021au 08/2021
4 ruptures CDI période d'essai
5 ruptures conventionnelles **(+1)**
5 Démissions **(+3)**
4 licenciements pour inaptitude **(+1)**
24 plans de départ volontaire **(+2)**

Force Ouvrière réclame une Cédéisation de tous les emplois précaires !

Commentaires FO

ETP	Janvier 2021	28 Février 2021	31 Mars 2021	Avril 2021	Mai 2021	**Juin 2021**	Juillet 2021	Aout 2021	Sept 2021	Octobre 2021	Novembre 2021	Décembre 2021
CDI	487.58	490.83	491.01	489.53	484.84	482.13	476.82	472.62				
CDI %	→	+ 0.66%	+ 0.70%	+ 0.39%	- 0.56%	- 1.11%	- 2.20%	- 3.06%				
CDD	167.05	176.20	185.67	189.44	187.38	174.6	155.33	132.84				
CDD %	→	+ 5.42%	+ 11.1%	+ 13.4%	+ 12.1%	+ 4.51%	- 7.01%	- 20.47%				
TOTAL	654.63	667.03	676.68	678.97	672.22	656.73	632.15	605.46				
TOTAL %	→	+ 1.89%	+ 3.36%	+ 3.71%	+ 2.68%	+ 0.32%	- 3.43%	- 7.51%				

Pourcentage par rapport à janvier 2021. ((Février-janvier) x 100) / Janvier = %

ETP	Janvier 2021	28 Février 2021	31 Mars 2021	Avril 2021	Mai 2021	Juin 2021	Juillet 2021	Aout 2021	Sept 2021	Octobre 2021	Novembre 2021	Décembre 2021
ITINERANTS	5.74	6.41	5.47	5.39	5.74	6.46		6.87				

ETP CDD	Janvier 2021	28 Février 2021	31 Mars 2021	Avril 2021	Mai 2021	Juin 2021	Juillet 2021	Aout 2021	Sept 2021	Octobre 2021	Novembre 2021	Décembre 2021
SENIORS	4.7	5	4.87	5	5	5	5	5				
REMPLACEMENT	36.76	40.51	42.07	42.98	45.37	45.55	43.14	39.16				
ACCROISSEMENT	125.59	130.69	138.73	141.46	137.01	124.05	107.19	88.68				
TOTAL	167.05	176.2	185.67	189.44	187.38	174.6	155.33	132.84				
TOTAL %	→	+ 5.47%	+ 11.1%	+ 13.4%	+ 12.1%	+ 4.51%	- 7.01%	- 20.47%				
INTERIMAIRES+CDII	10.93	13.69	7.44	10.2	11.69	17.94		23.91				
INTERIMAIRES+CDII %	→	+ 25.2%	- 31.93%	- 6.67%	+ 6.95%	+ 64.1%		+ 118.7%				

Pourcentage par rapport à janvier 2021. ((Février-janvier) x 100) / Janvier = %

Force Ouvrière réclame une Cédéisation de tous les emplois précaires !

4.2 : Communication ASC sur les séjours dans le bordelais et la côte d'azur

Commentaires FO

Les séjours ont été annulés faute d'inscription suffisante!

5- Point d'actualité par le président

Commentaires FO

Le DRA revient sur le point 1 de l'ordre du jour et en particulier, du SPSI, sur le projet de cession des parcelles des centres de l'Occitanie. La direction de l'Occitanie a envoyé un courrier aux maires afin que ceux-ci fassent jouer leur droit de préemption pour les terrains cédés. Certains sont intéressés et ont répondu favorablement pour récupérer ces parcelles.

La DRH s'est rapprochée de la direction nationale pour recourir à des CCD d'usage et particulièrement sur les marchés CSP (Contrat de Sécurisation Professionnelle).
Le marché CSP est un marché d'une durée de 4 ans (en réalité c'est un marché de 2 ans à bon de commande reconductible 2 fois pour une année).
Pôle Emploi est très exigeant sur le profil occupant le poste : CIP ayant une connaissance approfondie de l'accompagnement d'adulte et de salarié, qui n'est pas du tout la même chose pour un accompagnement d'un demandeur d'emploi et d'un jeune dixit la DRH !
La particularité de ce marché : ce n'est pas de la formation mais de l'emploi.
Dans ce cas particulier, la direction de l'Occitanie demande à recourir à des CDD d'usage.
La DRH poursuit que pour les CDD d'usage, la direction maintiendra pour ce marché, l'indemnité de précarité.
La difficulté pour ce marché : un CDD d'accroissement d'activité est de 18 mois. Le marché étant de 2 ans tacitement reconductible et profil spécifique, la direction de l'Occitanie est confrontée à un problème : lorsque qu'il arrive à l'échéance des 18 mois, l'AFPA a un délai de carence à respecter qui est de 1/3 de 18 mois qu'il y ait succession avec le même salarié précaire ou pas ; c'est-à-dire même si on change de salarié il faut respecter ce délai de carence !
L'AFPA ne peut le respecter, compte-tenu des bons de commande reçus par Pole Emploi sur ces dispositifs.
Pour terminer, la DRH indique que ce n'est pas pour ajouter de la précarisation à la précarisation. C'est le contraire qu'elle recherche : garder des CDD qui sont compétents, reconnus et labélisés par Pole Emploi !

Force Ouvrière interpelle la DRH sur les salariés qui sont déjà sur ce dispositif :, ont-ils été informés sur ces CDD d'usage ou seront-ils soumis à un délai de carence ?
La DRH n'a pas informé le personnel concerné, l'information était destinée aux membres du CSEE.

Force Ouvrière : Les salariés CDD travaillant actuellement à l'AFPA, ont droit à leur départ, à une prime de précarité.
Est-ce que le salarié touchera sa prime de précarité avant de commencer son CDD d'usage ?
La DRH répond que le salarié touchera sa prime de précarité de son contrat d'accroissement temporaire et lorsqu'ils enchaîneront leurs CDD d'usage, ils toucheront leur prime de précarité. Entre les deux contrats pas de délai de carence.

Pour **Force Ouvrière** plutôt que de la précarisation, nous demandons que ces postes soient en **CDI** !

Un vrai travail avec un vrai salaire !

Retrouvez tous nos comptes-rendus sur le site Web FO AFPA

foafpa.force-ouvrière.org

Vos élus Force Ouvrière au CSEE

Élu/élue FO Titulaires au CSEE **élues FO suppléantes au CSEE**

Philippe Michaud
Balma (31)

Stéphanie Imbert
Balma (31)

Madeleine De Faria
Rivesaltes (66)

Cathie Martin
Montpellier (34)

Vos DSR(s) Force Ouvrière en Occitanie

Madeleine De Faria
Rivesaltes (66)

Philippe Michaud
Balma (31)

Laurent Quinsat
Balma (31)

BULLETIN D'ADHESION 2021

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 !