



InFO FO n°23
COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
NOUVELLE AQUITAINE

CSE Ordinaire du 18 10 2021

La délégation Force Ouvrière était composée d'Eve GAINIE (Titulaire collège 2) François GONTHIER (suppléant collège 3) et Françoise BOICHUT (Représentante syndicale).

La réunion du CSEE du 18 Octobre 2021 s'est déroulée à Bordeaux-Bègles.
Elle était présidée par Stéphane CERVEAU (DR) et Denis GOCEL (DRH).

Q1-Approbation du PV du CSEE ordinaire du 20 juillet 2021.

Le PV est approuvé à l'unanimité.

Q2- Informations du Président.

- Le 27 septembre, la Direction Régionale a accueilli le premier ministre et la ministre du travail à Châtelleraut.
- Seconde campagne d'AO : formations Industrie (86), ASMS (16, 17, 86, 79), Administrateur infrastructures sécurisées (19 et 16).
- La formation de conseillers numériques est lancée.
- 3 POEC : comptabilité (33), ADVF (64 et 87) ; d'autres POEC dans les domaines du contrôle technique, métiers aéronautique, nautisme, cuisiniste, Kéolis ...
- Les réunions du personnel sont prévues dans tous les centres.
- Déclinaison de la convention EGEE AFPA (coaching de stagiaires par des seniors retraités).
- 5 groupes HOPE vont se mettre en place d'ici la fin d'année (Insertion Migrants).
- Prépa compétences : l'objectif est d'atteindre la moitié des candidats prévus en effectifs.
- Un gros travail sur la promotion et le développement de l'apprentissage est initié en région.
- Le DRH complète ces informations en nous informant que nous aurons 21h de congés supplémentaires à poser avant le 31 mai 2022. Ces heures (calcul de récupération/heures annuelles travaillées) vont abonder le crédit RTT.

Q3- Nomination du Représentant de proximité pour le centre d'Egletons.

Egletons : Deux candidatures ont été soumises au vote des élus : Jean-Marc BICAN et Michel BARABITE.
Michel BARABITE est élu représentant de proximité.

Q4- Suivi de l'emploi et mouvement du personnel (Organigramme).

Les élus alertent sur un nombre de CDD encore et toujours très élevé en région (30%) avec des taux alarmants sur certains centres. La direction argumente avec des remplacements de salariés en CDI, des effectifs Promo 16-18 exclusivement en CDD (action conjoncturelle). La direction dit aussi réfléchir à l'organisation future pour les salariés du secteur accompagnement qui monte en puissance. Elle considère que le « contrat de chantier » serait l'idéal (durée liée à la durée de la prestation proposée) mais les choix faits au National portent sur l'emploi de CDD (3x 6mois pour les collègues Promo 16-18).

Sur les réponses RH entendues aux cours des échanges, nous avons le sentiment d'être dans l'AFPA « d'Après » (le PSE) et avons noté quelques petites horreurs qui ne semblent pas effrayer la direction. On ne fait pas pire que nos concurrents : Les mauvais modèles sont-ils des modèles ? le secteur privé est-il un exemple à suivre ?

Selon la Direction, Il vaut mieux des CDD qu'un second plan social : la précarisation des contrats de travail permet d'éviter des plans de licenciements : Vrai ! Mais les salariés sont « licenciés » à chaque fin de CDD, cela est moins visible !

« L'adaptation du livre II du PSE donne de la souplesse à nos organisations » : Mais est-ce bien légal de faire 'joujou' avec un PSE qui avait cadré dans son Livre II ses besoins en personnel post PSE ?

« Les salariés CDI intérimaires étaient comme des salariés CDI » : Non, Monsieur le DRH, les CDI i restent des intérimaires pérennisés dans leur statut précaire.

« Les jeunes aujourd'hui veulent un salaire et pouvoir s'éclater ...ils ne veulent pas de CDI » ! Certains effectivement ont refusé des CDI mais a-t-on réellement cerné les vraies raisons de leur refus ? A-t-on regardé les charges de travail, les (dé)organisations... ??

«... Mais il est vrai qu'en Nouvelle Aquitaine le PSE n'a pas été violent »qu'en pensent nos collègues licenciés ?

Force ouvrière note également que le licenciement pour « abandon de poste » continue à être proposé comme mode de fin de contrat.

Sur le thème de la RH, Force Ouvrière remarque que de nombreuses absences ne sont pas remplacées ce qui entraîne une charge de travail supplémentaire sur certains postes. Les licenciements pour inaptitudes sont au nombre de 8 depuis le début de l'année : pour FO cela prouve qu'il n'y a pas de travail de reclassement fait en amont mais pour cela, il faudrait une réelle volonté de la direction.

FO fait également part de son inquiétude quant au nombre de contrats d'apprentissages accueillis en NA et rappelle que les personnes sont en formation et non pas présentes pour remplacer des postes manquants.

Q5- Restauration :

- **Inventaire des effectifs, contrats et postes occupés dans les restaurants de la région (y compris restaurants sous-traités).**
- **Point sur les éventuelles demandes de reconversion ou de départ.**

La direction précise aux élus qu'il n'y aura pas de tableau spécifique : « les élus ont des organigrammes et peuvent donc aller chercher les informations dont ils ont besoin »...Minimalisation quand tu nous tiens !

En réalité, 17 salariés CDI sont impactés. Seuls quatre ont été reçus en entretien par le DRH et suite à leur demande.

Force Ouvrière demande que tous les salariés soient reçus en entretien individuel : l'écoute est indispensable dans ces situations difficiles. Les salariés doivent pouvoir poser toutes les questions qu'ils souhaitent poser et être rassurés autant que possible sur leur devenir.

Q6- Information /consultation sur le bilan social 2020.

La majorité des élus s'est abstenue sur le bilan social 2020 présenté par la direction.

Force Ouvrière est la seule organisation syndicale qui a lu une déclaration fustigeant la politique sociale menée par la direction régionale Nouvelle Aquitaine.

Vous trouverez cette déclaration en fin de compte-rendu.

Q7- Information /consultation sur le rapport égalité F/H

Q8- Information /consultation sur le rapport sur le temps partiel.

Ces deux rapports ont été mis en information au CSE de septembre et ne font plus l'objet de consultation. Ces deux questions ne sont donc pas traitées.

Q9- Information /consultation sur le bilan santé sécurité et conditions de travail 2020 et sur les PAPRIACT 2021.

Les élus réclament de longue date deux documents : Les documents Uniques et les PAPRIACT (ex-PAPE) Les documents uniques sont la liste exhaustive des points sécurité pour chaque centre avec une notation permettant de mettre en exergue les points à travailler en priorité.

Les DU nous ont été remis en urgence avant le dernier CSE. Toutefois l'analyse de ces documents montre qu'un certain nombre ne sont pas complets ou que la version fournie n'est pas « la bonne version ».

Les Plans d'actions réclamés maintes et maintes fois ne nous ont jamais été présentés ! Aujourd'hui, on ose nous dire enfin qu'il n'y aura pas de PAPRIACT pour 2021.

Pour Force Ouvrière, cela est inadmissible !!

Les documents uniques sont un support opérationnel devant permettre un vrai suivi de la sécurité sur le lieu de travail : non seulement ils ne sont pas travaillés complètement, mais, pire encore, certains DU présentent des onglets non actualisés ! Quant aux plans d'actions, ils sont inexistantes !

Il en va de notre sécurité au travail et de celles de nos stagiaires !! Il en va aussi du respect du code du travail, qui, s'il faut le rappeler, reste le cadre légal qui fixe les règles pour protéger les salariés !!

(Les RGS qui ont travaillé leurs DU avec conscience professionnelle se reconnaîtront ...)

Q10- Tendances suite à l'audit de certification Qualiopi.

L'audit en vue de la certification QUALIOPi (certification des organismes de formation travaillant avec le secteur public) s'est déroulé le mois dernier. Pour l'instant le résultat n'est pas encore connu.

Q11- Quelle est l'organisation mise en place en région en articulation du dispositif de médiation national (qui fait quoi ?). Quel est le bilan régional quantitatif et qualitatif ?

Le dispositif de médiation permet de traiter les réclamations des stagiaires. En région, il y a eu 22 saisines en 2020 ce qui représente 3% des saisines nationales. Pour la direction, le nombre de réclamations, compte tenu de la taille de la région et le nombre de stagiaires accueillis, reste très acceptable. Il est rappelé que les coordonnées du médiateur national sont présentes dans le livret accueil stagiaire.

Q12- Réponses aux questions posées par la commission de suivi du PSE.

La commission « suivi du PSE » avait posée par écrit de nombreuses questions à la direction régionale. L'analyse des réponses faites a été présentée aux élus.

La restitution de la synthèse a donné lieu à de nombreux échanges entre les membres de la commission et les membres de la direction mettant en avant les différences de point de vue des parties en présence.

Les objectifs du PSE ne sont pas forcément respectés. Beaucoup d'emplois précaires demeurent malgré la déprécarisation annoncée. Le livre II (postes existants, supprimés, créés pendant les PSE) a été adapté en fonction des besoins du moment (AO) et non de ce qui avait été identifié en octobre 2018 lors de la présentation du PSE.

Q13- Calendrier du déploiement de la multimodalité des formations. Comment sont accompagnés les formateurs dans ce processus ?

Un certain nombre de formations doivent se décliner de façon multimodale. Pour cela un travail d'ingénierie pédagogique et de création de supports aurait dû être réalisé. Le calendrier du passage à la multimodalité nous a été présenté (disponible auprès de vos élus FO).

Force Ouvrière note que beaucoup de supports pédagogiques sont inexistantes et que la direction ne semble pas prendre la mesure du problème. Que va-t-il se passer le jour où l'Afpa va vendre des formations multimodales qui n'en auront que le nom ? Il est impératif de donner du temps d'études aux formateurs pour qu'ils puissent réaliser des supports pédagogiques

Q14- Point d'étape sur les demandes de télétravail et les réponses apportées.

Avec la mise en place des accords d'entreprise sur le télétravail, ce sont 114 validations de télétravail régulier qui ont été effectuées. 24 demandes de télétravail occasionnel ont été validées.

Force ouvrière demande à ce que les salariés en télétravail qui bénéficient de chèques déjeuner en temps normal puissent bénéficier de chèques déjeuner sur les journées télétravaillées. Il ne s'agit que de l'application du code du travail !

Q15- Présentation du plan régional de sureté (caméras, clôtures, contrôles d'accès...).

Il n'y a pas de plan prévisionnel de sureté à l'étude en Nouvelle Aquitaine à ce jour.

Q16- Questions diverses.



Déclaration De la délégation FO suite au bilan social 2020 présenté par la direction.

Vous nous consultez en ce mois d'octobre 2021 sur un bilan social présenté en juillet qui porte sur les chiffres de l'année 2020.

Si la délégation Force Ouvrière note un léger « mieux » en termes de délais (l'année dernière ce bilan nous avait été remis en fin d'année), elle note toutefois que ces chiffres devraient être portés à la connaissance des Instances représentatives du personnel à la fin du premier trimestre de l'année N+1.

La délégation Force Ouvrière relève également, que les effectifs CDI continuent de baisser en région nouvelle Aquitaine (-98 CDI entre 2018 et 2020) malgré un effort de dé-précarisation de la classe C09 (60 formateurs réembauchés en 2 ans).

En ce qui concerne les promotions salariales, l'année 2020 restera celle de la reclassification des « Assistantes Techniques » en « Assistantes de Formation », promotions salariales liées à une augmentation de la charge de travail conséquente puisqu'en lien direct avec une nécessité de polyvalence affichée. Pour Force Ouvrière, l'augmentation salariale proposée est insuffisante aux vues des charges de travail.

L'ensemble du personnel s'est très largement investi pendant la pandémie ainsi que sur cette période post PSE et n'a vu, aucune augmentation récompenser ses efforts et ce n'est pas une prime de 110€ sensée couvrir les frais engendrés par le télétravail qui remplacera une nécessaire augmentation salariale compte tenu du contexte d'inflation.

L'indicateur 1.8 sur l'absentéisme conforte notre délégation dans cette demande d'augmentation salariale puisqu'il fait apparaître en région, un nombre de jour d'absence par salarié, non seulement inférieur aux chiffres nationaux mais également inférieur aux prévisions nationales tous secteurs confondus.

(En chiffres : le taux d'absentéisme en NA est de 20.5j/salarié. Il est de 24.23j au national AFPA.

Il est, par ailleurs, prévu, tous secteurs professionnels confondus une augmentation en 2020 de 33% du nombre de jours d'absence (en lien avec la pandémie) soit 24.87j/salariés.)

Dans le secteur Santé-Sécurité-Conditions de Travail : la délégation FO note avec surprise l'absence de toutes informations concernant les situations de RPS qui se sont multipliées depuis la mise en place du PSE : aucun nouveau tableau, aucun chiffre, aucun bilan, aucun indicateur clairement référencé.

Par contre, le bilan social nous informe que 121 réunions des CHSCT (indicateur 34) ont eu lieu en 2020 : Instance qui a disparu en novembre 2019 avec les élections professionnelles et la mise en place des CSE et des CSSCTE.

Il semble donc nécessaire d'actualiser ce document bilan afin de fournir aux élus et instances représentatives du personnel des documents dignes de ce nom.

Le temps partiel semble avoir énormément diminuer entre 2019 et 2020 : 43 salariés étaient concernés en 2019 contre 16 en 2020. La délégation FO se questionne sur le choix laissé aux salariés et sur les raisons de cette diminution.

En plus des remarques que nous pouvons faire sur ce bilan social ; la délégation FO souhaite reprendre les propos du collectif des salariés qui s'est mobilisé sur le Centre AFPA de Limoges début juillet 2021 pour dénoncer des conditions de travail de plus en plus difficiles et rappeler qu'un bilan social ne peut passer outre quelques éléments importants :

Je cite :

« Le PSE et la pandémie sur 2020 et 2021 laissent des traces douloureuses »

« La mise en place du HSP et la recherche institutionnelle d'un nouveau modèle économique impacte fortement le personnel »

« Nous sommes en juin 2021, les arrêts de travaux se succèdent, les licenciements pour inaptitudes professionnelles augmentent, le mal-être au travail se généralise, les nouvelles organisations imposées par la Direction sont génératrices de souffrance au travail. »

Nous relayons la demande des collègues :

« -une **régulation des entrées et sorties de formation** à un format acceptable tant pour nos financeurs que pour les opérationnels que nous sommes (formateurs/AF),

- une **réelle évaluation des charges de travail** et la fin des discours : « il y a moins de stagiaires qu'avant », « si vous n'y arrivez pas, c'est que vous êtes mal organisés »,

- **une réelle prise en compte des alertes RPS**. L'accord signé en 2020 et la mise en place des fiches alertes ne sont pas suffisants. Nous demandons une véritable étude des situations et des solutions qui ne mettent pas 1 an pour arriver. »

FO demande qu'un travail sur le reclassement professionnel des salariés déclarés en inaptitude soit également mis en place afin que les salariés impactés puissent finir leur carrière professionnelle dans des conditions dignes.

Pour terminer la délégation Force Ouvrière souhaite alerter sur les conséquences que pourraient avoir l'externalisation des cuisines des centres et de son personnel : le plan de transformation va, comme cela a été le cas avec les psychologues du travail et la suppression du service orientation, supprimer une catégorie complète d'emplois et fragiliser une fois de plus l'ensemble de ses services.

Pour conclure, Force ouvrière fait le constat, une fois de plus, d'un bilan social dégradé.

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

foafpa.force-ouvriere.org

Vos élus **Force Ouvrière** au CSEE

Elus FO Titulaires au CSEE



Eve GAINIE
Poitiers (86)



Laurence STIEN
Limoges (87)



Françoise BOICHUT
Rep Syndicale -Egletons (19)



Séverine DE SOUSA
Egletons (19)



François CONTHIER
Périgueux (24)

Les DSR **Force Ouvrière** en Nouvelle Aquitaine



Stéphane CHAMBON
Bordeaux (33)



Alain BOULESTEIX
Bordeaux (33)



Laurence STIEN
Limoges (87)



Florent MARCOUX
Limoges (87)

BULLETIN D'ADHESION 2021

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 !