



Gilles Grand-Clément

Élu et Trésorier CSEE

Formateur à Bourg en Bresse

gilles.grand-clement@afpa.fr

tel: 06 16 83 47 99



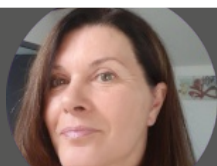
Thomas Adalvimart

Élu CSEE

Formateur à Valence

thomas.adalvimart@afpa.fr

tel: 06 86 33 53 41



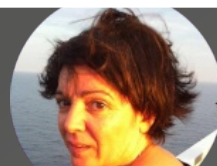
Sylvie Riou

Élue CSEE

Formatrice à Venissieux

sylvie.riou@afpa.fr

tel: 06 86 42 43 68



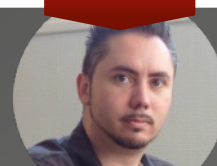
Catherine Pierro

Élue et trésor. adj. CSEE

Logist. Appro. à Valence

catherine.pierro@afpa.fr

tel: 04 75 82 30 12



Jérémie Lorente

Rep. Syndical FO au CSEE

Informaticien à Valence

fo.jeremielorente@gmail.com

tel: 06 50 37 86 18

Vos représentant.e.s FOFPA au CSEE

Accords et Temps Partiels: La Direction est Tant Partielle !!



Notre délégation souhaite revenir sur les propos de la direction lors du CSEE d'avril dernier :

«Les demandes de temps partiel pour convenances personnelles peuvent nous être soumises par des salariés. En région Auvergne-Rhône-Alpes, nous sommes majoritairement dans une **position de refus des temps partiels pour convenances personnelles**, puisque le besoin opérationnel est sur un emploi temps plein. Nous sommes dans cette position car cela engendre des problématiques de charge de travail. Aujourd'hui, nous n'avons pas l'obligation d'accepter les demandes de temps partiel pour convenances personnelles. [...]

Nous prenons cette position qui consiste à dire, dès l'instant où nous avons un emploi à temps plein, cet emploi reste à temps plein. Nous n'accordons pas de temps partiel pour convenances personnelles, mais nous nous référons aux motifs de la réglementation et de la loi, [...] et dans ces cas-là, nous appliquons la réglementation et la loi.»

Face à cela Force Ouvrière rappelle le contenu de l'accord Afpa de 1996, Article 27 :

«L'AFPA s'attache à favoriser la mise en place du travail à temps partiel ou à temps minoré aux salariés qui en font la demande, à titre temporaire ou définitif [...]».

«Les différentes modalités de mise en œuvre du travail à temps partiel ou minoré doivent assurer la compatibilité de son exercice avec les impératifs de l'activité et les contraintes d'organisation du travail.»

Ainsi quand l'accord est précis sur les contraintes, soit "la compatibilité de son exercice" et "l'organisation du travail", la direction semble se contenter du motif "nous

avons un emploi à temps plein, cet emploi reste à temps plein".

Notre délégation s'interroge donc: est-ce à dire que le fait qu'il n'y a qu'une case dans un tableau Excel pour mettre le nom d'une

seule personne empêcherait l'organisation du poste avec des temps partiels?

Pourtant, **de nombreux postes permettent** une

'S'agirait de respecter le code du travail et les accords d'entreprise !



organisation en temps partiel, et ont d'ailleurs fonctionné comme tel depuis plusieurs années.

Il est ainsi difficilement acceptable pour les salariés et pour notre organisation syndicale que la direction refuse aujourd'hui les temps partiels pour convenance personnelle, alors qu'hier l'organisation de ces mêmes postes le permettait.

De plus, au regard des dispositions sur la GEPP, et notamment sur la retraite progressive, **la question**

de l'organisation de tous les postes à l'Afpa en modalité temps partiel est à envisager, et ce, dans une proportion certainement moins congrue que des demandes pour convenance personnelles.

Notre délégation **Force Ouvrière demande donc à la Direction Régionale de revoir sa position** en la matière pour qu'elle soit conforme avec notre Accord sur les Dispositions Générales.

Migration des Communs vers Sharepoint



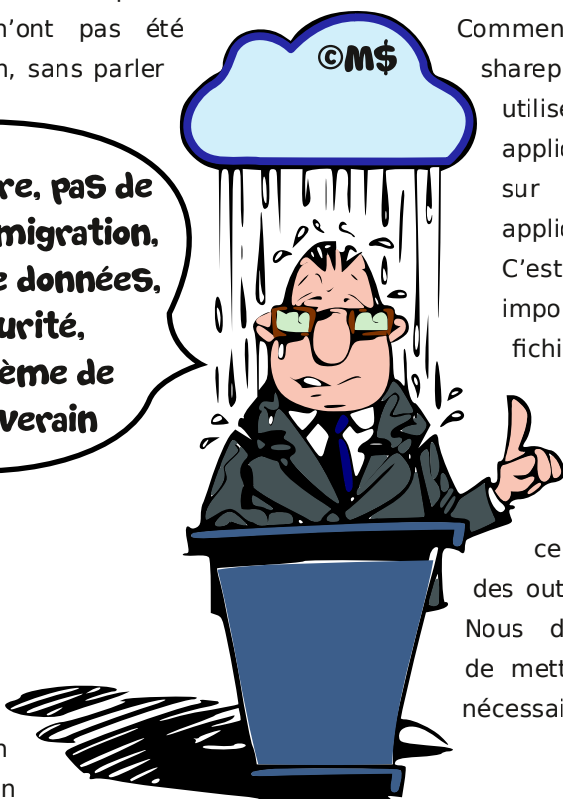
Notre délégation a constaté des problèmes sur la migration des lecteurs communs vers le sharepoint.

Ainsi, plusieurs points n'ont pas été prévus dans la procédure de migration, sans parler des loupés constatés dans son application.

Ainsi des **fichiers confidentiels** se sont retrouvés accessibles à tous, voire le sont toujours, car les droits spécifiques des communs n'ont pas été récupérés dans sharepoint.

Nous regrettons également un manque de formation des salariés à l'usage de ces nouveaux outils : Qu'est-ce que le "Cloud"? Comment cela fonctionne? Comment partager un dossier? À quoi faut-il faire attention

Je vous assure, pas de problème de migration, ni de fuites de données, ni de sécurité, ni de problème de cloud Souverain



pour la sécurité des fichiers? Pourquoi, par exemple, des tableaux dans des documents Word ne sont plus modifiables et comment résoudre ce problème?

Comment "mapper" un dossier sharepoint en lecteur, pour utiliser les fichiers avec les applications Office installées sur l'ordinateur et non les applications WEB? etc etc.

C'est en effet un outil important pour la gestion de fichiers et le travail collaboratif, et nous regrettons le manque cruel

d'accompagnement sur ce virage dans les usages des outils bureautiques à l'Afpa. Nous demandons à la Direction de mettre en place les actions nécessaires rapidement.

Évolution Professionnelle : Quelle Date de Départ?



Pour rappel, comme nous l'avons déjà indiqué lors d'un précédent CSEE, notre délégation demande le passage expert rétroactivement à la date de validation lors de l'entretien avec le manager.

En effet, comme le veut non seulement le bon sens mais aussi la jurisprudence constante, quand les juges des Prud'hommes ou autres condamnent un employeur à la requalification d'un contrat sur le poste réellement occupé par un salarié, ceux-ci ne prennent pas en compte «l'agenda des NAO de

l'entreprise», mais bien la date de l'exercice de l'emploi ou, quand il y en a une, la date de validation du hiérarchique. Force Ouvrière réclame l'application du droit, et donc la validation des promotions à la date de validation par le responsable lors de l'entretien.

Formation des Formateurs, On en Est Où?

Pour ce qui est du suivi Start Formateur, nous constatons une forte augmentation de la proportion de formateurs inscrits, ce qui est une

bonne chose.

Néanmoins, pour avoir eu plusieurs retours de formateurs et formatrices sur le sujet, les moyens en temps ne sont toujours pas donnés. Et pour preuve, il suffit de voir le nombre de CDI encore restant à former 9 mois après le dernier point pour voir qu'il reste encore beaucoup de formateurs qui n'ont pas pu finaliser le parcours.

Nous réitérons notre demande que du temps de travail (et non du temps masqué) soit dégagé aux formateurs et formatrices pour mener à bien et dans des délais raisonnables, leur parcours Start Formateur

qui représente 82h d'après le site TalentSoft.

La Direction annonce 8 passages en Formateur Expert dûs à l'ancienneté. Ils doivent néanmoins réaliser leur parcours sous 1 an... **OK, mais donnez leur les moyens!**

En parlant de TalentSoft, et malgré nos multiples alertes, le **parcours expert n'est toujours pas listé** dans la catégorie PARCOURS FORMATION - ACCOMPAGNEMENT... Mais le parcours n'apparaît même plus quand on fait une recherche...

Enfin, toujours pas de parcours Formateur Conseil... **Contactez nous pour faire un point de situation!**

Chauffage: On ferme le Robinet... des Salaires!



Pour rappel, le dispositif CEE (Certificat d'Économie d'Énergie) permet de prendre en charge pour les entreprises la fourniture de robinets thermostatiques. Charge à l'Afpa d'y ajouter des têtes thermostatiques.

Au passage, c'est l'occasion de prendre des têtes thermostatiques

Zigbee, ZWave ou Matter pour permettre le pilotage à distance et la gestion fine de programmation et ainsi faire encore plus d'économies d'énergies en coupant ou réduisant la température dans les pièces non utilisées, les soirs et WE.

La direction nous avait indiqué, même en réunion du personnel (celles où il était demandé des idées mais surtout de faire des efforts sur le chauffage), depuis octobre 2022 cette volonté, via le recours à l'entreprise I2M Énergie et ESSO.

Pour ce faire, un bilan de l'existant devait être réalisé pour passer commande desdits robinets, pour faire une installation lors de la période hors chauffe.

Force est de constater que les anciens robinets sont toujours en place et que la période de chauffe va bientôt commencer si ce n'est pas encore fait.

Alors la direction, dans une vidéo récente, explique les mauvais résultats par notamment le coût des énergies qui a flambé... **Mais quand on n'a l'opportunité de faire des économies de l'ordre de 30% avec des matériels gratuits, on ne se**

saisit pas de l'opportunité? Pour l'une des conséquences directes à ce manquement, nous renvoyons notamment au résultat des NAO et les "légères dispositions unilatérales" de la direction pour lutter contre l'inflation subie par les salariés (à des moments il semble nécessaire que les augmentations

ne sont pas subies que par les entreprises!),

salariés qui sont, pour citer la

Directrice Générale:

«tous aux manettes

» et qui «font

beaucoup d'effort».

Petit calcul, 60 millions d'euros

annoncés pour les énergies au niveau national, même si on ne réalisait que 10% d'économies via les robinets thermostatiques, ça fait tout le même 6 000 000€ d'économies, **soit plus de 60€ par mois et par salarié...**

En règle général, si on arrive à de telles dépenses en énergie, c'est bien parce que nos bâtiments ont un taux de vétusté important, et nous ne voyons pas l'argent de ventes immobilières réinjectées dans nos centres: isolation des toits et murs extérieurs, systèmes de chauffage plus économes en énergie et programmables pour ne pas chauffer pour rien. La chasse à l'ampoule LED de 7W laissée éclairée dans

À quoi ça sert d'isoler et réguler avec un carburant pareil ?



un WC en y installant des détecteurs, c'est bien, gérer la consommation d'un radiateur de 1500W, avec un robinet ne serait-ce pas une priorité? Force Ouvrière demande à la Direction de concrétiser cette annonce qui date d'un an au plus vite.

Nous en profitons pour demander un point à l'ODJ du prochain CSEE sur la liste des travaux de rénovation énergétique dans notre région, et mettre en face les sessions SPSI.

Bilan Social 2022: Pour FO c'est un Avis Négatif



La saignée dans les emplois et l'augmentation de la précarité sont les causes principales de cet avis négatif.

Avant même d'avoir le bilan complet, notre Délégation avait déjà pointé cette baisse lors d'un précédent CSEE au regard de la baisse de 10% de la subvention ASC basée sur la masse salariale. Ce qu'il y a de plus surprenant, c'est que cette tendance ne s'applique pas aux autres régions dans cette proportion. En effet, on constate une baisse des emplois d'environ **13,6 %** sur les ETP moyens CDI/CDD (573 à 495), alors que la moyenne nationale se situe aux alentours de **3,5%**. Nous avons donc du

mal à comprendre cette baisse significative dans un contexte où les résultats économiques sont en amélioration pendant la période. À cela s'ajoute le fait que le nombre d'emplois précaires ne cesse d'augmenter! En effet, sur l'année 2022, nous comptabilisons 234 CDD et intérimaires pour 345 collègues en CDI... Sans compter les prestataires! Précisons que la durée de travail des intérimaires augmente ces 2 dernières années, passant de 22 à 42 jours en moyenne. Les départs en cours de période d'essai et les démissions ont doublé également entre 2020 et 2022, ce constat dénote avec les communications de la Direction: «*tout va bien*»!!



Bulletin d'Adhésion à Remettre à un élu Force Ouvrière

Nom:

Prénom:

Adresse:

CP: Ville:

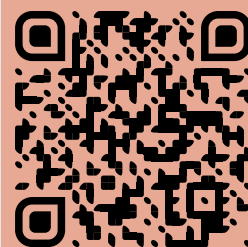
Email:

Téléphone:

Poste Occupé:

Classification: Centre:

Retrouvez tous nos journaux ici:



FO

la force syndicale

J'adhère! Pourquoi FO?

FORCE OUVRIÈRE, libre de toute emprise politique, se consacre exclusivement à la défense des travailleurs, sans composer avec les intérêts du moment ou d'un parti quelconque.

FORCE OUVRIÈRE juge l'action syndicale comme une chose sérieuse qui exige rigueur et constance.

À **FORCE OUVRIÈRE**, la base est considérée comme majeure: chaque section syndicale prend ses décisions seule, sans pression «hiérarchique».

À **FORCE OUVRIÈRE**, chacun peut s'exprimer librement.

À **FORCE OUVRIÈRE**, chacun respecte les opinions et avis des autres même s'il ne les partage pas...

ET AUSSI PARCE QUE FORCE OUVRIÈRE met toute son énergie à défendre la liberté de négocier à tous les niveaux: contrats, conventions ou accords permettant de garantir et de faire progresser les intérêts des travailleurs.