



**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



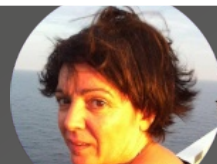
**Sylvie Riou**

**Élue CSEE**

Formatrice à Venissieux

sylvie.riou@afpa.fr

tel: 06 86 42 43 68



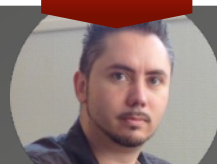
**Catherine Pierro**

**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

### Cohérence...



#### En Route Galère pour la Classe 9

Encore une fois, Force Ouvrière exprime son désaccord avec la Direction sur le sujet du passage classe 9 pour les Assistant.e.s de Formation, mais aussi, et donc de façon plus large, sur le problème de **procédure de promotion sur certains métiers**: passage formateur à formateur expert, AF vers AF multicompetence, RIR Accès vers RIR, etc...

En effet, la Direction nous dit **corrèler les promotions aux NAO!** Notre délégation rappelle qu'il ne faudrait pas que ce process décidé unilatéralement soit **en contradiction avec la loi**. Exemple donné en CSEE par FO, et **de bon sens**:

quand les juges des Prud'hommes condamne 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. Nos collègues ont un entretien de validation avec leur responsable, avant que cela passe dans les méandres des strates RH et autres de l'Afpa, qui conduisent aujourd'hui nos collègues à n'avoir toujours rien plus de 6 mois après cet entretien (et c'est pas fini!)... **Sans effet rétroactif?** 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**.

#### Attention à la Contrefaçon!

Vous avez du recevoir une communication d'un syndicat qui, dans sa littérature et ses images de "bulle de discussion", pourrait laisser croire que ce sont eux à l'origine de la position exprimée dans le précédent paragraphe... C'est d'ailleurs arrivé à diverses autres occasions, par divers autres OS. Il est rare que nous perdions du temps à le signaler, mais pour cette fois, c'est un peu gros, ce syndicat étant le seul à ne pas être intervenu sur ce point en CSEE... Leur ancien

les bulletins de salaire de décembre av



Celle qui brille là haut, c'est étoile de l'entretien

Ah, non! Elle, elle sera visible que quand la terre aura effectué une demi révolution autour du soleil, soit plus de 6 mois!

Ché, pas... Une histoire de NAO qu'il paraît

Whaou!... Et à côté c'est étoile de la promotion?

Ah pourquoi les avoir éloignés autant?

Secrétaire Général avait au moins eu l'honnêteté, lors d'une précédente communication, de nommer FO sur les positions exprimées en séance qu'il rejoignait. Par ailleurs, nous vous invitons à croiser les divers communications syndicales avec les PV de CSEE pour bien vous rendre compte des OS qui traitent les sujets, et ceux qui font de la com...

### Recruter c'est Choisir

Nous souhaitons rappeler, qu'en termes de recrutement, que l'on soit d'accord ou pas d'accord, à raison ou à tort, la direction affiche un principe qui semble clair: pas de promotion sur un poste de responsable pour un salarié sur son propre centre et sur son collectif de travail. Il s'avère que ce principe est dévoyé, au regard de **plusieurs situations observées** depuis plusieurs années, sans

pour autant que la direction n'affiche de changement de position en la matière.

Dans le même temps, certains salariés ont postulé dans des cas similaires, mais se sont vu refuser la promotion au motif du principe énoncé plus haut. En effet, il a été clairement renvoyé aux salariés postulant sur leurs centres respectifs pour un poste de responsable qu'ils ne seraient pas retenus.

Ces décisions posent largement question quant à leurs **cohérences** mais aussi et surtout interrogent sur le **respect des salariés** qui ont fait la démarche de postuler dans pareils cas, ou même pour ceux qui ne le font pas au regard de cette règle affichée. Avec de tels écarts de traitement, il se pose clairement une question de discrimination dans des situations de recrutement à l'Afpa.

## Bilan Social 2021



La Délégation Force Ouvrière fait les constats suivants sur le Bilan Social 2021:

### Sur le Volet Emploi

- **Aggravation de la proportion de CDD** sur les catégories des formateurs (C09) et de l'accompagnement (C11) de l'ordre de 24% couplée à l'augmentation de 48% du nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ainsi que le **doublement du nombre d'ETP intérimaires** avec de surcroît une augmentation de 60% de la durée moyenne des contrats.



### Requalification de CDD en CDI

Comme vous avez pu le lire dans un communiqué, Force Ouvrière a accompagné un salarié formateur aux Prud'Hommes pour faire requalifier ses CDD en CDI. L'Afpa a été condamné car les juges ont considéré que «l'AFPA a recouru aux contrats à durée déterminée afin de pourvoir un **emploi relevant de l'activité normale et permanente** de l'entreprise et ainsi faire face à un besoin structurel de main d'œuvre». Cette décision n'est donc pas du fait du non respect de période de carence ou autres, mais bien sur l'usage de CDD sur des dispositifs considérés par la Direction comme non pérennes, alors qu'ils le sont bien, vu du droit.

À noter également que cette décision est assorti d'une notification au parquet, et qu'en domaine d'infraction au droit sur les contrats CDD, l'employeur engage sa responsabilité personnelle en cas de non respect du droit, sans que ce soit d'ailleurs suite à une procédure aux Prud'hommes.

Pour rappel, FO avait également accompagné un salarié de la région AURA sur les mêmes motifs, avec une sanction comparable contre l'Afpa avec la requalification du contrat en CDI.

- Une augmentation des journées d'absences sur l'effectif, soit plus de 21% par rapport à 2020.

L'absence pour maladie en augmentation représente 88% alors même que l'âge moyen est en baisse est le signe d'une **dégradation** des conditions de travail.

### Sur le Volet Rémunération

Même si cela ne relève pas d'un caractère régional, nous avons noté une augmentation en 2021, qualifiée de «générale» mais sous conditions.

Nous devrions avoir un impact limité des mesures 2022 du fait du point d'indice qui n'évolue toujours pas et des mesures NAO 2022 appliquées seulement à novembre.

### Sur le Volet Formation

- Un budget certes en progression par rapport à 2020 mais en repli par rapport à 2018.
- Malgré une contribution unique portée à 1.68%

depuis 2019, le retour sur investissement n'est pas satisfaisant.

En effet, peu de place est laissée à l'initiative des salariés (CIF, CPF, CPF T), dans ce que l'on appelait «les évolutions professionnelles individuelles», la Délégation Force Ouvrière estime que ce volet n'a pas été développé.

- Un parcours professionnalisant des **formateurs**

**vers formateurs experts** qui peine à trouver une vitesse de croisière satisfaisante.

Outre le fait que les retours sont plus que mitigés sur la pertinence du contenu notamment pour les formateurs ayant une certaine ancienneté et la difficulté de suivre leurs parcours faute d'avoir le temps nécessaire, l'accession reste très faible, avec seulement 13 promotions constatées en 2021.

## Point sur l'Équipe Régionale des Informaticiens

Pour la délégation FO, tout d'abord rappelons que dans le livre 2, la direction s'est engagée sur 5 postes de RIR en région. Aujourd'hui, et après le départ d'un RIR de Vénissieux, la direction nous présente un tableau avec seulement 4 RIR. À noter quand même que sur les 4, l'un d'eux n'est pas remplacé de son arrêt maladie...

**Le compte n'y est donc pas...** Alors que ce service a déjà subi une saignée au départ notamment des RIR de Grenoble puis du contrat pro sur ce même site.

Au passage, nous constatons encore qu'un RIR est toujours en classe 7, classe d'accès, alors même qu'il a pris son poste depuis plus de 2 ans et qu'il exerce son activité en autonomie complète. Nous demandons donc à la direction de bien vouloir considérer son passage en classe 9 si celui-ci avait été oublié, avec effet rétroactif.

Le tableau remit pour la réunion CSEE tente de nous rassurer sur la présence de TMR pour les autres centres, et nous avons pu avoir un échange sur ce sujet lors d'un précédent CSEE. Rappelons donc qu'un **RIR n'est pas un TMR**, notamment sur le fait que le service rendu aux centres n'est pas de la même envergure, le TMR étant limité au périmètre du contrat de prestation, alors qu'un RIR, membre du personnel, aura un rôle de service et de conseil bien plus élargi. Sur la question du «coût» entre les 2, la Direction nous disait que même avec un surcoût apparent pour le TMR, il fallait englober d'autres choses: congés et voiture par exemple.

Alors nous nous sommes plié à l'exercice pour la période de référence 2022/2023 :

Il y a donc 233 jours travaillés du 1er juin 2022 au 31 mai 2023, en retirant les périodes de fermeture d'été et d'hiver.

Pour un coût d'un TMR estimé à 380 € TTC par jour (de base, car cela peut varier à la hausse en fonction du TMR), sur la période ça porte donc la note à environ 90 000 €.

Le «coût» d'un RIR, donc salaire et "charges" sur la même période, c'est en étant très large, 50 000 €...

Sur les 2 semaines de congés restantes, nous rappelons qu'il n'y a pas de remplacement, cela s'est toujours fait sur le principe d'équipe régionale en cas de besoin.

Une voiture c'est moins de 200 € par mois de location environ, même si elles ne sont pas dédiées à un RIR, ajoutons les 2 600 € de location à l'année, et des allers/retours quotidiens sur 200 kms pour voir extrêmement large sur les déplacements, à 2 € le litre d'essence, soit 4 660 € sur la période.

Pour rappel les autres coûts matériels (ordinateur, etc) sont supportés par l'Afpa dans un cas comme dans l'autre.

On n'arrive donc à une enveloppe, calculée largement, de 57 260 € pour un RIR, **soit un écart de plus de 30 000 €** au bas mot par rapport à un TMR qui a un périmètre de service moindre.

L'information n'est pas donnée dans le tableau, mais il y a 5 TMR sur notre région dont 4 sur toute l'année... **On vous laisse faire le calcul...** Sans



Comment ça le ticket n'est pas conforme avec la prestation??? Et comment je fais moi???

compter que les RIR restant récupèrent le travail d'attribution et de traitement de tickets hors périmètre prestataire sur les centres dotés de TMR! Notons également que l'achat de "jours TMR" est fait pour une période de 6 mois à 1 ans, donc plus importante qu'un préavis d'un salarié. L'activité est par sa nature structurelle au regard de l'usage de l'informatique dans tous les centres et des opérations régulières accompagnent l'activité: dépannage, renouvellement du parc PC et imprimantes, réseau

dont WiFi et maintenant WiFi hébergement, logiciels, comptes salariés à créer, déploiement de projets nationaux, interface avec les prestataires divers etc. **La démonstration utile et économique étant, semble-t-il, faite, la délégation FO demande un retour à des recrutements internes pour ces postes essentiels à notre activité, pour un meilleur service de proximité et qui déboucherait en plus à des économies budgétaires.**

## Accueil dans les Centres

### Accueil Physique...

Sur 11 centres en AURA, il y a seulement 4 centres qui ont un poste de chargé d'accueil et 1 centre avec 2 contrats en alternance pour occuper cette fonction. La fiche de poste d'AF n'inclut pourtant pas de faire l'accueil d'un centre. **Cette fonction n'est pas dans leurs attributions.**

Force Ouvrière demande l'arrêt de ces tâches par les AF qui ont déjà une fiche de poste bien complète et complexe, et un retour à des agents d'accueil sur chaque centre.

Pour la Direction, les organisations par centre ne peuvent pas être pareilles mais les AF auraient cette tâche dans leur fiche de poste... Nous en attendons la démonstration... Car «*Accueil en lien avec ses activités, les publics et les partenaires*», ne veut pas dire *l'Accueil d'un centre* (renseignements divers, démarchage, rendez-vous avec d'autres salariés, prestataires, voire en lien avec des partenaires présents dans le cadre de Villages ou autres etc) qui est plus large, chronophage et dissipe l'attention nécessaire aux autres tâches. Sous couvert de

«polycompétence», devant se limiter aux tâches déjà conséquentes listées sur la fiche de poste, il est abusif de demander, en plus, des tâches qui incombent à un autre poste.

Nous demandons que la **fiche de poste soit respectée** et l'homogénéité sur la région.

### ... Et Téléphonique

Notre délégation constate que certains centres tentent de distribuer un numéro direct au lieu d'utiliser les plateformes... Pour quelles raisons? le service n'est-il pas au rendez-vous? Perte ou non maîtrise des appels dont le sourcing?

La Direction répond que les objectifs fixés dans le nouveau marché semblent aller dans le bon sens pour ce qui est de la partie commerciale. Nous espérons que ce service sera également adapté aux personnes qui ont besoin d'un accompagnement dans leurs demandes d'informations et nous pourrions donc refaire un point sur ce sujet. **N'hésitez pas à nous alerter sur ce point si nécessaire!**



### 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:**

