



InFO FO n°28
COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
NOUVELLE AQUITAINE

CSE Ordinaire du 22 MARS 2022

La délégation Force Ouvrière était composée de Laurence STIEN (Titulaire collège 3), Eve GAINIE (Titulaire collège 2) François GONTHIER (suppléant collège 3) et Françoise BOICHUT (Représentante syndicale via Team's).

La réunion CSEE du 22 mars 2022 s'est déroulée à Angoulême.
Elle était présidée, par Stéphane CERVEAU (DR) et Denis GOCEL (DRH).

Stéphane CHAMBON, DSR Force Ouvrière et formateur à Bordeaux Caudéran nous a quitté en ce mois de mars. Il avait 52 ans. Nous tenions à lui rendre hommage.
Une minute de silence a été observée en sa mémoire.

Q1- Approbation des PV du CSEE du 18 janvier 2022 et du CSE extraordinaire du 07 février 2022.
Les PV sont approuvés à l'unanimité.

Q2- Information du président :

- Le Directeur régional informe de la poursuite des démarches déjà engagées auprès de nouveaux partenaires : avoir un maximum de contacts avec des partenariats les plus variés possibles est l'esprit de cette stratégie.
- A noter que l'AFPA Nouvelle Aquitaine siège désormais au CREFOP régional.
- Les dispositifs Prépa Compétences et Promo 16 -18 vont voir leurs objectifs à la hausse.
- Dans le cadre du projet « Capt'ain Alternance » un voilier de 15,40m portera le logo de l'AFPA lors de la prochaine course du rhum.
- Trois « Incubateurs » ont été actés en région : Développement des métiers de l'hydrogène (Pau et Châtelleraut) et projet « Rétrofit » sur les véhicules thermiques. L'objectif de ces Incubateurs est de développer de nouveaux titres professionnels (MNSP).

Q3- La modification des dates de fermeture du centre de Mont de Marsan en lien avec les fêtes estivales est voté à l'unanimité.

A l'occasion de cette question, la délégation FO réitère sa demande d'obtenir le lundi 31 octobre 2022 en « pont offert » à la place du 15 juillet (vendredi matin). L'attribution d'une journée complète au lieu d'une demi-journée a pourtant été actée dans d'autres régions comme l'Occitanie, ou PACA.
L'AFPA commence donc à fonctionner à vitesse régionale : elle n'est plus une et indivisible !
A quand un guide des avantages régionaux pour envisager nos mutations géographiques ??

Q4- Mise en œuvre des mesures de la Négociation Annuelle Obligatoire en région Nouvelle Aquitaine.

541 des 754 salariés (soit 72%) ont bénéficié d'une augmentation générale après la régularisation de mars 2022 ; 25% des salariés ont bénéficié d'une augmentation individuelle.

FO note que ce sont les classes 09 et 13 qui auraient eu le plus faible taux de salariés revalorisés.

FO note aussi, comme nous l'avons déjà exprimé, la différence de montants des EI en fonction des classes ! : les classes 1 à 8 ont touché 520€ ; les classes 14 à 15 ont touché 1600€.

Mais le DRH nous jure qu'il n'y a pas de favoritisme pour les classes les plus élevées.

Notre délégation se doit de constater que les classes 2 n'ont pas, à ce jour le train de vie d'une classe 14 !

Important : Sachez que lors des entretiens individuels dont la campagne a débuté, vous allez, dans votre pratique professionnelle, être classés comme ayant effectué un travail « excellent », « performant », « dans la norme » ou « insuffisant ».

En fonction de cette classification, vous pourrez prétendre, ou non, à une augmentation individuelle... Cette règle est, nous dit-on, Nationale/AFPA Talent.

Q5- Situation économique : Résultats 2021, bilan investissements 2021 et Projets 2022, impact de la gestion régionale sur la trésorerie.

Le DR souhaite respecter les règles de présentation : au national d'abord, puis au régional.

La commission Economique Centrale va se réunir sur ce sujet.

Différents échanges ont lieu sur le sujet des investissements. Les plateaux mobiles restent attachés en termes de gestion au centre qui les a acquis. La matière d'œuvre est à la charge des centres qui l'utilisent.

Des investissements sont prévus pour les Incubateurs précités.

Si vous souhaitez connaître la liste des investissements prévus dans votre centre, vous pouvez vous rapprocher de vos élus FO.

La délégation FO s'interroge sur l'achat de véhicules de services : le DR confirme l'achat de ce type de véhicule.

FO note que l'usinage à Limoges a de beaux jours devant lui à la vue des investissements prévus ! Une question toutefois : est ce en rapport avec le rapport de l'inspection du travail en 2021 ?

Q6-Suivi Covid : Tableau de suivi du nombre de cas par centre ; nombre de nouveaux cas depuis le début de l'année par centre.

Ce sont les chiffres qui peuvent déclencher de nouvelles mesures sanitaires : wait and see. L'entretien des locaux demeure à l'identique de ce qu'il est depuis le début de la pandémie.

Les chiffres sont surveillés et l'organisation s'adaptera en fonction des évolutions.

Depuis le début de la pandémie, 166 salariés ont été touchés par le Covid ; 571 stagiaires ont été contaminés.

Q7- Télétravail : point sur le nombre de managers qui ont suivi une formation au télétravail ; Rappel des règles en matière de chèques déjeuner.

Seuls 4 managers ont suivi une formation sur le télétravail.

Pour le DRH, les salariés qui ont des tickets restaurants habituellement en conservent le bénéfice (délocalisation, pas de restauration, commerciaux...). Ceux qui n'en ont pas d'habitude, n'en bénéficient pas en télétravail.

Q8- Promo 16-18 : Point sur l'activité, sur l'évolution des moyens RH, perspective sur l'avenir du dispositif.

Une étude faite au national a été commanditée par l'AFPA pour le ministère du travail.

65% des jeunes ont « trouvé une sortie dynamique » du dispositif.

La « garantie jeune » prend fin et est remplacée par le « contrat engagement jeune ». Le devenir du dispositif 16-18 est en attente.

Les faibles effectifs des promo 16-18 ; n'impactent pas la production car ce dispositif est rémunéré en compensation de charges (calculs permettant de couvrir les dépenses (salaires et charges)).

FO note que la RH du dispositif 16 -18 repose sur 2 CDI en lettres de mission ; 24 CDD et 21 intérimaires. FO espère que cette organisation RH ne préfigure pas du devenir des équipes de formateurs dans les centres. Il est plus qu'inquiétant de constater qu'aujourd'hui on fait vivre un dispositif avec uniquement des CDD. Et on a bien compris qu'il en serait ainsi pour tous les dispositifs « transitoires » à venir. Le risque est de rebaptiser ces dispositifs tous les 18 mois pour les pérenniser...sans avoir recours à des CDisations. L'état commanditaire crée lui-même la précarité.

Q9- Information consultation : PAPRI Pact 2022.

La CSSCTE avait posé un certain nombre de questions suite à la présentation du PAPRI Pacte de chaque centre. La direction y a apporté ses réponses.

Il est noté, entre autres, l'absence de DU pour le centre de Marmande.

Les élus demandent une suspension de séance pour finaliser le rendu d'avis.

Le CSE a rendu un avis circonstancié mettant en évidence la nécessité d'une homogénéisation des travaux de rédactions des DU dans tous les centres de la région. Le CSE note qu'un rendu des PAPRI Pact en 2022 est une amélioration au regard de l'absence de documents en 2021.

Le CSE demande une actualisation régulière des DUERP.

Pour plus de détails, vous pouvez demander le document « rendu d'avis » à vos DSR FO.

Force Ouvrière prend note de l'ensemble des DUERP rendus et attends un travail plus constant pour l'année prochaine. La présentation du rendu d'avis met en évidence la nécessité d'une analyse par site : un rendu d'avis régional n'a pas de sens.

Force Ouvrière rappelle son attachement aux CHSCT qui existaient auparavant et qui étaient une instance **locale** apte à gérer les problèmes de sécurité avec rapidité et avec une vraie connaissance du terrain.

Q10 – Expertise RPS : Présentation du projet de lettre de mission ; vote du recours à l'expertise et choix de l'expert.

Des échanges ont lieu entre les élus et la direction sur l'objectif de cette expertise.

Les élus sont demandeurs d'une expertise/enquête sur certains sites où les risques RPS semblent particulièrement présents.

La direction Régionale pense que cette expertise sera forcément « à charge ». Elle regrette de devoir faire faire ce travail par un organisme extérieur.

Pour le DRH certaines problématiques sont INVENTEES !

Seconde interruption de séance au cours de laquelle les élus finalisent leur demande.

Les élus votent à l'unanimité le fait de faire appel à un organisme agréé.

Les élus votent à l'unanimité la lettre de mission confiée à l'expert.

Les élus confient au secrétaire du CSE la démarche administrative. Vote unanime.

La Direction demande à son tour une suspension de séance. La DR demande une vérification du cadre légal de la démarche et un cahier des charges précis de la demande.

Pour Force Ouvrière, cette expertise présente l'avantage justement d'être menée avec un organisme extérieur neutre : qu'elle soit « à charge » ou pas, elle doit permettre d'apporter des solutions pour avancer sur la problématique des RPS et de leurs causes.

Q11- Budget QVT : Présentation chiffrée du détail des sommes engagées en 2021. Cadrage 2022.

Souhait que 50% des budgets soient dépensés au mois de juin. Une dynamique est à lancer.

Les centres ont des budgets de 5000 euros sauf Guéret, Agen et Le Vigeant qui gardent des budgets de 2000€.

La problématique de Limoges (2 sites) avec un seul budget de 5000€ est à nouveau soulevé. Idem pour Bègles-Caudéran-DR.

Q12- Présentation du dispositif « manager agile ».

Un cursus de formation a été mis en place pour former les managers aux techniques de management....

Il s'agit des compétences transverses qu'ils doivent acquérir. Cela doit aussi leur permettre de se connaître et de créer leur réseau. 11 personnes sont actuellement en formation (salariés promus manager/ managers confrontés à des RPS dans certains centres/nouveaux managers recrutés à l'externe) sur les 50 Managers de Nouvelle Aquitaine. La quasi-totalité de la formation se fait à distance : deux journées en présentiel en début et fin de formation.

Pour FO, le souci est qu'aujourd'hui il n'est pas rare de trouver des équipes managériales où tous les membres sont nouveaux et arrivent majoritairement de l'extérieur, parfois même sans expérience de la formation professionnelle.

Le constat est que les salariés servent parfois de cobayes à leurs hiérarchiques qui « s'entraînent » à ses nouvelles fonctions avec une approche de « l'essai/erreur ».

Q13- Présentation opérationnelle du processus de régularisation de la promotion des formateurs F9 et F10.

Les formateurs doivent avoir un an d'ancienneté et « cocher » l'ensemble des compétences requises pour passer formateur expert.

En 2022, sont concernés les formateurs ayant 5 ans et plus d'ancienneté sur le poste.

En 2023, seront concernés les formateurs de plus de 3 ans d'ancienneté sur le poste.

Pour FO, la question se pose pour les collègues qui ont coché toutes les cases en 1 an et qui doivent attendre leur tour ! Doivent-ils porter la responsabilité des dysfonctionnements de l'AFPA ? Ce n'est pas de leur faute si l'AFPA n'a pas promu les collègues dans les temps.

Q14 – Point d'étape sur l'organisation du déploiement de l'externalisation des restaurants.

Information récente : sur la région, 14 personnes devaient être transférées. 12 le seront ; deux dossiers ont été aménagés.

Eurest est le repreneur des cuisines.

Les salariés ont été invités à poser leurs congés, y compris ceux d'été, et les managers doivent les valider avant qu'ils quittent l'AFPA.

Quel est la logique ? Puisqu'Eurest peut modifier les demandes...

FO trouve très surprenant que les conditions de reprises ne soient connues que depuis peu. Chaque fois que nous avons abordé la question au cours des derniers CSE, la Direction n'avait pas d'informations.

Par contre, FO s'inquiète des conditions de reprises et craint qu'elles ne soient pas aussi idylliques que prévues : mobilité, mutuelle, semaine de Noël...

Q15- Suivi sur les projets de cessions dans le cadre du SPSI.

Peu de nouvelles sur ce sujet ; quelques rétractations et peu de retour des mairies. Pour certaines sessions, aucun repreneur ne s'est manifesté.

FO note que les grands projets de ventes semblent perdre de la vitesse : les collectivités locales ne sont pas aussi intéressées qu'on nous l'avait laissé entendre.

Q16- Point d'avancement de l'enquête sur l'incendie de Rochefort.

L'enquête est terminée. Le dossier final présentera tous les entretiens menés avec les stagiaires.

L'incendie semble être criminel avec le départ de deux foyers simultanément.

Q17- Questions diverses.

FO alerte à nouveau la direction sur les entrées continues en formation dans le cadre de l'HSP. De plus se rajoute à cette problématique, l'accueil de stagiaires ne maîtrisant pas la langue française, qui entrent en formation sans la formation préalable en FLE, et se retrouvent en difficulté ainsi que leurs formateurs: **il faut que la direction entende ces difficultés** qui sont réelles et sources de mal-être et de RPS pour des formateurs.

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



Alain BOULESTEIX
Bordeaux (33)



Laurence STIEN
Limoges (87)



Florent MARCOUX
Limoges (87)

BULLETIN D'ADHESION 2022

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 !