

**COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE CENTRAL
EXTRAORDINAIRE
du 18 février 2022**

La délégation Force Ouvrière était composée de : Pascal CHABAS, Michael CORRIETTE, Marc GANJOUEFF, Jean-Pierre MENGEL, Patrick PEYREBESSE

Excusé : Jean-Marc LEMEE

Représentante syndicale : Nathalie TONDOLO

Séance présidée par : Pascale D'ARTOIS, Directrice Générale, assistée de Florence MENU.

Étaient également présent(e)s : Guillaume RAUFFET, Directeur Général Délégué, Caroline BRUNET, Directrice de la paie

Ordre du jour :

1. Point d'information sur l'évolution et les promotions des formateurs (Classe 9)
2. Nouveau bilan NAO 2021

1. Point d'information sur l'évolution et les promotions des formateurs (Classe 9)

La Directrice Générale nous a présenté les règles d'évolution des formateurs vers la classe 10 pour l'année 2022 et 2023. Vous trouverez les détails dans le tableau du calendrier de rattrapage de la campagne présenté ci-dessous.

Cependant, nous attirons votre attention sur le fait que la Directrice Générale a indiqué qu'il n'était pas obligatoire d'attendre 3 ans pour passer de classe 9 à classe 10 dans la mesure où le parcours est terminé et que les essais professionnels ont été validés.

Vous trouverez ci-dessous quelques éléments qui nous ont été présentés lors de ce CSEC. Si vous souhaitez avoir quelques informations complémentaires, nous vous invitons à vous rapprocher de vos représentants Force Ouvrière.

Evaluation des formateurs

- Pour faciliter l'évaluation des compétences dans le poste occupé, la grille Trajectoire est déclinée en 3 volets en fonction du poste (formateur/formateur expert/formateur conseil).
- La grille Trajectoire a été construite à partir de la fiche emploi de formateur (64).
- Chaque grille reprend les compétences prescrites pour chaque poste en illustrant chaque compétence par les activités mises en œuvre en situation de travail.

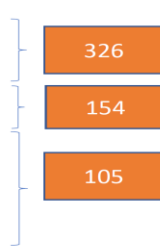
Les grilles et process présentés dans ce guide doivent être utilisés pour :

- ✓ Evaluer le formateur au regard des attendus du poste
- ✓ Identifier les besoins de professionnalisation des membres de vos équipes,

Les outils à votre disposition

- 3 Grilles d'évaluation des activités :
 - ✓ Grille Trajectoire Formateur (classe 9)
 - ✓ Grille Trajectoire Formateur Expert (classe 10)
 - ✓ Grille Trajectoire Formateur Conseil (classe 11)
- Webinaires de présentation de Trajectoire Formateurs => Tous les vendredis à partir du 11 février de 14h à 15h (Module N1245)

Ancienneté formateurs cl 9	# formateurs en CDI
Moins de 1 an	65
1 an	143
2 ans	118
3 ans	92
4 ans	62
5 à 10 ans	87
10 à 15 ans	13
15 à 20 ans	2
25 à 30 ans	1
20 à 25 ans	2
Total général	585



326
154
105

Calendrier de mise en œuvre

- Campagne d'entretien 2022 : « rattrapage » des formateurs ayant 5 ans d'ancienneté et plus : 105 salariés en CDI
- Campagne d'entretien 2023 : « rattrapage » des formateurs ayant 3 et 4 ans d'ancienneté = 154 salariés en CDI
- Campagne d'entretien 2024 : process de promotion habituel

Déclaration de Force Ouvrière

La délégation **Force Ouvrière** prend acte de la décision de la direction générale de mettre en place un passage automatique des formateurs classe 9 en classe 10 sur un critère d'ancienneté.

Nous avons bien noté que le passage de classe 9 à classe 10 en 2022 sera effectif pour les formateurs qui ont de 5 à 25 ans d'ancienneté. Pour les formateurs qui ont entre 3 et moins de 5 ans d'ancienneté, ce passage se fera en 2023.

Pour les formateurs qui ont moins de trois ans d'ancienneté, le parcours « Start formateur » sera toujours exigé pour évoluer vers la classe 10.

Pourtant, des questions se posent sur la perte de pouvoir d'achat des formateurs concernés qui durant toutes ces années ont été empêchés d'évoluer conformément aux règles établies par l'Afpa alors que les outils existent. Alors, que penser ? que le positionnement n'a pas été fait par le management de proximité ? Que le manager de proximité n'a pas estimé que le formateur méritait cette évolution alors qu'il le maintenait sur son poste ?

Mais quid du passé, comment la direction générale compte corriger ce préjudice et quels moyens va-t-elle mettre en œuvre ? Pour **Force Ouvrière**, une rétroactivité reste de toute façon à discuter. Et puisqu'on y est, comment allez-vous traiter l'évolution des formateurs classe 10 qui mettent en œuvre toutes les compétences inhérentes à la classe 11 ?

Concernant les formateurs CDD, notre délégation vous demande de tenir compte de l'ancienneté reconstituée pour leur permettre d'évoluer vers la classe 10 afin de ne pas créer une discrimination et de respecter le principe de l'égalité de traitement entre les salariés.

A **Force Ouvrière**, nous n'oublions pas qu'il reste aussi des formateurs dans le groupe fermé ! Quelles mesures allez-vous prendre pour ne pas les oublier sur le bord du chemin ?

De plus, notre délégation vous demande que les formateurs détenant le Titre FPA soient reconnus et puissent bénéficier de cette reconnaissance avec une embauche en classe 10.

Pour terminer, il n'y a pas que des formateurs à l'Afpa. Nous souhaitons donc que tous les emplois puissent bénéficier de la même attention.

Toujours est-il, ce ne sera qu'à la suite d'actions concrètes satisfaisant nos revendications que la délégation **Force Ouvrière** pourra entrevoir un nouveau chemin vers une confiance tant souhaitée par la direction.

2. Nouveau bilan NAO 2021

La Directrice Générale nous a présenté un bilan qui annule et remplace le précédent bilan NAO 2021 qui n'était pas en adéquation avec l'accord signé par Force Ouvrière. Un rattrapage effectif de 1899 salariés sur ce nouveau bilan, dont 1208 CDD, permet une couverture plus conforme aux dispositions contenues dans l'accord qui passe de 51 % à 74 % sur l'ensemble des salariés. Actuellement, un travail est fait pour régulariser plus de 400 personnes qui ne sont plus sous contrat avec l'Afpa. Le service paie va les recontacter pour établir les modalités de cette régularisation qui devrait se faire sur le premier semestre.

La Directrice Générale a indiqué qu'un salarié qui a eu une interruption de contrat et qui signe un nouveau contrat à l'Afpa aura une rémunération qui tiendra compte de cette augmentation générale. Les salariés en arrêts maladie ou maternité, ou en congé parental bénéficieront également de cette mesure à condition, bien sûr, qu'ils n'aient pas déjà bénéficié d'une augmentation ou d'une promotion supérieure à 5 %. Force Ouvrière a porté et continue de porter auprès de la direction générale ses positions afin de permettre de respecter et de mettre en œuvre l'accord NAO que nous avons signé. A Force Ouvrière, nous préférons privilégier jusqu'au bout la voie de la négociation, et ce dans l'intérêt des salariés, avant d'engager une procédure en justice.

Si vous avez des interrogations, rapprochez-vous de vos interlocuteurs Force Ouvrière. Vous trouverez en pièce jointe le document de la direction.

Déclaration de Force Ouvrière

Un nouveau bilan NAO 2021 est présenté ce jour. Notre délégation constate que le pourcentage de salariés concernés par l'augmentation générale passe de 51 % à 74 %, chiffre plus en accord avec ce qu'avait signé **Force Ouvrière** lors de la NAO 2021. Cependant, nous constatons que des augmentations individuelles et des primes ont été distribuées à des cadres supérieurs et ce, malgré l'engagement de la direction lors de son mail du 4 novembre 2021 dont une partie du contenu est la suivante :

« Enfin, à toutes fins utiles, et conformément à l'article 18 de l'accord de 1996, nous vous confirmons que la Direction Générale n'a arrêté aucune disposition relative à l'évolution de la rémunération des cadres supérieurs et les cadres dirigeants pour l'année 2021, comme cela avait été le cas les années précédentes ».

De plus, **Force Ouvrière** constate qu'une partie des salariés semble s'être engagée plus que les autres puisqu'ils ont reçu une prime individuelle au titre de leur engagement soutenu dans le déploiement du plan de transformation. Pour **Force Ouvrière**, c'est l'ensemble des salariés qui a fait preuve d'adaptation et d'engagement pendant toute la durée de cette transformation. Alors, pourquoi cette différence de traitement ?

Bien sûr, les primes des classes 4 plafonnent à 300 € alors que pour les classes 14 à 17, elles s'envolent vers les 1600 €.

Et que dire des augmentations individuelles valorisant l'engagement et la performance de certains salariés ! Pour **Force Ouvrière**, la direction acte que seuls 5,3 % des salariés, soit 403 personnes sont en capacité de soutenir l'Afpa et de permettre d'obtenir un EBE positif. Les autres salariés apprécieront la justesse de la mesure. Et une fois de plus, les augmentations individuelles des classes 6 culminent à 45 € alors que celles des classes 14 à 17 atteignent allègrement les 150 € par mois.

Concernant le SID (Siège/Itinérant et Direction l'Ingénierie et de l'Innovation), notre délégation se pose la question suivante et vous la soumet : « Avez-vous soustrait la somme correspondant au remboursement du trop-perçu suite à l'erreur sur le versement de l'indemnité de sujétion ? ».

Une fois de plus, **Force Ouvrière** vous rappelle son attachement au respect des accords et des engagements écrits.

**Avec Force Ouvrière,
Résister, revendiquer, reconquérir**

foafpa.force-ouvriere.org