

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE CENTRAL des 30 et 31 mars 2022

La délégation Force Ouvrière était composée de : Chabas Pascal, Jean Pierre Mengel, Michaël Coriette, Patrick Peyrebessé et Jean Marc Lemée

Représentante syndicale : Nathalie TONDOLO

Séance présidée par : Pascale D'Artois

Ordre du jour :

Information du président

1. Présentation de l'organigramme de la Direction Générale
2. Point d'information sur la Promo16. 18 :
3. Point d'information sur les programmes 2022 / 2023 Incubateurs et sur la convention France Hydrogène
4. Point d'information sur le bilan Investissements 2021 et fonctionnement des commissions nationales et régionales d'investissement
5. Point d'information sur le transfert des personnels de la restauration
6. Compte-rendu des réunions de la CSSCTC des 1er et 2 décembre 2021 et du 1er mars 2022 sur l'évaluation de la charge de travail
7. Point d'information sur la procédure de traitement des fiches alerte RPS : mesures prises avant la clôture des fiches et modalité de clôture
9. Information-consultation sur les orientations stratégiques de l'UES Afpa (point reporté à un prochain CSEC)
10. Point sur le bilan formation 2021 et bilan des revues de personnels 2021
11. Point d'information sur l'externalisation de la paie Externalisation de la paie
13. Approbation des PV des séances des 8 et 9 décembre 2021 et du 25 janvier 2022
14. Modifications de membres de commission

Information du président :

1 – Mesures d'accompagnement face à l'évolution du prix de l'essence



Décisions :

- **Prime de 100 € en complément des FDQ**
 - 5 787 salariés bénéficiaires des FDQ
 - Budget de 900 K€
- **Mise en place d'un mécanisme d'avance :**
 - **De 1.000 €** pour les salariés faisant l'acquisition d'un boîtier bioéthanol sur justificatif :
 - Remboursement sur 16 mois (62,5 €)
 - Economie immédiate à la pompe de 1€ par litre (soit potentiellement 60 € d'économie par mois pour les salariés ayant un trajet quotidien de 25 kms par jour)
 - **De 2.000 €** pour les salariés mettant en place un rétrofit de leur véhicule thermique :
 - Aides des pouvoirs publics et notamment des conseils régionaux
 - **De 2.000 €** pour les salariés faisant l'acquisition d'un premier véhicule électrique

Pour Force Ouvrière : des décisions qui ne sont pas assez fortes pour combler la perte de pouvoir d'achat des salariés. Toutefois, les avances seront à rembourser tous les mois. Exemple, pour une avance de 1 000 euros pour l'acquisition d'un boîtier bioéthanol, le remboursement sera de 62.50 € par mois, pendant 16 mois.

De plus, la direction indique qu'elle souhaite favoriser la mise en place volontariste du covoiturage salariés / stagiaires organisé officiellement dans nos centres.

La directrice générale laisse entrevoir la possibilité d'obtenir la prime qui était dite « Macron » en 2022.

Pour les itinérants une réflexion avec le directeur du siège est en cours portant sur le calcul des indemnités kilométriques.

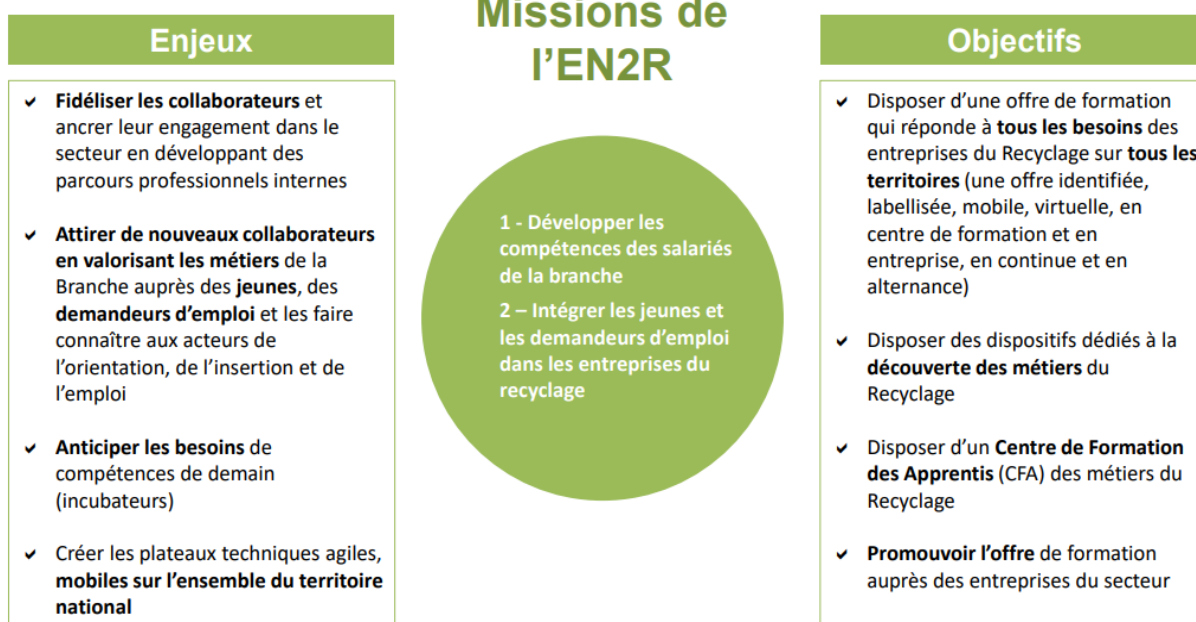
Force Ouvrière demande une revalorisation des frais de déplacement quotidien, et au-delà des 100 euros si cela dure, la directrice générale reviendra vers nous dans le cadre des échanges possibles dans le cadre de la NAO.

Accueil des réfugiés les centres concernés sont :

Alençon, Châteauroux, Verdun accueillent des réfugiés, il s'agit d'un hébergement de transit en attente d'un logement pérenne. L'accueil, hébergement, la restauration feront l'objet d'une convention pour prendre en charge le coût. L'organisme **Coallia** fera l'accompagnement, la mise en place d'interprètes et de fourniture hôtelière etc... L'AFPA a proposé à l'Etat d'accompagner les ressortissants Ukrainiens à l'emploi avec des entreprises partenaires.

Création de l'École Nationale du Recyclage & de la Ressource (EN2R)

Fédération du recyclage : création d'une école du 18 mars 2022 :



Partenariat avec France Hydrogène :

Signature d'une convention d'un partenariat avec France hydrogène :

L'Afpa et France Hydrogène ont décidé de collaborer dans une démarche de recherche-action pour développer les compétences des actifs et co-construire avec les entreprises les ingénieries de formation qui permettront de répondre aux besoins en compétence des métiers de demain. Chacune des deux parties apportera son expertise et mobilisera son champ de compétence.

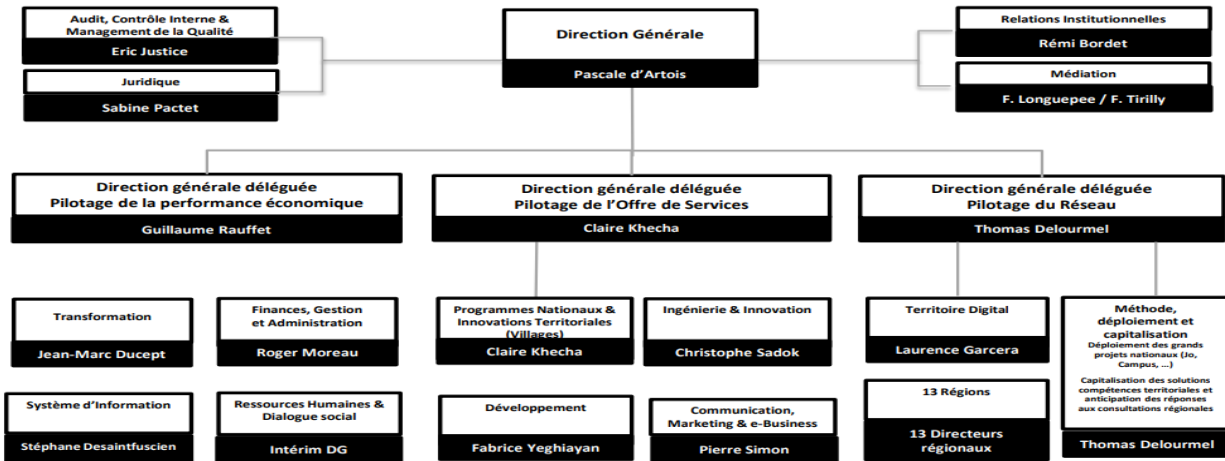
La collection « Les Cahiers de l'Afpa »

L'Afpa va publier pour ses salariés des documents internes de référence par thématique, le premier cahier porte sur l'insertion par l'activité économique (IAE).

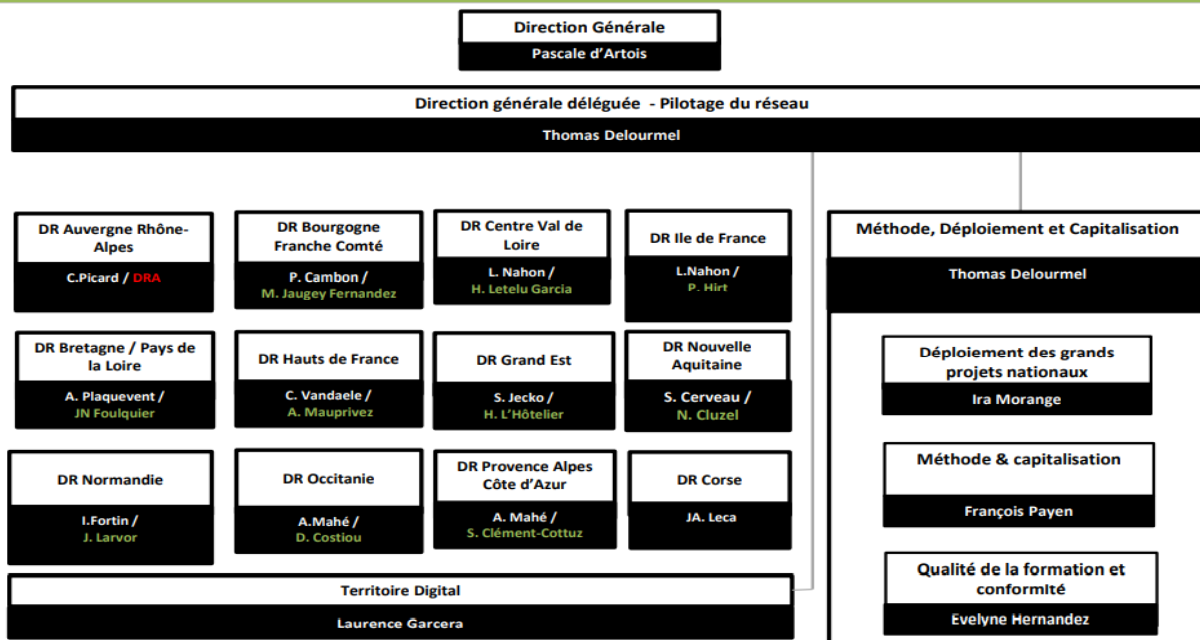
Nous pouvons demander ce premier cahier à Mr Pierre Simon dès à présent.

1. Présentation de l'organigramme de la Direction Générale

Directions nationales



Directions Régionales



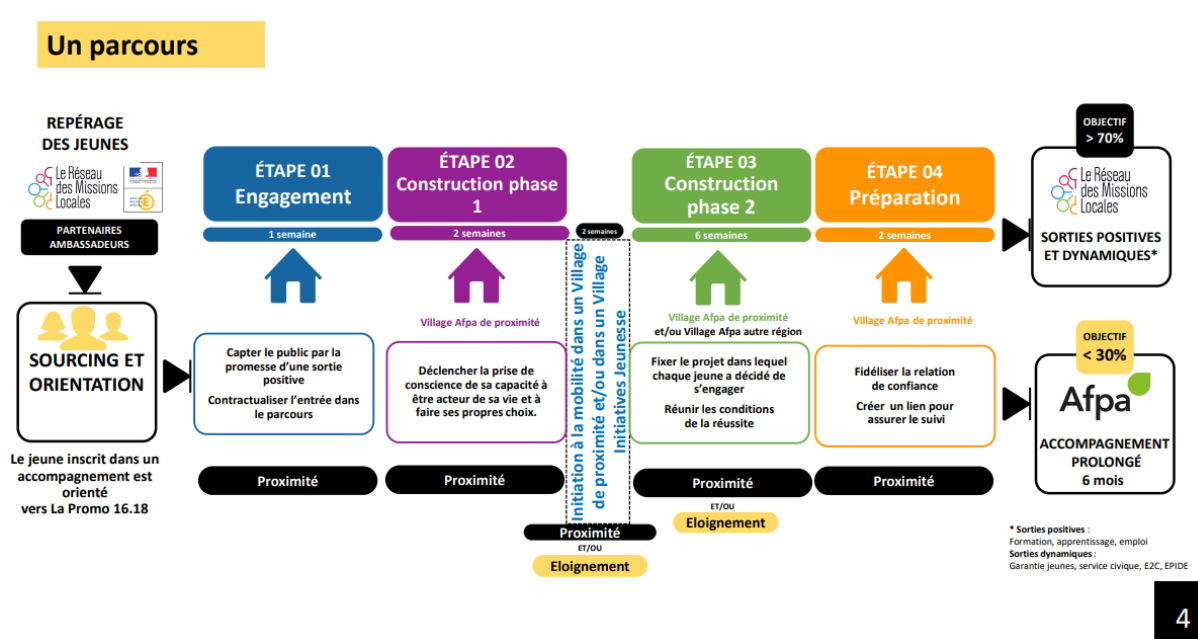
Force Ouvrière fait le constat que la nouvelle structure de l'organigramme est principalement liée à l'augmentation des dispositifs d'accompagnement qui se renforce dans la stratégie de l'Afpa au détriment de la formation. C'est un changement significatif dans l'évolution de notre structure.

La direction confirme le changement de vision sur le pilotage de l'Afpa. La plus grosse transformation concerne l'accroissement de l'activité d'accompagnement. Depuis fin 2020 l'organisation cible du PSE n'existe plus, aujourd'hui cette organisation n'est pas encore stabilisée partout car de nouveaux programmes et demandes des financeurs viennent nous impacter.

2. Point d'information sur la Promo16. 18 :

Corinne Favier et Madame Meunier du cabinet Sauléa

Le parcours



4

La Promo16.18 a trouvé un positionnement complémentaire aux autres dispositifs accessibles aux mineurs, en tant « qu'étape préalable à... » - dans le cadre d'un parcours vers l'emploi. Elle est désormais intégrée par une partie des Missions Locales en tant qu'étape d'un parcours en Garantie Jeunes, et pour d'autres toujours une étape amont. Elle repose sur un design de programme convaincant, qui articule des composantes pertinentes au regard du public cible, et adaptables au contexte de chaque centre. L'Afpa a acquis et démontré un savoir-faire sur l'accompagnement de ce public, dorénavant reconnu, qui repose sur des équipes non pérennes.

La Promo16.18 et les nouvelles compétences qui y sont rattachées complètent l'offre de services de l'Afpa de manière cohérente avec son projet stratégique. Des marges de progression quantitatives existent, leur appréciation devant prendre en compte l'amélioration de la couverture territoriale du programme comme l'équilibre des groupes. Les données chiffrées sont encourageantes, mais masquent les effets les plus « reconnus » de la Promo16.18.

La direction annonce, à demi-mot, qu'une décision en avril devrait intervenir pour la poursuite du dispositif et peut-être la reconduction de la commande sans en connaître aujourd'hui les modalités d'application. La direction indique que le dispositif ne pourra être ancré sans pérennisation des effectifs.

Pour Force Ouvrière des questions se posent sur le devenir des salariés sur le dispositif la promo 16-18. Qu'arrivera-t-il à la fin de ce dispositif ? Que va proposer la direction à ces salariés précaires qui ont œuvrés pendant des mois et qui arrivent au terme de leur contrat de travail ? L'Afpa doit reconnaître l'investissement de ses salariés, et prendre des dispositions pour que les compétences soient gardées pour nos futurs missions d'accompagnement de service public.

Bilan de la promo 16 -18 :

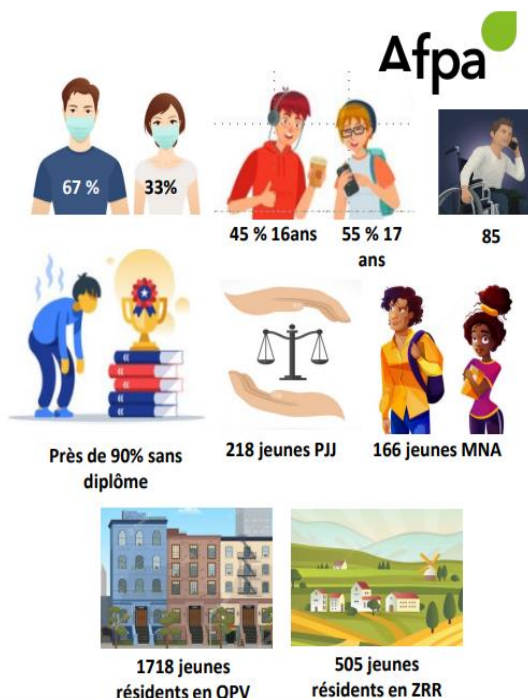
Les chiffres 2020-2021

7195 parcours

Une montée en puissance sur le 1^{er} trimestre percutée par un 3^{eme} confinement en Avril 21.
43% des entrées sur le dernier quadrimestre

Les « profils » de jeunes reçus en Promo 16.18

- Victime de harcèlement scolaire, de phobie sociale...
- PJJ (Protection Judiciaire de la Jeunesse)
- ASE (Aide sociale à l'enfance)
- MNA (Mineur non accompagné)
- Placés en EPE (Etablissement de Placement Educatif)
- Jeunes sortants d'établissements spécialisés : IME, ITEP...
- Jeunes avec une RQTH
- Jeunes suivis en Garantie Jeunes
- Jeunes sans solution trouvée à la rentrée de septembre
- Jeunes en rupture de contrat d'apprentissage
- Jeunes qui n'ont pas de solution dont les parents ou l'entourage s'inquiètent pour leur avenir
- Jeunes milieu urbain/milieu rural



UN PROGRAMME POUR TROUVER SA VOIE POUR LES JEUNES DE 16 À 18 ANS

10

Nombre d'ETP 2020 -2021 :

297.15 cdd et 47.35 cdi soit un total de 344.50 salariés sur ce dispositif.

L'AFPA se voit imposé par les tutelles un plafond d'emploi. Une demande a été transmise à celles-ci, afin d'obtenir l'embauche des salariés précaires.


Force Ouvrière constate que ce dispositif présente des résultats encourageants (65 % de sortie positive dynamique : 35 % de poursuite de parcours emploi, 27 % de poursuite de parcours de formation, 38 % de parcours en accompagnement renforcé.) mais qu'il subsiste un nombre élevé d'abandons, d'exclusion pour lesquels le document présenté nous apporte aucune analyse, ni plan d'action.

Cependant les jeunes ayant terminé le parcours sont dans la plupart des cas dans des solutions d'emploi, de contrat d'alternance, service civique, pré qualification, qualification...

Plan d'action 2022Afpa

> **Les axes prioritaires du plan d'action 2022 :**

- 1. Un plan de communication offensif :**
 - Vers les jeunes et les parents pour assurer la notoriété du programme
 - Vers les professionnels en charge des décrocheurs scolaires pour démontrer la plus-value de la Promo 16.18
 - Vers les professionnels en contact avec les jeunes ou leur famille
- 2. Mobiliser systématiquement la Promo16.18 pour les décrocheurs scolaires ayant signés un PACEA mais « sans solution »**
- 3. S'articuler avec l'éducation nationale :** action avec la DEGESCO et les rectorats
- 4. Développer les Promo 16.18 Hors les murs**
- 5. Démultiplier les partenariats** permettant l'amélioration du repérage du public
- 6. Pérenniser les collaborateurs Afpa** qui accompagnent les jeunes

UN PROGRAMME POUR TROUVER SA VOIE POUR LES JEUNES DE 16 À 18 ANS

Pour Force Ouvrière : dans l'évolution du dispositif, l'hybridation peut être une solution avec 2 jours à la mission locale et 3 jours à l'Afpa. L'idée reste de les faire venir dans nos sites. Ainsi, à l'Afpa les jeunes rencontreront d'autres stagiaires, des professionnels, des entreprises et pourront bénéficier des plateaux techniques. La direction a confirmé la demande d'un budget important de communication pour la promo 16-18 en 2022.

3. Point d'information sur les programmes 2022 / 2023 Incubateurs et sur la convention France Hydrogène

1. Incubateurs industrie

1.1 Incubateurs Hydrogène « adaptation » :

Les incubateurs hydrogène « adaptation » sont issue de l'analyse réalisée sur les 17 métiers en tension identifiés par France Hydrogène et des constats issus des entretiens réalisés dans le cadre des projets R&D Régionaux. Ces incubateurs ont pour objectifs, d'intégrer dans le parcours de formation des métiers ciblés, des connaissances et qualifications nécessaires à la tenue de l'emploi.

Ces incubateurs ont été regroupé par filière métiers et, vont permettre lors de leur mise en œuvre, de maximiser le nombre de métiers concernés.

Les filières métiers prioritaires identifiées sont :

- Le secteur de la transformation des métaux.
- Le secteur de la maintenance industrielle.
- Le secteur de la production et de l'assemblage.
- Le secteur du transport routier.
- Le secteur de l'électricité industriel. Sur l'ensemble de ces incubateurs, les compétences transversales (Adaptabilité, Adhésion, Ethique, Engagement) seront prioritairement intégrées.

Pôle transformation des métaux « adaptation »

Lieux d'expérimentation : Bretagne-PdL, St Nazaire Nouvelle Aquitaine, Pau, PACA, Marseille La Treille, Normandie, Cherbourg.

Pôle maintenance « adaptation »

Nouvelle Aquitaine : Châtelleraut, BFC, Belfort, AURA, Grenoble-Pont de Claix

1.2. Autres Incubateurs Hydrogène :

Technicien production-maintenance unité autonome de production.

AURA : Vénissieux. **Grand Est** : Mulhouse & Metz. **Hauts de France** : Dunkerque.

Monteur mécanicien véhicules lourds hydrogène

Hauts de France : Douai. **Occitanie** : Albi. **Bretagne** : Loudéac.

2. Incubateur rétrofit Véhicules légers et utilitaires légers

Ile de France : St Ouen l'Aumône. **Nouvelle Aquitaine** : Pau. **PACA** : Marseille La Treille.

3. Incubateur Technicien des dispositifs d'assistance respiratoire à domicile

Centre Val de Loire : Issoudun. **Hauts de France** : Lomme /Lille. **Grand Est** : Pompey/Nancy

4. Incubateur Réparateur outdoor (équipements destinés à la pratique sportive ou de loisirs en plein air et au camping)

AURA : Romans. **Occitanie** : Rodez. A définir

5. Incubateur BTP

Agent de Commissionnement du Bâtiment - **Occitanie** : Palays-Béziers. **Grand Est** : Colmar. **Corse** : Corte

6. Incubateur Tertiaire

Incubateur animateur artistique/spectacle vivant -**PACA** : Avignon. **Pays de la Loire** : Le Mans, candidature à transmettre. **Ile de France** : Candidature en cours de construction

7. Incubateurs Direction Pédagogie, Accompagnement et Numérique

Médiatiseur et concepteur pédagogique

Bretagne : Brest. **AURA** : Beaumont & Vénissieux. **Ile de France** : Opportunité à vérifier.

Technicien intégrateur de réalité virtuelle - **Occitanie** : Balma. **Hauts de France** : Roubaix. **Ile de France** : Echanges en cours

Le directeur de la DII a indiqué que si des salariés sont intéressés par les incubateurs, ils peuvent se positionner. Les directeurs de centre auront les moyens de faire remplacer ces personnels. C'est une filière d'avenir sur des projets émergents sur l'ensemble des territoires.

Les incubateurs doivent s'inscrire dans des projets de territoires et industriels et il y a nécessité de structurer les choses par le biais d'appels à manifestation d'intérêts. Il y aura signature d'une convention avec l'association France Hydrogène. On devrait mieux arriver à sourcer et à former, de plus nous sommes les premiers sur ce sujet. On va en profiter pour moderniser les plateaux techniques industrie de L'Afpa. Les incubateurs sont des dispositifs assez onéreux et nous n'avons pas la possibilité de les mettre sur tous les territoires, mais nous mettrons en place des plateaux pas tout à fait mobiles mais transportables.

Un travail doit être fait sur l'attractivité du métier avec un recrutement national voire interrégional. La mobilité des stagiaires sur le territoire doit être favorisée avec la possibilité de se faire financer l'accompagnement. Les certifications valideront un titre professionnel correspondant à une logique territoriale et une demande réelle des entreprises.

Pour Force Ouvrière il est important de se positionner sur des métiers nouveaux et émergents. Nous mettons des réserves sur la mise à disposition des salariés qui voudraient participer aux études dans le cadre des projets incubateurs. En effet, pour FO cette participation aux études doit comprendre également un temps de remise à niveau du salarié et une reconnaissance dans son évolution professionnelle par une promotion reconnaissant ses nouvelles compétences en ingénierie de formation.

Synthèse programme Incubateurs 2022

Secteur	Nom Incubateur	Région	Centre	GRN
Industrie	Pôle transformation des métaux « adaptation »	Pays de la Loire	Saint-Nazaire	126
		Nouvelle Aquitaine	Pau	126
		PACA	Marseille La Treille	126
		Normandie	Cherbourg	126
	Pôle maintenance « adaptation »	Nouvelle Aquitaine	Châtelleraut	144
		BFC	Belfort	144
		AURA	Grenoble – Pont de Claix	144
	Technicien production maintenance unité autonome de production	AURA	Vénissieux	136
		Grand Est	Mulhouse & Metz	136
		Hauts de France	Dunkerque	136
	Monteur mécanicien véhicules lourds hydrogène	Occitanie	Albi	171
		Hauts de France	Douai	171
		Bretagne	Loudéac	171
	Retrofit véhicules légers	Nouvelle Aquitaine	Pau	170
		Ile de France	Saint Ouen l'Aumône	170
		PACA	Marseille La Treille	170
		Pays de la Loire	Nantes	170
	Technicien des dispositifs d'assistance respiratoire à domicile	Grand Est	Pompey	145
		Hauts de France	Lomme	145
		Centre Val de Loire	Issoudun	145
Réparateur outdoor	AURA	Romans sur Isère	148	
	Occitanie	Rodez	148	
	3 A définir	3 A définir	148	
	Pays de la Loire	Le Mans	165	
Tertiaire	Animateur Artistique	PACA	Avignon	165
		Ile de France	3 A définir	165
		Occitanie	Béziers	108
BTP	Agent de commissionnement	Grand Est	Colmar	108
		Corse	Corte	108
		Bretagne	Brest	178
DPAN	Médiatiseur et concepteur pédagogique	AURA	Beaumont & Vénissieux	178
		Ile de France	A définir	178
	Technicien Intégrateur de réalité virtuelle	Occitanie	Toulouse Balma	164
		Hauts de France	Roubaix	164
		Ile de France	3 A définir	164
	11	13	30	

L'Afpa perçoit pour cette mission de service public des subventions à hauteur de 1.5 M € pour la recherche développement et 4.5 M€ sur des projets.

4. Point d'information sur le bilan Investissements 2021 et fonctionnement des commissions nationales et régionales d'investissement

Commission régionale d'investissement :

- **Mise en place d'une commission régionale des investissements (CRI)** afin de centraliser et d'instruire les demandes des centres, avant leur transmission à la commission nationale des investissements (CNI).

Maintien des enveloppes d'autorisation d'investissement simplifiée (AIS). A la main des directions régionales, elles permettent de traiter les investissements pédagogiques inférieurs à 15 K€.

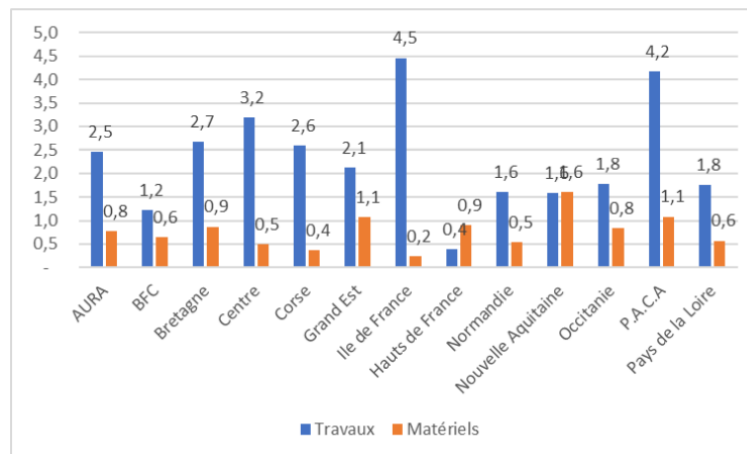
Pour l'année 2021, cette enveloppe était de 1 M€ pour l'ensemble des établissements. Diffusion en mars 2022 de la nouvelle maquette de demande d'autorisation d'investissement (DAI), qui intègre une plus grande automatisation des calculs et des aides à la saisie.

- **Les commissions régionales des investissements (CRI) :** Les CRI sont pilotées par les directeurs Régionaux Adjoints (DRA), avec l'appui des directeurs Finances, Gestion et Services régionaux (DFGS), et associent un représentant de la Direction de l'Immobilier (DIA).
- **La commission nationale des investissements (CNI) :** La CNI est pilotée par le directeur Finances, Gestion et Administration et associe la direction de l'immobilier et la direction du contrôle de gestion.
- Pour certains dossiers, elle peut se réunir dans un format élargi (DGD, équipe Village, DR, DC, etc...).

Bilan des délégations d'investissements 2021



**Délégations 2021 par DR – en M€
(hors plan de relance)**



Force Ouvrière : déplore que certaines régions bénéficient très insuffisamment de délégations d'investissements, alors que de nombreux besoins sont identifiés dans les centres tant par la vétusté des bâtiments et du matériel à renouveler. Le problème est qu'il n'y a pas de répartition de l'enveloppe. Il serait de la responsabilité des directions d'établissements d'être réactifs car en cas de non-présentation de projets, voire de retard dans la constitution des dossiers qui accompagnent les demandes, certaines régions passent à coté de ces possibilités d'investissements au profit des autres, elles plus assidues.

5. Point d'information sur le transfert des personnels de la restauration

Motion : votée à l'unanimité



Situation des personnels au 16 mars



Pour mémoire, la situation au 1^{er} janvier 2021 était de 189 salariés (172 CDI et 17 CDD) - CSEC du 3 mars 2021

A date, la restauration compte **157 salariés**. Parmi eux:

- **129 salariés seront transférés :**
 - Dont 23 situations spéciales dont 5 DTFC, 11 congés maladie etc.
 - Dont 13 temps partiel
 - Dont 8 salariés protégés (leur transfert est conditionné à l'accord de l'inspection du travail. Dans l'attente la direction proposera à ces salariés une mise à disposition auprès d'Eurest).
- **28 salariés non transférés :**
 - Dont 8 reclassements internes
 - Dont 8 fin de CDD
 - Dont 3 DTFC + 1 congés de reclassement
 - Dont 3 démissions et 2 licenciements
 - Dont 2 RCI
 - Dont 1 départ à la retraite en août non transféré



Droits et conditions de travail des salariés transférés



- **Rémunération :**
 - Maintien du niveau de la rémunération et de l'ancienneté
 - 13^{ème} mois versé par trimestre
- **Congés :**
 - 25 ouvrés par an
 - Application des accords AFPA, de 0 à 5 jours de congés de fin d'année selon l'ancienneté
 - Nouveau : CP d'ancienneté de 2 jours après 10 ans d'ancienneté et de 3 jours après 25 ans
 - Nombreux congés spéciaux (décès de proche, maladie enfants ou conjoint, déménagement etc.)
- **Temps de travail :**
 - Par défaut le temps de travail repris est le temps de travail actuel des salariés de l'AFPA
 - Toutefois, Eurest proposera aux salariés de s'aligner sur un régime de 37 h / hebdomadaire, donnant droit à 10 jours de RTT (après prise en compte de la journée de solidarité).
- **Mutuelles :**
 - Sous réserve d'avoir rempli un bulletin d'adhésion, les salariés seront couverts par la mutuelle d'Eurest dès le 1^{er} avril
- **Avenant :**
 - Eurest va proposer **la signature d'un avenant aux salariés transférés** pour formaliser leurs nouvelles conditions d'emploi. Dans la mesure où le transfert du contrat de travail reste automatique, il n'est pas subordonné à l'accord du salarié (y compris pour les protégés).
 - Cet avenant a donc pour objectif :
 - D'une part, pour Eurest, d'avoir des dossiers administratifs à jour ;
 - D'autre part, pour les salariés de les sécuriser sur le maintien de leur qualification, de leur rémunération et la reprise de leur ancienneté.

Force Ouvrière sera attentive au respect du principe de faveur. Pour ce faire nous nous rapprocherons du syndicat Force Ouvrière d'Eurest (groupe COMPASS) afin d'assurer la défense de nos collègues.



Evénements familiaux donnant droit à congés spéciaux sans modification de la rémunération :	Nombre de jours accordés :
• Décès du conjoint	8
• Décès des parents, beaux parents, grands parents *	3
• Décès de frères, sœurs *	3
• Décès des beaux-frères, des belles-sœurs, gendres, brus, petits-enfants *	1
• Mariage ou PACS du salarié*	5
• Mariage d'un enfant *	2
• Maladie grave d'un enfant	5
→ en cas d'hospitalisation	5 jours de plus
→ en cas d'enfant handicapé	5 jours de plus
• Maladie grave du conjoint	5
• Naissance ou adoption	3
• Décès d'un enfant	5
• Visite de contrôle S.5 maladie grave	2
• Mère salariée de moins de 21 ans	2 jours par enfant à charge
• Déménagement	1
• Mise en place, contrôle ou renouvellement RQTH	1 jour / an
Déménagement à l'initiative de l'employeur	2

Sauf disposition AFPA + favorable

Force Ouvrière pose les questions suivantes :

- Quel est le coût de la Mutuelle pour les salariés, quels sont les tarifs, seul, famille, il n'y a pas eu de présentation de la mutuelle ?
- La Signature de l'avenant au contrat de travail se fera-t-elle avec Eurest ou Compass ?
- Les salariés de l'AFPA bénéficient aujourd'hui de 12.5 jours ? Quid après le transfert ?
- A qui va être versé la subvention des conseils régionaux ?
- FO est en attente du chiffrage des travaux de rénovations et d'investissement
- Comment va s'organiser la circulation et la responsabilité sur le centre avec les piétons, les personnes extérieures qui viendront déjeuner sur les centres Afpa ?
- Quelle va être la politique tarifaire ?
- FO est toujours dans l'attente de l'étude économique justifiant le transfert de la restauration.

Roger Moreau :

Pour l'ouverture à l'externe de la restauration des conventions tri partite entre Afpa, Eurest et sociétés intéressées sont établies.

Les tarifs de la restauration restent à la main de l'Afpa envers les stagiaires et les salariés. Pas d'évolution de la politique tarifaire au premier avril, c'est nous qui gardons la main, nous sommes indépendants.

Les salariés seront obligés d'adhérer à la mutuelle sauf exception.

Pas de modification du versement de la subvention.

Un état des lieux va être fait par Eurest lors de la prise de poste.

La maintenance est transférée à Eurest mais nous en restons toujours propriétaire.

Un engagement de conformité avec la loi EGALIM avec une traçabilité contrôlée



6. Compte-rendu des réunions de la CSSCTC des 1ers et 2 décembre 2021 et du 1er mars 2022 sur l'évaluation de la charge de travail

La Direction propose d'ouvrir une démarche de dialogue, d'analyse et d'action au sujet de la charge de travail et mettre en place un groupe de travail permettant :

- de repérer les difficultés d'analyse et de régulation de la charge de travail au sein des collectifs de travail ;
- d'outiller un dialogue de proximité sur la charge de travail ;
- de partager collectivement une grille de lecture des enjeux de charge de travail, en particulier entre les représentants du personnel et les managers.

Concrètement, le dispositif doit permettre :

- de définir **une grille d'analyse** commune de la charge de travail afin de mieux en partager les impacts, notamment en cas de nouveaux projets ;
- de développer des pratiques de régulation au quotidien et donc de nouveaux outils de prévention primaire adaptés à l'activité et partagés. Un diagnostic mérite en premier lieu d'être mené auprès d'un échantillon **d'une dizaine à une quinzaine de centres**. Un groupe de travail paritaire pourrait partager ce diagnostic, et commencer à expérimenter l'outil de régulation de la charge de travail.

Ce diagnostic vise à :

- identifier les problématiques organisationnelles, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, le télétravail, le temps de travail, l'appropriation des nouvelles fiches de poste, les modalités de répartition des tâches entre les salariés, les relations aux publics, les processus de travail ou outils chronophages, les modalités d'animation des équipes, etc... ;

La Direction entend se faire accompagner par **un cabinet d'experts** et faire appel à des chercheurs sur ce domaine. Les outils déjà instaurés dans d'autres organisations doivent être évalués afin de statuer sur l'intérêt de les employer. Le cahier des charges est en cours de finalisation en vue de faire appel à ce cabinet d'experts.

La Direction souligne que tous les problèmes de charge de travail doivent aussi être analysés à partir de la situation de terrain.

7. Point d'information sur la procédure de traitement des fiches alertes RPS : mesures prises avant la clôture des fiches et modalité de clôture

Expérimentation faite en région grand-est sur les fiches alertes

Se faire accompagner par des experts pour réapprendre aux managers, aux élus et aux salariés de se parler de la charge de travail.

Une nouvelle fois, le secrétaire adjoint de la CSSCT centrale ne se sent pas légitime.

Inspections sur les centres. Visite de centre avec possibilité de contre visite en cas de plan d'action et principe des 4 visites annuelles par centre.

La délégation Force Ouvrière rappelle la décision de la DIRECCTE de Seine Saint Denis puis la décision du Tribunal d'instance de Saint Denis définissant les établissements distincts. FO maintient son exigence de 4 inspections périodiques minimum obligatoire de l'ensemble des établissements telles que prévus dans l'accord et le code du travail. Force ouvrière demande le respect des engagements conventionnels et des dispositions législatives. De plus, **la délégation Force Ouvrière** s'étonne que la commission santé sécurité centrale se permette de faire des propositions d'adaptation des accords.

Pour Force Ouvrière la direction a déjà fait l'économie en matière de représentation du personnel au local par la mise en place d'établissements régionaux. Aujourd'hui certaines directions d'établissements tentent de réduire les moyens des élus des CSSCT E et CSE E en interprétant les textes. Elles considèrent que les 4 inspections s'entendent par sites et non de l'établissement ! Or un établissement est un ensemble de sites et par conséquent, 4 visites d'établissement s'entendent par 4 visites de tous les sites de l'établissement ! Si on avait voulu empêcher les élus de rencontrer les salariés pour évoquer leurs problématiques, notamment la charge de travail et les risques psycho-sociaux, on ne s'y serait pas pris autrement.

10. Point sur le bilan formation 2021

Lancement du Parcours d'Accueil et d'Intégration (PAI)

Bilan 2021

Un déploiement encore timide du Parcours d'Accueil.

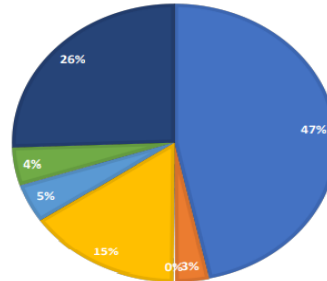
Mise en place d'une communauté des Parrains/Marraines sur Teams

Des retours très positifs pour les bilans d'intégration réalisés en 2021.



- Axe 1 – Accompagner la professionnalisation des salariés
- Axe 2 – Accompagner la professionnalisation des formateurs et accompagnateurs de l'Afpa
- Axe 3 – Soutenir la professionnalisation des IF et développer les compétences des salariés contribuant à l'Ingénierie
- Axe 4 – Développer une culture managériale commune
- Axe 5 – Développer les compétences pour construire et déployer Ambition Territoire
- Axe 6 – Développer une culture de la prévention des RPS et de la qualité du travail
- Axe 7 – Encourager les dispositifs et modalités pédagogiques mises en avant par la Loi Avenir

- 1 - Professionnalisation des salariés
- 2 - Formateurs Accompagnateurs
- 3 - Ingénieurs de formation
- 4 - Culture Managériale
- 5 - Ambition Territoire
- 6 - Prévention RPS - QVT
- 7 - Formations individuelles/loi avenir



Questions FO :

Les webinaires sont -ils considérés comme du temps de formation ?

Force Ouvrière s'interroge de la façon dont le budget de 26 M€ va être mis en œuvre car il est supérieur de 10 M€ par rapport en 2017 ! Nous espérons que le budget sera consommé en sa totalité. Nous constatons que bien souvent la difficulté première est le remplacement des formateurs sur leur poste de travail. Il en résulte que l'accompagnement des formateurs est très insuffisamment. La répartition des dépenses RPS/ QT de 4 % est très insuffisante au regard des organisations dégradées que vivent les salariés et qui nuisent gravement à leurs conditions de travail et à leur santé. Dans le document, il n'y a pas de suivi des Assistantes de Formation en termes de formation, ni de leurs positionnements de classe 8 à classe 9. Il manque aussi le nombre de salariés formés par région par rapport à l'effectif.

Axe 2 : Accompagner la professionnalisation des formateurs et accompagnateurs

- Un dispositif de formation disponible sur Métis
- La mise en place d'une communauté professionnelle
- Une équipe de référents pédagogique de parcours
- Un accompagnement multimodal

Parcours START FORMATEUR (77 heures)

- 3 modules obligatoires / 14 heures
Accueil et positionnement = 5h
Rdv sectoriel = 4h
L'accompagnement et le bilan final = 5h
- + 7 modules selon positionnement / 63 heures



Bilan 2021 (125 parcours terminés)

- Parcours moyen = 59 heures (sur 77 heures)
 - ✓ 4,6 modules (sur 7)
 - ✓ 45 heures (sur 63 heures)
 - + les 3 modules obligatoires (14 heures)
- Parcours le plus court = 18 heures (sur 77 heures)
 - ✓ 1 module (sur 7)
 - ✓ 4h (sur 63 heures)
 - + les 3 modules obligatoires 14 heures

Parcours FORMATEUR EXPERT (135h)

- 2 modules obligatoires / 10 heures
Accueil et positionnement = 5h
L'accompagnement et le bilan final = 5h
- + 19 modules selon positionnement / 125 heures



Bilan 2021 (sur la base de 80 positionnements réalisés)

- Parcours moyen = 107 heures (sur 135 heures)
 - ✓ 15 modules (sur 19)
 - ✓ 97 heures (sur 125 heures)
- + les 2 modules obligatoires (10 heures)

Le dispositif Talent Formateurs regroupe plusieurs parcours

- Start Formateur
- Expert Formateur
- Blended Online Formateur
- MPM Formateur
- Formateur de l'Alternance

Pour Force ouvrière de nombreuses régions n'ont pas mis en place la professionnalisation des formateurs, qu'ils soient CDI ou CDD, et ce depuis de nombreuses années. On a vu les conséquences de ce manquement dans les retours d'insatisfactions relayées par les rapports du Médiateur ! A la direction générale d'en tirer les leçons.

Force Ouvrière déplore que la partie développement des compétences sur la pédagogie, l'animation et l'accompagnement n'aient pas été plus sollicités au même niveau que la formation sur l'intégration du digital et du numérique.

Information complémentaire :

Présentation du tableau d'abonnement correctif du Compte personnel de formation

Un courrier sera adressé aux salariés, aux personnels de la restauration qui, dans ce cas verront, leur compte abondé au 31 mars 2022 aussi.

AURA	2
BFC	
BRETAGNE	9
CENTRE	2
GRANDEST	9
HAUT DE France	22
ILE DE France	11
NORMANDIE	4

NOUVELLE AQUITAINE	7
OCCITANIE	12
PACA	4
PAYS D ELOIRE	6
SID	15
TOTAL GENERAL	104

Force Ouvrière demande comment et quand les salariés seront informés du versement sur leur compte CPF, ainsi que les personnels de restauration également concernés.

Un courrier sera adressé à chaque salarié.

10. Bilan des revues de personnels 2021

Présentation du tableau des régions :

	Femmes	Hommes	Total
Répartition femmes/hommes des salariés vus en entretien	2617 49%	2688 51%	5305 50.71
Répartition des salariés par régions			
BRETAGNE			314
AUVERGNE-RHONE-ALPES			404
BOURGOGNE / FRANCHE-COMTE			229
CENTRE			230
CORSE			69
GRAND EST			578
HAUTS DE FRANCE			413
ILE DE FRANCE			388
INGENIERIE			189
ITINERANT			223
NORMANDIE			333
NOUVELLE AQUITAINE			521
OCCITANIE			455
PACA			290
PAYS DE LOIRE			227
SIEGE			442
TOTAL			5305

Prochaines étapes: en pratique

- Fin avril : fermeture campagne d'entretien annuel 2022
- Mai : analyse des besoins de formation remontés et ajustement si besoin de la programmation 2022
 - ✓ Les demandes de formation remontées en 2021 non mises en œuvre sont prioritaires dès lors qu'elles s'inscrivent dans le cadre des orientations formation/développement des compétences
- Mai à juillet : revues régionales et directions nationales
 - ✓ Suivi des souhaits de mobilité professionnelle /géographique remontés en 2021
 - ✓ Suivi des plans de développement professionnel
 - ✓ Suivi spécifique des salariés qui n'étaient pas aux attendus en 2021
 - ✓ Analyse des demandes de promotion/revalorisations salariales

Juillet : retour auprès des salariés par les managers

11. Point d'information sur l'externalisation de la paie : Externalisation de la paie

Un appel d'offre est en rédaction L'objectif est d'externaliser la paie des vacataires et des managers classes 13 et +.

Modalités de mise en œuvre :

Externaliser la paie des vacataires et des managers classes 13 et +

- ✓ **Avril à juillet** : procédure de consultation
- ✓ **Été 2022** : choix du prestataire et planification des actions à mener pour une mise en œuvre au dernier trimestre 2022

Améliorer et fiabiliser les processus de traitement de la paie

- ✓ **Avril/Mai** : procédure de consultation
- ✓ **Juin/Juillet** : audit de l'organisation et des processus autour de 2 axes

Les travaux seront menés avec l'ensemble des équipes paie pour bénéficier d'un diagnostic partagé et faciliter l'appropriation des axes d'amélioration.

	Organisation cible	Situation au 31/03/21	
		CDI	CDD ou intérim
Gestionnaire paie	21	23	10
Manager paie	3	2	
Expert Paie nationale et Charges sociales	2	2	
Responsable de projets Paie	2	2	
Directrice Paie	1	1	
	29	30	10

Force Ouvrière pose les questions suivantes :

- Est-ce qu'il y a un appel d'offre ?
- Quel est le coût de l'externalisation ?
- La paie restera-t-elle faite sur le portail SIRH ?
- Quand sera versé le salaire ?
- Quel sera le coût économique car nous ne demandons si cela ne va pas coûter plus cher que l'embauche dans le service ?
- Qu'est ce qui justifie le choix de l'externalisation de la paie sur les classes 13 et plus ?
- Il n'y a-t-il pas un risque de piratage ou évocation des données personnelles ?

P. d'Artois : L'appel d'offre est en train d'être rédigé.

Concernant le coût nous sommes dans une fourchette et on reviendra vers vous sur ce sujet.

La paie sera faite sur SIRH, le prestataire aura accès aux dossiers dévolus.

Sur l'évasion des données nous prendrons les mesures nécessaires.

Principalement, le projet d'externalisation est pour les 2200 dossiers annuels de rémunération des vacataires (essentiellement des jurys).

Pour ce qui est des classes 13 et plus, il y a moins de variable constituant les éléments de paie, donc l'externalisation est plus facile

Cela permettra de stabiliser une équipe actuelle, de mieux répartir la charge de travail et de réduire les engorgements

13. Approbation des PV des séances des 8 et 9 décembre 2021 et du 25 janvier 2022

Vote du PV 8 et 9 décembre 2021

Approuvé -moins 4 abstentions

Vote du PV du 25 janvier 2021

Vote à l'unanimité

Remplacement d'un membre à une commission Vote à l'unanimité