

**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

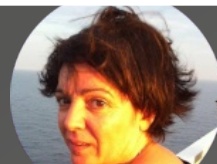
tel: 06 86 33 53 41

**Sylvie Riou****Élue CSEE**

Formatrice à Venissieux

sylvie.riou@afpa.fr

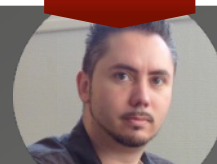
tel: 06 86 42 43 68

**Catherine Pierro****Élue et trésor. adj. CSEE**

Logist. Appr. 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

NAO : Quel Bilan en Région AURA ?



Encore du Chemin à Rattraper

Peut-on parler "d'Augmentation Générale" quand nous trouvons un **delta important** entre le nombre de bénéficiaires de la NAO **de 372**, comptés dans les personnels en CDI et en CDD et le nombre de CDI (effectif physique inscrit), qui était sur le bilan social 2020 **de 474** rien qu'en CDI ?

En effet, pour Force Ouvrière, des dispositions ou plutôt conditions dans l'accord ont, peut être involontairement, disqualifiées des personnels qui ont eu des changements de classification dans le cadre normal de l'évolution de leur poste de travail, voulue par la direction, et qui occasionnera à terme des situations d'écart salarial incompréhensibles entre des salariés occupant le même emploi et avec la même ancienneté.

Illustrons notre propos pour plus de clarté.

Prenons le cas de 3 formateurs de même ancienneté :

- L'un a terminé son parcours DFA et est passé expert fin 2019. Il percevra son salaire selon la grille en classe 10 et a bénéficié de la mesure de la NAO de 42€ mensuel en plus.
- Pour un autre, toujours en classe 9 début 2020. Au terme de son parcours DFA ou Start Formateur et à la demande de son responsable, passe en classe 10 entre 2020 et 2021, selon l'engagement de la Direction dans ce parcours naturel d'un formateur... Il a donc perçu une augmentation de son salaire de plus de 5%, **qui le disqualifie**, de fait, des

mesures de la NAO.

- Un autre formateur embauché à la même date que le précédent mais qui passera en classe 10 en 2022 va bénéficier de la NAO mais son passage en classe 10 va gommer le bénéfice des 43€ de la NAO. À moins, dans ce cas, que la direction annonce qu'il garde le bénéfice de l'augmentation lors du changement de classe? (NDLR: Nous n'avons pas eu la réponse en séance de CSEE...)

En conclusion sur ce point **seul le 1er cas aura le bénéfice de la totalité des mesures.**

Enfin, 2 autres catégories de personnels attirent notre attention: C06 et C10. Ce sont **les 2 seules catégories** qui n'ont pas eu d'augmentation ou de prime individuelle pour leur "performance". Pour la catégorie C06, il y a eu cette année un rattrapage réalisé du fait, de l'écart salarial par rapport à la moyenne nationale... Il avait pourtant été annoncé à ces salariés qu'ils avaient reçu une augmentation au titre de leur "implication particulière"... **Quelle douche froide** d'apprendre que ce n'est le fait que d'une cellule sur Excel qui a clignoté! Et se pose alors encore ces questions, non seulement pour eux, mais aussi pour les autres salariés concernés par ces rattrapages:

- depuis combien de temps cette différence de salaire perdure?
- ce rattrapage a-t-il réglé intégralement ou seulement en partie l'inégalité salariale qu'ils subissent?

Congés, fermeture et ponts



Les Dates...

Dans les grandes lignes, et hors spécificités qui seront indiquées dans la note de la Direction, les sites de l'Afpa seront fermés du **lundi 1er août 2022 au vendredi 12 août 2022 inclus**.

Le pont offert est prévu le **31 octobre 2022** au titre de la journée de pont non récupérable. Les ponts du **15 juillet 2022 et le 19 mai 2023** nécessiteront de poser une journée de congés ou de RTT.

La fermeture de fin d'année est prévue pour **lundi 26 décembre 2022 au vendredi 30 décembre 2022**.

L'année dernière, la Direction avait accédé partiellement à notre demande en limitant à 2 semaines consécutives de congés, au lieu de 3 précédemment, l'obligation de poser des congés sur la période de fermeture.

Néanmoins, et comme chaque année, Force Ouvrière regrette que le libre choix ne soit pas laissé aux salariés, et donc d'imposer 2 semaines de congés sur **la période la plus défavorable au niveau prix**.

Même si la NAO de 2021 a permis de mettre un terme à la situation de blocage des salaires depuis 10 ans, nous sommes encore loin de rattraper la perte de pouvoir d'achat, notamment liée à l'inflation sur toute cette période.



Nous rappelons que la période haute s'étale du 1er mai au 31 octobre, et qu'il est regrettable d'imposer aux personnels non contraints par des périodes de vacances scolaires ou autres de poser 2 semaines de congés en août.

De plus, cette période un peu plus creuse en terme d'activité, notamment de formation des bénéficiaires, permettait la mise en œuvre d'opérations de maintenance préventives et curatives, travaux, réalisation d'études etc

Rappel: Congés pour ADT

Comme annoncé par la direction, pour les salariés répondant aux critères d'obtentions de ces 21 heures maximum de congés, **la ligne est apparue sur SIRH**. Pensez donc à les épuiser d'ici fin mai ou à les passer en RC. Pour rappel, voici ce qu'indiquait l'email de la direction du 17 novembre 2021 sur ce sujet:

«*Ces jours seront à poser sur le mois de mai 2022, le cas échéant. Aucun report ne pourra être autorisé en cas de non prise avant le 31 mai 2022.*

Si ces jours ne sont pas posés avant le 31 mai 2022:

- à la demande de l'Afpa, ceux-ci seront transformés en repos compensateur à poser sur juin 2022.
- à l'initiative du salarié, ces jours seront perdus.

Ces jours d'ADT permettant le respect de la durée annuelle du travail, ils ne pourront alimenter le CET ni faire l'objet d'une monétarisation.»

Mise à Jour d'Agora



Agora reste une référence pour beaucoup de salariés pour trouver des informations importantes.

Néanmoins, certaines pages ne sont pas mises à jour, ce qui peut amener à des erreurs.

Par exemple, la page sur le remboursement des frais de déplacement n'est pas à jour, donnant des informations erronées pour les salariés, mais aussi

pour le remboursement des jurys et autres. **Les dispositions présentes sur le site datent des Décisions Unilatérales de la NAO 2020!**

Les fiches de poste sorties après le PSE ne figurent pas non plus.

Notre délégation remercie donc la direction de demander la mise à jour de notre intranet.

FO Alerte sur les Assistantes de Formations



Monsieur le Président du CSEE, Mme la DRH, notre délégation souhaite vous alerter sur les AF et particulièrement sur la multicom pétence.

Multicom pétence qui est «**la volonté de la Direction**», des mots de M. Metto alors DRH pendant le PSE et de la mise en place des nouvelles fiches de postes remplaçant les AT/AC et AR.

Multicom pétence qui devait être laissée au choix des Assistantes en place, ce qui a été plus ou moins le cas...

Multicom pétence qui est normalement la règle pour les nouveaux recrutements.

Cette multicom pétence et donc la charge importante, tant mentale qu'en somme de travail, qui en découlait devait être compensée par un SI refondé et simplifié.

Ce n'est toujours pas le cas à ce jour.

Notre délégation avait demandé un point à l'ordre du jour d'un précédent CSEE sur la charge de travail des AF et notamment le nombre d'outils importants, trop important, dans le GES avec des saisies multiples, un process non sécurisé source d'erreurs (de la part des AF ou autres...), dans tout le parcours d'un bénéficiaire, depuis son contact, recrutement, en passant par son entrée, par la gestion des jurys, de la préparation et passage du titre et de sa sortie.

Certains process mériteraient d'être clarifiés sur le "qui fait quoi", car source de tensions entre services qui se renvoient la balle, voire s'en viennent à s'invectiver.

Nous avons espéré que ce focus vous aurait permis de constater la

somme trop importante de travail qui pèse sur nos collègues, ou tout du moins, que vous n'aviez en votre possession que peu, voire aucun référentiel de charge de travail admissible sur ce poste indexé sur quelques critères réels que ce soit, tels que le nombre de dossiers stagiaires par type de financeur, temps passé par dossier commercial, temps de saisies nécessaire moyen dans les divers outils etc. De fait, aucun référentiel n'est à disposition de ces salariés, ou leurs responsables.

Nous voyons bien que le nombre d'AF en région ou par centre est calculé **en fonction de l'impact économique des salaires dans les charges** et non des besoins réels générés par l'activité. Le résultat, c'est d'avoir **dépassé le stade des RPS**, puisque nous constatons des arrêts de travail fréquents ou longs. **Nous craignons pour la santé de nos collègues.**

Pourtant, au niveau local, nombres d'élus ont alerté, et des salariés ont même osé le dire: «**ce n'est pas possible**».

La délégation Force Ouvrière vous demande donc de regarder la situation de plus près, de faire remonter les alertes au national, et **mettre les moyens humains nécessaires** pour éviter la casse des salariés à cause de la surcharge de travail et mentale. Ces mesures pourraient être temporaires, le temps que les nouveaux outils se mettent en place, puis être revues en fonction de l'impact positif qu'aura, nous l'espérons, le nouveau SI.

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.