

Le vrai du FO

Bulletin *Force Ouvrière* de la région SUD PACA

Afpa FO Afpa FO

Edito : Les boniments

« Discours plus ou moins artificieux visant à persuader, séduire, tromper...voire les trois !!! »

Dans sa communication du 23 septembre 2022 la direction affirme vouloir mettre en place 15 nouvelles mesures pour augmenter vos rémunérations et soutenir votre pouvoir d'achat... Qu'en est-il réellement ? A travers ces quelques propositions de la direction, nous allons tenter de lire entre les lignes.

La direction vous a mis à disposition un PowerPoint de 23 pages pour énumérer 19 mesures soi-disant en lien avec les négociations annuelles obligatoires 2022.

FO les a classées en deux catégories :

La première : les mesures qui ne relèvent pas de la NAO 2022.

- ❖ La prime essence déjà versée en avril 2022
- ❖ La promotion des formateurs de classe 9 à classe 10 mise en place en juillet 2022 (pour info certains d'entre eux attendent toujours...)
- ❖ L'égalité professionnelle : priorité aux écarts les plus importants ou aux femmes ? On cherche encore à comprendre car les mesures 3 et 4 du PowerPoint ne semblent pas être du même avis...
- ❖ La prime de partage de la valeur qui pourrait être de 6000€ n'est que de 500 € : la direction, si elle le souhaite, peut vous l'accorder de façon unilatérale et donc, nul besoin du quitus des élus. Mais veut-elle réellement la verser, ou en faire un simple effet d'annonce, ce ne serait en effet pas la première fois !!!
- ❖ La monétisation de votre compte épargne temps : cette mesure vise clairement à attaquer les accords de 96. De plus, si la direction avait vraiment envie de vous aider financièrement, elle pourrait monétiser tout ou partie de vos jours de RTT en fonction de vos besoins (rappel : cela concerne les RTT acquis du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2023, article 5 de la loi de finances)
- ❖ L'indemnité de sujétion uniquement pour les itinérants (plus 20 €) soit 233 formateurs.
- ❖ L'intégration de la PRU dans l'AIB : remise en question encore une fois des accords de 96. Aujourd'hui, nous pouvons exiger une augmentation de la PRU et de l'AIB, demain nous ne pourrions exiger qu'une seule augmentation. Toujours aucun cadeau, seulement des droits en moins.
- ❖ Le rachat des cinq jours de congé d'enseignement : cela permet 1 fois de plus à la direction d'attaquer les accords de 96. Si on accepte cette mesure, on prend donc le risque de voir disparaître à jamais cette semaine d'enseignement. Les grands perdants seront les prochains salariés.
- ❖ La revalorisation des indemnités kilométriques : la direction vous écrit qu'elle a fait le choix de ne pas revaloriser ce barème depuis 2011. Ne pas faire de revalorisation en 2023 confirmerait la volonté affichée de la direction de mettre en difficulté financière ses salariés !!! Indexer les

- indemnités kilométriques au barème URSSAF à partir de janvier 2023 est un minimum car il est vrai que nous n’avons subi aucune hausse du prix de l’essence en 2022 !!!
- ❖ La revalorisation des frais de déplacement :
 - La mobilité durable, non seulement c’est vous qui financez votre mobilité, parfois de plusieurs milliers d’euros, mais la direction va royalement vous accorder dix euros de plus et cela pour ne toucher que 70 salariés.
 - 1 centime du KM pour les FDQ. Pour les salariés, cette année, c’est en moyenne 0,10€ de plus du KM, alors, à FO, nous disons « merci patron ! ». 1 centime du kilomètre pour 5700 salariés, encore une fois, « merci patron ! »
 - 10 % de plus pour un abonnement transport en commun soit environ 6,50 € pour un passe Navigo pour 720 salariés. Royal, me direz-vous !!!
 - Voici quelques chiffres comme la direction les aime : 1 % des salariés toucheront en moyenne 10€, 11 % des salariés toucheront environ 6,50 €, et 88 % des salariés toucheront 0,01€ du kilomètre...en plus !
 - Revalorisation de la prise en charge des frais d’hôtel ou comment prendre les salariés pour des... (choisissez le mot qui vous convient le mieux !). Aujourd’hui quand vous montez sur Paris pour une réunion, une formation, des études, vous devez vous payer votre petit déjeuner car il n’est pas pris en charge. Pour votre chambre, si vous avez de la chance, vous ne paierez pas de supplément. Vous comprendrez notre agacement quand la direction offre dix euros pour le petit déjeuner. Cela fait donc des années que nous faisons des avances de trésorerie lors de nos déplacements pour la direction. Nous avons même perdu des centaines d’euros en payant les dépassements de forfait pour les nuits d’hôtel et nos petits déjeuners.
 - ❖ Une avance sur salaire jusqu’à 2000€ pour l’acquisition d’un véhicule propre : Eh oui, les riches parlent aux riches ! une Zoé coûte environ 37 000 €, une Mégane électrique coûte environ 42 000 €, on ne savait pas que tous les salariés de L’AFPA pouvait se permettre de rouler dans des véhicules neufs qui valent en moyenne entre 30 000 € et 60 000 € !!! FO ne peut s’empêcher de penser à l’avenir, et nous nous posons une question. Demain, qui aura encore les moyens de changer de véhicule ?

La deuxième : les mesures qui relèvent de la NAO 2022.

- ❖ L’augmentation générale de l’AIB, cela représente environ 78 € brut pour un formateur expert avec 20 ans d’anciennetés à l’AFPA, mesures non rétroactives et mise en place au 1^{er} novembre 2022. Cette mesure concerne tous les salariés sauf les alternants. La direction estime certainement que les alternants ne sont pas suffisamment méritants pour avoir droit à une mesure financière afin de les aider en ces temps difficiles.
- ❖ L’augmentation du point d’indice de 5 % , cela concerne uniquement les salariés ayant été recrutés avec un appointement inférieur au minimum de l’emploi. Combien de salariés peuvent prétendre à cette mesure, là est la question !!!
- ❖ 4 salariés devraient passer en classe 4 sur toute la France... Après 20 ans, il était temps...
- ❖ Les augmentations individuelles et les promotions, un budget semble prévu. Mais rappelons le principe, ce sont les plus hauts salaires qui toucheront les plus grosses augmentations. Les CDD sont, bien sûr, exclus de cette mesure et si vous avez touché une augmentation individuelle en 2022, vous êtes également exclu ! Cela commence à réduire le champ des possibles !!!
- ❖ Des primes individuelles : un budget semble également prévu où sont toujours exclu les CDD, les intérimaires, ainsi que les personnes ayant bénéficié d’une hausse de salaire ou d’une promotion en 2022. Evidemment, les classes 14 et 15 pourront avoir jusqu’à 1600€ de prime,

mais évidemment pas vous. La direction nous propose donc de jouer au jeu «La théorie du ruissellement», 1,2,3, partez et courez pour attraper une goutte. Dommage, elle est tombée à côté !!!

Pour FO, ce n'est pas aux syndicats de définir qui doit être augmenté ou primé individuellement. C'est du ressort de la direction et il serait certainement plus équitable pour les salariés d'allouer ce budget aux augmentations générales, notamment à travers la PRU.

Pour conclure,

Imaginons un instant une réalité alternative pour Marie, une formatrice experte avec 20 ans d'ancienneté :

Demain, la direction nationale nous accorde :

- ❖ Une augmentation de 100€ de la PRU soit une PRU à 460€,
- ❖ Une augmentation du point d'indice à 7€ soit environs 237 € pour Marie,
- ❖ Une augmentation de la prime d'expérience (sans limite d'ancienneté) de 5% soit environ 16€ pour Marie,
- ❖ Une prime « partage de la valeur » de 1500€
- ❖ Un effet rétroactif de toutes ces mesures au 1^{er} janvier 2022, et applicable à tous les salariés (CDI, CDD, Alternant...),

Cela permettrait à Marie de toucher 356€ de plus par mois à partir de Novembre 2022, soit une augmentation de 4628€ pour 2022,

Marie toucherait également 4677€ sur sa paie de novembre dans le cadre de la rétroactivité de ces mesures et du versement de la prime de partage

Malheureusement, la réalité nous rattrape. Aujourd'hui, la direction propose à Marie

- ❖ Une augmentation de 0€ de la PRU,
- ❖ Une augmentation du point d'indice à 6,5€, et une augmentation de l'AIB de 2,5% soit environs de 62€ pour Marie,
- ❖ Une augmentation de la prime d'expérience, bloquée à 15 ans d'ancienneté, de 5% soit environs 16€ pour Marie,
- ❖ Une prime «partage de la valeur» de 500€
- ❖ Pas d'effet rétroactif de toutes ces mesures au 1^{er} janvier 2022, et non-applicable à tous les salariés,

Ce qui permettrait à Marie de toucher 78€ de plus par mois à partir de Novembre 2022, soit une augmentation de 156€ pour 2022.

Marie toucherait également 500€ sur sa paie de novembre, suite au versement de la prime de partage de la valeur.

Pourtant, si le salaire de Marie avait suivi l'inflation depuis ces 20 dernières années, le point d'indice devrait être aux environs de 8,20€. Et donc, son salaire actuel serait de 3576€ au lieu de 2813€. Aujourd'hui elle subit une perte mensuelle de 763€ et 9919€ de manque à gagner par an pour 2022.

Vous constatez que nos demandes ne représentent même pas la moitié de ce que nous a enlevé l'inflation et la stagnation de nos rémunérations. Enfin, pas pour tout le monde...

De plus, le choix de Marie est judicieux puisque nous savons tous que les femmes sont en moyenne bien plus proche de l'AME (Appointment Minimal de l'Emploi) que les hommes.

Pour FO comme pour Marie, le combat n'est pas terminée, nous devons nous battre afin de transformer la réalité alternative de Marie en une proposition réelle de la part de la direction, à travers un accord NAO 2022 prenant en compte pour la première fois l'inflation de ces 20 dernières années.



*Ils ont voulu nous enterrer, ils ne savaient pas que nous étions des graines !
(Proverbe mexicain)*

§

Les Précaires parlent aux précaires !

Tel pourrait être le titre de ce film tourné à l'AFPA, le constat de FO sur la précarité des emplois à l'AFPA est sans appel,

Aujourd'hui, on apprend que :

- ❖ Les ratios CDD/CDI sont les suivants : 53% à Nice, 41% à Toulon, 35% à Marseille St Jérôme...
- ❖ Les contrats de pro ou d'apprentissage sont des leviers pour pallier le manque de personnel dans les équipes commerciales, sourcing, management et l'accueil...
- ❖ Des salariés en suractivité deviennent des tuteurs...
- ❖ Les assistantes techniques n'évoluent pas en classe 9 faute d'argent...
- ❖ Les formateurs courent après un énième badge pour espérer passer expert. Voilà comment les faire patienter en attendant des budgets...
- ❖ Une troisième filiale est à l'étude et ce coup-ci, ce sera aux formateurs de payer la note...



FO tient à vous rappeler que la loi stipule que :

- ❖ Le contrat général et normal du Code du Travail est le **contrat à durée indéterminée (CDI)** (C. trav., L. 1221-2).
- ❖ Le Code du Travail encadre strictement le recours au CDD, prévu comme un contrat de travail d'exception, et pose de nombreuses limites pour éviter les abus. Toute conclusion d'un CDD doit respecter des conditions de fond, de forme et de durée. À défaut, le salarié est en droit de **demandeur une requalification du CDD en CDI** et de bénéficier de la protection associée à ce contrat.
- ❖ Dans quels cas un CDD peut-il être requalifié en CDI ? Le salarié peut exiger la requalification d'un CDD en CDI lorsque son employeur n'a pas respecté les dispositions légales relatives à la conclusion et/ou au renouvellement du CDD listées dans le Titre IV du Code du travail.
- ❖ Requalification d'un CDD abusif en CDI. Le CDD n'est possible que pour un travail défini et temporaire. Le Code du travail exclut le recours au CDD ayant « pour objet ou pour effet » de « pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise » (C. trav., L. 1242-1).

❖ Requalification d'un CDD illégal en CDI. Le Code du Travail a précisément prévu les **cas dans lesquels un employeur peut recourir au CDD à la place du CDI** (C. trav., L. 1242-2 à L. 1242-4). La conclusion d'un CDD est possible, pour remplacer un salarié dans le cadre d'un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, pour pourvoir à un emploi saisonnier ou de nature temporaire (CDD d'usage), dans certaines situations spécifiques (CDD à objet défini, CDD d'insertion, contrat d'apprentissage, CDD à objet défini, etc.). **Le recours au CDD est illégal en dehors de ces situations et peut être requalifié en CDI.**

FO n'accepte pas et dénonce cette précarité galopante depuis de nombreuses années. Nous restons à votre disposition, n'hésitez pas à interpeller vos Élus Force Ouvrière pour un conseil, un avis et le cas échéant pour défendre vos Droits.



§

Pourquoi dépenser quand les salariés peuvent le faire à notre place !

Ce doit être une des idées de la direction nationale quand elle a décidé de réduire le nombre de voiture sur les centre, ou peut-être simplement une vision parisienne (métro, boulot, dodo...)

Intervention Force Ouvrière au CSEE

Je trouve dommage qu'une fois de plus la direction nationale demande toujours aux mêmes de faire des efforts. De plus, cela aura certainement pour effet d'imposer à certains salariés d'utiliser leur véhicule personnel, faute de voiture de service.



Encore une fois, l'usure, le coup d'entretien, la consommation d'essence restent à la charge des salariés, les frais de déplacement ne sont même plus en adéquation avec le coût réel de la vie. Pour exemple, quand l'essence était à plus de deux euros le litre, rien a été fait !

Demain, quand le bouclier tarifaire tombera et que le parc de voitures sera réduit, Force Ouvrière ne souhaite pas qu'une fois de plus, ce soit aux salariés de payer la facture, ceci d'autant plus que les salaires sont malheureusement gelés depuis plusieurs années !

Vous risquez donc de réduire le pouvoir d'achat d'un certain nombre de salariés.

§

ASC : de ce côté-là, tout va bien...

Les voyages :

Les salariés ont reçu par mail la proposition de voyage à Minorque. Des inscriptions sont déjà enregistrées et l'ensemble des salariés ont manifesté un intérêt pour ce voyage qui se déroulera du 24 juin au 1^{er} juillet 2023 ... Alors, à vos claviers pour vous inscrire si ce n'est déjà fait ...

Confirmation du séjour à Marrakech du 1^{er} au 4 décembre 2022 : le minimum de personnes est atteint. Alors n'hésitez pas à vous positionner car nous disposons encore de places.



Colis de fin d'année :

Enfin, les colis de fin d'année ont été commandés en nous fiant au volume de l'année précédente. Pour n'oublier aucun salarié (e), le service RH a été sollicité pour nous fournir une liste du personnel à jour afin d'ajuster la commande.

§

L'accord Télétravail... ou le désaccord en distanciel ?

Point récurrent à l'ODJ des CSEE, FO constate que tout est sujet à confusion sur la lecture de l'accord, et donc, des interprétations qui génèrent frustration et incompréhension de la part des salariés. La direction nous promet des éclaircissements, en reposant le process et entamant un travail de relecture avec l'ensemble des directeurs et des managers.



Toute demande de télétravail s'effectue **en faisant la demande via SIRH uniquement.**

TELETRAVAIL: TRAVAILLER À LA MAISON PEUT VOUS CÔÛTER PLUS DE 400 EUROS PAR MOIS...



Les échanges informels avec un manager ne doivent pas être la règle. Seule la demande instruite sur SIRH est valide, ce qui pourrait déboucher soit sur un accord, soit sur **un refus motivé et écrit**. Sans cela, aucune possibilité **d'exercer le recours auprès du DRH R** tel que stipulé dans l'accord.

§

Soyons présent à... l'AFEST !

L'AFEST, vous connaissez ? L'Action de Formation En Situation de Travail, issue de la loi Avenir : un formateur (interne ou externe à l'entreprise) est mobilisé et un salarié est formé sur le lieu même du travail et en cours d'activité.

Ce marché national lancé au printemps 2022 vise à sélectionner des organismes de formation liés à certains secteurs professionnels qui développeront une solution AFEST intégrée pour des entreprises s'engageant dans une AFPR (Action de Formation Préalable au Recrutement) ou une POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle). Les secteurs visés sont parmi ceux particulièrement concernés par les difficultés de recrutement du fait du manque de compétences sur le marché du travail : Industrie, Services aux entreprises (hors transport), Commerce, Construction, Services aux particuliers. Le marché de l'AFEST de P. E. va être lancé d'ici quelques jours avec l'AFPA. Avec un budget d'un million d'Euros en PACA, sur une période de trois ans, un collectif est en cours de formation et 9 salariés en PACA ont été repérés.



Pour FO, ce type d'action ne peut se concevoir que sur du volontariat ...

La direction nous explique que ce sont bien les compétences du salarié qui seront prises en compte et son envie. Une autre précision de la direction : des opportunités d'activité pour des formateurs en... sous-activités... tout en tentant de nous rassurer sur l'accompagnement, et les outils fournis par le national pour cette mission... Pour la direction, hors de question de mettre un formateur en difficulté dans une entreprise.

Début de cette action : en octobre... que l'AFEST commence ! Avec la vigilance de FO.

§

Marché A. F. C. : Pôle Emploi ou... Pôle en poix ?



Les AFC ... à quand le renouvellement du marché ? Eh bien, la direction nous délivre son message : ce serait une année de prolongation de marché... car Pôle Emploi n'a pas décidé de la date de l'Appel d'Offre 2023 !

Pour FO, quelques interrogations émergent de ce brouillard : qu'en est-il de la lisibilité d'un budget pour 2023 ? Deuxièmement, ce budget est-il déjà fléché par P. E. ? Ensuite, s'appuyer sur la réalisation des AFC de 2022 comme nous le dit la direction, est-ce nécessaire et suffisant pour anticiper, soit des trous de systèmes, soit des baisses significatives en termes de C. A. 2023, soit des anticipations de RH ? Et comment cela va-t-il s'articuler sur la programmation sur 18 – 24 mois ?

Pour FO, formuler un vœu pieux pour que des formations non achetées par le C. R. soient susceptibles de l'être par P. E. nous paraît hasardeux... et parfois, certes, le hasard fait bien les choses, laissons donc le voile de brume s'estomper, tout en maintenant une vigilance accrue, ce que ne manquera pas de faire FO ... afin de s'assurer qu'un cap économique et social soit bien maintenu.

Pourrait-on y voir les prémices de France Travail ? FO se pose la question !

§

Programmation 18- 24 mois : qui est à la barre ?

La direction hisse le grand pavois : des COMOP (Comité Opérationnel) mensuels, des programmations conformes jusqu'en décembre 2024., et une programmation partagée avec les équipes qui œuvrent sur celle-ci... le bateau est prêt à appareiller. Mais comment faire virer le bateau et coordonner ... l'équipage manœuvrier ?

Une question se pose pour FO : une programmation certes, mais destinée à qui ? C'est loin d'être une archive morte, non, c'est un document vivant, qui nécessite des ajustements de caps, qui peut affronter des coups de mer et dont l'usage consisterait à prévenir l'équipage pour virer de bord.



A FO, une question, simple et de bon sens, se pose : nous avons un outil pour produire, certes, c'est rassurant et sécurisant, mais peut-on imaginer d'y avoir un accès, par un lien, sur Teams ou tout autre support, qui permet, au quotidien, de suivre les évolutions

de la programmation pour l'ensemble des salariés, notamment les formateurs ? D'autant plus que la direction nous affirme ne pas avoir vraiment de visibilité pour l'apprentissage.

Un autre point qui fait réagir FO : la direction nous dit que l'alternance et le marché des parcours individuels devrait « sécuriser le dispositif » d'après la DRA... Comment renforcer le dispositif sans visibilité ?

FO se demande en quelle proportion l'alternance et les parcours individuels ont été programmés...

La direction semble optimiste sur l'objectif prévu en termes de C. A. de juillet 2022 à juin 2023 suite aux résultats de l'A. O. du CR. Pour P.E. avec un marché reconduit d'un an, comment faire face à une situation économique conforme aux prévisions ?

FO rappelle qu'en préambule, la direction nous a informés de résultats économiques très inférieurs aux prévisions de 2022... et dans toutes les régions.

FO précise que la direction a rappelé les difficultés de sourcing qui font écho à une productivité amoindrie.

Pour FO, cette programmation pourrait s'avérer pertinente à condition de communiquer auprès des salariés sur ce sujet, d'investir en matériel et équipement pour maintenir à niveau nos plateaux techniques et, et, pierre angulaire sur ce dispositif, d'anticiper et de gérer les ressources humaines nécessaires.

Pour FO, autrement dit, sans feuille de route claire, disponible et mise à jour, comment arriver à bon port ?

Par contre, plus aucune nouvelles de ... MPM ... ???

§

Budgets QVTC 2022 non utilisés, et peut être détournés...

C'est quoi le budget QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) ?

C'est une somme de 5000 euros accordée à chaque centre AFPA de PACA, cette argent doit servir à améliorer votre qualité de vie sur votre lieu de travail (exemple : du mobilier, une machine à café, un frigo, un micro-onde pour la salle du personnel, des activités de détente, des équipements sportifs, des moments de convivialités...)



FO a dénoncé lors de ce CSEE l'utilisation détournée de ses budgets. Certains centres l'utilisent pour :

Renouveler les chaises de bureau des salariés, c'est très bien, elles doivent être renouvelées car vétustes (plus de 10 ans), voir cassées. *Mais pas sur ce budget !!!* Mettre en place des activités (journée détente, sortie culturelle..) pour créer du lien entre les salariés, très bonne idée, mais quand on impose à tous les salariés d'un centre (même ceux en télétravail) de participer un vendredi matin, à 20 minutes de route de leur centre, à des activités de « team building » (technique de management pour fédérer les membres d'un groupe autour des valeurs de l'entreprise...), *cela relève plus d'un séminaire de travail qui devrait donc être financé sur un autre budget !!!*



Un peu moins du quart du budget fléché et engagé...pour l'ensemble des centres !

Pour FO, cela est bien insuffisant, voire même affligeant ...Pour quelles raisons ?

La première, les RP doivent être associés au dépouillement de la « boîte à idées » et doivent pouvoir recenser les projets.

La seconde, cet argent doit servir pour l'amélioration ou l'aménagement d'espaces dédiés à l'ensemble des salariés, d'actions communes ou tout autre action ou équipement pouvant bénéficier aux salariés.

La troisième, il ne doit pas y avoir de confusion sur l'utilisation de ce budget dédié à la QVCT et les budgets pour les **Personne en Situation de Handicap** avec une RQTH qui disposent d'un budget différent avec co-financement de l'AGEFIPH, ou tout autre budget...

Enfin et surtout, cet argent destiné aux salariés doit être intégralement utilisé, tout budget QVCT non engagé pour l'année de référence est définitivement perdu car non reportable sur l'année N+1!!!

La direction nous assure que le budget QVCT n'avait pas pour but de se substituer aux obligations de l'employeur sur le sujet des PSH, encore moins de réaliser des économies sur tout équipement requis pour un PSH, d'autant plus que les demandes de financements de fauteuils adaptés aux salariés impactés sont satisfaites... La direction insiste sur ce point en nous assurant qu'elle vérifiera que tout soit bien réalisé dans le respect absolu des budgets.

FO veut bien le croire, mais à ce jour nous sommes bien obligés de constater la non-utilisation et la mauvaise orientation de ces budgets. Ce fonctionnement est préjudiciable aux salariés et aux améliorations de leurs conditions de travail alors qu'un accord national a été signé en ce sens.

§

Appel d'Offres du Conseil Régional : appel d'air ou vrai trou d'air ?

La direction nous livre des éléments chiffrés sur cet Appel d'Offre :

- ❖ Sur une réponse à 41 lots, l'AFPA est notifiée sur 22 lots
- ❖ En qualité de mandataire, l'AFPA agit sur 10 lots (sur les 20 candidats)
- ❖ Rappel du marché : marché d'une année, renouvelé 3 fois.
- ❖ Les commandes sont recueillies de juillet 2022 à Juin 2023.
- ❖ Une fois notifiées, l'AFPA reçoit les programmations avec des dates de sessions précises
- ❖ En retour, l'AFPA envoie des programmations, puis validation en retour de celles-ci par le bon de commande.

Premier constat : aucune sollicitation du C. R. pour négocier les tarifs.

Concernant le C. A. potentiel : 6,4 millions € réparti ainsi :

- ❖ Gap 4%,
- ❖ Le Pontet 5%,
- ❖ MPR 8 %,
- ❖ Istres 13%,
- ❖ Toulon 14%,
- ❖ Nice 15%,
- ❖ MSJ 16%,
- ❖ MLT 25%.



La direction nous avertit sur les règles gérant un lot : C'est le C. R. qui a la main en termes de prévisions car il peut exister un seuil minimum et un seuil maximum prévisionnel de C. A. Autrement dit, il est impossible de déterminer finement quel sera le C. A. final.

Concernant la Production attendue : 7% en 2022, 88% en 2023 et 5% en 2024.

FO s'est livré à des calculs **sur le marché de l'année 2022**, facturé en 2022, 2023 et 2024 :

- ❖ CA 2022 : 0,448 M€
- ❖ CA 2023 : 5,632 M€
- ❖ CA 2024 : 0,32 €

...sans tenir compte des facteurs d'attrition (sourcing, embauche, absentéisme, abandon, etc.).

D'autres facteurs sont également à considérer : des groupes avec une dizaine de places achetée (très souvent 12 auparavant), et des nouvelles actions de formations

Pour **FO**, autrement dit, que penser de tout ceci, sans plus de visibilité ...avec un décalage de programmation 2022 sur 2023, la commande potentielle en 2023 est 12,5 fois plus importante que celle de 2022...Gageons que d'autres segments de marché (la prorogation du marché 2023 de P. E, des contrats d'apprentissages, etc.) viennent compléter nos ressources économiques...

FO sera attentive à l'impact de ces aspects économiques majeurs. N'hésitez pas à venir interpellier vos élus **FO** sur ce sujet.

§

Nouvelle rentrée, nouveau format !

Après avoir été absent de vos boîtes depuis presque 3 mois, il était temps qu'on revienne avec des idées neuves et un nouveau format.

Pour les idées neuves, on va essayer de vous apporter chaque mois, et ce n'est pas toujours facile, des conseils, des infos, des synthèses et nos analyses qui vous serviront au quotidien, histoire de ne pas paraphraser ce qui se dit en CSEE.

Pour la forme, nous espérons que ce nouveau format, que nous pourrons faire évoluer plus facilement (j'ai potassé Word pendant les vacances), vous convaincra et vous donnera encore plus envie de nous lire.

Alors, faites-nous vos remarques et/ou messages de soutien à vos élus **FO** ou à l'adresse fopaca@afpa.fr. Quelle que soit votre humeur, nous les prendrons avec sérieux et bienveillance.

N'oubliez pas de relire nos précédents bulletins sur le site national **FO** en scannant le QR Code 



§

NIFNAF : La rampe handicapée !

Cette nouvelle rubrique, c'est la vôtre. NIFNAF, ça veut dire « Ni fait ni à faire ». Si vous constatez des anomalies ou des malfaçons sur votre centre qui ne sont pas en cours de résolution, contactez-nous directement ou envoyez-nous un courriel à l'adresse fopaca@afpa.fr rubrique NINAF en nous expliquant la situation. Nous viendrons vérifier votre cas et après étude, il pourra être publié dans notre bulletin. Et nous vous préviendrons si cela a permis de changer les choses.



Aujourd'hui, il concerne une rampe pour handicapé. L'idée est intéressante et on peut supposer que quand les travaux seront finis, une barrière aura été placée pour éviter qu'un fauteuil ne fasse un tout droit sur la route. Mais si vous y regardez bien, cette rampe permet d'arriver sur un trottoir de 10 cm de haut. Or, il semblerait que rien ne soit prévu à ce jour pour descendre du trottoir. Ce n'était pas prévu dans le marché ?

Donc, pour le moment, c'est bien une rampe handicapée... de sa fonction.

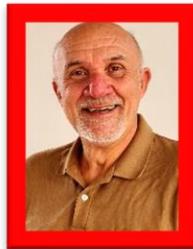
Vos élus Force Ouvrière



Yannick Girardin



Virginie Debras



Christian Moskal



Fabienne Chaudron



Marc Ganjoueff