



Juin 2016-Flash info CRE Languedoc Roussillon

Loi Travail : non, merci !

Non à l'inversion de la hiérarchie des normes, qui permet que l'accord d'entreprise remplace la loi ou la convention collective et généralise les logiques de dumping social.

Déclaration CGT sur le bilan social 2015

Le bilan social 2015 est dans la continuité des 5 derniers bilans (comme nous l'avons indiqué l'an dernier), plus catastrophiques les uns que les autres :

- en terme d'emploi (CDI moyens **-10,23 ETP soit 4, 1%** et -10,2% en CDD moyens)
- en terme de conditions de travail (augmentation du taux de gravité des accidents de **947%**).

Hier, un CCE extraordinaire a eu lieu sur le changement de statut et au-delà sur l'avenir de l'AFPA. Avec la politique menée ces dernières années, comme le démontre le bilan social, « nous sommes mal barrés » pour répondre au besoin de formation dont la France a besoin.

L'EPIC peut réorienter une politique ambitieuse de formation de manière favorable dans la mesure où les moyens alloués seraient à la hauteur.

Le constat des bilans sociaux successifs depuis 2008 est :

- une hémorragie des CDI (**-1500** depuis 2010),
- une **dégradation** continue et en augmentation des conditions de travail,
- un **gel des salaires** depuis plus de 5 ans et souvent davantage (sauf pour certains privilégiés).

Pour permettre au futur établissement de pleinement remplir ses missions de service public, ceci avec un niveau de qualité et de prestations permettant de garantir utilité et efficacité sociale, les indicateurs des futurs bilans devront faire apparaître une augmentation significative des CDI.

Nous espérons que le changement de statuts et l'annonce d'un retour d'un **véritable service public de formation** ne seront pas seulement un coup d'esbroufe.

Pour ce bilan social 2015 d'un très mauvais cru, l'avis de la délégation CGT est négatif.

Travail en double équipe

La CGT expose les remarques et questions qui se posent pour la mise en place de la double équipe:

- Les horaires sont-ils différents pour chaque formation ou y-a-t-il un cadre ?
- Quelle amplitude de présence de la direction ?
- L'organisation des sessions d'examens et la disponibilité des jurys (qui pose déjà problème en horaire normal).
- Les équipements et matériels nécessaires et inhérents à ce rythme de travail (par exemple des casiers vestiaires pour chaque stagiaire) seront-ils disponibles ?
- Est-il prévu une maintenance qui tienne compte de l'augmentation du temps machine ?
- L'hébergement et la restauration vont-ils suivre ?
-

Le DR précise :

- « que le passage en double équipe n'est pas imposé systématiquement, ce n'est possible dans toutes les formations. Il faut le faire en toute transparence avec les formateurs et ce ne sera pas imposé.
 - Il est préférable que les équipes alternent et qu'il y ait une homogénéité des horaires.
 - Il n'y aura pas d'avantages particuliers pour les formateurs en double équipe »
- La CGT demande que les avantages existants depuis de nombreuses années à Montpellier pour les soudeurs soient valables.
- « Il faut regarder ce qui existe à Montpellier et au national.
 - La présence sur l'amplitude, de la direction est incontournable »

Pour la CGT le préalable incontournable au passage en double équipe est la prise en compte des questions ci-dessus et leurs résolutions effectives **avant** l'arrivée des stagiaires. Mais aussi une reconnaissance et une compensation financière pour les salariés (formateurs et appuis-services) qui contribuent à cet effort d'augmentation de l'activité.

Info du Président

Situation économique

- La situation économique **semble** être bouclée avec l'état et le SIRI.
- Le plan 500000 se décale sur le 1^{er} semestre 2017.
- Pour la région, comme pour l'afpa nationale, l'année 2016 sera pire que 2015 qui reste la plus mauvaise année qu'ait connue l'AFPA.
- Le problème, c'est qu'avec un CA en baisse (54,7 M€) il y aura plus de charges (+20 ETP)
- Sur l'ensemble de la région Occitanie il y a 5 centres dans le rouge (-230000 HTS et une demande de + 24 ETP) et 7 en vert (+100000 HTS et -6 ETP).
- Concernant l'accroissement d'activité liée au plan 500K, une partie peut être réalisée par du redéploiement et une saturation du dispositif de formation.

Il faudra que le DR et les directeurs de centres nous expliquent à quels endroits il y a du grain à moudre. Sur le terrain, que ce soit les formateurs ou le personnel d'appui, ce n'est que surcharges de travail et conditions de travail qui se dégradent.

Transformation en EPIC

Le DR précise que le passage en EPIC ne suffit pas en soi, il faut définir les missions de service public de l'AFPA. Ces missions ont été précisées par la secrétaire d'état :

- Ingénierie de formation et de certification pour le compte de l'état (élargissement à d'autres ministères sauf l'éducation nationale)
- Incubateur de formations aux métiers émergents (numérique, transition énergétique...).
- Prospective territoriale sur les bassins d'emploi et de compétences.
- Ressources et méthodes sur le conseil en évolution professionnelle. (découverte des métiers et insertion professionnelle des publics fragiles : Déclic, actions de lutte contre les discriminations....)

L'état a pris une position nette sur les missions de service public confiées à l'AFPA.

Concernant le patrimoine, il y aura une dévolution de 115 sites. En région, on ne quitte pas Saint Chély qui au contraire devrait se développer.

La future structure (EPIC + filiale) s'organisera autour de 3 pôles :

- Un pôle d'ingénierie et de la formation, destiné à porter l'ensemble de l'activité liée à la politique de certification de l'État, ainsi que les missions nationales qui font appel aux compétences d'ingénierie.
- Un pôle de développement des activités de service public, prenant en charge celles de la formation des demandeurs d'emploi, des stagiaires sous statut d'apprentissage, des publics fragiles, dont les réfugiés, ainsi que la GPEC territoriale
- Un pôle dédié à l'activité de conseil, d'accompagnement et de formation pour les salariés et pour les entreprises,

2 principes ont été réaffirmés :

- **L'AFPA doit rester nationale**
- « **L'AFPA est une** »

Pour que la nouvelle structure soit effective au 1^{er} janvier 2017, il faut que l'ordonnance soit prise au plus tard en octobre pour être ratifiée par l'assemblée avant la fin de l'année.

Déclaration CGT sur le rapport égalité professionnelle femmes-hommes

Malheureusement, l'égalité professionnelle n'est toujours pas d'actualité à l'afpa, la politique de l'emploi pratiquée depuis de nombreuses années est, il est vrai un facteur aggravant (plus d'augmentation, quasiment plus d'embauche, baisse d'année en année du nombre de CDI...).

Plusieurs exemples illustrent l'inégalité persistante entre les hommes et les femmes :

- Le temps partiel concerne 13,8% des femmes pour 1,3% les hommes,
- Les promotions concernent pour 2/3 les hommes,
- L'écart de rémunération perdure de façon défavorable pour les femmes, l'AIB est inférieur de 9,4% et de plus la rémunération est en baisse de 3,15% pour les femmes (et en hausse pour les hommes, si on peut appeler + 0,24% une hausse).

Malgré une volonté affichée de la direction de supprimer les inégalités, la réalité est toute autre sur le terrain où l'on constate une aggravation.

La délégation CGT émet un avis défavorable.

Opération « commerciale » AFPA à la fêria de Nîmes !!!

La direction du développement commercial souhaite organiser de temps en temps une opération promotionnelle du type fêria. Pour 2016 en plus de la fêria, le 23 juin a eu lieu à Toulouse aéroscopia.

Pour le DR « la fêria c'était une mauvaise idée, il ne faudra pas recommencer dans ces conditions (la nuit, la fête). Par contre, l'opération est bonne en soi avec le recadrage précisé »

Si le choix de la cité de l'espace (un musée, durant la journée, en lien avec nos formations aéronautiques) nous semble être en adéquation avec nos valeurs, celui de Nîmes non. De plus, il n'y a eu aucune information en amont, ni sur le budget, ni sur les personnes invitées (personnels, professionnels, prescripteurs, familles !!).



Mouvement du personnel

Béziers	Formateur électricien	Jean Michel Gubert	CDD > CDI
	Formateur resp. rayon gde surface	En cours de recrutement	interne
Nîmes	Assistante sourcing	Francoise L'Echelard	Interne
	Formateur plaquiste	En cours de recrutement	Int/ext
Saint Jean de Védas	Assistant(e) sourcing	En cours de recrutement	interne
	Formateur(trice) informatique	En cours de recrutement	Int/ext
Rivesaltes	Formatrice secrétariat	Nadège Rougny	CDD > CDI
	Formatrice distribution	Catherine Bret	CDD > CDI
Transition	Conseiller parcours professionnel	En cours de recrutement	interne
	Consultant parcours professionnel	recruté	Mutation Limousin

Remplacement et renouvellement des CDD

La plupart des CDD arrivent en fin de contrat le 29 juillet ensuite deux cas de figure :

- il y a des ressources internes disponibles (itinérants, sous activité, mutation..) et le contrat prend fin.
- Sinon nouveau contrat jusqu'à fin 2016 ou à concurrence de 18 mois.

Dès qu'il y a un accord externe les directeurs informent les salariés concernés.

Le volume global CDI+CDD est contraint, les remplacements seront comptés même s'il n'y a pas de refus systématique pour une semaine.

La CGT dénonce, qu'une fois de plus, les collègues CDD servent de variable d'ajustement. On est

loin du statut de formateur associé.

Pendant les 15 jours d'août, pour quasiment tous, retour à la case pôle emploi, c'est l'assurance-chômage qui paye !!!!!). L'AFPA n'est-elle pas membre du SPE ?

Déclaration CGT sur le rapport les personnes en situation de handicap

Tout d'abord, un constat, la situation de l'emploi à l'AFPA, où l'embauche en CDI et CDD se raréfie, pénalise également le recrutement des travailleurs en situation de handicap.

Si aujourd'hui, nous ne sommes pas soumis au versement de pénalités, c'est grâce à l'accord (celui-ci se termine cette année) qui permet de comptabiliser au niveau régional l'effectif des travailleurs handicapés.

Le nouvel accord national (2016-2018) que la CGT a signé, devrait permettre des améliorations pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Malgré l'avancée qu'apporte ce nouvel accord, nous serons vigilants sur le respect de celui-ci, en particulier sur l'embauche de nouveaux collègues en situation de handicap et sur leurs conditions de travail.

La délégation CGT émet un avis favorable.

L'équipe des élus CGT au CRE est à votre écoute et se tient à votre disposition

François Miras	secrétaire du CRE	formateur automobile à Saint Jean de Védas
Jacques Alfaro	élu titulaire	ouvrier d'entretien à Rivesaltes
Blandine Perrier	élu titulaire	assistante technique à St Jean de Védas
Marcel Fabre	élu suppléant	formateur peintre décors à Béziers
Frédéric Glory-Sarda	élu suppléant	assistant technique à Rivesaltes
François Nicoud	élu suppléant	formateur pré à Nîmes
Philippe Roux	représentant syndical	formateur maintenance industrielle à Alès