

CSEE du 22 novembre 2022

La séance du CSEE s'est déroulée à Pessac présidée par le DR & DRH

Les infos du Président

Visite de la DG à Angoulême, visite du site et de l'ensemble du personnel. Le site serait le 1^{er} Afpaillage des solutions.

L'accord NAO signé par 3 OS et le DR s'en réjouit

4^{ème} campagne (mars 2023 à août 2024) des Appels d'Offres du Conseil R, l'Afpa a jusqu'au 5 décembre pour répondre (4 semaines), 130 ou 140 lots, mais l'Afpa va répondre à 63 lots (Bâtiment et industrie, numérique informatique, tertiaire, transport logistique, TP)

Rdv avec le Président du département de la Corrèze et il s'est engagé à diriger des publics vers prépa-compétence et HSP.

Rdv cette semaine avec le Président du département des Pyrénées Atlantiques pour favoriser le public RSA.

Il reste à rencontrer les Présidents des départements de la Dordogne et du Lot-et-Garonne, Charente-Maritime, les Deux Sèvres et les Landes.

Le 24 novembre il y a un SP en Haute-Vienne, il y a une inauguration des vestiaires d'un club de foot en Charentes, il y a eu quelques séminaires dans les sites du Sud-Aquitaine et à Bordeaux.

Rencontre avec les OPCO, OPCO II

Délocalisations de promos sur la Gironde (Pessac et Cenon), on va de plus en plus délocaliser pour être au plus près du territoire et augmenter les volumes et il est fort probable qu'on atteigne les 3700 parcours pour prépa compétences et 850 pour promo 16-18.

Il y a toujours une tension forte dans l'alimentation de nos dispositifs.

Des événements autour de la semaine de l'industrie et autour de la semaine du handicap

La CGT met en évidence la difficulté pour faire les devis, pour répondre aux demandes (reconversion des salariés ou demandeurs d'emploi, demandes individuelles de financement, etc.), que mettez-vous en place dans les centres ?

Le DR dit qu'il faut maintenir l'établissement des devis dans les centres en lien étroit avec la plateforme relation client. C'est la mise en œuvre de la formation qui pose problème pas les devis à proprement dit selon le DR, **mais la délégation CGT persiste à dire qu'il n'y a pas de réponses aux différentes demandes de devis...**

Point de la 1^{ère} réunion issue de l'expertise Émergences

La 1^{ère} réunion (durée de 2h30) pour poser le cadre et l'importance qu'a eu ce rapport et cette force juridique. Il a expliqué que ce n'était pas un problème de région, mais plus de centre.

Il a été demandé aux membres de direction de se rapprocher de leur équipe. Et de nouveau un rendez-vous a été fixé le 7 décembre à Limoges.

Cette semaine va avoir lieu la réunion à Guéret et selon le même déroulé.

La semaine prochaine c'est le centre de Bègles.

L'objectif est de mettre en commun les différents travaux de tous les centres pour pouvoir avoir la source des ressentis et les problèmes de communication.

Au niveau national il y a un cabinet qui va travailler sur la charge de travail. Le DRH a demandé qu'un ou 2 centres de NA puissent être audités et entendus dans ce cadre.

Info consultation dossier d'inaptitude Mr XXX

Un salarié déclaré inapte à son poste par la médecine du travail, mais apte à tous postes dans un autre centre, a demandé un reclassement sur un poste d'intendant ou de formateur ouvrier du paysage.

La commission de reclassement s'est réunie et les représentants des OS (FO, CGC et CGT) ont voté pour la demande de reclassement sur un poste d'intendant sur le centre d'Orléans Olivet. Aujourd'hui il est actuellement en immersion sur ce poste et maintenant nous attendons la réponse de part et d'autre. Si ça ne fonctionne pas alors il sera licencié pour inaptitude médicale.

Le CSEE à l'unanimité des présents a voté favorablement au reclassement de ce salarié. **La CGT lui souhaite le meilleur pour son devenir.**

Suivi trimestriel de l'emploi et mouvement du personnel

Encore 31% des salariés de l'Afpa NA sont des CDD et dans ceux-ci 83% sont embauchés sur de l'Accroissement Temporaire d'Activité. La précarité perdure et se pérennise à contrario des emplois ! De même pour 69% des intérimaires qui sont en ATA.

On remarque que depuis le début de l'année 9 licenciements ont été proclamés (3 pour faute grave et 2 pour faute réelle et sérieuse). Donc on constate que 5 licenciements sur 9 sont pour faute, alors que l'année dernière 1/11... **la CGT demande si la saison de la chasse est ouverte ? La direction nous répond Non, il y a eu 2 abandons de poste qui se sont soldés par 2 licenciements pour faute grave.**

Et pourtant le nombre de contrats d'apprentissage à l'Afpa NA se monte à 27. **La CGT alerte sur le tutorat, sur le papier il existe, en revanche sur le terrain on le cherche... Il y a souvent conflit, car l'Afpa est à la fois le centre de formation et l'employeur. Résultat : mise en difficulté des alternants.** La Direction entend notre discours et ils veulent resensibiliser les maîtres d'apprentissage et nous demande de leur signaler les dossiers qui posent un problème. **N'hésitez pas à contacter la CGT et nous ferons remonter vos difficultés.**

Suivi quantitatif et qualitatif des alternants FPA

Pour la Direction c'est un point qui a déjà été remis au CSE de juin 2022. Un bilan semestriel est prévu, le prochain pour janvier ou février 2023.

Bilan emploi

CDI/CDD/postes vacants

Voilà la réponse obtenue :

Le bilan de l'emploi a été remis au CSE de juillet à la suite à la réunion de la CNES du 28 juin 2022. Il n'est pas prévu de nouvelle date de réunion de la CNES.

Le chiffre dans le cadre du plan est toujours le même, voire 2 CDI de plus. Il y a toujours un roulement de postes vacants suite à des démissions, des mises à la retraite, etc. il reste 20 postes en cours de recrutement.

Effectif des AF pouvant passer classe 9

Concernant les passages en classe 9 des AF, c'est un travail fait par les centres (équipe de direction) et la commission (S. Cerveau, D. Gocel et M. Lajugie). À l'issue de ce processus, il en ressort que 4 ou 5 personnes seraient concernées, mais il faut que ces personnes aient suivi une bonne partie des formations. La décision définitive devrait se prendre d'ici quelques semaines, mais le DRH ne s'engage pas sur la date de la promotion (**pas d'enveloppe pour le moment !**).

Bilan social 2021

EMPLOIS

Les ETP moyens sont en hausse de +6,7% pour les CDI et + 72% en CDD par rapport à 2020.

On arrive à 750 ETP moyens rémunérés ce qui fait ressortir 28% de CDD équivalent temps plein, alors que l'année précédente nous étions à 20 %. Nous sommes en route pour l'alerte sociale !!!

On constate une hausse globale des effectifs physiques de 4,7% par rapport à 2020 et aucune augmentation d'effectif en CDI entre 2020 et 2021 sur la catégorie 09 (majoritairement les formateurs). En revanche, on constate sur cette même catégorie une hausse importante des effectifs physiques des CDD, soit +29%.

On continue à se questionner sur le taux de contrats précaires puisque l'effectif CDD continue de progresser de 18% en 2018 à 20% en 2019 et 21% en 2020 et enfin 28% en 2021.

La CGT pose la question, qu'entend la Direction quand elle parle de licenciement pour motif personnel ?

Pour le DRH, lorsque l'on parle de licenciement pour motif personnel, il s'agit en réalité de licenciement pour insuffisance professionnelle ou pour motif disciplinaire.

ÉGALITÉ HOMMES FEMMES

Le nombre d'hommes et de femmes est globalement bien équilibré. Nous remarquons cependant que la tendance s'inverse en 2021, il y a plus de femmes que d'hommes.

Le constat est totalement différent avec les données par catégorie où nous observons des disparités importantes dans toutes les catégories sauf pour la catégorie 2 (directeurs et managers).

En résumé, le global cache la réalité, car dans les faits seule la catégorie 2 est à l'équilibre.

PYRAMIDE DES ÂGES

En ce qui concerne la pyramide des âges, on constate que 64% des salariés ont plus de 50 ans.

On ne constate pas de correction sur l'évolution de la pyramide des âges en NA suite aux remarques de la précédente commission.

Cela nous amène une nouvelle fois, comme l'an passé, à vous alerter sur les mesures à mettre en place, par la direction, pour l'accompagnement des salariés qui ont aujourd'hui + de 50 ans et qui voient leur durée de vie au travail se prolonger.

Au regard des tableaux on peut s'interroger sur l'évolution de la prime d'ancienneté qui est bloquée à 15 ans, ainsi que par le nombre de salariés impactés.

TRAVAILLEURS EXTÉRIEURS

La commission constate une baisse du recours aux travailleurs extérieurs, mais ce n'est que transitoire en 2021 puisqu'en avril 2022 la restauration est externalisée !

La commission alerte sur l'augmentation de salariés extérieurs qui passe de 116 en 2019 à 182 en 2020, soit une augmentation de 57%.

Le nombre d'intérimaires a explosé avec une progression de plus de 27%.

Le nombre de jours de travail intérimaire a augmenté de 20%.

EMBAUCHES

En 2021 il y a 280 CDD dont seulement 12 seront embauchés.

77% des salariés CDD appartient à la catégorie 9.

Cette donnée ne fait que confirmer la précarité de l'emploi et de ces salariés.

4 fois plus de démissions en 21, on passe de 5 en 2019 à 20 en 2021, cela concerne 8/11 des catégories.

10/ 14 licenciements sont des licenciements pour inaptitude.

Nous souhaitons vous faire remarquer qu'il y a eu 5 départs en cours de période d'essai en 2021.

Il y a eu 25 promotions en 2021 sur 549 salariés CDI, cela concerne 4% des salariés.

ABSENTÉISME

Nous cumulons en 2021 sur la NA l'équivalent de 105 mois d'arrêt maladie !

Pour la catégorie 4 (développement) le nombre de jours d'absence moyen par salarié pour l'année 2021 est de 54. Et le nombre de jours d'absence double en 2 ans pour la catégorie 8.

Nous alertons sur le fait qu'il s'agit là d'un indicateur inquiétant pour la santé au travail.

SALAIRES

Au global l'écart hommes/femmes est de 163€ en 2021 et de 296€ en 2020. L'écart se réduit, mais les hommes gagnent encore 143 € de plus qu'une femme à poste équivalent.

Par ailleurs, pour la catégorie 04 (développement) l'écart se creuse de plus en plus malgré nos alertes, et passe à 1117€ par mois en 2021 par rapport à 965€ en 2020.

Toujours pas d'augmentation constatée !

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Comment peut-on avoir 10 AT de plus de déclarés à la CPAM que de nombre d'AT recensés dans l'entreprise ?

En 2 ans les sommes dépensées au titre de la sécurité dans l'entreprise ont été divisées par 2.

Seuls 3 Représentants du Personnel sur 39 ont été formés à la sécurité depuis leur mise en place en 2020.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Nous constatons que les dépenses liées à l'amélioration des conditions de travail hors sécurité sont en augmentation en 2021, et nous en déduisons qu'elles sont sans doute liées au budget suite à l'accord QVCT...

CONCLUSION

Savoir qu'en 2021 il y a 72% de CDD en plus par rapport à 2020 – ce qui représente 28% de CDD – nous préoccupe fortement, car nous sommes à 2 points de l'alerte sociale, alors que nous avons déjà alerté l'année dernière lorsque nous étions à 20% de CDD.

En ce qui concerne l'égalité hommes/femmes, on retient que le global cache la réalité, car dans les faits seule la catégorie 2 est à l'équilibre.

Pour l'employabilité des séniors, il nous semble important de réfléchir à l'évolution et à la gestion de leur carrière si l'on veut préserver une certaine efficacité et motivation de la part de ces derniers.

Triste constat sur les salaires qui ne bougent toujours pas en NA.

Les indicateurs de santé au travail inquiètent fortement, notamment sur le nombre de jours d'absence.

Les écarts de salaires H/F s'amenuisent, mais persistent.

Quant à la formation sécurité, il nous paraît important de renouveler les demandes pour répondre aux besoins des RP.

En 2021 nous regrettons le manque d'informations sur la mise en place du télétravail, alors que l'accord a été signé le 8 février 21.

Pour ces différentes raisons et après analyse de ces différentes données, la commission suggère un avis défavorable au bilan social 2021.

À l'unanimité des élus présents à la CSEE, l'avis défavorable est rendu

Recueil d'avis sur le Bilan HSSCT 2021

Les élus notent une amélioration de la qualité de certains documents fournis.

Pour autant la consultation se fait sur des documents qui ne répondent pas totalement aux exigences de l'article L 2312-27 du code du travail à savoir :

« Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines »

Force est de constater que le bilan des actions réalisées fait largement défaut.

Les élus notent une grande hétérogénéité des actions présentées au bilan ainsi que dans leur chiffrage, ce qui traduit de toute évidence un défaut de méthode.

Il est par exemple remarquable qu'aucune dépense de pharmacie ne soit mentionnée, que les coûts liés aux contrôles réglementaires ou à la levée des observations n'apparaissent pas non plus. Les élus notent aussi que les actions conduites ne sont pas suffisamment détaillées pour être reliées aux unités de travail ou à des

risques spécifiques liés à l'activité. Notons encore que certains centres ne font pas état d'autres actions que celles en lien avec le budget QVT.

À la lecture du bilan la faiblesse de l'effort pour améliorer la santé la sécurité et les conditions de travail apparait clairement. Cette faiblesse est confirmée par le net recul des dépenses de sécurité inscrites au bilan social.

Les remarques faites lors de la présentation du bilan 2020 restent d'actualité à savoir que :

- La direction régionale s'outille ou outille les centres pour que la collecte des dépenses engagées soit normalisée pour l'ensemble des sites,
- Les dépenses retenues soient comparables d'un site à l'autre et d'une année à l'autre,
- L'information consultation ait lieu plus tôt dans l'année.

CGC, CGT et FO votent pour un avis défavorable, CFDT s'abstient.

Compte rendu CSSCTE

De nombreux accidents datés de juillet n'ont pas été étudiés lors du dernier CSSCT. Pas d'accident sur Bègles, Rochefort, Agen, Égletons, Périgueux. La CSSCT continue de penser que ces sites n'appliquent toujours pas les consignes de remontée des informations vers la DR.

Aucun accident n'a fait l'objet d'une enquête, aucun arbre des causes transmis à la CSSCT. Plusieurs accidents interrogent la commission qui propose au CSEE qu'une recherche des causes soit faite en dépit de l'ancienneté pour des accidents survenus à Limoges, Brive et à Pau.

La CGT déplore le manque de réactivité pour déclencher une enquête après un accident.

Analyses des risques Radon sont effectuées ou encore en cours. Un compte rendu est en cours sur les visites préventives de sécurité 2022.

Concernant les groupes ad hoc, la CSSCT fait plusieurs constats :

L'appel au volontariat n'est pas clairement réalisé, ni la recherche de représentativité.

La CSSCT demande que les dates soient programmées longtemps à l'avance pour permettre notamment une meilleure participation des membres de la CSSCT et plus généralement des élus.

Le bilan Hygiène, Santé, Sécurité et Conditions de travail 2021

D'après les données du bilan social pour la Nouvelle-Aquitaine les dépenses de sécurité s'élèvent à 229 679 €, elles ont baissé de 39,26 % par rapport à 2020 et de 49,49% par rapport à 2019.

Lors de la réunion du 12 juillet, les membres de la CSSCT ont demandé des compléments d'information ou des modifications des rapports. De nombreux compléments d'information ont été transmis à la commission, pour autant tous les centres n'ont pas présenté un bilan rectifié.

Nous souhaitons que le bilan présenté aux élus soit un document finalisé.

Bilan des arrêts maladie à ce jour

40 salariés remplacés en arrêt maladie pour le centre de Rochefort avec 2926 jours, 37 pour Châtellerault avec 636 jours et 33 pour le centre de Caudéran avec 2220 jours.

Au total on dénombre 6 980 jours d'arrêt maladie concernant 108 salariés sur la nouvelle Aquitaine

Bilan de la charge de travail suite entretiens d'activité

Les résultats qui nous sont présentés ne sont qu'une collecte des infos recueillies pendant l'entretien annuel. Pour la délégation CGT cela ne représente pas la réalité, en effet, un salarié dirait-il en face de son hiérarchique qu'il n'est pas satisfait de la charge de travail, du télétravail, de l'équilibre des temps de vie, etc. ? Il ne va pas se mettre en difficulté face à la direction alors qu'un ou une CDD aspire à un CDI ou pour un CDI qu'il aspire à une promotion.

Calendrier des CSEE et CSSCTE 2023

CSEE 2023

17 JANVIER	21 FÉVRIER
21 MARS Rochefort	18 AVRIL
23 MAI	20 JUIN
18 JUILLET Périgueux	AOUT Vacances
19 SEPTEMBRE	17 OCTOBRE
21 NOVEMBRE Brive	19 DÉCEMBRE

CSSCTE 2023

28 FÉVRIER
13 JUIN
03 OCTOBRE
28 NOVEMBRE

Quid des récupérations des salariés lors des JPO (vendredi PM)

Si les salariés ne travaillent pas habituellement alors la récupération est majorée de 25%, pour les autres aucun changement.

Retour des travaux de la commission des ASC

Un 1^{er} point sur les activités centres sur le 1^{er} semestre ; peu de centres ont utilisé leur budget sur les activités collectives. 5 sites n'ont pas utilisé leur budget : Agen pour 1 800 €, Angoulême pour 4 296 €, Le Vigeant pour 2 734 €, Limoges Romanet et Babylone pour 13 716 € et Brive pour 5 444 €. Les autres centres ont utilisé leur budget en totalité ou en partie.

Les cartes cadeaux, le budget a été voté en février et il se monte 55 300 €. Il faut que le salarié pour en bénéficier, il doit avoir 1 an d'ancienneté et 1 jour de présence en décembre 2022. Ce dispositif concernera 618 adultes (carte de 70 €) et 286 enfants (carte de 35 €). La distribution des cartes se fera dans les centres comme l'année dernière.

Une salariée a qui l'envoi de chèques vacances pour un montant de 480 €, avec sa cote part de 240 €, n'a jamais été reçu. Il a été voté le remboursement de sa cote part.

Consignes de mise en œuvre de la PPV

Prime de Partage de la Valeur sera versée nette d'impôt et non soumise à cotisations en décembre 2022.

Questions diverses

Les salariés qui ont capitalisé leurs 5 jours de congés d'ancienneté y ont droit, mais pour les salariés qui ont une rupture de contrat de travail, les congés sont payés et les compteurs sont remis à zéro donc pas de capitalisation de ces congés d'ancienneté.

**Prochain CSEE à Pessac
20 décembre 2022**

Prenez votre carte de fidélité !

Elle vous donne assistance juridique assistance de solidarité et de fraternités toute votre vie de salarié ou de retraité.

Surtout elle vous donne toute la force et le poids nécessaires, pour exister, pour lutter, pour vous indigner ! et conserver et renforcer vos conquies.



Je pense à MON Avenir

J'investis pour mon EMPLOI

Je rejoins la CGT

www.cgt.fr



Vos élus CGT au CSEE Titulaires :

Véronique JOUFFRILLON Carima

Alban LEROUSSAUD - Sylvain ROCH

Votre élue suppléante : Marion LESUEUR

Votre Représentant CGT au CSEE : Denis CALES



Bulletin d'adhésion

Syndicat Nouvelle Aquitaine du Personnel de l'AFPA

CGT AFPA
57 avenue Bernadotte
17300 ROCHEFORT

Je soussigné(e) M. Mme Mlle adhère à la C.G.T.
(nom et prénom)

Né(e) le/...../.....

Adresse

Téléphone/...../...../...../.....

Portable/...../...../...../.....

Mél

Etablissement :

Date d'adhésion/...../.....

Salaire mensuel net : €

Cotisation : 1% du salaire net €

Le prélèvement automatique de la cotisation est effectué tous les mois. Je joins un relevé d'identité bancaire ou postal.

Signature de l'adhérent :

✂

AUTORISATION DE PRELEVEMENT J'autorise l'Etablissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si la situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par l'organisme créancier désigné ci-dessous. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'Etablissement teneur de mon compte. Je réglerai le différé avec l'organisme créancier.

N° NATIONAL EMETTEUR

NOM, PRÉNOM ET ADRESSE DU TITULAIRE

M. Mme Mlle

Nom, Prénom

Adresse

Code postal Ville

DESIGNATION DU COMPTE A DEBITER

Etabliss^t Guichet N° de compte Clé RIB

.....

Date/...../..... Signature de l'adhérent

NOM ET ADRESSE DU RECOUVREUR

CCM NIORT
11 RUE ERNEST PEROCHON
BP 183
79006 NIORT CEDEX

NOM ET ADRESSE DE L'ETABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE A DEBITER

Nom

Adresse

Code postal Ville

JOINDRE OBLIGATOIREMENT un RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE ou POSTAL

La CGT vous informe : cgtafpa.org à consulter sans modération

REJOIGNEZ-NOUS CGTAFPANA@gmail.com

Soyons vigilants et solidaires si nous voulons conserver nos acquis... sinon nous perdrons tout !

Contactez-nous les Délégués Syndicaux Régionaux :

Alban LEROUSSAUD pour l'Aquitaine au 06 60 75 17 06

Sylvain ROCH pour le Limousin au 06 40 14 05 10

Véronique JOUFFRILLON pour le Poitou-Charentes au 06 33 75 80 00

Mina BACALLADO RS au CSEE au 06 45 34 21 88