

Unis pour aller plus loin

En ce début d'année, permettez-nous de vous adresser tous nos vœux de bonheur et de réussite. Qu'elle puisse vous apporter le bien le plus précieux, la santé.

Comment ne pas évoquer l'année 2022 qui aura été marquée par l'horreur de la **guerre en Ukraine**, entraînant une **crise énergétique et économique** sans précédent. Cette crise a peut-être eu comme effet **d'éveiller les consciences** sur la fragilité de nos ressources et de la nécessité d'être **plus responsable pour l'avenir de la planète**.

2022 aura également été une année où le **pouvoir d'achat** s'est fortement **dégradé** avec une inflation à 5.2%.

Dans ce contexte, vos **élu-es CGT** ont défendu, dans le cadre de la NAO 2022, des **augmentations collectives et générales** visant à amortir la hausse des prix.

Les **annonces** gouvernementales, de ces derniers jours, concernant le **recul de l'âge légal de**

départ à la retraite sont, pour notre organisation syndicale, **inacceptables**.

2023 sera donc une année de combat et de lutte pour faire annuler ce projet de réforme qui constitue un véritable recul social.

Aussi, la CGT avec l'**intersyndicale** de l'Afpa vous appelle à **la grève** et à rejoindre **massivement** les manifestations locales ou régionales, le **jeudi 19 janvier 2023**.

Résolument **ournée vers l'avenir**, la **CGT** continuera à mener ses actions qui ont pour but d'améliorer **les conditions de travail** de tous, de défendre **les intérêts des salarié-es** et de **contribuer au développement** de notre belle maison. C'est **l'essence** même de **notre engagement syndical !**

“ Se réunir est un début. rester ensemble est un progrès. travailler ensemble est la réussite ”



Agenda

JANVIER

16/17 CSEE à Vénissieux

18 A votre rencontre à Vénissieux

FÉVRIER

20/21 CSEE à Vénissieux

22 A votre rencontre à Bourg

MARS

20/21 CSEE à Grenoble

22 A votre rencontre à Annecy

22 A votre rencontre à Chambéry



L'accueil des nouveaux salarié-es : un véritable enjeu

Parcours d'intégration : Un accompagnement insuffisant

La direction régionale a présenté à la CSSCT de novembre une procédure d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants.

Ce parcours d'intégration a pour objectif **d'accueillir et de rendre opérationnel** nos futurs collaborateur-trice-s. Différents acteurs de l'agence **participent à l'intégration** des nouveaux salarié-es : service RH, managers de formation, parrains/marraines.

Dans un premier temps, le relais RH collecte les documents administratifs nécessaires à l'embauche et **positionne les nouvelles recrues** sur les formations intégration.

Dans un second temps, le manager **réalise l'accueil du premier jour** : remise du planning de la semaine et du livret d'accueil, dotation de matériels et le met en relation avec le parrain/marraine. A l'issue de la première journée, **un premier bilan** est effectué avec le salarié-e. Tout au long de ce parcours, **des échanges réguliers** et **des bilans** sont faits avec le manager.

En parallèle le salarié-e est également **accompagné par un parrain/marraine**, qui au préalable aura été **formé.e** sur la base du **volontariat**. L'objectif d'une mission de parrainage est de **faciliter l'intégration** du nouveau salarié.e en lui permettant de bénéficier d'un référent qui pourra répondre à ses questions.

Ces étapes sont incontournables pour une intégration réussie et une stabilité des équipes.

Dans la réalité, nous constatons que **ce parcours n'est pas toujours mis en œuvre** dans son intégralité et bien souvent les salarié-es sont **peu ou pas accompagnés-es**.

Ce manque d'accompagnement **met en difficulté ces salarié-es**. La CGT AuRA souhaite que ce processus soit **rendu opérationnel dans son intégralité** et que les directions locales prennent **conscience de son intérêt**.

Sobriété énergétique

La crise climatique n'est plus un concept d'experts, c'est une réalité tangible et ravageuse. Canicule, sécheresse, incendies... : chacun a pu mesurer les effets du dérèglement climatique cet été.

Dans un contexte **d'urgence climatique** et de **crise énergétique** en lien avec la guerre en Ukraine, les **consciences s'éveillent**. Quand on touche au portefeuille, **ça bouge !**

Aussi, dans une déclinaison des mesures gouvernementales, l'Afpa a lancé une campagne « **Agissons ensemble** pour économiser de l'énergie » qui a pour but de réduire de 10% les consommations d'énergie d'ici 2024 pour atteindre en 2050 60%.

Cette campagne est axée essentiellement sur 2 principes : agir sur les **comportements et les us** ainsi que **d'investir** pour rendre nos bâtiments moins **énergivores**.

La CGT AuRA souhaiterait **qu'un plan d'investissement pluriannuel** puisse être présenté aux salarié-es. Celui-ci pourrait être **coconstruit** avec les équipes des centres. **La transition écologique**, c'est maintenant et c'est l'affaire de tous.



Chargé-es de recrutement et d'accompagnement

Un poste polyvalent, essentiel pour alimenter nos dispositifs !

En décembre, l'effectif des CRA était de **21 postes** en AuRA, 16 salarié-es en CDI, 3 en CDD et 2 en intérimaires.

Une équipe, essentiellement composée de femmes (un seul homme), qui a pour mission **d'appliquer la politique de recrutement** de l'agence, d'informer, de sourcer, d'accompagner et d'orienter.

Le ou la CRA réalise diverses activités telles que : la sélection, l'évaluation et

le suivi des candidats jusqu'à l'entrée en formation, le suivi administratif, l'organisation des informations collectives, la réalisation de phoning auprès des candidats, partenaires, financeurs et entreprises...

Vous l'aurez compris leurs missions sont nombreuses, diversifiées et essentielles pour alimenter nos formations.

On constate que leurs activités peuvent varier d'un centre à l'autre et le **recrutement** devient de plus en

plus **difficile** en fonction de certains territoires (taux de chômage bas) et de l'attractivité des métiers.

L'alimentation du dispositif est de plus en plus aléatoire avec par moments une activité accrue et à d'autres peu ou pas de candidats.

Ces aléas peuvent générer chez nos collègues du **stress** et rendre leurs **conditions de travail difficiles**.

Pour éviter des situations **anxiogènes**, nous demandons à la direction une **vigilance** accrue pour ces salarié-es.

SPSI : Les ventes partielles s'accélèrent !

Le projet de transformation de l'Afpa se poursuit avec des cessions et des pourparlers pour certains centres.

Pour les centres de **Montluçon**, **Chambéry** et **Vénissieux**, les projets de cessions inscrits dans le SPSI des centres sont au point mort.

Le site **d'Aurillac** a trouvé un acquéreur et la vente s'est concrétisée.

Le centre de **Rillieux** devrait être loué à compter du 31 mars 2023, en l'état, **pendant 21 mois** à l'association REED. Cette solution reste **temporaire**, elle permettra de **couvrir les charges** et mieux préparer la vente totale de ce site.

Pour le centre de **Saint-Priest**, la mairie a confirmé un intérêt. Une solution doit être trouvée pour **désenclaver la parcelle**.

Concernant le centre de **Bourg-en-Bresse**, les rendez-vous avec les 2 collectivités ont été reportés ou annulés.



Les cessions partielles se poursuivent en AuRA

Le centre de **Valence** a eu une offre à un prix convenable et **l'Afpa va l'accepter**. En terme d'échéance **la vente** pourrait intervenir à **l'été 2023**.

Enfin pour le centre **d'Annecy Poisy**, les domaines ont réalisé **un nouveau chiffre** en fonction de la destination du projet : piste cyclable. La mairie a fait une offre au prix des domaines et **l'Afpa l'a accepté**.

Ces ventes vont générer **des produits financiers** qui seront transférés à la **Caisse des Dépôts et Consignations**.

La CGT souhaite que ces recettes soient injectées dans nos centres via un plan d'investissement.

Cela permettrait **d'améliorer la qualité de nos bâtiments** et donc de contribuer à de meilleures conditions de travail.

Enfin, cela répondrait au programme de sobriété énergétique qui ne peut être réalisé **exclusivement** qu'en agissant sur les **us** mais doit **s'accompagner** par des **investissements importants** au regard de la vétusté de nos bâtis.

CDD/Intérimaires : Des inégalités et un accord pas respecté !

L'accord RATT du 21 décembre 1999 prévoit que chaque salarié-e puisse choisir la modalité de son temps de travail : **35h, 37h (avec RTT) ou 31h/39h**.



L'accord du 21 décembre 1999 doit s'appliquer à tous les salarié.es

A lors que **cet accord est majoritairement respecté** pour les **salarié.es en CDI**, la direction régionale **a choisi une politique** où la quasi-totalité des **plus précaires** (CDD/intérimaires) sont **embauché.es** à 35h00.

Cela constitue une inégalité flagrante.

Les spécialistes du droit nous diront que c'est le code du travail. Oui certes !

C'est sans compter **l'accord RATT du 21 décembre 1999** qui prévoit que **chaque salarié.e** a la possibilité de choisir sa modalité de temps de travail !

Nos visites régulières des centres et **nos rencontres** avec les salarié-es mettent en avant **les problématiques** auxquelles sont confrontées nos collègues.

Pour les formateurs, le **face à face pédagogique étant de 35h**, ils n'ont ni le temps de préparation ni de temps d'échange nécessaire pour mener à bien leurs missions.

A quel moment peuvent-ils réaliser leurs veilles pédagogiques ?

Par ailleurs, **l'augmentation des**

tâches administratives et pour certain la réalisation de leur parcours de professionnalisation **en temps masqué**, les rendent **moins disponibles** pour les stagiaires.

D'autres catégories de salarié-es en CDD/Intérimaires sont dans des collectifs où ils sont **les seuls** à être à **35h00**, ce qui génère **un fort sentiment d'injustice**.

La possibilité de choisir la modalité à 37h permettrait à ces salariés d'accomplir leurs tâches et leurs missions de manière plus qualitative et de façon plus sereine.

A l'inverse de la région AuRA, des régions comme Grand EST et Bretagne entre autres, **pratiquent une politique plus équitable** en laissant la possibilité aux CDD et intérimaires **de choisir** la modalité du temps de travail la mieux adaptée.

La délégation CGT souhaite que la direction régionale **revoie sa politique** concernant les **plus précaires** en leur permettant de **choisir** leur modalité de temps de travail.

L'accord du 21 décembre 1999 **doit être respecté et s'appliqué** à tous les **salarié.es de l'Afpa**.

Situation économique 2022

Cela s'améliore mais...



Malgré un **début d'année 2022 difficile**, la situation **s'améliore** puisque depuis le mois de septembre avec 1606 stagiaires/jour, nous sommes passés progressivement à 1916 début octobre, puis 2088 fin octobre pour atteindre aujourd'hui **2331 stagiaires/jour**.

Il faut savoir qu'en terme budgétaire,

l'**équilibre cible** se situe à **2273 stagiaires/jour**. Nous sommes donc, à ce jour, **au-dessus de la cible** avec un accroissement des entrées stagiaires depuis la rentrée et quasiment **tous les centres ont amélioré leurs EBE**.

C'est ainsi que, d'un point de vue régional, sur les mois de septembre et octobre, **l'EBE AuRA a été positif**. Il est passé en cumulé de - 6770 K€ à - 5 987 K€ fin octobre.

Pour la CGT, cette relance d'activité **est encourageante** mais cela risque de **ne pas être suffisant** pour assurer **l'équilibre** en fin d'année. Nous sommes dans l'attente de **l'atterrissage 2022** et du budget prévisionnel 2023.

NAO 2022 : LA CGT a signé !

Après de **multiples réunions** ponctuées par de nombreux rebondissements, **un accord sur les salaires** a enfin été signé par 3 organisations syndicales, dont la **CGT**.

Son contenu a énormément évolué grâce à **une intersyndicale forte** qui a tenu le temps des négociations, **aux actions** mises en œuvre dans tous les centres et à la **mobilisation des salarié.es**.

Après **plus de dix ans de gel des salaires**, nous avons négocié un accord qui est essentiellement basé sur **des mesures collectives** et axé sur une **répartition plus équitable de l'enveloppe** entre tous les salarié.es (CDI/CDD/alternant.es).

Certes, cet accord n'est pas parfait,

mais il permet à chaque salarié.e d'avoir **la certitude de bénéficier d'une augmentation mensuelle de 85 € minimum, voire 115 €** pour ceux qui ont plus de 18 ans d'ancienneté, soit entre 1105 € et 1495 € brut annuel.

La CGT continuera à travailler dans ce sens pour transformer l'essai et obtenir lors des prochaines négociations 2023 :

Une **revalorisation** du point indiciaire ; des **augmentations générales** indexées, à minima, sur l'inflation ; **une rétroactivité** au mois de janvier ; la sanctuarisation de **l'augmentation liée à une ancienneté** supérieure à 18 ans ; un plan de rattrapage **du coût de la vie**.



Vos contacts



Hamdi HABITA-MESSAD

Formateur pré-insertion
Délégué Syndical Régional CGT AuRA
Centre AFPA Beaumont (63)
07 85 02 52 78 / cgt.afpa.ra@gmail.com
hamdi.habita-messad@afpa.fr



Béatrice ARSAC

Chargée d'accueil et d'information
Trésorière régionale et nationale
Centre AFPA du Puy-en-Velay (43)
06 30 37 49 29 / beatrice.arsac@afpa.fr



Sylvie PARRAVICINI

Formatrice pré-insertion
Déléguée Syndicale Régionale et RS CGT AuRA
Centre AFPA de Saint-Priest (69)
06 81 37 24 98 / sylvie.parravicini@afpa.fr



Laurent DUFAUD

Animateur socio-éducatif
Délégué Syndical Régional CGT AuRA
Centre AFPA du Puy-en-Velay (43)
06 60 03 81 15 / laurent.dufaud@afpa.fr



Souriya MOREL

Formatrice pré-insertion
Déléguée Syndicale Régionale CGT AuRA
Centre AFPA de Saint-Priest (69)
06 60 04 64 56 / souriya.morel@afpa.fr

afpa
cgt Prochaine lettre bimestrielle
Avril 2023

Si vous avez des questions, des interrogations, n'hésitez pas à nous contacter



Adhérez à la cgt

Nom : Prénom :

Adresse :

CP : Ville :

Tél. : / / / / Mail : @

Envoyez ce coupon à :

M^r Hamdi Habita-Messad • DSR CGT AURA APFA •

16 rue Vercingétorix • 63110 Beaumont ou **cgt.afpa.ra@gmail.com**