

Les élus FO du CRE vous informent des principaux points abordés lors du dernier CRE Limousin qui s'est tenu à Brive, le 21 avril 2016, CRE présidé par Béatrice POGGIO (DRH) en présence de Monique LAJUGIE (DIFR) et Fabienne ROGER en visio-conférence l'après-midi (1h).

En préalable, les élus demandent une date de réunion extraordinaire pour obtenir des réponses à certaines questions posées depuis septembre 2015 et non traitées à ce jour : la date du 12 mai 2016 est retenue comme CRE Extraordinaire.

**Q1- Approbation du PV du 19/01/2016** : reporté.

**Q2- Information sur l'emploi et la production.**

Les élus se montrent surpris que les personnes du Limousin, nommées en grande région figurent toujours dans les listes du Limousin. Par ailleurs c'est 9 postes qui ont disparus des listes en 3 mois (5 CDI et 4 CDD)...et on remplace des personnels qualifiés par des CDD et des Contrats d'Avenir non formés. Aucune information n'est donnée sur la production à fin Mars 2016.

Pour FO, la politique de casse continue ! Le non renouvellement des départs et le surplus d'activité annoncé pour septembre 2016 (500 000) justifiera de nouveaux CDD sur du court terme...le chiffre d'affaire continue à diminuer et le nombre d'emplois aussi ...inexorablement.

**Q3 – Résultats 2015 définitifs :**

Le budget national 2015 est clos avec un EBE de -50 millions d'Euros et un résultat net à - 150 millions...

Le territoire Limousin fait figure de bon élève avec un EBE positif, mais prime et AI ne sont pas à l'ordre du jour : il faut être solidaire !!

Pour FO, les résultats du Limousin vont se diluer dans ceux de la Grande région ALPC...et nous auront travaillé pour ... « La fierté d'être salarié à l'AFPA » (dixit Y BAROU)...pourtant des chiffres du national prouvent l'existence en 2015 de primes et AI pour certains...Le Limousin ne doit pas être dans les petits papiers.....

**Q4- Budget 2016 et orientations.**

Le budget grande région est de 76 000 000€ ; pour le limousin, il sera de 23 255 000€ (sans les produits de la DR, rattachés grande région). L'activité sera équivalente avec une masse salariale en diminution (donc toujours plus avec moins de salariés). Les efforts vont porter sur la saturation du dispositif, l'amélioration du sourcing, la mise en place du plan 500 000, le déploiement de la multi modalité (16 formations sur 130 sont, à ce jour, opérationnelles en FOAD), la mise en place d'un programme de VAE collectives. Pour ce faire, un recours accru aux « jeunes retraités » est prévu, nous dit-on et une augmentation du nombre d'itinérants et l'apparition de CDI-i

Pour FO cette politique RH est inadmissible ! Entreprise « Sociale et Solidaire » qui fait travailler des retraités prioritairement à des demandeurs d'emploi !!? la politique RH actuelle nous mène à notre perte :

Pour exemple : Etre formateur pour adultes en secrétariat, ce n'est pas être soit secrétaire soit formateur : c'est être formateur **et** secrétaire et cela s'apprend avec le temps, l'expérience, la pratique et la formation.

FO demande un véritable accompagnement des nouveaux recrutés. Il est inadmissible de mettre

des nouveaux formateurs, n'ayant jamais exercé sans un tuteur de proximité pour les accompagner. La Direction compte sur les collègues des GRN pour les former ! Sauf que les collègues en place, ont aussi leurs activités...

#### **Q5 – Point de situation de l'Appel d'Offre du Limousin (2015/2016).**

Pour cette première année, la réalisation est conforme aux prévisions ; toutefois les HTS ne sont pas réparties uniformément et les difficultés liées aux contraintes administratives sont là (surproduction (qui risque de ne pas être payée), attente du Bon de commande , bon de commande non signés...). Malgré tout et dans le meilleurs des estimatifs, la production de cette première année d'appel d'offre sera inférieure de 1,5 millions d'euros par rapport à l'année passée (2014-2015).

Pour FO on voit bien là les limites du système : le nombre d'ETP décroît plus vite que le chiffre d'affaires. La productivité est le maître mot ! Cherchez l'erreur !

#### **Q6- Avis du CHSCT DR sur l'organisation grande région et le devenir de 2 collègues DR.**

La DRH reconnaît qu'il y a eu un problème d'énoncés lors des réunions de CHSCT (les questions abordées n'étaient pas les mêmes dans tous les CHSCT) et qu'il serait souhaitable de les réunir à nouveau pour des informations plus récentes et plus fiables...Quant aux deux collègues cités dans la question, il semble que, même si leurs situations ne sont toujours pas résolues, ils ont démontré leur capacité à travailler à distance. Donc, la suppression de la Cellule Appel d'offres de Limoges au profit de Bordeaux pour des raisons d'éloignement géographique n'est pas un argument entendable.

Les élus FO ne peuvent que constater l'évidence : on a consulté les IRP sur un sujet « organisation service commercial » qui n'était pas arrêté : ou

comment faire croire que l'on respecte les instances représentatives du personnel...Par ailleurs, la déléguée syndicale FO de Romanet a demandé une entrevue à la DRH et la DR au sujet d'une collègue qui voit son poste disparaître du Limousin ... elle attend toujours une réponse à sa demande d'entrevue.

#### **Q7- Point sur les CDD et mesures concernant les contrats CDD de plus de 18 mois.**

Les informations remises, ne sont pas suffisamment affinées pour être exploitées. Le nombre de plus en plus élevé de CDD ~~en activité~~ interroge (14 personnes sur Egletons pour le 1<sup>er</sup> trimestre 2016)...La DRH rappelle les règles de remplacements (intérim pour moins de 5 jours et CDD au-delà)

Pour FO, la multiplication des contrats CDD pour certaines personnes, le remplacement de CDI par des contrats d'avenir, des contrats Intérimaires sur du long terme (en cuisines notamment) dénote une politique salariale au rabais et une dérive évidente de la direction régionale vers une multiplication de contrats précaires.

#### **Q8- Critères et évaluations des charges de travail pour le personnel d'appuis et les formateurs.**

Face à un déséquilibre évident des charges de travail au regard du nombre d'actifs, les élus veulent connaître les critères qui sont utilisés pour adapter le nombre de salariés à l'activité. Force est de constater qu'en dehors des objectifs « Chiffre d'Affaire et HTS » aucun critère ne permet d'évaluer la charge de travail !

Pour Force Ouvrière, c'est un vrai problème mis en exergue par les modifications que connaît l'AFPA actuellement : les salariés sont surchargés de travail et font les frais de l'absence d'évaluation de la charge de travail.

#### **Q9- Harmonisation des classifications selon les métiers exercés.** Question non traitée.

### **Q10- Mise en place du SIEG suite.**

La mise en place du SIEG (secteur préparatoire) se fait de façon chaotique : la charge de travail sur le positionnement des stagiaires s'avère beaucoup plus élevée que prévue ce qui génère des tensions pour le personnel et un mal être généralisé. Les CHSCT n'ont pas tous été consultés sur ce sujet. La Direction ne remet aucun organigramme à ce sujet alors que les conditions de travail ont pourtant changé depuis Janvier 2016.

Pour FO, l'absence de critères d'évaluation des charges de travail (Q-8) prend tout son sens avec cette mise en place : que de stress, que d'énergie gaspillée...et les salariés s'épuisent.

### **Q11- Point de situation sur la fusion des restaurants Babylone et Romanet.** Non traitée

### **Q12- Avis de la commission égalité homme/femme sur le rattrapage des écarts salariaux des classes 9 à 12.**

La commission égalité Hommes-femmes met en évidence des critères de calcul qui permettent d'écarter 25 salariées sur 34 et de ne retenir que 6 dossiers pouvant bénéficier d'une revalorisation salariale. Au final, c'est 4 personnes sur 34 qui ont bénéficié d'une revalorisation.

FO voit là, encore une fois une stratégie visant, non pas à réduire les inégalités salariales comme le veut la loi, mais un mode de calcul visant à revaloriser le moins de salariées possible. A ce jour, les inégalités salariales ne sont toujours pas gommées.

### **Q13- Retraits de signatures pour 2 ASC Locales.**

Philippe FOULON (Egletons) et Dannick GERVAUD (Babylone) quittent leurs fonctions de correspondants ASC local.

Mais le relais ASC est toujours assuré dans tous les centres !

### **Q14 – Informations complémentaires de la présidente / DRH : à la demande des élus**

710 salariés en grande région :

En Aquitaine : 225 CDI et 35 CDD

En Limousin : 200 CDI et 30 CDD

En Poitou-Charentes : 188 CDI + 32 CDD

Total 613 CDI et 97 CDD

### **Q15- Questions diverses.**

Difficultés rencontrées sur les horaires de travail des conducteurs voyageurs de Pessac (personnel d'Egletons) en « 2 fois 8h » mis en place malgré un avis défavorable du CHSCT d'Egletons consulté début 2016.

Pour FO, les problèmes rencontrés démontrent une fois de plus que la parole des élus CHSCT n'est pas respectée au détriment des salariés.

**Prochain CRE les 12 et 19 mai 2016**

Les élus FORCE OUVRIERE

Françoise BOICHUT- Françoise COLLET - Mireille DEJOUHET - José DE-SOUSA - Olivier NOUAILHAGUET - Laurence STIEN

Représentant Syndical Sebastien MAURANGE (Egletons)

Consultez notre site [www.fo-afpa.fr](http://www.fo-afpa.fr)

Mail : [fo.afpalimousin@gmail.com](mailto:fo.afpalimousin@gmail.com)