

Réunion ordinaire du CSE-E du 16 mai 2023

## *À la Une*

- ♦ Edito
- ♦ Informations du Président
- ♦ Les propositions de la Commission Emploi social d'Établissement
- ♦ Bilan NAO : déclaration CFDT
- ♦ Bornes électriques
- ♦ Frais de déplacement
- ♦ Restauration Annecy

## **Edito**

La CFDT AFPA AURA ne sous-estime pas les difficultés inhérentes aux départs consécutifs de la Directrice Lyon Métropole et, sous peu, de la Directrice des Ressources Humaines Régionales.

Ajoutons à cela l'absence de Direction Régionale Adjointe, les difficultés de recrutement, les absences pour Arrêt Maladie, l'avenir organisationnel inquiète.

La Direction Régionale souhaite prendre le temps de recruter les personnes en adéquation avec les postes à pourvoir. Nous sommes en accord avec cette démarche et souhaitons qu'elle soit courte.

De ce contexte naît :

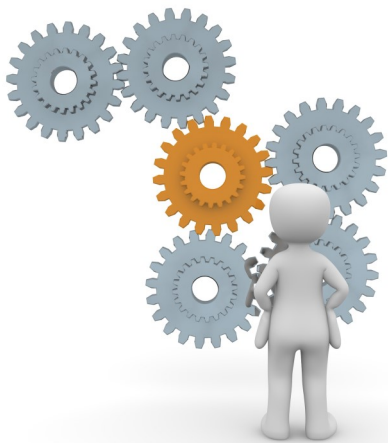
- La nomination d'une personne pour réaliser l'interface entre la Direction Régionale et les différents managers de Lyon Métropole,
- Des managers surchargés, chargés de charges supplémentaires,
- Des équipes à nouveau inquiètes.

Les voyants des Risques Psycho-sociaux clignent.

La CFDT AFPA AURA sera particulièrement attentive à la Qualité de Vie au Travail générée par ce contexte particulier.

Elle réaffirme que le travail en mode dégradé n'est jamais sans conséquences. Il nécessite un accompagnement et un soutien pour l'ensemble des personnes concernées sans attendre qu'une situation de crise survienne.

La CFDT AFPA AURA souhaite vivement que l'interface voulu par la Direction Régionale soit le plus possible limité dans le temps, qu'elle s'appuie sur un mode de communication bienveillant et transmette une information de qualité.



## Informations du Président

### Départs :

**Claire Guislin, Directrice des Ressources Humaines Régionales quittera son poste le 28 juillet.**

**Après celui de la Directrice de Lyon Métropole, cela nécessite une réorganisation temporaire le temps d'effectuer les recrutements nécessaires. Il est important de prendre le temps de les réaliser afin de trouver les profils les plus adéquats.**

**Durant ce laps de temps, Sébastien Achard sera chargé de l'interface entre la Direction Régionale et les Managers de Lyon Métropole.**

**Les décisions seront prises collégalement entre la Direction Régionale et les directions de service.**

**La CFDT AFPA AURA est surprise de l'annonce du départ de Claire Guislin au terme de cinq années au service de l'AFPA. Nous reviendrons plus longuement sur ces cinq années de dialogue social dans un prochain numéro.**

### Agrément Ouiform

**Une convention de délégation avec Pôle Emploi va permettre de réaliser des prescriptions.**

**Par exemple :**

**Prescrire une formation au sein de l'Afpa à un stagiaire prépa-compétences, Déclic, etc.**

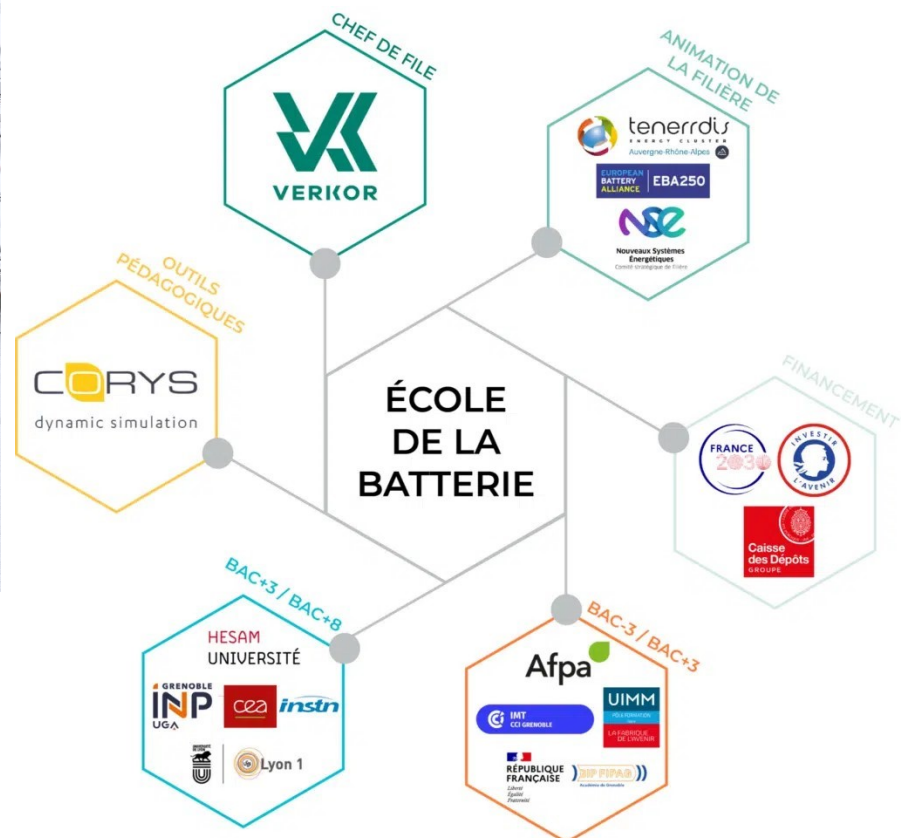
**Prescrire un passage par prépa-compétences à une personne souhaitant entrer en formation.**

**Après évaluation du parcours global par Pôle Emploi, la prescription sera validée.**

**Cela permettra de prescrire dans un délai très court.**

**L'objectif est de faciliter le parcours des personnes éloignées de l'emploi.**

**La CFDT ne peut que saluer ce conventionnement. Toutes les simplifications administratives qui facilitent le parcours des personnes les plus éloignées de l'emploi sont les bienvenues.**



### Réindustrialisation

**L'Afpa partenaire officiel de l'École de la batterie**

**En coordination avec plus d'une dizaine d'acteurs spécialisés dans les enjeux technologiques et industriels d'avenir - dont l'Académie Européenne de la Batterie (EBA) portée par EIT InnoEnergy et Grenoble INP - UGA, Verkor a initié «L'École de la Batterie » afin de répondre au besoin de main-d'œuvre de la filière française des batteries.**

**L'Afpa est partenaire pour la formation de Bac - 3 à Bac + 3**

**On ne peut que se réjouir de ce partenariat. L'Afpa répond à l'une de ses missions premières : former aux métiers émergents.**

**Pendant comment ne pas s'inquiéter ?**

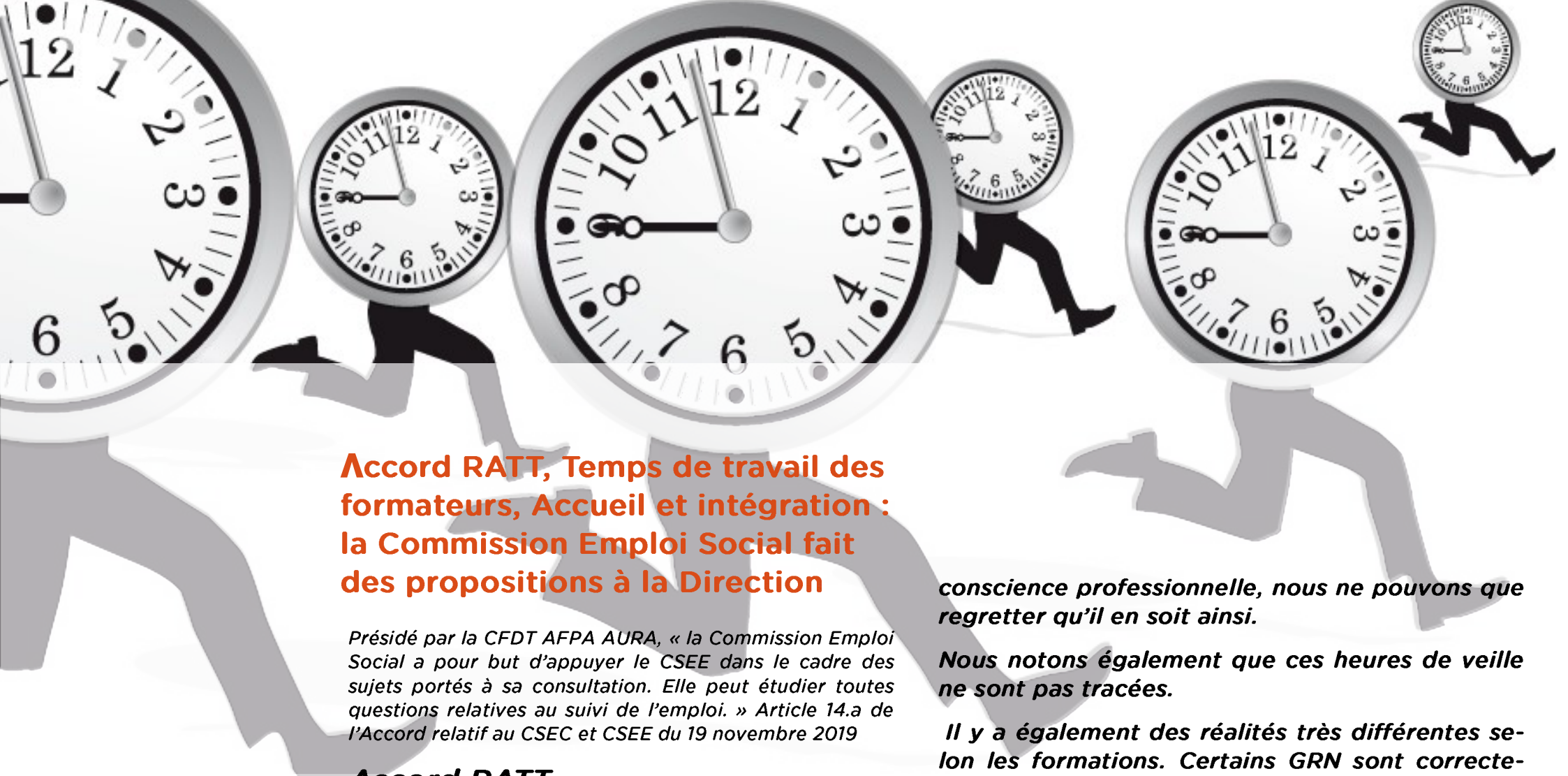


**Les postes de formateur vacants en CDI ou en CDD sont nombreux sur le secteur de l'industrie. En cause notamment, une rémunération largement inférieure à celle du métier d'origine.**

**Allons-nous trouver une solution pour résoudre cette contradiction ?**

**Ou devons-nous nous résoudre à ne pas avoir les moyens de nos ambitions ?**





## **Accord RATT, Temps de travail des formateurs, Accueil et intégration : la Commission Emploi Social fait des propositions à la Direction**

*Présidé par la CFDT AFPA AURA, « la Commission Emploi Social a pour but d'appuyer le CSEE dans le cadre des sujets portés à sa consultation. Elle peut étudier toutes questions relatives au suivi de l'emploi. » Article 14.a de l'Accord relatif au CSEC et CSEE du 19 novembre 2019*

### **Accord RATT**

*Les Membres de la Commission souhaitent que les modalités proposées aux salariés en CDI soit du même ordre pour les CDD.*

*Ils ne sous-estiment pas les difficultés inhérentes à la gestion des plannings et des programmations.*

*Les Membres proposent que soit étudiée la possibilité de proposer les différentes modalités de travail à l'ensemble des salariés. Pour ce faire, ils souhaitent que soit étudié cette possibilité en intégrant les 37 heures dans les plannings et les programmations dès leur conception.*

*Les RTT étant à la main de l'employeur, il est alors tout à fait possible de les inclure sans pour autant que cela soit ingérable pour les Managers.*

*Par exemple : pour un contrat de travail de six mois cela représente 40 heures de RTT. Elles peuvent facilement être intégrées dans les plannings notamment pendant les PAE. Il est même possible de garder une certaine souplesse en les imposant durant les périodes de PAE sans en fixer les jours précis.*

*Les Membres sont conscients que cela ne pourra se faire du jour au lendemain. Mais une fois décidé cela pourrait être mis en place au fil du renouvellement des programmations.*



### **Temps de travail des formateurs**

*Le travail en temps masqué se généralise notamment pour les formateurs embauchés en CDD. Si nous pouvons saluer leur*

*conscience professionnelle, nous ne pouvons que regretter qu'il en soit ainsi.*

*Nous notons également que ces heures de veille ne sont pas tracées.*

*Il y a également des réalités très différentes selon les formations. Certains GRN sont correctement pourvu par l'ingénierie alors que d'autres sont en souffrance. Pour ces derniers le temps de veille est notablement supérieur d'autant plus s'il demande une actualisation constante.*

*Il en est de même avec les formateurs en CDD ou en Intérim qui ne connaissent pas nos outils.*

### **Accueil et intégration**



*Pour revenir sur le temps nécessaire à l'intégration d'un nouveau salarié, plusieurs points sont à souligner :*

*50 % des formateurs sont en CDD ce qui rend forcément cette phase récurrente*

*Les managers sont soumis à des contraintes économiques fortes, les formateurs étant les producteurs, il est tentant de les faire produire au plus vite. Cette problématique est différente sur les autres services.*

*Le temps d'intégration de 3 jours doit être intégré dans les plannings et budgété*

*Il conviendrait de trouver un moyen terme entre des injonctions qui sont contradictoires : une logique économique et une logique RSE / QVT*

*Les Membres de la Commission souhaiterait qu'une réflexion globale soit engagée sur le sujet.*

**Nao 2022**

## Déclaration CFDT AFPA AURA

*Douze années de gel des salaires, rajoutée à une inflation galopante a entraîné une forte baisse du pouvoir d'achat pour chacun des agents.*

*La CFDT AFPA AURA même si elle ne se satisfait pas des résultats de la NAO, a choisi de ne pas laisser la Direction Générale décréter des mesures unilatérales. Ces dernières auraient été défavorables à l'ensemble des salariés.*

*Responsable et solidaire, la CFDT AFPA AURA sera attentive à la négociation en cours. Elle ne peut qu'espérer que nos tutelles sauront reconnaître de manière sonnante et trébuchante la qualité de l'engagement et du travail de chacun.*



**Décision nationale qui s'inscrit dans le cadre de la NAO.**

**Les négociations sont en cours.**

**Les frais d'assurance lié u surcoût de l'assurance pour déplacement professionnel sont inclus dans le tarif de remboursement.**



## Déploiement des bornes électriques

**Implantation des bornes électriques au 4 mai 2023**

Région	Commune	Nbre de bornes	Nbre de 22kw	Nbre de 7,4kW
Auvergne-Rhône-Alpes	Beaumont	3	3	0
Auvergne-Rhône-Alpes	Le Pont-de-Claix	3	3	0
Auvergne-Rhône-Alpes	Montluçon	2	2	0
Auvergne-Rhône-Alpes	Poisy	2	2	0
Auvergne-Rhône-Alpes	Saint-Étienne	4	4	0
Auvergne-Rhône-Alpes	Saint-Germain-Laprade	2	2	0
Auvergne-Rhône-Alpes	Saint-Priest	4	4	0
Auvergne-Rhône-Alpes	Valence	4	4	0
Auvergne-Rhône-Alpes	Vénissieux	3	3	0
2 bornes électriques complémentaires pour la Direction de l'ingénierie sur Vénissieux				

**Devis en cours pour les centres de Bourg en Bresse et Chambéry. Une fois l'accord du National, l'installation aura lieu sous deux mois.**

**Le centre de Romans fera l'objet d'un projet plus vaste.**

## Restauration Annecy

**Pas d'avancé depuis le mois dernier.**

**Le prestataire pressentie cherche en vain du personnel...**

**à noter!**

## Vos Délégués Syndicaux



Philippe Berthet

06 37 91 25 64  
philippe.berthet3@gmail.com



Philippe Rivalier

07 85 02 13 18  
philippe.rivalier@orange.fr



Maya Mayeras

06 86 42 39 63  
mayamayeras@gmail.com



### Vos élu.es Cfdt au CSEE

Alain Beaugendre, Philippe Berthet, Philippe Rivallier, Sylvie Chabaud, Annick Lallée, Armelle Leroux, Nathalie Markovic

**Vous souhaitez nous rejoindre, vous avez des questions ?**

**N'hésitez pas à nous contacter !**

**Pour adhérer, flashez !**

