

## **Intervention de FO sur l'Information et la consultation sur le projet de plan de formation 2007**

**Melle MARTIN (FO).**- Nous avons un certain nombre de questions à poser. Nous avons toujours été attachés au qualitatif par rapport au quantitatif. L'essentiel est que les formations aient lieu et que les agents puissent en bénéficier.

Concernant les 40 000 heures consacrées au DIF, nous sommes étonnés, car tous les agents d'ADP ont droit à 20 heures par an, sans compter l'existence d'un passif cumulable sur une période de 6 ans. Il y a 8 000 agents ADP, ce qui porte le total à 160 000 heures. Cela signifie donc que seul un agent sur quatre pourra bénéficier de son DIF. Ceci nous pose problème. Nous aimerions avoir la garantie que 100 % des agents qui demanderont à bénéficier de leur DIF pourront partir en formation. Par ailleurs, les entretiens professionnels ne sont pas encore mis en place en ce qui concerne CDG et les employés ne savent pas que cette possibilité existe sauf s'ils ont lu *L'écho des RH* ou les infos-DIF. Ces entretiens doivent avoir lieu et le nombre d'heures prévues en ce qui concerne le DIF doit être augmenté, de façon à ce qu'aucun agent n'essuie de refus si les 40 000 heures sont dépassées.

En ce qui concerne le reste des formations à l'initiative de l'Entreprise, au niveau des grandes Directions transversales et des Directions de plates-formes, nous constatons que la Direction d'Orly n'organise que des formations hygiène et sécurité et non pas des formations hygiène, sécurité et conditions de travail. Cela signifie-t-il que cette Direction ne s'intéresse absolument pas aux conditions de travail de ses agents ? Ou bien s'agit-il d'un oubli ? A notre avis, elle ne s'y intéresse pas. Nous aimerions savoir pourquoi le recyclage SSIAP est comptabilisé dans les formations hygiène, sécurité et conditions de travail, et non pas dans la partie métiers. En effet, le SSIAP est nécessaire pour pouvoir occuper son poste. Nous souhaitons savoir quelles sont les parts de cette formation et du recyclage sur le total des formations HSCT. Leur totalité est-elle consacrée au SIAPP ? Par rapport à cette formation, quelle est la différence entre les Directions d'Orly et de Roissy ? Nous relevons 2 535 heures pour ORYS et ORYW, mais 6 140 heures pour les unités opérationnelles de CDG1, CDGA et CDGE, alors que la différence entre les équipes ERP n'est que de deux équipes. Le chiffre pour Orly devrait représenter la moitié de celui de Roissy. Cela signifie-t-il que tous les ERP ne pourront pas effectuer leur recyclage en 2007 ? Sachant que la date au plus tard est janvier 2009, ce recyclage sera-t-il étalé sur 2008 et 2009 ? S'agissant de la Direction Escal, comment se fait-il qu'il n'y ait pas de formation HSCT prévue, alors que justement les deux CHSCT qui regroupent les personnels de l'Escal travaillent actuellement à une formation « geste et posture » spécifiquement adaptée aux collaborateurs de l'Escal ? En effet, le nombre d'accidents y est important. S'agit-il d'un oubli ? Enfin, les formations transversales au niveau de l'ensemble de l'Entreprise concernent les RH, mais pas du tout le domaine HSCT. Or, nous considérons essentiel que l'ensemble des managers soit sensibilisé à ces questions, et en particulier la Direction de la Communication. Il serait également bon de prévoir des formations en ergonomie au sein de cette Direction. L'encadrement doit être sensibilisé aux questions HSCT. Certains managers manquent particulièrement de connaissances et leur formation est nécessaire. Pour finir, quel est le point de vue de la Commission formation du CE sur le plan de formation 2007\* ?

\*la commission Formation est présidée par l'UNSA SAPAP. La présidente de la commission n'a pas réuni sa commission, c'est le secrétariat du CE qui a convoqué la commission. Bien entendu, l'UNSA ne s'exprimera pas en séance sur la question. La direction répondra seulement que la commission de suivi de l'accord a été réunie.

**Melle MARTIN (FO).**- Il ne faut pas confondre la Commission de suivi de l'accord de formation et la Commission formation du CE. La Commission de suivi de l'accord est présidée par la Direction et y sont présentes les organisations syndicales signataires. Mon intervention concernait la Commission formation du CE qui regroupe nos experts en la matière. Je ne sais pas s'il est possible de parler de vacance de présidence. Il y a un Président. Est-il démissionnaire ou non ? S'il est démissionnaire, laissons-nous la présidence vacante dans l'attente des élections ? Cette commission a pour rôle d'éclairer le CE, notamment sur le plan de formation. Même s'il n'y avait pas de Président formellement présent lors de la réunion, quel avis général ses membres ont-ils donné ? Je connais le point de vue des membres de FO, mais j'aimerais également connaître celui des autres afin de pouvoir me positionner.

*Le projet de plan de formation 2007 reçoit 3 voix favorables, 3 voix défavorables et 10 abstentions. Les absents sont au nombre de 2.*