

DU RIFIFI AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'AFPA

Départ du Président Barou
Contrat d'Objectifs et de Performance reporté
Plan d'Investissement Compétences de 15 milliards d'euros
Réforme de la Formation Professionnelle

et les salarié-e-s de l'Afpa dans tout ça !

PIC
CA
COP

CA
PIC
COP

L'édito du Secrétaire Général

Dans l'édito du mois d'octobre, j'évoquais « l'automne de tous les dangers ». Situation de trésorerie au bord de la rupture, bras de fer à l'interne même du CA pour faire valider les traités d'apport par l'État, Bercy ne voulant pas se trouver dans la situation de devoir éponger les déficits de l'EPIC. Sur ce deuxième point, un compromis a été trouvé lors du CA du 19 octobre avec une validation « provisoire » de la comptabilité analytique, première étape pour permettre de valider ces fameux traités d'apport en décembre. Doit-on faire un lien de cause à effet, ce même jour le Président de l'AFPA, Yves Barou, informait les membres du Conseil d'Administration qu'il quittait ses fonctions à la fin de l'année. C'était l'occasion pour les uns et les autres de faire l'éloge de son action. Tout cela pour finalement le « débarquer » dès ce mois pour « insubordination ». Au-delà de la personne, cela pose question sur les raisons profondes de ce désaveu.

Quel plan (machiavélique ?) aurait-il été dans l'incapacité de soutenir ?

Les orientations stratégiques de la Direction Générale, que tout le monde attend, non sans une certaine impatience, devaient être étudiées dans le cadre du Comité Stratégique du CA. Or, alors que ce comité devait rendre son avis lors du CA de décembre, il décide de prolonger son travail jusqu'au mois de mars prochain et de décaler, bien sûr, d'autant le COP (Contrat d'Objectifs et de Performance) négocié avec l'État. Cette demande, en plus de l'impérieuse obligation que ce travail soit fait dans les meilleures conditions, se justifie par la nécessité de voir la direction que va prendre la réforme de la formation professionnelle et le Plan d'Investissement Compétences (PIC) qui va avec.

Choix judicieux.

Et la situation financière me direz-vous ? En la matière, il apparaît que les encaissements clients se sont améliorés en octobre de manière significative (15M€ récupérés tout de même), garantissant ainsi le paiement pour novembre des cotisations sociale et des salaires. Décembre n'est pas encore totalement bouclé, mais l'État a enfin trouvé un processus sécurisé (juridiquement parlant) pour lui permettre de soutenir l'AFPA. Espérons juste ne pas en avoir besoin, l'AFPA et ses salariés ne sont pas des mendiants. Ce que nous voulons tous, c'est de l'ACTIVITÉ.

La réforme de la formation professionnelle tombe à PIC ?

Des négociations « Anges ou Démons »

LE POINT
NÉGO ?



**VARIATION
D'ACTIVITE**

L'enfer est pavé de bonnes intentions !

Pour rappel, au printemps dernier, suite à des retours infructueux d'appels d'offres, certaines régions effrayées par le spectre de la sous activité avaient sorti de leurs chapeaux pointus, des mesures d'urgence pour « rassurer » les salariés apeurés par le risque de perdre leur emploi.

Les OS, craignant des coups de balai intempestifs ou pire encore une chasse aux sorcières improvisée, ont exigé en juin dernier, la tenue d'une négociation pour aboutir à des mesures nationales d'accompagnement réfléchies, sécurisantes et transparentes pour tous les salariés de l'Afpa !

Depuis, deux séances se sont déroulées au cours desquelles nous avons relevé malheureusement beaucoup de sornettes !

Après quelques stupeurs et tremblements, la Cfdt a déploré :

- L'absence d'engagement de la direction sur des objectifs, des procédures, des moyens humains et financiers.
- Une mascarade de définitions avec des confusions pour qualifier les problématiques (sans activité, sous production, suractivité, manque activité à long terme, mobilité définitive, pérenne, temporaire...).
- Une notion plus que floue du volontariat avec des dérives d'intimidation possibles.
- Des outils de gestion de l'emploi et des compétences (passerelles métiers, bourses d'emploi...) disparus dans un tour de passe-passe.

La direction, « en gentille marraine », s'est engagée à :

- Doubler cette négociation d'un deuxième volet sur les outils RH de gestion des emplois et des compétences dès le début 2018.
- Recentrer l'objectif de cette première négociation sur l'accompagnement des salariés dans la gestion de leur emploi qu'ils soient en panne d'activité ou en pleine activité.
- Rallonger le nombre de séances et de négociateurs !

ESPÉRONS QUE PAS TROP DE CHATS NOIRS SE PROMÈNERONT SUR LE CHEMIN DE LA VARIATION D'ACTIVITÉ !

LE POINT
NÉGO ?

**LE DROIT À LA
DÉCONNEXION**

Attention à la pensée magique!

Pour la Cfdt, dans le chaudron de cette négociation, deux ingrédients sont à incorporer conformément à la recette de notre grande sorcière « la loi » :

- Le droit à la déconnexion (ne pas être contacté ou avoir à assurer du travail hors temps de travail).
- Le respect de l'équilibre des temps de vie et de travail.

Pour cela, le futur accord doit préserver absolument la liberté et l'autonomie des salariés tout en les protégeant de « possessions sataniques ou dépendances maléfiques ! »

La Cfdt ne se laissera pas ensorcelée par les mesures fantomatiques annoncées sur la conciliation des différents temps de vie (horaires de réunion, temps de déplacement...) ni par un éventuel cadre démoniaque sur le droit à la déconnexion (coupure du serveur hors horaires de travail)

TOUT COMPTE FAIT, UN POINT DE VUE PAS TRÈS SORCIER !

ACCORD RPS

Notre carrosse est en train de se transformer en citrouille !

Après presque une année de négociation qui laissait penser qu'un accord ambitieux allait voir le jour dans l'intérêt de tous les salariés... Le sort s'acharne !

La DRH vampirise le texte en plaçant trop souvent la hiérarchie au cœur du dispositif de traitement des RPS, reniant ainsi aux salariés la possibilité d'agir positivement sur la qualité du travail pour mieux prévenir les RPS

Les propositions des OS sont ainsi tombées aux oubliettes. Nous avons dû alerter « SOS Fantômes » en la personne de la DG pour tenter de voir ressurgir nos demandes des catacombes :

- La mise en place de collectifs métiers s'auto saisissant d'un problème du travail sans attendre que la hiérarchie donne le feu vert pour en parler autant que de besoin, lors de réunions.
- Des ordres du jour établis conjointement par le management et les OS pour les commissions paritaires régionales et nationales.
- Un processus de décision qui intègre la vision de tous les acteurs et notamment sur la réalité du travail (collectifs, CHSCT, représentants du personnel, hiérarchie) avec des relevés de décision rapide (15 jours)
- Un contenu de formation co -construit avec les partenaires sociaux et la direction de la formation pour les salariés volontaires à l'animation d'un collectif métier.

NOUS ESPÉRONS QUE LA DG NOUS ENTENDRA SINON « ENTERREMENT DE PREMIÈRE CLASSE GARANTI ! »

TÉLÉ TRAVAIL

NON aux formules abracadabrantes !

Nouveau droit accessible à tous mais on sent une hiérarchie qui, bien qu'obligée de mettre en place cette nouvelle modalité, a la trouille de perdre du pouvoir et grime ainsi les mesures proposées :

- Une concertation blafarde et déséquilibrée entre le salarié et son hiérarchique
- Une garantie brumeuse d'équité de traitement des demandes
- Un salarié joignable sur des tranches horaires d'enfer
- Exclusion étrange de certaines catégories de personnel
- Un rituel arbitraire de 4 jours maximum de télétravail par mois
- Pas d'élixir de formation et d'accompagnement des managers à ce e-management
- Une incantation de la direction pour une production majorée des télétravailleurs
- Une mise en bière de la prise en charge des frais (internet, chauffage, électricité...)

MAGIE OU MAGIE NOIRE ? L'AVENIR NOUS LE DIRA ET NOUS NE FERONS PAS QUE CROISER LES DOIGTS !

AVENANT À L'ACCORD FORMATION

une simple potion et non un philtre magique !

Après avoir torturé la direction pendant plus d'une année pour enlever du texte, verrues et nez crochus, nous avons enfin abouti à une version moins repoussante (réalisation du CPF en tout ou partie sur temps de travail avec abondement maximum de 400 h, tutorat amplifié des nouveaux formateurs, 1 jour pour du conseil évolution professionnelle...)

Une Prédiction : la Cfdt va signer cet avenant...

MAIS EN BON AVOCAT DU DIABLE, CE PROJET RISQUE DE FINIR DANS LES FLAMMES DE L'ENFER !



