

Rentrée 2020 *entre chaud et froid !*



L'édito du Secrétaire Général

Une rentrée entre espoir et inquiétude, marquée par une crise sanitaire sans précédent ! Pendant deux mois de confinement et une reprise progressive avec des mesures barrières très strictes, chaque salarié de l'Afpa a démontré des capacités d'adaptation et de mobilisation reconnues par beaucoup. La formation à distance et le télétravail ne sont plus des « gros mots » ! Aujourd'hui une grande majorité reconnaît leur bien-fondé et leur utilité. La nouvelle négociation sur le télétravail qui vient de commencer devrait nous permettre d'améliorer grandement la charte unilatérale actuelle.

ESPOIR : Le 24 juillet, Pascale d'Artois nous décrit une semaine fabuleuse pour l'Afpa ! D'abord la visite à l'Afpa de Lille-Lomme de la nouvelle Ministre du travail, Elisabeth Borne, qui annonce notamment que l'Afpa va accompagner 35000 + 45000 « jeunes décrocheurs » jusqu'à fin 2022 (235M€ et 315M€). Puis une autre bonne nouvelle où l'Afpa s'inscrit avec plusieurs partenaires dans un programme « Territoires d'Industrie ».

INQUIÉTUDE : 27 juillet, Pascale d'Artois, nous annonce dans un communiqué laconique, l'annulation de l'homologation du PSE de l'AFPA par la DIRECCTE, suite à la décision du Tribunal administratif.

Même si la situation est compliquée, la CFDT garde espoir.

L'AFPA a toute sa place pour participer à la formation et l'accompagnement des nombreuses personnes qui sont et vont être touchées par la crise sociale dans laquelle nous sommes rentrés. La situation du pays est suffisamment grave pour que l'utilité de l'AFPA soit encore plus d'actualité aujourd'hui.

Le plan jeunes, « Promo 16-18 », est une première réponse. Cette annonce a été saluée par toutes les Organisations Syndicales. Il doit permettre à notre Agence de retrouver un peu plus d'équilibre financier.

Mais il faut que ce soit un signal qui nous montre que l'État s'engage enfin sur du long terme afin de durablement pérenniser l'Afpa. La CFDT attend d'autres gestes forts, notamment des décisions concernant certaines dettes.

Nous avons organisé un Conseil Syndical National du 8 au 10 septembre où pratiquement toutes les Régions étaient représentées. Deux journées de travail bien remplies !

Notre avocat, Stéphane Ducrocq, était présent ainsi que Philippe Berhault, Secrétaire Général de notre Fédération PSTE. La Confédération nous soutient également et sera notre porte-parole au niveau du Gouvernement.

Concernant l'annulation du PSE qui met l'Afpa dans une situation complexe, la CFDT peut accompagner des solutions solides juridiquement, visant à sécuriser nos collègues partis, ceux qui demandent leur réintégration ...

Mais la CFDT veut aussi améliorer les conditions de travail des salariés de l'AFPA en exigeant, par exemple, des augmentations de salaires, devenues indispensables après 10 ans de disette !

Syndicat Cfdt FPA
Tour Cityscope
3 rue Franklin
93 100 Montreuil
Tél. : 06 86 52 72 84
cfdtafpa@gmail.com
www.facebook.com/cfdtafpa

© cfdtafpa
Directeur de publication
Bruno André
Secrétaire Général



PLUS DE PSE

Qui sont les responsables d'un tel fiasco ?

L'État : Il y a plus de 10 ans, 12 000 personnes travaillaient à l'Afpa.

Une succession de plans :

- 2010 : premier démantèlement avec le transfert des psychos à Pôle Emploi,
- Puis la politique RH « un seul remplacement pour trois départs » (nouveau modèle de gestion des emplois dans nos entreprises !),
- Un plan de refondation,
- Pour finir un PSE pour aboutir à 5 500 CDI aujourd'hui !

L'Association Afpa, jusqu'alors bras armé de l'État pour sa politique de formation professionnelle, est jetée dans les bras des Conseils Régionaux dans le cadre de la décentralisation, mais, sans aucune vision, ni ligne directrice. Chaque Conseil Régional a joué sa partition avec sa propre politique d'appel d'offres : AO stricts, certains avec des partenariats particuliers voire obligatoires ou d'autres (rares) en jouant la carte Afpa.

2007, arrivée de Nicolas Sarkozy accompagnée de la nomination de Philippe Cailla comme Directeur Général avec un objectif (non avoué), « en finir avec l'Afpa ».

2012 François Hollande est élu... À 6 mois près, nous aurions pu être en liquidation ! On s'en sort avec la création de l'UES Afpa sous statut d'EPIC et de ses 2 filiales. Des actions ponctuelles comme le « plan 500000 », Prépa Compétences...

Résultat... ?

Malgré la baisse des effectifs, des salaires bridés, des mobilités imposées, les déficits s'accumulent. Bercy, se référant aux rapports de l'IGAS/IGF, ainsi que celui de la Cour des Comptes, considère que seul un plan d'envergure peut permettre un retour à l'équilibre, et demande à notre Directrice Générale de réorganiser l'UES Afpa, avec à la clef 1500 départs et 600 créations de nouveaux postes (mi-octobre 2018). La précipitation, les manques de réflexion et de consultation des partenaires sociaux donnent à l'Afpa la palme de la longévité d'un PSE (ordinairement de 4 mois). Sans compter que le dégraissage RH prend largement le dessus sur des projets novateurs et structurants, susceptibles de redynamiser la « machine Afpa » et son personnel.

Ce résumé très rapide démontre bien que l'État n'a jamais eu une stratégie de développement à long terme de nos activités et que notre Gouvernance a une large part de responsabilité dans ce fiasco. Jamais une projection à long terme n'a vu le jour avec de véritables engagements sur la durée, ni de stratégie lisible. Seules des actions « One shot » (souvent teintées d'intérêts politiques) ont été financées sans possibilité d'inscrire des axes de développement sur plusieurs années.

La Direction de l'Afpa et son Management : Une gestion verticale avec un empilement hiérarchique et fonctionnel jamais remis en question. Un modèle dépassé qui pourrait être remplacé par une gestion de type « Projet » dans une entreprise à haute valeur intellectuelle comme la nôtre. Des décisions prises par un petit groupe de « sachants » au niveau national ou dans les Directions Régionales, sans aucune concertation avec le terrain ou alors en faisant semblant. Certains directeurs ne sont



pas à leur place, voire dangereux, et « recyclés » sur des opportunités de postes disponibles sans réelle vérification des compétences !

Résultats... ?

Des personnels fatigués, des alertes RPS, des arrêts de travail, avec malgré tout, des salariés toujours impliqués et engagés (exemple pendant le confinement), mais toujours sans aucune reconnaissance.

Pour la mise en œuvre du PSE, des moyens importants auront été mobilisés :

- Une nouvelle « Direction du Plan » (organisation et juridique)
- Le cabinet ALIXIO, présidé par Raymond SOUBIE, le « grand spécialiste » des relations sociales qui court sur tous les plateaux de télévision à chaque plan social important et dossier retraite... !

Le cabinet ALIXIO, pour sortir les Livres I et II (copier-coller d'autres PSE !) dont la première version était truffée d'erreurs, aurait coûté 800 000 euros selon la Direction ! La partie RPS a été remise en question deux fois par un tribunal, et notamment dernièrement par la décision du Tribunal Administratif d'annulation de l'homologation de ce PSE, sans oublier les « catégories professionnelles » insuffisamment précises. On peut faire le constat qu'il n'y a pas eu de travail de fond, malgré les avertissements de notre avocat.

Les Organisations Syndicales : Après une période unitaire où il fallait combattre ce PSE tel qu'il était proposé initialement dans sa première version en faisant peser un risque de licenciement sur près de 2000 salariés, les Organisations Syndicales Représentatives se sont divisées en deux :

- **CGT et SUD ne voulant pas d'accord et restant sur une ligne dure qui s'est traduite par le refus de signer un accord majoritaire et le déclenchement de plusieurs recours auprès des Tribunaux.**
- **CFDT et FO souhaitant améliorer nettement les conditions du Plan aussi bien pour les départs que pour ceux qui resteront. Malheureusement à nous deux, nous n'étions pas majoritaires, et nos arguments pour associer CGT ou SUD n'ont pas été entendus par ces OSR, et ceux de la Direction non plus.**
- **CFE-CGC, non représentative, jouant sa partition en solo et critiquant les autres OS.**

Aux élections professionnelles de décembre 2019, les deux syndicats opposés à un accord ont été désavoués. Certes, la participation a été faible et les 3 premières OS sont très proches, mais SUD n'est plus représentatif et la CGT passe de première à troisième organisation. Malgré ce résultat émanant d'une consultation démocratique, CGT et SUD déposent un recours au Tribunal Administratif de Montreuil pour faire annuler le Plan. Nous en connaissons l'issue, du moins une partie !

Maintenant, que va-t-il se passer ? L'État et l'Afpa vont faire appel. Ils ont jusqu'au 27 septembre pour effectuer la démarche. Le juge aura 3 mois pour répondre, soit d'ici la seconde quinzaine de décembre. En cas de réponse défavorable, il faudra trouver une solution juridique solide qui garantisse les mesures du plan et permette à l'Afpa de continuer ses activités de façon plus sereine.

Quoi de neuf pour la RENTRÉE de septembre 2020

Un Nouveau protocole d'accord signé par toutes les OS

Les négos ont repris de plus belle mais petite nouveauté nous avons signé en juin 2020 un protocole d'accord de séquençement, vous me direz c'est quoi encore ce machin ??

Alors, le protocole d'accord de séquençement, est un document dans lequel on précise officiellement un certain nombre de règles durant les périodes de négos, ce qui devrait nous permettre de nous affranchir des malentendus, de travailler plus sur le fond et de rendre ainsi le travail plus fluide

Accord NAO et Frais de déplacement

Cours de chant, toujours la même rengaine « c'est la même chanson »,

OU

« Non rien de rien... non vous n'aurez toujours rien »

Après 3 séances de négo aucune avancée sur les salaires, ni sur la PRU, et toujours le même argument, l'état nous paye nos salaires et notre EBE n'est pas bon. Donc... pas de retour à l'équilibre = pas d'augmentation.

Plus de 10 ans que ça dure, maintenant STOP !

la CFDT défend en priorité une augmentation de la PRU qui bénéficie davantage aux plus petits salaires.

4 thématiques au programme

Accord Télétravail

Enfin on travaille sur le télétravail, première réunion à la demande de la direction, réunion de travail préliminaire pour construire le questionnaire de l'enquête. Un cabinet extérieur se chargera de la mise en œuvre du lancement prévu pour octobre et destiné à tous les salariés.

La négociation se fera en 3 phases pour un total de 15 réunions

- Phase 1 pour les métiers plus facilement télétravaillables,
- phase 2 plus dédiée aux formateurs,
- phase 3 pour les métiers où le télétravail semble impossible. Un objectif : tout le monde doit pouvoir télétravailler s'il le souhaite.

la CFDT toujours en pointe !

Accord Egalité professionnelle

Classe d'été... La cloche a sonné... Rendez vos copies.

Après 3 séances en sprint de négociation cet été les 9 juillet, 28 juillet et 1^{er} Septembre, nous avons pu rendre une copie d'accord correcte sachant que nous recommencerons le travail sur ce sujet à partir de janvier 2021. Seules 3 OS sur 4 ont signé.

C'est tout pour cette rentrée...

