

RAPPORT SYNAFPA sur l'actualité revendicative

Bureau Fédéral
mercredi 27 et jeudi 28 janvier 2021

Le SYNAFPA souhaite à toutes et tous une excellente année 2021

FOCUS SUR L'ESSENTIEL

Nouvel épisode de la série PSE

La **Cour Administrative d'Appel de Versailles** a tenu audience, mardi 15 décembre 2020 pour statuer sur la décision d'annulation de l'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi par le Tribunal Administratif de Montreuil du 23 juillet 2020.

La Cour Administrative d'Appel annule partiellement la décision du Tribunal Administratif pour avoir retenu l'illégalité des catégories professionnelles. Elle confirme ainsi la légalité de ces catégories professionnelles et le fait que l'Afpa a bien respecté les obligations lui incombant.

En revanche, la Cour Administrative d'Appel confirme la décision du Tribunal Administratif sur **l'erreur de droit** de la Direccte résultant de l'absence de contrôle du respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques. De ce fait, elle confirme l'annulation de l'homologation du plan. L'Afpa étudiera en lien avec ses tutelles la possibilité et la pertinence de déposer un pourvoi auprès du Conseil d'État.

Cette nouvelle décision ne remet pas en cause ni la nouvelle organisation présentée aux instances représentatives du personnel, ni les engagements pris jusqu'alors (départs effectifs, DTFC, mobilités internes...).

Il faut aujourd'hui que la direction trouve une solution pour les 44 personnes qui auraient dû quitter l'Afpa dans le cadre du PSE et qui n'avaient pas été notifiées avant le 27/07/2020, date de décision du Tribunal Administratif de Montreuil. Une négociation est en cours pour mettre en place un dispositif de Rupture Conventionnelle Collective, qui devrait permettre de solutionner ces derniers cas dans des conditions les plus satisfaisantes possibles.

De plus, la Direction est en lien avec les Ministères pour éviter aux salariés partis en retraite et DTFC d'avoir à supporter les coûts liés aux paiements des charges sociales et fiscales sur les primes versées qui, de fait, ne sont plus exonérées.

Rédacteur :
Djamila
Sadouni,
Membre BF,
Secrétaire
nationale du
SYNAFPA
Document rédigé
le 25 janv 21
Période
considérée :
décembre/janvier

Le SYNAFPA a envoyé **une lettre ouverte** à la direction de l'Afpa rappelant son engagement à poursuivre la défense des intérêts des salarié-es partis et restants et précisant ses revendications.

Rien de croustillant sur la NAO. Il faut faire une croix sur la demande d'augmentation de salaire de 70€ pour tous. Cependant, suite à des concertations avec Bercy, une **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat de 400€** a été versée à une grande partie du personnel. Pour la CFDT AFPA, c'est un peu la « **prime de la déception** ». D'autant qu'il ne s'agit que de la prime Macron dispensée de charges, non imposable et versable jusqu'au 31/12/2020. La direction versera en janvier 2021 une prime de même montant, mais soumise à charges sociales et impôt sur le revenu, pour les salariés dont la rémunération est supérieure ou égale à 3 Smic. Elle étudie aussi la possibilité d'ajouter les CCD qui ont quitté l'AFPA avant la fin décembre au moment du versement de la prime. C'est toutefois mieux que rien, et cela représente un peu de la reconnaissance attendue pour tous les efforts faits cette année. Sans que cela soit une découverte, la précarisation est en hausse à l'AFPA et cette prime en montre les effets néfastes car de nombreux CDD en ont été exclus.

La négociation 2020 se termine le 27 janvier avec un projet d'accord mis à la signature.

Le premier COP (**Contrat d'Objectif et de Performance**) se met en place dans une période particulière. Depuis le passage en Epic et la nécessité d'un COP, l'Agence Afpa a été impactée par 2 années d'incertitude liées aux péripéties d'un PSE, des élections professionnelles et une année de crise sanitaire. On y trouve des indicateurs de performance mais toutefois la diminution des effectifs RH met en péril l'atteinte des objectifs. En effet et pour exemples : Comment accroître l'offre de service d'accompagnement alors que les équipes en charge du sourcing et des prestations internes sont en pleine réorganisation ? Comment augmenter la satisfaction des bénéficiaires alors qu'on observe une précarisation globale des salariés et plus particulièrement des formateurs ? Comment conjuguer l'externalisation de l'hébergements (cf. ci-dessous SPSI) et de la restauration avec la satisfaction des clients/stagiaires ? Comment atteindre l'objectif d'équilibre de l'EBE ? La CFDT AFPA est très inquiète quant à la concrétisation de ce premier COP. D'autant plus qu'après une information-consultation en CSE Central début janvier où les OS ont très majoritairement donné un avis défavorable, le CA extraordinaire du 21 janvier, où il devait être voté, a été annulé et reporté à une date ultérieure sans la préciser !

Dans le cadre de son SPSI (**Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière**), l'Afpa souhaite améliorer le service d'hébergement offert à ses stagiaires tout en maintenant cette prestation dans ses centres. Pour ce faire, elle a signé, le 09 décembre 2020, un contrat de partenariat avec CDC Habitat (Caisse de Dépôt et

Consignation : 1^{er} bailleur social en France), et sa filiale **Adoma**, pour une durée de 10 ans, renouvelable. Adoma engagerait une enveloppe de plus de 56 M€. 12,6 M€ de cette enveloppe seront dédiés à l'acquisition de bâtiments d'hébergement situés sur 4 centres : Créteil, Rennes, Saint-Herblain et Stains. Pour la région Pays de la Loire (St Herblain), le Président du CSE affirmait aux élus le 21/01 que rien n'était encore fait. Pour St Herblain, il s'agit des hébergements mais aussi de la restauration. La CFDT régionale y voit encore une étape d'un démantèlement commencé en 2010 avec le départ des psychologues du travail pour Pôle Emploi.

Dans le cadre de sa réponse à l'**APP (appel à projets) du plan "France relance"** pour la rénovation énergétique des bâtiments publics, l'Afpa va bénéficier d'un financement de 27,8 M€. Ce vaste chantier de rénovation du parc immobilier s'inscrit dans la démarche de responsabilité sociétale d'entreprise dans laquelle elle s'engage. 126 dossiers ont été retenus sur 165 déposés : 3,2 M€ pour équiper 96 centres de bornes de recharge pour véhicules électriques et 24,6 M€ pour des travaux générateurs d'économies d'énergie (chauffage, toiture, isolation, menuiserie, remplacement éclairage). Cela représente 30 % du budget affecté aux ministères sociaux. Les travaux de rénovation énergétique prévus dans le cadre de ces projets sont indépendants et pleinement compatibles avec les projets **Ambition Territoire (ex Afpa Village)**. Les interventions n'auront lieu que sur les bâtiments qui ont une activité pérenne, qui resteront la propriété de l'Afpa, et qui sont inclus dans le SPSI.

La **Promo 16-18** se met en place doucement...L'Afpa rencontre des difficultés de sourcing pour alimenter ce dispositif. Pour exemple, à St Herblain : la formation a commencé le 04/01/2021. L'entrée du 11/01 est décalée au 18/01 car il n'y avait que 3 stagiaires. Le minimum pour l'ouverture est de 6. Pour St Nazaire, il n'y a qu'un seul groupe de 7 jeunes. Une entrée initialement prévue le 07/01 a été reportée au 18/01 car il n'y avait que 4 jeunes inscrits.

POINT NEGOCIATIONS

L'**Accord Télétravail** est à la signature jusqu'au 05/02/2021. Il précise que :

- Le passage en télétravail repose sur le volontariat du salarié et nécessite l'accord de son responsable hiérarchique ; rien n'est possible sans ce double volontariat.
- Un télétravail régulier pouvant aller jusqu'à 2 jours par semaine fractionnables par ½ journée. Peut s'y ajouter un forfait de 5 jours de télétravail pour gérer des circonstances exceptionnelles ;
- Pour le seul télétravail régulier, la direction a prévu une participation aux frais de 110€ par an. S'y ajoute une indemnité d'installation qui peut s'élever jusqu'à 150€ sous réserve de factures justificatives ;
- En dehors du télétravail régulier, les salariés peuvent aussi demander à bénéficier d'un télétravail occasionnel forfaitaire sur la base d'un maximum de 20 jours par an.

La CFDT AFPA avait initié un travail et lancé un enquête Travail à Distance auprès des salariés en juin 2016 : 1539 collègues y avaient répondu. Les négociations précédentes n'ayant pas abouti (seule la CFDT avait signé le projet d'accord), la direction a rédigé une charte Télétravail, mise en œuvre fin 2019.

Le SYNAFPA consulte ses adhérents avant d'engager sa signature.

RAPPORT SYNAFPA sur l'actualité revendicative

En complément l'AFPA a lancé une enquête auprès des salariés, nous devrions avoir le résultat prochainement. Les OSR avaient participé au cahier des charges.

Des négociations **Intéressement**, **Egalité Professionnelle Femmes/Hommes**, **Télétravail suite**, **Temps de Vie**, **GPEC** et **Déprécarisation** sont fixées tout au long du 1^{er} semestre 2021. Un agenda social encore bien chargé, avec les CSE d'établissement et le CSE Central, plus les petits imprévus !