

GPEC

Un Point de vigilance :
"En cours de négociation, ce processus risque de laisser sur le côté des salarié.es moins préparé.es, moins à l'aise avec ce type d'outil !"

*L'édito du
Secrétaire
Général*



Ma région d'origine, AURA, a été au cœur d'un drame où 2 femmes ont été assassinées sur leur lieu de travail. Une d'elle était au Pôle Emploi de Valence. En introduction de cet édito, je voulais témoigner, personnellement et au nom du syndicat Cfdt-FPA, de notre entière solidarité avec les personnels de Pôle Emploi et du centre AFPA de Valence qui ont été très touchés, et bien sûr apporter tout notre soutien aux familles et proches des victimes.

Cet acte extrême est un révélateur des tensions de notre société, engendrées par une crise économique débutée dans les années 70 avec un chômage élevé et des entreprises toujours à la recherche de profits où la RESSOURCE humaine est souvent la seule variable d'ajustement. L'AFPA, sous contrôle de BERCY, n'y échappe pas avec une compression des effectifs et un recours massif aux emplois précaires (CDD, intérimaires, autoentrepreneurs), comme c'est le cas actuellement de 1200 formateurs (classe 9) en CDD, soit 70% ! De quoi alimenter la négociation sur la déprécarisation qui vient de commencer...

La situation sanitaire actuelle, couplée aux difficultés économiques, peut générer des comportements agressifs à cause d'un isolement très important où l'on voit une forte hausse de maladies liées au stress, à la perte de relations sociales et professionnelles, la solitude, la paupérisation... La Cfdt est attentive aux situations de nos collègues qui travaillent dans les accueils de centre et dans les services de recrutement et sont donc en contact permanent avec le public. Nous avons plusieurs retours de terrain témoignant de difficultés. Au-delà du moment de l'émotion dû à ce drame, les directions régionales doivent prendre des dispositions particulières pour anticiper au mieux et rassurer les personnels (fiches de signalement, aménagement des locaux, personnel supplémentaire, formations, valorisation de l'activité accueil...). Aujourd'hui, ce doit être tolérance Zéro pour tous les actes d'incivilité.

En complément, nos modes de gestion déshumanisés et de relations à travers les réseaux sociaux et les sites Internet excluent des citoyens et peuvent créer des frustrations. L'AFPA n'y échappe pas et notre syndicat est extrêmement vigilant sur les projets de la Direction, comme le développement d'afpaTalents et la création de l'Université des Talents, qui peuvent apparaître comme des outils magiques et allégeant les tâches des services RH, en privilégiant l'auto-positionnement et l'auto-évaluation. La prochaine GPEC en cours de négociation, va embarquer ce processus. Le risque, là encore, est que les moins familiers ou les moins impliqués dans l'utilisation de ces outils, soient laissés sur le côté.

Je termine par un mot d'humeur concernant le non-respect du dialogue social de la part de notre DRH national, qui écrit à l'ensemble du personnel sur le contenu de la négociation « rémunérations et temps de travail », alors que le document à signer n'est toujours pas remis aux Organisations Syndicales Représentatives... « Non Monsieur le DRH, si vos mesurette ne sont pas mises en œuvre, ce ne sera pas à cause de la non signature de cet accord par les méchants syndicats, mais bien de la faute de la Direction qui, depuis 10 ans, ne donne aucune augmentation de salaires significatives !

Et 1 et 2 et 3 Négos signées !

Négo Télétravail

Eh oui nous l'attendions depuis 2015, l'accord sur le Télétravail, que la CFTD avait initié à l'AFPA, c'est aujourd'hui chose faite.

Après la signature des 2 accords sur l'Égalité Professionnelle et celui sur les RPS voici enfin l'accord sur le télétravail qui vient d'être signé le 5 février par les 4 OS représentatives.

Je rappelle pour ceux qui prennent le train en marche que cet accord comprend 3 phases. En effet, dans l'accord de séquençage signé en juin 2020, nous avons échelonné la mise en place du télétravail afin de trouver une solution pour tous les salariés.

Les 3 périodes sont définies ainsi :

- Une 1ère période de négociation qui devait se terminer au plus tard le 15 octobre 2020, comprenant 3 séances afin de permettre d'installer le télétravail dans le principe pour les emplois qui le permettent. La 1ère réunion de négociation devait permettre à chaque organisation syndicale de porter les revendications de ses adhérents
- Une 2nde période de négociation qui durera environ une année (6 réunions) pour se terminer fin novembre 2021 et dont l'objectif sera d'augmenter progressivement le nombre de bénéficiaires du télétravail et de préciser les règles organisationnelles.
- Enfin, une 3ème période de négociation devant permettre à chaque salarié de bénéficier (si il ou elle le souhaite) du télétravail et que personne ne soit discriminé.

À la fin de chaque période, la direction présente un texte issu des négociations en vue de la signature d'un accord, lequel comprendra systématiquement les conditions financières de mise en œuvre du télétravail.

Même si nous sommes satisfaits du travail effectué lors des négos et des accords signés, il n'en reste pas moins que nous sommes très inquiets quant à l'issue de l'accord NAO.

En effet, la Direction, derrière le motif du Ministère des Finances, ne cesse de nous rappeler que rien ne pourra être entrepris en matière d'augmentation tant que l'équilibre financier ne sera pas atteint.

Alors certes nous voyons des propositions d'augmentation sur certains points, mais ne nous trompons pas nous sommes loin, très très loin, de ce que nous pouvons considérer comme une avancée sur les salaires.

Par exemple : l'augmentation de seulement 0,008 € du remboursement des frais kilométriques illustre à lui seul l'incapacité de la direction à proposer quelque chose de sérieux. C'est sans parler des frais liés à la mobilité durable pour ceux qui utiliseraient des transports verts (vélos, covoiturage...) de 10 €/mois, alors que la CFTD demande 30 €, mettant ainsi le remboursement au même niveau que pour les transports en commun.

Nous espérons maintenant qu'avec les nouvelles négociations sur lesquelles nous travaillons (l'intéressement, la GPEC et la déprécarisation), nous aboutirons à des accords réalistes et réalisables.

Pour cela, nous devons compter sur la Direction pour recevoir les documents de travail suffisamment tôt afin de pouvoir travailler en préparatoire de façon efficace.

En tout cas, nous savons que nous pouvons compter sur le sérieux des négociateurs CFTD qui font un travail formidable.

Prochaines réunions :

- | | |
|-------------------|------------------|
| ● GPEC | 11 et 25 février |
| ● Intéressement | 9 mars |
| ● Déprécarisation | 9 avril |

