



Le Monde d'après

Faire participer chacun à la définition de son organisation, coconstruire.

C'est peut-être, tout simplement, cela le monde d'après !



L'édito du Secrétaire Général

LE MONDE D'APRÈS

Un an après : Un an après le début de la crise sanitaire mais aussi un an après la fin de la mise en œuvre des mesures d'un PSE avorté et le début de la réorganisation de l'AFPA prévue au livre II.

Nos sociétés avaient appris de la crise, disait-on ! Le libre-échange, l'environnement, le monde du travail, les délocalisations ne sont plus les bons modèles et beaucoup de promesses sont faites. Plusieurs thématiques ressortent : le développement des circuits de consommation de proximité, la réduction des déchets, la relocalisation de certains secteurs économiques stratégiques, la préservation de la biodiversité, la valorisation des métiers de la santé ou le renforcement de notre démocratie par une plus forte participation des citoyens...

Les salariés de la première ligne ont été applaudis tous les soirs, ceux de la seconde mis en valeur avec là aussi beaucoup de promesses, notamment sur la revalorisation des salaires. Mais le constat est amer, peu de revalorisation pour les personnels de santé et pas grand-chose chez les autres. C'est aussi plus de 700 plans de départs dans les entreprises avec à la clé des milliers de salariés remerciés. La réforme de l'assurance chômage décalée sera finalement mise en œuvre partiellement le premier juillet avec pour première conséquence, une baisse moyenne de 17% des allocations de plus d'un million de personnes, etc... Laurent BERGER met en avant les actions et le positionnement de la CFDT pour soutenir et faire aboutir nos revendications.

Le PACTE DU POUVOIR DE VIVRE* est encore plus d'actualité aujourd'hui.

A l'AFPA, le constat n'est pas meilleur. Le nombre d'emplois précaires est important et nous nous rapprochons du « sombre modèle » des autres Organismes de Formation. Bercy et l'EBE** restent l'alpha et l'oméga de nos directions. Les personnes en arrêt de travail ne sont pas remplacées, laissant le travail à celles qui restent, déjà surchargées. Les accords signés, RPS et Egalité-Pro, tardent à débiter. La revalorisation des Assistant.es de Formation polyvalent.es n'est toujours pas actée. L'évolution de Formateur à Formateur Expert et vers Formateur Conseil reste toujours très aléatoire. Le transfert des restaurants vers la sous-traitance est lancé avec près de 200 emplois en moins.

Nous avons imaginé un autre monde d'après !

L'édito du Secrétaire Général
suite

La CFDT AFPA fait le pari de la confiance en privilégiant le cadre du dialogue social libéré, cohérent et constructif, permettant les débats afin d'orienter les choix que fera in-fine la direction. La construction des organisations du travail innovantes a pour but de donner à chaque collectif de travail plus d'autonomie et de les faire évoluer en y associant les salarié.es. C'est ce qui est appelé le « pari de la confiance ». Il faut sortir du schéma pyramidal et du travail en silo avec une base qui suit et un encadrement supérieur qui reste figé dans des schémas de direction classique où l'innovation et l'autonomie, de façon efficiente, n'ont pas leur place.

La Qualité de Vie au Travail (QVT) est sans doute un levier à notre disposition pour faire du « bien-être au travail » un "objet commun", en réinterrogeant le rôle des managers qui doivent passer d'une "posture du contrôle" à une "posture du facilitateur". Si les questions de la qualité de vie au travail ne sont pas nouvelles, force est de constater que la crise sanitaire et la généralisation du télétravail, qui était jusqu'alors peu entré dans les mœurs, ont mis en lumière l'urgence à prendre en charge ces enjeux. Les managers de proximité sont les maillons essentiels de ce renouveau. Manager autrement, c'est avoir conscience de l'écart entre le travail prescrit et le travail réel, c'est savoir instaurer des temps de discussion pour évaluer ces écarts et c'est voir comment les régulations peuvent se faire. Il faut aussi partager collectivement les réponses. Mais pour que les managers puissent glisser du contrôle des salariés vers plus de confiance, et ainsi développer des relations de travail qui soient plus "propices à la réussite", il faudra que notre Agence les accompagne et leur fasse également confiance, "en les positionnant dans les processus de décisions".

L'enjeu de la santé au travail est prépondérant. « La santé des personnels est en lien avec les questions de gouvernance, de management, de gestion des Ressources Humaines, du dialogue social, et c'est encore plus vrai dans la période actuelle. Il faut arriver à en faire un objet commun. » (Fabien Francou, chargé de mission à l'ANACT**).



Les salariés-es de l'AFPA doivent retrouver confiance dans les Directions, locales, régionales et nationales. C'est indispensable. La Direction doit faire confiance à son personnel et aux Organisations Syndicales. La CFDT a démontré sa capacité et sa responsabilité pour permettre ce retour de confiance. Faire participer chacun à la définition de son organisation, coconstruire, sont dans l'ADN de la CFDT ! C'est peut-être, tout simplement, cela le monde d'après !

Edito librement inspiré de : Préparation congrès PSTE - SYNDICAT CFDT EMPLOI GRAND SUD OUEST - article AEF - Votre Quotidien du 26 mars 2021 - Articles Internet

*** Le Pacte du Pouvoir de Vivre :** 19 associations, ONG et syndicats ont publié ensemble 66 propositions visant à allier justice sociale, lutte contre les inégalités et transition écologique.

**** EBE :** Excédent Brut d'Exploitation

***** ANACT :** Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

Les comptes rendus complets des négociations conduites par la Cfdt sont disponibles sur notre site cfdtafpa.org.

LE POINT
NÉGO

Accord GEPP

Temps 2 - Séance n° 7 /14
11 mars 2021 en visioconférence

THÈME : NÉGOCIATION SUR LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS GEPP QUI REMPLACE LE TERME GPEC

La 7ème séance était une séance de relecture et de validation du document présenté le 25 février 2021, et portait sur le thème « Accompagner la transformation de nos métiers en proposant des parcours de développement personnalisés ». la Direction Afpa présente un ensemble d'outils s'appuyant sur différents dispositifs dont Afpa Talents Mon Esp@ce Formation... Mais également en développant des formations en e-learning et un catalogue de formations réalisables hors du temps de travail.

La Direction apporte des mises à jour du document avec les modifications demandées lors de la dernière séance.

Point de vue CFDT

Une fois de plus, la Direction n'a pas respecté l'envoi des documents de travail conformément aux dispositions inscrites dans l'accord de séquençement.

La Cfdt s'est associée à une déclaration intersyndicale pour rappeler à la Direction ses manquements.

Afin de combler le manque de temps lié au retard de la transmission des documents, nous avons demandé à la Direction une suspension de séance le matin et une reprise des travaux l'après-midi.

Négo. Intéressement

Séance n° 4/8

13 avril 2021 en visioconférence.

THÈME : NÉGOCIATION SUR LA MISE EN PLACE D'UN PROTOCOLE D'ACCORD D'ÉPARGNE SALARIALE " INTÉRESSEMENT "

Il s'agit de construire et mettre en place un protocole d'accord sur l'intéressement salarial des salariés de l'UES.

La séance est ciblée sur le calcul de l'intéressement et de ses critères d'attribution.

L'ordre du jour de la Direction :

- Mise à jour du document avec les modifications demandées lors de la dernière séance.
- Développement des paragraphes concernant les critères (Performance Économique, Utilité Sociale, démarche RSE).

Point de vue CFDT

La direction considère comme condition " sine qua none " l'attribution d'une enveloppe d'intéressement uniquement liée à l'EBE ; La CFDT déclare avec fermeté son total désaccord sur cette condition.

La CFDT considère qu'il n'est pas possible de négocier dans ces conditions et que ce n'est pas un acte de progrès social que de prendre comme unique critère l'EBE.

En effet, ce critère n'est ni favorable aux salariés de l'UES, ni un levier d'amélioration sociale.

Après 2 heures d'échanges, l'intersyndicale demande la suspension des négociations jusqu'à la prochaine séance (juin 2021). la Direction ne dispose pas à ce jour des documents permettant de faire avancer les négociations :

- Budget prévisionnel permettant de définir l'enveloppe.
- Contrat d'Objectifs et de Performance permettant de travailler sur les critères.

UN CSEC AU GOÛT DE DOUCHE ÉCOSSAISE

Commençons par la douceur !

Au point 5 de l'ordre du jour du CSEC des 24 et 25 mars, la Direction Générale nous a présenté deux sujets plutôt enthousiasmants : **Ambition Village** et **Ambition Développement**.

Aurélien Gaucherand (Directeur National Insertion Sociale) a développé sur les écrans de nos ordinateurs d'élu-e-s contraints aux réunions Teams les futures et « Nouvelles Activités en Proximité » sur les champs de :

- L'apprenance.
- L'émancipation et de la citoyenneté.
- L'entreprenariat pour tous.
- Les tiers-lieux.
- L'accompagnement des parcours de vie.
- L'insertion professionnelle.



Une nouvelle AFPA, à la fois **tournée vers l'extérieur**, et centrale dans la mise en œuvre de nouveaux partenariats sur les territoires : souhaitant s'ouvrir et être le carrefour de l'économie innovante, sociale et solidaire. **À condition que l'ensemble du personnel volontaire soit partie prenante, au plus vite, de ces projets et que la formation qualifiante reste la colonne vertébrale de ces perspectives ambitieuses, on ne peut que se réjouir.**

Des **activités fédératrices** et d'avenir ne peuvent qu'apporter un **souffle positif et mobilisateur** aux individus et aux collectifs qui ont beaucoup souffert ces dernières années.

La présentation d'Ambition Développement par Fabrice Yeghiayan (Directeur National Développement) fut un peu moins glamour, mais

néanmoins, assez rassurante. Au-delà des objectifs généraux extrêmement ambitieux, le mot clé à retenir est « Structuration ». Du national au local, des grands chantiers aux expérimentations en passant par les divers types d'AO, une dynamique commerciale nouvelle semble vouloir se mettre en place avec plus d'interactions avec les autres services de l'Agence (expertise métier par exemple). Mais cette dynamique s'affiche surtout en accord avec les centres et leur "Ambition Territoire". De là à ce que les tensions courantes entre la production (formateurs/RF) et les équipes commerciales s'estompent, il faudra sans doute un peu de temps, mais cette recherche de structuration apportera plus d'efficacité et de cohérence entre tous les échelons et les intervenants.

Un grand programme de formation à destination de nos collègues des équipes développement est lancé pour redynamiser des équipes souvent sous tension.

Enfin, l'animation du développement veut faire « le pari de la transversalité des interactions et du travail collaboratif ». Est-ce la fin des silos si rétrogrades (pour ne pas dire ringards) dans leur modèle organisationnel ?

De tout cela nous ne pouvons aussi... que nous réjouir.

Et maintenant la douche froide !

" **Les restaurants, le cœur de mes tiers lieux** " aurait pu dire notre DG si elle avait pris la parole sur le sujet en CSEC. Sauf que pour notre direction et encore plus pour notre tutelle, la restauration n'est plus notre cœur de métier à l'AFPA et que Pascale d'Artois n'était pas présente pour parler du sujet.

C'est donc le Directeur des Ressources Humaines cumulant pas moins de tout juste 7 mois d'ancienneté dans la maison qui traite le dossier et vient nous faire la morale et donner des leçons de professionnalisme à nos équipes de restauration :

*« La restauration présente dans nos centres depuis 70 ans, a toujours sa place mais sous des formes plus innovantes et surtout non gérée par nos salariés. Il faudrait faire appel à des **professionnels** du secteur. »*

Mais, Monsieur le DRH, combien d'entreprises de restauration collective ont plus de 70 ans d'ancienneté ?

Combien d'entreprises connaissent les besoins de notre public divers et varié, pour certains en difficultés d'insertion ?

Combien d'entreprises ont aussi un service d'ingénierie sur ces métiers, reconnu par le Ministère, bureau d'étude qui développe et actualise les Titres Professionnels en lien avec les professionnels du secteur ? Qui mieux que l'Afpa, à travers ses MOOC cuisine, a su développer une image innovante des formations en restauration et par là-même de la restauration toute entière.

Les services restauration et hébergement doivent-ils être considérés comme uniquement des centres de coûts et donc de charges ? Comment la valeur ajoutée sociale liée à cette prestation est-elle évaluée ? Pour le repreneur, nos restaurants ne seront plus qu'une « pompe à fric », à rentabiliser !

Les contrats de travail seront transférés. On nous dit que toutes les garanties seront prises pour nos 186 collègues qui quitteraient l'Agence. « Tout va bien se passer, tout est prévu » : **Kaa, le serpent du Livre de la Jungle n'aurait pas dit mieux : « Aie confiance ! »**

Soyons sérieux, le milieu de la restauration collective ne fait pas dans la douceur : au gramme près, à la minute près, pression permanente ... Nous avons des raisons, malheureusement connues et justifiées, d'être inquiets pour nos collègues et pour la pérennité de la qualité du service rendu à l'AFPA.

Face à nos objections : déni de la direction

Face à nos propositions alternatives : refus d'arrêter la machine déjà lancée.

Nous soutenons nos collègues de la restauration et à travers eux, tous ceux des secteurs qui pourraient suivre car, eux aussi, en étant rejetés du « cœur de métier » : le service entretien, les filiales, le service paie, les RH avec des plateformes numérisées,... et pourquoi pas la formation qualifiante ?

Notre cœur de métier se résumera-t-il à l'avenir, dans les villages AFPA, au management et au back-office ? Nous devons dès maintenant être tous attentifs et mobilisés pour dire NON et soutenir nos collègues. L'Afpa a besoin de sérénité et de salariés impliqués qui ne soient plus inquiets pour leur avenir.

Avouons qu'il est difficile de croire que la même direction porte des projets dans l'air du temps tels qu'Ambition Village et puisse céder aux réflexes « vieillots » de l'externalisation d'un pan de ses activités ; plus-value historique mais pas cœur de métier ! Schizophrénie, ou bien devons-nous y voir l'ombre sans cesse présente et menaçante du grand Bercy ?

La douche écossaise a pour réputation d'activer et renforcer ! Attendons de voir si activation et renforcement iront dans le bon sens pour les salarié-e-s de l'Afpa. Là est une des principales responsabilités de la direction générale.



**La réalité :
C'est ça !**

