

Compte-rendu 3/6 de la Négociation Déprécarisation des emplois du 27/05/2021

Délégation Cfdt : Corinne HIERONIMUS, Nadine PASTRE, Patricia DABERE
Et pour la préparatoire : Bruno ANDRE, Brahim KHALIL
Présents pour la Direction : LE-BLON-BOITIER Philippe, MENU Florence, ROUSSEAU Adelaïde
Et les autres OS : CFE-CGC, CGT, FO

Ce qu'il faut retenir (en 1 minute)

=====

De quoi s'agit-t-il ?

Négociation sur la Déprécarisation des emplois au sein de l'UES Afpa

Situation de la négociation :

Séance n° 3/6 en date du 27 Mai 2021 en visioconférence.

Objet de la séance :

La 3^{ème} séance était une séance de travail sur le projet d'accord proposé par le DRH DS.

Apports Direction :

Document de travail :

- **Projet d'accord sur la déprécarisation des emplois au sein de l'UES AFPA**

Revendications, commentaires Cfdt :

= Voir page suivante

La délégation CFDT regrette que l'accord présenté soit très orienté sur le métier de formateur. Bien que la précarité soit très forte dans cet emploi (38% de CDD – et plus de 70% de formateurs CDD dans la classe 9 – cf. tableau des effectifs au 1^{er} février 2021), elle concerne aussi d'autres emplois (administratif, gestion, accompagnement recrutement, consultants, etc...).

L'Afpa nous présente un projet d'accord concernant la déprécarisation et nous lisons surtout des mesures qui encadrent et mènent à la précarité (CDD d'usage, CDD de mission, ...). En effet, celui-ci, tel qu'il nous est présenté, montre encore que certains points ne vont pas dans le sens de la déprécarisation ainsi que nous le souhaitons.

La délégation CFDT reviendra sur certains points durant la lecture du document, et notamment :

- Ancienneté à l'AFPA pour accéder à une possible cédésation
- Accueil et intégration
- Classification
- Temps de travail avec application de l'accord ARTT
- Refus des contrats particuliers (CDD d'usage et CDI de mission)

Nous souhaitons que des critères précis de bilan apparaissent dans cet accord :

- Distinguer les motifs de recours – remplacement ou ATA – de telle sorte d'obtenir une meilleure lisibilité
- D'avoir une réelle visibilité sur le nombre de contrats précaires initiaux et de renouvellement par personne
- D'avoir également une réelle visibilité sur la durée cumulée par personne, et ce pour tous types de contrats et prestations de service confondus
- D'identifier les services et les activités les plus utilisateurs de contrats précaires, pour dégager des orientations prioritaires en termes de recrutement

Nous rappelons nos revendications présentées lors de la 1^{ère} séance :

- Une véritable procédure d'intégration à l'embauche
- La mise en place d'un projet d'accompagnement spécifique incluant de la formation, de l'accompagnement social pour tous les contrats précaires
- La définition d'un pourcentage maximal d'emplois précaires par centre
- Une priorité d'accès aux postes ouverts en CDI
- La création de postes CDI sur des activités liées à une commande exceptionnelle excédant la durée d'un CDD, renouvellement compris

Nous souhaitons aussi que soient prises en compte des situations particulières telles que :

- Les journées enfants malades
- Les contrats de CDD embauchés sur des remplacements de salariés absents, sans terme précis
- Des successions de types de contrats et de prestations de services
- ...

La Cfdt souligne que la précarité de l'emploi à l'AFPA est plutôt récente. Elle n'a jamais fait partie de notre culture d'entreprise.

La Cfdt veut signer un accord qui engage l'AFPA dans une dynamique de recrutement pérenne visant une véritable qualité de vie au travail. Nous vous rappelons notre souhait exprimé lors de la première séance, à savoir de travailler sur un socle permettant la gestion des emplois précaires, ceci dans un cadre responsable, équitable et humain.

Le compte rendu (en + d'une minute)

Lors de la précédente réunion, les OS dans leur ensemble avaient manifesté leur mécontentement de ne pas avoir reçu d'éléments supports préalablement à la préparatoire. La réunion n'avait donc pas eu lieu.

En amont de cette 3^{ème} réunion, Monsieur LE-BLON BOITIER nous a fait passer un projet d'accord sur la déprécarisation (qu'il nous présente comme un document martyr).

La délégation CFDT a fait la **déclaration ci-dessus**.

Au regard du projet d'accord transmis, les OS expriment tour à tour leur point de vue dominé par un sentiment d'incompréhension.

En effet, le document proposé est essentiellement axé sur les Conditions de travail des CDD, les Modes de collaboration (Art. 2 - 3) et ne répond pas, en l'état, aux promesses de son intitulé. Seul l'article 1 correspond à l'essence même de la thématique de cette négociation.

A l'issue de ces premières interventions, une courte suspension de séance est demandée par les OS afin de pouvoir se concerter.

Au cours de cette concertation, les OS décident d'informer le DRH-DS de leur demande **d'aborder uniquement l'Article 1** concernant les Conditions d'intégration en CDI.

Les OS partagent la même idée, à savoir que le document proposé ne fait pas suffisamment état de la déprécarisation. Néanmoins, les attentes de travail sur cette proposition d'accord diffèrent quelque peu selon les OS. Certaines refusent d'aborder tout ou partie des articles suivants (2 et 3).

La Cfdt quant à elle exprime son refus de l'article 3 concernant les modes de collaboration : CDD d'usage et CDI de mission. Consciente que le recours aux CDD ne pourra jamais être totalement exclu comme dans toute vie d'entreprise, elle est soucieuse du fait que la direction respecte un cadre et des procédures claires et définies excluant tout débordement.

Aussi la Cfdt souhaite-t-elle que certains points de l'Article 2 puissent être remontés dans l'Article 1.

Dans cette perspective, elle envisage de participer à une réflexion sur certaines des conditions de travail des CDD, notamment celles qui permettraient un passage en CDI sécurisé.

- Lecture de l'article 1

Afpa Talents

Le projet d'accord stipule que les salariés embauchés en CDD ont accès à Afpa Talents.

Les négociatrices rappellent que pour pouvoir se positionner sur Afpa Talents comme indiqué dans le projet d'accord, la difficulté réside trop souvent dans le manque d'informations portées à la connaissance des CDD et à l'inaccessibilité à ce site (comme à d'autres).

Conditions d'ancienneté en CDD

Le projet d'accord indique que la candidature des CDD ayant au moins 4 ans d'ancienneté à l'Afpa sera particulièrement examinée.

Concernant cette période de 4 ans d'ancienneté à l'Afpa, la Cfdt considère qu'une période de 18 mois maximum semble tout à fait suffisante pour que l'examen de la candidature d'un CDD puisse se faire dès lors qu'un poste s'avère disponible.

De la même manière, les collègues CDD actuellement en poste ou en période de carence et qui ont une ancienneté à l'Afpa supérieure à 18 mois, doivent pouvoir être informés de la disponibilité d'un poste en CDI afin de se positionner et leur candidature être examinée avec autant d'attention.

Comment la direction pourrait-elle opposer à l'issue de 18 mois de CDD, un manque de connaissance du poste de travail, de la culture d'entreprise et de son fonctionnement ?

Etude des candidatures

- Polyvalence des salariés

Cette notion de polyvalence indiquée dans le document n'est suivie d'aucun contenu, ni définition.

La Cfdt est plutôt favorable à la polyvalence, celle-ci permettant le développement de compétences et pouvant dans certains cas assurer une pérennité d'activité. Néanmoins, la polyvalence doit être utilisée avec intelligence et rigueur car nous connaissons tous des collègues auxquels ont été demandés de réaliser des activités débordant totalement de leur champ de compétences.

- Zone géographique d'intervention avec ou non clause de mobilité
Cette clause de mobilité indiquée s'adresserait plus à un formateur qu'à un salarié d'une autre catégorie d'emploi.
- Le potentiel pour mieux intégrer de nouveaux modèles pédagogiques et les outils digitaux
L'idée est d'utiliser notamment l'e-learning, Métis, etc..., tout ce qui concerne les nouveaux modèles pédagogiques.

La Cfdt s'interroge sur la notion de potentialité. Que signifie le mot potentiel dans l'étude des candidatures ? Cette notion se doit d'être développée, expliquée, précisée car il semble qu'elle soit ainsi réduite aux modèles pédagogiques et aux outils digitaux ! S'adresse-t-elle à l'ensemble des salariés ou essentiellement aux formateurs ? Est-elle restrictive ? Est-ce le terme approprié ?

Le projet d'accord indique que toute intégration en CDI devra suivre le process de recrutement en vigueur, notamment la passation de tests « compétences formateurs » et le passage d'essais professionnels.

Pour la Cfdt, il est indispensable de travailler sur le process de recrutement des formateurs proposé en Annexe 1.

La réflexion des négociatrices :

Les négociatrices ont rappelé que même si l'usage des CDD est beaucoup plus prégnant sur la population des formateurs, il n'en demeure pas moins que d'autres métiers y sont confrontés. C'est donc une réflexion généralisée à l'ensemble des salariés CDD Afpa qui est à mener.

De la même manière, il leur paraît plus pertinent qu'une véritable et profonde réflexion soit menée sur l'attractivité. Que mettre en place afin qu'un salarié en CDD ait l'envie d'intégrer notre entreprise si un poste est disponible ? Quelles conditions d'accueil et d'accompagnement sont à privilégier afin d'assurer une intégration humaine de qualité ?

N'oublions pas que celle-ci ne se limite pas à la remise d'un livret d'accueil, ni à une myriade de « game » d'intégration, de connaissance de l'entreprise ou du métier, etc...

Suite à ce texte martyr (dixit le DRH-DS) et à cette réunion, la Cfdt continue à se questionner sur la façon dont l'Afpa envisage réellement de déprécariser et ce qu'elle met derrière ce terme. Pour mémoire en effet, la Directrice Générale s'était bien engagée par écrit à faire baisser les CDD, en proposant ce projet d'accord dit de déprécarisation.

Corinne, Nadine, Patricia

La prochaine séance aura lieu le (date à déterminer)