



*Bel été à toutes
et tous*

**Il serait dangereux
d'imaginer que
le fait de faire
fonctionner les
instances suffise
à permettre un
dialogue social
digne de ce nom !**

L'édito du Secrétaire Général

C'est sans doute la météo morose de ce début d'été qui ne me rend pas très optimiste. J'ai choisi de m'investir dans un syndicat, la CFDT, qui veut faire avancer les choses et qui croit dans les valeurs humaines. Mais aujourd'hui le constat est amer dans une AFPA qui bredouille son dialogue social. Que ce soit au niveau national, régional ou local, la parole des élus et des mandatés n'est pas prise en considération. Dans les autres syndicats le sentiment semble être le même.

Régulièrement les Représentants de Proximité sont cantonnés dans un rôle mineur où les questions gênantes restent sans réponse et renvoyées vers les élus du CSE, avec souvent des réponses très généralistes. Dans les CSE, les fonctionnements et les documents mis à disposition des élus ne sont pas les mêmes d'une région à une autre. Les cas individuels sont rarement pris en compte avec des décisions renvoyées au national. Les situations RPS sont gérées avec plus ou moins de volonté de trouver une solution, avec des réponses du type « nous avons travaillé avec les équipes concernées et les choses sont sous contrôle ».

Que penser quand vous rencontrez un DR pour évoquer une situation d'un élu qui sort de plus de 4 mois de burn-out et qui vous accueille en vous disant « la DC se sent harcelée par M... et nous ne voudrions pas qu'il y ait une pétition des salariés du centre contre M... » ? !

Que penser quand une procédure de signature de contrat de travail en CDD n'est pas respectée et que l'on met la pression sur le formateur (plus de 10 ans à l'Afpa) qui travaille avec un groupe de stagiaires en lui disant « si tu ne signes pas alors tu sors immédiatement du centre » ? !

Que penser quand une CDD qui ose demander si ses conditions de travail peuvent être améliorées, apprend par ses stagiaires que le poste qu'elle occupe est mis en recrutement à la fin de son contrat ? !

Au niveau national, le résultat des dernières élections professionnelles permet de s'engager dans des accords majoritaires, mais leurs applications sur le terrain est partielle et/ou longue à se mettre en œuvre. Que peut-on dire aujourd'hui de l'accord Egalité Professionnelle F/H signé en septembre 2020, ou celui concernant la prise en compte des RPS signé à l'automne 2020 ?

L'édito du Secrétaire Général
suite

Des engagements sont pris avec des agents mais au gré des années avec les changements de décideurs ou de procédures, rien ne bouge (en tous cas, pas dans le bon sens). J'ai en tête un FORMATEUR EXPERT qui demande depuis près de 5 ans son évolution vers FORMATEUR CONSEIL. Que dire aussi des formateurs qui attendent depuis des années pour devenir FORMATEURS EXPERTS ?

Des demandes qui restent sans réponse ! Une collègue qui a demandé une évaluation de sa situation dans le cadre de l'Egalité Professionnelle en décembre 2019 et qui n'a aucun retour. Des ADV avec plusieurs années d'ancienneté classe 7, qui ont vu arriver de nouveaux embauchés en classe 8, malgré plusieurs alertes notamment des élus ...et bien rien ne bouge, à part « on va regarder » ! Le versement de la prime télétravail 2021 pour les agents partis fin avril ou ceux qui ne l'ont pas touchée en juin et d'autres situations individuelles particulières qui nécessiteraient un regard bienveillant.

Plus interrogatif sur les capacités d'agir, quand des engagements sont pris avec la Direction Générale et là-aussi le temps fait son œuvre :

- Reprise des avenants aux contrats de travail à la suite des mobilités internes pendant le PSE, plus d'un an que l'on attend.
- Passage des AF polyvalentes en classe 9 avec effet rétroactif, certaines sont sur des activités polyvalentes depuis le printemps 2020, quand va-t-on les revaloriser ?
- Prolongation de la décision unilatérale intergénérationnelle terminée en décembre 2019, des retraités sont partis depuis sans les mesures du PSE et mais sans bénéficier des anciens avantages. L'Afpa aura gagné 2 ans au détriment de ses salariés après des années de bons et loyaux services !
- Réponse concernant les primes de mobilité géographique pour une dizaine de salariés qui ont été transférés dans un autre centre sur la même zone INSEE.

Quelques exemples parmi beaucoup d'autres qui sont laissés sans réponse. Notre nouveau DRH semble être un adepte de cette stratégie de l'endormissement. Oui, il est à l'écoute. Oui il dit prendre en considération et comprendre les demandes. Mais ça s'arrête trop souvent là ! Attention quand les Représentants du Personnel sont déconsidérés, dans l'incapacité d'agir et n'arrivent pas à obtenir des réponses à leurs revendications, un vide se crée. La crise des gilets jaunes l'a démontré avec des mouvements spontanés violents. Des années plus tôt ce sont des collectifs indépendants et déterminés des personnels hospitaliers qui ont vu le jour. Les lois MACRON ont réorganisé les relations sociales dans les entreprises en limitant le nombre d'élus. Il serait dangereux pour une direction d'imaginer que le seul fait de faire fonctionner les instances suffise à permettre un dialogue social digne de ce nom.

NAO

Séance n° 1

16 juin 2021 en visioconférence

THÈME : IL S'AGIT D'UNE NÉGOCIATION SUR LES NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

1^{ère} réunion NAO, salaires, temps de travail et déplacements 2021 pour l'ensemble des salariés de l'UES. Pour rappel le projet d'accord 2020 n'a pas été majoritaire et la Direction a mis en place des mesures unilatérales.

Cette première séance s'inscrit dans le cycle des Négociations Annuelles Obligatoires. Elle doit permettre un dialogue constructif sur la Politique Salariale de l'entreprise.

Point de vue CFDT

2021, l'année des augmentations ?

Enfin une lueur d'espoir ? Si pour le moment aucun montant d'enveloppe n'a encore été dévoilé, l'annonce d'une augmentation a été faite. Reste à savoir sous quelle forme ? Et surtout de quel montant ? Le DRH-DS se veut même optimiste en annonçant une meilleure trajectoire budgétaire pour l'AFPA...

Séance n° 2

13 juillet 2021 en visioconférence
2^{ème} Réunion NAO, salaires, temps de travail et déplacements 2021, pour l'ensemble des salariés de l'UES.

Point de vue CFDT A l'annonce du DRH d'une augmentation générale de 1%, pour la CFDT il faut être plus ambitieux. Nous sommes très loin des 70€ mensuels revendiqués par l'intersyndicale. La délégation Cfdt a repris ses revendications initiales en faisant une déclaration à l'ouverture de la séance, afin d'obtenir notamment des augmentations générales significatives et rappeler également des oublis d'articles et l'absence de documents pourtant prévus dans l'accord de séquençement. Le DRH-DS précise que le calcul des temps de trajets professionnels seront intégrés d'ici la prochaine séance. Concernant le financement des augmentations (passage de classe 8 à 9 pour les assistantes de formation, évolution des formateurs de 9 à 10) il indique qu'il ne sera pas intégré dans l'enveloppe 2021, celle-ci étant affectée uniquement aux augmentations générales et individuelles ainsi qu'aux promotions.

Le DRH-DS espère renouer avec une « véritable politique salariale ». Il souhaite également parvenir, avec les OSR, à trouver un accord sur l'intéressement et un autre sur l'épargne retraite.
« Anne, ma sœur Anne, ne vois-tu rien venir ? »...

GEPP

Séance n° 8/14

8 juin 2021 en visioconférence.

THÈME : La 8^{ème} séance était une séance de relecture et de validation du temps 2 « Accompagner la transformation de nos métiers en proposant des parcours de développement personnalisés » et présentation du projet charte du tuteur, nomenclature des filières métiers, glossaire mis à jour.

Point de vue CFDT Quels que soient les négociations en cours nous allons de désillusion en désillusion. Une fois de plus nous constatons que la direction ne prend pas en compte notre investissement et manque cruellement de considération et de reconnaissance envers ses salariés !

Nous espérons que la prochaine négociation NAO nous démontrera un réel intérêt de la direction envers ses employés !

Conseil d'Administration de l'Afpa

8 juillet 2021

Le 8 juillet dernier, se tenait un Conseil d'Administration de l'Afpa. L'occasion pour votre représentant des salarié-es CFDT de lancer une alerte auprès des représentants du CA (État et Régions notamment) sur la situation difficile du personnel : santé physique et psychique dégradées, management très impacté... Voici la déclaration intégrale.

Monsieur le Président, Madame la Directrice Générale, mesdames et messieurs les Administrateurs.

Je voulais, en ce début de Conseil émettre une alerte concernant les salariés de notre UES. Rassurez-vous, je ne vais pas parler augmentations salariales car aujourd'hui, le malaise des salariés va bien au-delà de la reconnaissance dont ils sont privés depuis plus de dix ans à cause des échecs des différentes réorganisations qui se sont succédées. Je voudrais ici vous faire part du très mauvais état de santé physique et psychique des salariés de l'AFPA que je représente dans cette instance. Ces derniers mois, une multitude de fiches alertes individuelles sont émises dans toutes les régions. Ces dernières semaines cela devient des fiches alertes collectives représentant à minima des pôles de travail et allant jusqu'à des centres dans leur quasi-entièreté. Dernièrement, l'ensemble des salariés du Centre de Limoges Romanet a dû débrayer pour attirer l'attention du Directeur Régional sur la situation qu'ils subissent collectivement. Un nouveau phénomène se fait jour du côté des managers qui, selon l'expression consacrée, tombent comme des mouches. Ce sont ainsi des managers de formation, de gestion ou encore des directeurs de centres qui se retrouvent en arrêt maladie, voire démissionnent. Des centres sont en difficulté de fonctionnement du fait de l'absence de membres de l'équipe de direction. Le PSE a complètement désorganisé l'Agence, il manque des centaines de postes, la précarité se développe comme jamais. Personnellement, je suis à l'AFPA depuis 24 ans et je n'ai jamais connu une situation aussi inquiétante pour l'intégrité même de l'ensemble des salariés, en souhaitant ne pas avoir à déplorer des situations dramatiques. Il est grand temps que tout le monde prenne conscience de la gravité de la situation, Direction Générale, Conseil d'Administration et Tutelle de l'Etat. Oui, la formation professionnelle a profondément changé et nos prédécesseurs n'ont sans doute pas suffisamment compris et anticipé les enjeux. Oui l'AFPA doit faire sa révolution. Mais cela ne peut pas se faire sans tenir compte des femmes et des hommes qui remplissent à l'AFPA une mission de service public pour la République. Les salariés n'en peuvent plus de subir ces changements qui ne leur ont jamais été ni expliqués ni justifiés au-delà du sempiternel « l'AFPA ne peut pas continuer à perdre de l'argent » et qui, jusqu'alors ne leur permettent pas de voir la lumière au bout du tunnel. En tant qu'administrateurs, nous nous engageons et nous devons assumer nos responsabilités quant aux décisions prises et leurs conséquences. Quelle que soit l'impérieuse nécessité d'un retour rapide à l'équilibre, il ne se fera pas sans les salariés.

Thierry Cheype

Bientôt la rentrée

= 2 raisons d'adhérer à la Cfdt

1 Réponses à emporter 28 au 30 septembre 2021

La Cfdt
répond à
toutes vos
questions !



La Cfdt va à la rencontre des travailleurs et travailleuses, « hors des murs », sur des points de rencontre éphémères sur des bassins d'emploi, des zones industrielles, devant des entreprises pour s'implanter, dans les villes...

Dans quelques semaines, vous pourrez trouver le lieu de rencontre #RéponsesàEmporter le plus proche de chez vous grâce à une carte interactive de l'opération.

2 L'adhésion découverte 28 septembre au 31 octobre 2021

Permettre à
de nouveaux
adhérents et
adhérentes de
découvrir la
CFDT et tous
ses services

*C'est 3 mois gratuits !
Pour découvrir la Cfdt sans
engagement.*

