

**Après l'éviction du DRH National, au moment où de nombreuses négociations reprennent, faut-il un Franklin de la politique sociale à l'Afpa ?
C'est ce que demande la Cfdt !**



*L'édito
du Secrétaire Général*

Au début de ce mois, notre Directrice Générale réunissait les organisations syndicales pour annoncer le départ du Directeur des Ressources Humaines National. Ce n'est pas anodin, surtout dans le contexte actuel d'un plan de réorganisation très chaotique et d'une activité sous contraintes sanitaires. Il fait suite aussi au remplacement soudain de la DR des Hauts de France.

Philippe Le Blon Boitier, avait été nommé DRHN en septembre 2020, et recruté à l'externe. Il avait sûrement des insuffisances et nous en avons repéré quelques-unes, mais il n'est pas question de se réjouir de son départ. Au contraire, nous entrons de nouveau dans un cycle de négociations qui sont importantes pour chacun-unes d'entre nous et ce départ génère retard et incertitudes sur leur tenue. Espérons que ce temps sera profitable pour remettre le dialogue social sur de meilleurs rails, au national et dans les régions. L'intérim est assuré par la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué, Guillaume Rauffet.

Cette éviction, un peu plus d'un an après sa prise de fonction, montre toute la difficulté qu'il y a pour manager le changement à l'Afpa. Les décisions nationales qu'elles soient unilatérales ou issues d'accords majoritaires, butent trop souvent sur un management régional réticent à les mettre en œuvre. L'histoire et la culture de l'AFPA ont forgé un système vertical où les Responsables de Direction et les DR avec leur RH ont développé des baronnies. Déjà en plein PSE, la CFDT avait démontré que le plan de réorganisation prévu ne changeait rien et même qu'il renforçait cet état avec des empilements hiérarchiques à tous les niveaux, antinomiques à un travail en mode projet avec des relations plus horizontales qui paraissent plus adaptées à nos activités. Les salariés à tous les postes, les directeurs de centres et les managers intermédiaires sont des professionnels qui ont le souci du bien faire et du service rendu. Chacun à son niveau, un DR, un directeur de service, un directeur de centre ou un manager doit faire confiance aux membres de ses équipes. Le travail en mode projet doit enfin sortir des effets de langage, pour s'appliquer sur le terrain.

L'édito du Secrétaire Général

suite

Dans ses communications précédentes la CFDT a dit qu'elle ne comprenait pas pourquoi certains accords étaient dévoyés ou freinés dans leur mise en œuvre. Nous avons cité « RPS et Qualité du Travail », « Egalité F/H », « Télétravail » et dernièrement « les salaires ». Certes, le DRH national est le pilote et c'est à lui de donner la bonne impulsion, mais de Montreuil a-t-il suffisamment de poids et de moyens, est-il légitime ? Est-il le seul responsable ? Sûrement pas. Alors si rien ne change, il y aura d'autres Philippe Le Blon Boitier.

L'accord NAO sur les salaires en est la parfaite illustration avec seulement 3779 salariés bénéficiant de l'AG, soit 1 personne sur 2 (effectifs à fin décembre 2021) ! Et à peine signé, on apprend la distribution au bon vouloir des princes, d'AI (Augmentation Individuelle) et de primes pour près de 500 k€ bruts, non prévues dans le texte et sans qu'aucun président de CSE-E ne réponde aux questions des élus sur l'utilisation des enveloppes.

Nous pourrions aussi évoquer l'accord « Egalité F/H » pour lequel aucun élément financier ne nous a été communiqué, celui pour la prévention des RPS où très peu de collectifs métiers ont été organisés, ne parlons pas du Télétravail où la philosophie du texte a été complètement dévoyée avec le consentement du DRH National (ex : le directeur de la Direction de l'Ingénierie précisant que l'accord prévoit 3 jours en présentiel ! Ou des directeurs régionaux qui décrètent que tous les formateurs ne peuvent pas demander de télétravail régulier mais que de l'occasionnel !).

A l'AFPA, les Organisations Syndicales signataires et les salariés concernés souhaitent une application rapide et respectueuse des accords. A l'inverse, les équipes RH et managériales semblent se faire prier pour les concrétiser. Manque de temps et de moyens ou manque de volonté ? La question est posée et doit être traitée avec urgence.

Les équipes ont fini l'année assez épuisées et 2022 démarre dans un climat social plutôt tendu. Nous avons alerté à plusieurs reprises la Direction Générale sur les dérives que nous observons sur le terrain. Le représentant CFDT des salariés au Conseil d'Administration a fait aussi une déclaration dans ce sens lors du Conseil d'Administration de juillet.

**La CFDT propose
d'organiser
très vite, en
présence de
notre tutelle, un
« Franklin de la
politique sociale
à l'AFPA* ».**

*en référence au Grenelle de l'emploi
et au Ségur de la santé !

DERNIÈRES MINUTES : L'ENGAGEMENT ET LA REVENDEICATION PAYENT !

ACCORD NAO 2021 SUR LES SALAIRES ET LE TEMPS DE TRAVAIL

A la suite du bilan de l'accord sur les salaires présenté au CSE-C de janvier, la CFDT a considéré que sa signature n'était pas respectée et que la NAO 2021 n'était qu'une mascarade ! Même si la Direction était coutumière d'interpréter à son avantage les accords, jamais à l'AFPA on avait vu la Direction négocier et signer un accord pour ensuite faire « ce qu'elle voulait ». Nous avons pris notre responsabilité en signant cet accord après consultation de nos adhérents dans chaque région.

Aussi, pour rééquilibrer l'accord nous avons proposé à la Direction de tout de suite verser l'AG prévue, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021, sans attendre une éventuelle décision de justice, à la suite d'un recours déposé par une ou deux organisations syndicales :

- A tous salariés en poste à la signature de l'accord qui ont eu un contrat de travail ou un contrat d'Intérim avant le 1/1/2020 (CDD et CDI)
- Aux CDI qui ont bénéficié d'une promotion à la suite du PSE car leurs postes étaient supprimés.
- Aux formateurs qui ont été promus à la suite d'un parcours de professionnalisation pédagogique (DFA ou Start formateur)

Lors du CSE-C Extraordinaire de vendredi 18 février, Pascale d'Artois annonce la régularisation de 1 899 salariés supplémentaires (dont 1 208 CDD) avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021. Ces AG seront versées sur les paies de mars. Nous avons été en grande partie entendus et nous considérons que cette fois les termes de l'accord NAO 2021 sont respectés. La CFDT remercie la Direction de l'Afpa, au nom des 1 899 salariés dont le travail est ainsi reconnu.

Élection : Conseil d'Administration

Séance unique 13 janvier 2022

LE POINT
NÉGOs ?

THÈME : ÉLECTION CONSEIL D'ADMINISTRATION

Objet de la séance :

Définir le protocole électoral de l'élection des représentants des salariés au CA de l'UES AFPA

Apport de la Direction :

- Projet de note de présentation du protocole
- Textes réglementaires

Contenu et informations utiles

NOMBRE DE SIÈGES ET COLLÈGES ÉLECTORAUX

Au Conseil d'Administration de l'AFPA deux représentant(e)s du personnel siègent à côté de représentant(e)s de l'Etat, des régions, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national ou interprofessionnel et de personnalités qualifiées.

Ces deux représentant(e)s du personnel sont élu(e)s directement par les salarié(e)s

SCRUTIN

Vote électronique uniquement, ouvert 24h/24h et accessible sur tout ordinateur avec un compte individuel.

Du 20 avril - 9h au 27 avril 2022 - 15h

Scrutin secret de liste, à un seul tour, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Le vote par procuration est interdit.

Pour voter, sont électeurs-trices :

- Avoir au moins 16 ans.
- Travailler dans l'UES AFPA depuis au moins 3 mois.
- Les salariés des entreprises extérieures présents et travaillant dans les locaux depuis au moins 12 mois. La CFDT a demandé à la Direction de vérifier juridiquement le statut des personnels de la restauration qui devraient être transférés début avril.
- Les salariés-es encore en DTFC pourront aussi voter, car ils sont toujours personnels de l'AFPA. La CFDT demande aussi à la Direction de vérifier s'ils sont toujours joignables, notamment via la boîte mail professionnelle.

CAMPAGNE ÉLECTORALE

La campagne électorale débutera le 5 avril 2022 et se terminera la veille du début du scrutin.

ÉLIGIBILITÉ

Chaque liste comportera 3 candidats-es avec une alternance F/H ou H/F.

- Être salarié(e) de l'UES AFPA.
- Avoir 18 ans accomplis.
- Avoir travaillé dans l'entreprise pendant une durée d'au moins 2 ans au cours des 5 dernières années.

DÉPOUILLEMENT - PROCÈS VERBAUX

27 avril 2022, fin du scrutin, le comptage se fera en deux étapes, un premier dépouillement de votes des électeurs cadres (élection d'un représentant-e cadre) et un second avec tous les bulletins (cadres + non cadres) (élection du second-e représentant-e cadre ou non). Il aura lieu en présence des membres du Bureau de vote et des observateurs éventuels du Département du Dialogue Social.

Les résultats seront proclamés une fois le dépouillement finalisé et le PV validé et signé par les membres du Bureau de Vote.

Droit à la déconnexion

THÈME : Seconde réunion, 5 mois après la première qui s'est déroulée le 27 août 2021. Travail sur le texte proposé par la Direction à la suite des remarques faites par les organisations syndicales en août dernier.

Situation de la négociation :

L'accord précédent étant terminé depuis mi-octobre 2021, il s'agit ici de la deuxième séance sur les trois prévues, la troisième étant programmée le 28 février, pour un travail de relecture.

Objet de la séance :

Reprise du projet d'accord, article par article.

Apports Direction :

- Projet d'accord
- Compte-rendu de la séance du 27 août 2021

Revendications, commentaires Cfdt :

Compte-tenu des nouvelles modalités de travail liées au distanciel dont le télétravail et les formations à distance, cet accord doit être orienté sur le risque de surconnexion. La CFDT est vigilante à l'intensification des outils numériques dans tous les champs de nos activités aussi bien pendant les temps de travail, qu'hors temps de travail.

La prévention primaire des Risques Psycho-Sociaux doit être renforcée.

Nous demandons :

- La mise en place d'un module de formation spécifique.
- Des sensibilisations avec une communication régulière vers les managers et tous les salariés.
- Le blocage de certains applicatifs les soirs et les week-ends.
- Un suivi statistique global par service ou centre sur les temps de connexion et l'utilisation des applicatifs, avec un zoom plus qualitatif là où des dérives peuvent être constatées.
- Faire évoluer le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels).
- Prévoir de nouvelles questions dans l'entretien annuel, qui permettront de cadrer davantage cette thématique.

BILATÉRALE AVEC LA DIRECTION GÉNÉRALE

10 FÉVRIER 2022

Tous les syndicats, indépendamment des uns et des autres, rencontrent régulièrement la Direction Générale et les Directions Régionales. C'est ce qu'on appelle une « BILATÉRALE ». Ces temps d'échanges sont des moments privilégiés où beaucoup de sujets peuvent être abordés en dehors d'un cadre contraint. La confidentialité fait partie des modalités de ce dialogue. La CFDT s'est fixée comme règle de ne pas communiquer sur l'ensemble des contenus développés par la Direction, car il peut y avoir des annonces qui ne sont pas encore arbitrées ou qui doivent être présentées en primeur aux élus-es, voire même des avant-projets pour recueillir un premier avis et envisager la suite ou non. Nous portons nos revendications, défendons notre point de vue, indiquons nos lignes rouges et nous en profitons aussi pour reprendre des situations individuelles ou collectives complexes nécessitant un traitement particulier.

La CFDT se doit de respecter ces instants de confiance où chacun peut évoquer des sujets particuliers sans risque de diffusion.

Que dirait-on si une Direction relatait à tous, nos propos, nos questions, nos remarques ?

Le 10 février dernier, une délégation CFDT de 3 personnes a rencontré Pascale d'Artois, qui souhaitait nous présenter ce qu'elle prévoyait à la suite du départ du DRH. Nous avons entamé le cycle de ces bilatérales qui s'est terminé avec les dernières organisations syndicales le vendredi suivant. Voici les thématiques que la CFDT a porté lors de cet échange :

- **Reprendre rapidement le cycle des négociations en finissant 2 projets d'accord « Equilibre des temps de vie » et « Droit à la déconnexion ».** Ensuite, prioritairement :
 - Continuer l'accord « Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels », pour lequel nous souhaitons obtenir des propositions concrètes. La CFDT a des revendications qui sont prêtes.
 - Commencer la NAO 2022 « salaires et temps de travail » dans un cadre de confiance à retrouver.
 - Trouver les modalités pour engager une véritable déprécarisation à l'Afpa. En complément, la CFDT serait prête à discuter d'un cadrage strict de l'utilisation de CDI de mission.
 - Engager le travail pour « l'Égalité Professionnelle F/H », négociations qui doivent être terminées pour septembre. Nous rappelons aussi que l'accord actuel est loin d'avoir été mené à son terme. Une réunion de suivi avec un bilan financier est indispensable.

La CFDT s'impliquera dans un projet d'accord « Intéressement » à la seule condition que saute le verrou de l'équilibre de l'EBE. Nous souhaitons remettre en avant les critères d'utilité sociale.

Les accords Télétravail et Handicap sont en cours, plutôt prévoir une réunion de suivi au premier semestre et planifier les séances du second semestre.

- NAO 2021 (Lire l'édito)
- Commission Nationale d'Evaluation et de Suivi du PSE (CNES) : Planification d'une réunion de clôture avec un bilan complet des mesures (nombre de salariés partis par dispositif, coût, mobilité interne, recrutements...). Demande du tableau de la situation à fin mars 2020 actualisé à date. Combien il reste de postes à recruter par rapport à ceux libérés et créés ?
- Formation et évolution des formateurs-trices : Nous avons renouvelé plusieurs propositions pour rendre le processus plus clair, plus efficient et plus rapide avec notamment la prise en compte rapidement, des classes 9 qui ont de l'ancienneté.
- Nous revenons aussi sur le climat social que nous jugeons très dégradé avec des Risques Psycho-sociaux toujours élevés, en partie dus à une culture managériale très verticale et un travail en silo. La question de la charge de travail est interrogée. Il est important aussi de remettre le dialogue social au cœur de la relation avec les syndicats, avec des instances régionales et nationales qui fonctionneront mieux et plus efficacement.

Des décisions que nous portons quand même depuis un moment, sont enfin prises ! Nous avons constaté pendant l'échange, un certain nombre de points communs, notamment sur la volonté de travailler de façon plus concertée, en transverse, et non plus en tuyaux d'orgue. Pour la CFDT, il est temps de changer de logiciel. Nous sommes convaincus que cela ne pourra se réaliser qu'avec un engagement fort des directions régionales. Les équipes locales CFDT sauront le rappeler aux DR et DRH-R.

Le Conseil d'Administration à l'Afpa

épisode I C'est Quoi ?

Modalités et spécificités du mandat



L'instauration d'administrateurs(trices) salarié(e)s à l'AFPA relève de la loi sur la démocratisation du secteur

public n° 83-675, du 26 juillet 1983. Elle obéit à des conditions, dont celles du chapitre 2, du titre 2 : « Les statuts de l'entreprise doivent indiquer le fait que le CA comprenne des administrateurs(trices) élu(es) par le personnel de la société et celui de ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français mais aussi fixer les dispositions relatives au crédit d'heures des représentants des salariés ».



Durée

La durée du mandat des membres du conseil d'administration est de cinq ans renouvelable une fois.

Le(la) directeur(trice) général(e), l'autorité chargée du contrôle économique et financier et le(la) secrétaire du CSEC participent aux séances du conseil d'administration avec voix consultative.

Qui ?

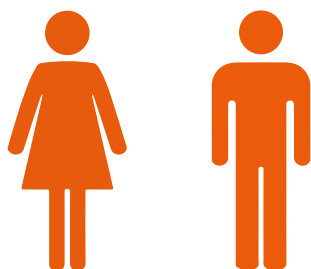
Pour être candidat(e), il faut être titulaire d'un contrat de travail, correspondant à un emploi effectif d'au moins 2 ans, au cours des 5 dernières années. La liste des candidats comporte un nombre égal à 1.5 fois le nombre de sièges à pourvoir, soit 3, et doit être composée alternativement d'un candidat de chaque sexe. L'élection a lieu au scrutin secret de liste, à un seul tour, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et sans panachage.

Les salarié(e)s cadres et les salarié(e)s non cadres votent de façon séparée mais pour une liste commune de candidats. Un des deux sièges de représentant(e)s du personnel élu(e)s est obligatoirement réservé

aux cadres, (art. 16 et art. 50 du décret du 26 décembre 1983). En cas de vacance, pour démission, rupture du contrat de travail, absence des conditions d'éligibilité du(de la) représentant(e) du personnel élu(e) au CA, le poste vacant est pourvu par le(la) candidat(e) figurant sur la même liste, immédiatement après le(la) dernier(ière) candidat(e) élu(e).

Le(la) remplaçant(e) n'exerce le mandat que pour la durée restant à courir. La loi Pacte fixe

de nouvelles règles visant les administrateurs(trices) salarié(e)s, dont celle modifiant à la baisse le seuil pour le nombre de représentant(e)s de salarié(e)s au CA.



La CFDT s'est battue pour obtenir une plus grande présence des représentant(es) des salarié(e)s, malgré les réticences du patronat. Cette présence syndicale doit apporter une ouverture au conseil, une vision qui porte les intérêts du long terme, qui permet de sortir de la logique du court terme qui prévaut.



Pourquoi ?

La présence d'administrateur(trice)s salarié(e)s est tout autant dans l'intérêt des salarié(e)s que de l'entreprise et du service rendu : développement de l'activité, protection des emplois durables (avec une vraie politique de RH et une GPEC respectueuse des situations des personnes), défense des missions et des valeurs de l'AFPA, au bénéfice prioritaire des actifs sans emplois. De par leur compréhension du fonctionnement des services, leur connaissance des métiers, de l'histoire de l'entreprise, leur attachement à sa continuité, chaque administrateur(trice) salarié(e) apporte une vision, un état d'esprit, qui peuvent contribuer à améliorer la gouvernance. Il(elle) incarne une autre façon d'analyser ce qui se passe dans l'entreprise. En ce sens, il(elle) a véritablement une carte à jouer, une carte stratégique et son pouvoir d'influence peut être tout à fait réel. L'administrateur(trice) salarié(e) détient des informations « exclusives » dont ne disposent pas les autres administrateurs du CA. La plupart ne connaissent pas l'entreprise "de l'intérieur" et ont le plus souvent des visions prospectives similaires et parfois déconnectées des réalités que les salariés vivent. La direction générale, a, quant à elle, cette vision mais elle peut être partielle, voire faussée. L'administrateur(trice) salarié(e) doit, sans relâche, convaincre que le social peut servir l'économie.



Composition ?

Composition du CA de l'AFPA (modifié en 2017 suite au changement de statut) :

- Neuf représentant(e)s de l'État, disposant chacun(e) de deux voix
- Quatre personnalités qualifiées, dont au moins une personne choisie parmi les représentant(e)s des usagers, nommées sur proposition conjointe des ministres chargés de l'emploi, de la formation professionnelle et du budget
- Quatre représentant(e)s élus des conseils régionaux, nommé(e)s sur proposition de l'Association des Régions de France. Chaque représentant(e) dispose de deux voix
- Un(e) représentant(e) de chaque organisation syndicale de salarié(e)s représentative au plan national et interprofessionnel, désigné(e) par chacune d'elles
- Un(e) représentant(e) de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative au plan national et interprofessionnel, désigné(e) par chacune d'elles
- Deux représentant(e)s du personnel, désigné(e)s dans les conditions prévues au chapitre II du titre II de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public.

Sur les 40 voix possibles, l'état en a déjà 18. Les personnes qualifiées étant nommées par l'Etat, cela fait 4 voix de plus qui permettent aux tutelles d'avoir la majorité quoi qu'il arrive. D'autant plus que les représentants de l'Etat peuvent se faire représenter garantissant les 18 voix à chaque vote, ce qui n'est pas le cas des autres administrateurs. Donc clairement, ce sont bien les tutelles qui sont à la tête de l'AFPA.

Le mois prochain, lisez notre article : « Le(la) salarié(e) administrateur(trice) c'est quoi ? »

BULLETIN D'ADHÉSION

SYNDICAT NATIONAL CFDT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES
3 rue Franklin - 93100 MONTREUIL TEL : 06 86 52 72 84 CFDTAFPA@GMAIL.COM



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Adhdez
à la CFDT
Des droits
en Plus

ADHÉRENT

Je soussigné M M^{me}adhère à la CFDT

Nom de naissance :

Adresse :

Code Postal _____ Ville :

Tel : _____ Portable _____

E-mail : _____@.....

Date de naissance :/...../.....

Établissement : EPIC filiale « Entreprise » filiale « Accès Emploi » DR DIFQ Autres

Adresse du lieu de travail :

Code Postal _____ Ville :

Tel : _____

Temps partiel ? : non oui pourcentage :%

Emploi :

Itinérant ? : non oui

Cadre ? : non oui

Type de contrat (CDD, CDI, autre...) :

Les informations nominatives ci-dessus ont pour objet de permettre à la CFDT d'organiser l'action, d'informer et de consulter ses adhérents. Ces informations ne peuvent être communiquées à l'extérieur de la CFDT pour des opérations commerciales ou publicitaires. chaque adhérent a un droit d'accès, de contestation et de rectification des données le concernant.

Date :/...../.....

Signature de l'adhérent

**Vous pouvez
« récupérer »
66% de votre
cotisation : elle
est déductible
des impôts**

MONTANT DE LA COTISATION

Salaire annuel net imposable (voir cumul du salaire de décembre dernier) :€

La cotisation est calculée selon la grille de cotisation disponible auprès de votre Délégué Syndical Local. La cotisation doit être mise à jour chaque année sur déclaration de l'adhérent.

Versement libre (supérieur à la grille de cotisation) :€

MODALITÉ DE RÉGLEMENT

Pour le paiement automatique de cotisation (PAC), le prélèvement s'effectuera le 5 du mois en début d'échéance.

Suite à la loi de finance 2013, suivant ta situation fiscale, tu pourras bénéficier d'une déduction d'impôt ou d'un crédit d'impôt de 66%.

CE DOCUMENT DOIT ÊTRE REMPLI COMPLÉTEMENT, SIGNÉ, ET IMPÉRATIVEMENT ACCOMPAGNÉ D'UN RIB À : Christian Hurte

CFDT AFPA - CITYSCOPE - 3 RUE FRANKLIN - 93 100 MONTREUIL

email : gestionadherentscfdtafpa@gmail.com tel : 06 86 52 72 84 ou 01 48 70 54 59

**Mandat de
prélèvement
SEPA**

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) SYNDICAT CFDT FPA à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de SYNDICAT CFDT FPA.

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque suivant les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

RÉFÉRENCE UNIQUE DU MANDAT

DÉBITEUR

Votre Nom.....

Votre Adresse.....

Code postal Ville

Identifiant créancier SEPA : FR88ZZZ254894

CRÉANCIER

Nom CFDT

Adresse 4 BOULEVARD DE LA VILLETTE

Code postal 75955

Ville PARIS CEDEX 19

LES COORDONNÉES DE VOTRE COMPTE

IBAN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Domiciliation : _____

BIC | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

PAIEMENT Récurrent/Répétitif Ponctuel

A : _____ Le : _____

Signature : _____

Nota : Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque
Veuillez compléter tous les champs du mandat.
Ne pas oublier de joindre votre RIB !