

Compte-rendu réunion 11/14 de la Négociation GEPP du 17/03/2022

Délégation Cfdt : Corinne HIERONIMUS, Joëlle BERNARD-LORENZETTI, Stéphane BERNARD
Et pour la préparatoire : Gabrielle MAURY, Brahim KHALIL, Jean-Laurent CAMPINCHI
Présents pour la Direction : JOSSE Sandrine, CARCENAC Nathalie, 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 **Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels GEPP**

Situation de la négociation :

Temps 3 - Séance n° 11/14 en date du **17 mars 2022** en présentiel.

[Objet de la séance]

La **11^{ème}** séance a porté sur le Chapitre 6 – Développer la transmission des savoirs entre les générations

[Apports Direction]

- Projet d'accord
- Compte-rendu réunion direction OS du 04/11/21
- Charte du parrainage à l'Afpa
- Glossaire accord
- Projet charte du mentorat
- Projet charte du tuteur
- Travaux GEPP nomenclature

[Revendications, commentaires Cfdt]

Une négociation qui piétine depuis le début, de très nombreux dispositifs dont les articulations semblent fragiles et inexistantes. Tout ceci reste confus, sauf pour notre DRH par intérim pour laquelle tout semble parfait. Nous avons déjà exprimé nos craintes à l'ancien DRH, qui sont restées vaines. Souhaitons que les dernières séances soient productives et efficaces ... On n'est jamais à l'abri d'un miracle...

La Cfdt déplore que tout le sujet concernant les fins de carrière et la transition entre emploi et retraite fasse partie de deux accords différents. Ça ne peut prêter qu'à confusion

Le compte rendu (en + d'une minute)

=====

DECLARATION CFDT – REUNION 11 - NEGOCIATION GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)

Jeudi 17 mars 2022

Une fois de plus, la Cfdt fait le constat amer que les documents ne nous ont été adressés que bien trop tardivement, et que leur quantité sur un tel sujet aurait mérité un délai adapté pour les consulter attentivement et sereinement.

La CFDT constate au fur et à mesure des réunions qu'il n'y a pas de réelle volonté d'engagement de la part de l'AFPA :

- Beaucoup de déclarations d'intention mais pas de mesures concrètes, précises et contraignantes ;
- Pas de budget global cohérent alloué à la GEPP ;
- L'AFPA n'est jamais actrice dans la GEPP : toutes les mesures sont à l'initiative du salarié sous couvert du volontariat. Or, il convient de rappeler que pour certains métiers, les salariés subissent les choix stratégiques de l'entreprise (métiers en tension, métiers sensibles). L'AFPA doit donc être moteur et accompagner ses salariés ;

L'AFPA ne développe pas ses besoins cibles et son organisation cible, ce qui handicape la négociation. A terme c'est le risque que l'accord négocié ne soit pas adapté aux besoins de l'AFPA et qu'il ne serve à rien.

Il convient de recentrer la négociation de la GEPP en se donnant des axes de travail et des priorités. La CFDT souhaite que la GEPP s'articule autour de 4 thématiques essentielles :

- La lutte contre la précarité ;
- La pyramide des âges (sujet pour lequel nous réitérons qu'un accord spécifique serait le bienvenu) ;
- L'attractivité de l'AFPA ;
- L'employabilité des salariés de l'AFPA.

Ce n'est qu'en recentrant nos réflexions que nous arriverons à développer une GEPP dynamique, cohérente et efficace.

Par ailleurs, la notion de la charge de travail est totalement absente des préoccupations de l'AFPA. Il est question de mobilité interne, externe, de tutorat, de mentorat... mais la charge de travail n'est pas abordée. Pourtant, pour que ces mesures soient efficaces, il est essentiel d'adapter en conséquence la charge de travail des salariés pour qu'ils puissent s'engager dans ces dispositifs.

Les dispositifs de formation proposés ne sont pas en adéquation avec une réelle volonté de GEPP à l'initiative de l'entreprise. L'AFPA s'est contentée de rédiger un catalogue de dispositifs dont certains légaux comme le CPF. Or, lorsque l'entreprise demande à son salarié de se former parce que son métier évolue ou parce qu'il est amené à disparaître, ce n'est pas au salarié de financer lui-même sa formation. Ces évolutions font partie de la vie de l'entreprise et doivent être prises en charge par l'entreprise. L'AFPA doit donc débloquer d'urgence un budget pour les formations des salariés qui subissent ces évolutions. A ce jour, l'AFPA se contente d'abonder uniquement le CPF à hauteur d'un budget global de 50.000 €, ce qui représente un abondement d'environ 7 € par salarié. En plus d'être totalement inutile cela est tout simplement indécent.

La CFDT revendique :

Que le document projet d'accord de la GEPP ne permet pas, en l'état, de parler de progrès social réel. En effet, chaque thème, titre et sous-titre ne sont à nos yeux que des intentions prometteuses dont la mise en œuvre aux procédures incomplètes rend difficile sa mise en place (ex : primes, alimentation du CET, organisation du temps en fin de carrière, ...)

Pour la Cfdt, le projet d'accord, tel qu'il nous est présenté ce jour, n'est pas du tout en adéquation avec le temps, le travail, et l'investissement que nous avons pu lui consacrer au fil des 10 séances passées !

A ce titre et afin d'optimiser le travail restant la Cfdt souhaite que le projet d'accord soit relu dans son intégralité et enrichi des points essentiels et manquants relevés pour la prochaine séance. Les fondamentaux de la GEPP ne devront pas être perdus de vue, à savoir, harmoniser les compétences des salariés au regard de leur désir d'évolution et en cohérence avec les besoins de l'activité de l'entreprise.

Pour mémoire, lors de la plénière du 14 septembre 2021, la Cfdt vous avait déjà signalé dans sa déclaration préalable : (citation) « En reprenant ce projet d'accord, nous voyons un risque majeur d'une lecture confuse dans laquelle les salariés, l'encadrement et les service RH auront beaucoup de mal à se retrouver. Le document est très long et expose une suite de dispositifs et de textes légaux sans apporter suffisamment d'éléments permettant de se projeter dans un parcours d'évolution professionnelle.

Un accord doit être pratique et lisible. La délégation CFDT propose qu'il soit décliné par exemple, avec des fiches de synthèse via un support numérique. Il devrait être orienté vers des mécanismes aidant les agents de l'Afpa à envisager sereinement leur évolution professionnelle, voire en les encourageant. Pour nous, nous sommes encore loin du compte. »

Pour qu'un accord soit appliqué, il faut qu'il soit applicable. Afin d'être proactifs et d'apporter notre contribution, nous pourrions vous soumettre, si vous le souhaitez, notre travail de réflexion accompagné de solutions et de propositions.

Chapitre 6 – Développer la transmission des savoirs entre les générations :

I – Promouvoir l'insertion durable des jeunes

Pour la prochaine réunion la charte du management sera fournie.

La Direction s'est fixé un volume de progression d'au moins 15 % de contrats en alternance sur la période d'application de l'accord. Deux types de contrats peuvent être proposés : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

La Direction précise que le budget formation 2021 a été dépensé à 100% et que le budget formation 2022 sera de 3,7 millions.

La Cfdt sera vigilante à la bonne intégration, à l'accompagnement, à la professionnalisation et au suivi des alternants.

Elle souligne que beaucoup d'alternants sont recrutés pour pallier des carences de personnel, et que les objectifs de l'alternance ne sont pas toujours respectés.

I-1 – Parcours d'intégration

Les alternants bénéficieront, comme tous les salariés de l'Afpa, du parcours d'accueil et d'intégration (PAI) et recevront un livret d'accueil alternant leur expliquant les règles de fonctionnement de l'Agence et les bons comportements à adopter (ce livret est actuellement en cours de rédaction).

La Cfdt rappelle qu'à ce jour cet accueil et cet accompagnement ne sont pas souvent mis en œuvre, même sans livret d'accueil, et que c'est l'Afpa qui à ce jour n'adopte pas suffisamment les bons comportements.

La Cfdt veut veiller à la réciprocité du respect des bonnes pratiques.

I-2 – Accompagnement et suivi

Il semble que la différence entre tuteur et maître d'apprentissage, qui semblait confuse à la première lecture, ait été prise en compte.

La Cfdt constate que malheureusement et désespérément, il n'y a toujours pas de temps alloué pour l'accompagnement des tutorés.

La direction annonce que des activités seront supprimées pour faciliter les échanges et l'accompagnement, et que la formalisation de la mission va être réalisée.

I-3 – Revue des alternants

La Direction précise que tous les salariés, dont les alternants, ont accès à Afpa Talents. A l'issue de l'entretien professionnel annuel, le chargé de recrutement fera la revue RH de l'alternant et des propositions pourront être faites. Elles seront suivies par les chargé(e)s de développement professionnel.

Des précisions ont été demandées sur l'atelier « Coup de pouce alternant » : un scénario pédagogique sera construit en fonction du projet de l'alternant. Les modalités devront être précisées, ainsi que le moment auquel ce "coup de pouce" sera réalisé.

I-4 – Information des alternants :

Une communauté Teams va être créée et sera gérée par un RH. Les modalités d'animation restent à préciser, ainsi que les personnes qui y participeront.

Avant l'arrivée d'un alternant, un message d'information lui sera transmis. Il saura comment rejoindre la communauté et y trouvera des informations utiles pour son arrivée. Les alternants pourront échanger des contenus et interagir entre eux.

La Direction propose deux temps de partage par an par la ligne RH avec les jeunes alternants pour les interroger sur la façon dont ils vivent leur alternance, et identifier leurs attentes. Il a été demandé un cadencement supérieur afin de pouvoir proposer des actions plus rapidement.

II – Maintenir l'emploi et les compétences des salariés expérimentés

Pour cette partie ainsi que pour la suivante (III – Encourager les actions de développement croisées entre les générations), la Cfdt a réitéré sa demande de regrouper dans un seul même accord les sujets connexes afin d'éviter les confusions et d'avoir une lecture claire des différentes dispositions.

L'Afpa souhaite proposer des mesures visant à la fois à dynamiser la seconde partie de carrière mais aussi à aménager la fin de carrière.

La Cfdt a demandé que le terme « salariés expérimentés » soit remplacé par « tous les salariés ».

II-1 - Accompagner la seconde partie de carrière

L'Afpa souhaite adapter certains de ses dispositifs aux salariés seniors pour créer un temps d'échange et de réflexion sur cette étape charnière que constitue la seconde partie de carrière.

L'entretien professionnel est ainsi enrichi d'un volet spécifique avec un triple objectif :

- Dresser un état des lieux du parcours professionnel du salarié,
- Engager la discussion sur les souhaits et possibilités d'évolution professionnelle : *développement ou acquisition de compétences nouvelles, évolution de carrière (acquisition d'une expérience complémentaire, apprentissage d'un nouveau métier, élargissement des activités (mission de formateur interne, participation à des projets transverses, ...), nouveau rôle (mentorat, tutorat)*
- Prévenir l'usure professionnelle parfois ressentie dans certaines activités.

La Cfdt est sceptique et dubitative face à ces mesures et surtout dans leurs applications.

II-2 – Favoriser la transmission des savoirs et des compétences

La Direction rappelle que la transmission des savoirs et des compétences est dans l'ADN de l'Afpa.

Pourtant la Cfdt s'étonne qu'avec un tel discours, l'Afpa laisse depuis des années, des salariés expérimentés quitter l'organisme sans avoir préalablement veillé à la transmission des savoirs et des compétences au profit de nouveaux salariés.

II-2-1- Anticiper les départs en retraite

La direction explique que « l'anticipation est une condition de succès de la transmission des savoirs » et qu'elle veut assurer la fourniture d'un livret de transfert. Cette transmission devrait s'effectuer sur les 12 mois précédant le départ en retraite du salarié.

Pour la Cfdt, ce ne sera pas suffisant. Il faut également un cadrage et un appui. De plus, il serait normal qu'elle propose également une prime de tuilage pour le salarié qui est au cœur de cette démarche de transmission.

II-2-2- Accompagner la transmission des savoirs et des compétences

Pour la Cfdt, il s'agit d'un vœu pieux, cette démarche n'ayant jamais été mise en œuvre à l'Afpa alors que rien ne l'en empêchait... Cet axe de l'accord apparaît donc comme étant pavé de bonnes intentions mais craint que sa réalisation sur le terrain reste utopique.

II-3 – Aménager les fins de carrière et la transition entre emploi et retraite

Comme déjà demandé précédemment, toute cette partie doit être groupée sur un même accord.

Tout est à construire à ce sujet, l'échange avec les nouvelles générations doit être le cœur de cette partie. Les différentes modalités de transmission doivent être clairement définies ainsi que leur mise en œuvre et bien sûr les gratifier d'une valorisation.