

# Le vrai du FO

Bulletin *Force Ouvrière* de la région SUD PACA

Afpa FO Afpa FO Afpa FO Afpa FO Afpa FO Afpa FO Afpa FO Afpa FO Afpa FO Afpa FO Afpa FO Afpa FO Afpa FO Afpa FO Afpa FO Afpa FO Afpa FO Afpa FO Afpa FO Afpa FO

## Edito : Précarité, quand tu nous tiens...

Aujourd'hui on a plus le droit... Cette phrase vous parle certainement, elle rappelle le refrain d'une chanson de Jean-Jacques Goldman créée spécialement pour les restos du Cœur. Eh bien, pour Force Ouvrière, elle est en passe de devenir une réalité similaire pour nos emplois.

En effet, aujourd'hui, un CDD à l'AFPA est devenu un objet de consommation, il est utilisé, mis sous pression et quand il ne sert plus, on le jette. Ces propos sont peut-être durs à lire mais ils reflètent hélas des pratiques courantes dans notre EPIC.



Quand vous finissez votre contrat le vendredi, imaginez, vous rentrez chez vous :

- ✓ Sans savoir si votre contrat sera renouvelé le lundi,
- ✓ Sans savoir si vos stagiaires pourront continuer leur parcours dans de bonnes conditions,
- ✓ Sans savoir si vous reverrez vos collègues de travail,
- ✓ Sans avoir postulé dans une autre structure, puisque vous vous êtes donné à 200% dans votre quotidien professionnel pour l'AFPA

On parle des CDD, mais parlons un peu également des alternants, des contrat aidés. L'AFPA, dans sa grande générosité, offre des opportunités, affirme son intention de donner une chance à ceux qui en ont besoin. La réalité pourtant nous semble bien différente :

- ✓ Qui les forme ?
- ✓ Qui les accompagne au quotidien ?
- ✓ Qui sont nommés comme leur tuteur officiel ?
- ✓ Les programmes de formation sont-ils respectés (dans le temps et les contenus...) ?
- ✓ La priorité est-elle donnée à l'avenir professionnel de toutes ces personnes ou au besoin de production de l'AFPA ?
- ✓ Le suivi et les bilans sont-ils tous fait ?

Nous, nous sommes bien conscients que certains sont malgré tout heureux d'être parmi nous et peuvent ainsi trouver un nouvel élan professionnel. N'oublions pas que l'alternance est une voie oh combien formative même si elle est très difficile au quotidien. Et pourtant, combien sont finalement embauchés ?





Nous, les salariés en CDI pensons être encore préservés de toutes ses manœuvres stratégiques. Eh bien non, nous ne sommes et ne serons pas épargnés par cette précarité. D'ailleurs, aujourd'hui...

- ✓ Qui doit accueillir plus de stagiaires ?
- ✓ Qui doit former de nouveaux collègues ?
- ✓ Qui doit recréer son collectif métier tous les 18 mois aux mieux ?
- ✓ Qui doit renoncer à des congés car il n'y a pas assez de RH pour le remplacer ?
- ✓ Qui n'a plus que quelques stagiaires, et donc pas suffisamment pour être rentable ?
- ✓ Qui fait des heures sup pour pallier le manque de RH,
- ✓ Qui doit changer d'activité, de métier, de centre pour cause de sous activité,
- ✓ Qui ne peut plus faire ce qu'il aime et ce pour quoi il est rentré à l'Afpa,
- ✓ Et finalement, qui ne sait plus pourquoi il se lève le matin parce que son travail n'a plus de sens !

Heureusement, personne ne cumule tous ces questionnements, quoique..., mais chacun se pose une partie de ces questions avec la même question de fond, quel avenir nous propose l'AFPA ? La direction vient nous apporter sa réponse au travers de l'accord GEPP !!!

Certaines organisations syndicales l'ont d'ailleurs écrit, cet accord contiendrait « *des avancées majeures* » !??

Nous, à Force Ouvrière, nous pensons que c'est encore une Gesticulation En Pure Perte de la direction. D'ailleurs, nous ne l'avons pas signé et pour cause :

- ✓ Avoir les inconvénients des itinérants sans en avoir tous les avantages, et notamment financiers. Les bases d'indemnisations sont quasiment identique à 2015 !!! Votre salaire a-t-il suivi l'inflation depuis ?
- ✓ La revalorisation des emplois avec une nouvelle cartographie visant à réduire le nombre d'emplois mais surtout les niveaux de rémunération. Et si au passage, on vous sucrait également la semaine d'enseignement ? C'est déjà le cas pour tous les formateurs et formatrices qui ont dû devenir CIP à la suite du plan...
- ✓ La valorisation des fonctions de tuteur, avez-vous touché les 300€ de CPF ou des jours de CET ?
- ✓ La mobilité géographique volontairement obligatoire pour tous les salariés en sous activité, dans votre région ou pas !!! Soyez rassuré, on nous a évoqué lors du CSEE l'arrivée d'une plateforme de « travail temporaire », oups, je voulais dire une bourse nationale de libre échange et de mise à disposition des ressources RH en sous activité qui porte le joli nom de SARA. Pour Force Ouvrière, cela ressemble à « Sans Assurance de Retour Automatique » à votre poste à la fin de la mission. D'ailleurs, les itinérants recrutent. Ne vous inquiétez-pas, ils sont déjà prêt à vous recevoir. Et si cela continue comme cela, les itinérants feront bientôt partie d'une troisième filiale de droit privé...



Cet éditto peut sembler amer, et pour cause, les résultats financiers nous font craindre le pire. Nous avons l'impression d'un goût de déjà vu, mais on nous a rassuré, il n'y a pas de PSE en préparation. Quand certains préconisaient la suppression de 3500 postes pour retrouver l'équilibre financier et une certaine attractivité... Ils ont été en partie exaucés au moins sur un point...



Pour Force Ouvrière, c'est en développant nos activités de formations et d'accompagnements que l'on pourra sauver l'AFPA et pas en précarisant tous nos emplois. Cela pourra se faire si l'Afpa améliore toutes les conditions de travail, et indexe les salaires à minima sur l'inflation (rappel l'inflation était de 5,9% en juillet 2023) avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

La directrice générale l'a dit dans sa vidéo, nous avons fait le job... mais pour quels remerciements !

## §

### Paroles, paroles, paroles... et encore et toujours des paroles !

Au CSE PACA de septembre, nous avons la lourde tâche de rendre un avis sur le projet de déménagement des salariés dans leurs nouveaux locaux.

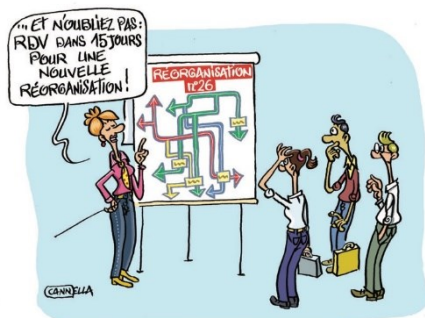
Force Ouvrière a émis un avis défavorable et nous l'avons motivé.

Le voici :

« Rendu d'avis sur le projet d'ISTRES

Force Ouvrière rend un avis défavorable pour les raisons suivantes :

- ✓ La parole de tous les salariés du centre d'Istres n'a pas été prise en compte,
- ✓ Il y a eu une absence ou trop peu de dialogue et de prise en compte sur les impacts des collectifs métier, comme celui des assistantes de formation ou du pôle accompagnement,
- ✓ L'implantation de certains bureaux va nécessiter un éclairage artificiel durant toute la journée par manque d'ouverture sur la lumière naturelle extérieure,
- ✓ Un nombre de bureau insuffisant bâtiment 7 (12 bureaux pour 14 salariés),
- ✓ Des points d'impressions sous-évalués pour des raisons budgétaires,
- ✓ Le manque de réflexion et de volonté pour optimiser le matériel des cuisines pédagogiques du Bâtiment 25 pour rééquiper la cuisine pédagogique sous le self. Cela permettrait de répondre à des marchés privés, aux formations et concours de la fonction publique, de contrat pro. Cela permettrait également de faire de l'immersion pour prépa-compétence, promo 16/18, etc... Nous tenons également à rappeler que louer un plateau restauration à l'externe s'est avéré trop couteux et nous contraindrait à renoncer définitivement à certains marchés.



Malheureusement, un avis défavorable ne bloque pas un projet. Il permet d'attirer l'attention des salariés et surtout de la direction sur des sujets qu'elle préférerait éviter. Mais au-delà de ça, cela laisse surtout une trace écrite ne permettant plus aux directions d'ignorer la réalité de vos conditions de travail, ainsi que la pertinence de vos propositions pour faire évoluer, prospérer les activités de vos centres tout en améliorant vos conditions de travail.

Pour Force Ouvrière, la parole de toutes et tous doit être entendue, car le dialogue permet de construire l'avenir...

## §



## Atterrissage 2023 : Chronique d'une sortie de « piste » annoncée !

**Force Ouvrière** vous délivre, sans ambages, la situation économique à la fin du 1er semestre : moins 5 millions à l'EBE ! Oui, vous avez bien lu **MOINS CINQ MILLIONS...**

La direction nous assure que nous atteindrons **MOINS CINQ MILLIONS** en fin d'année, sans aucune dépenses supplémentaires !

Autrement dit, nous allons réaliser une « gestion contrôlée » alors qu'au vu des « efforts faits au quotidien », la réalité nous rattrape inmanquablement avec des déficits de sourcing et de recrutement !

**Force Ouvrière** est encore moins rassurée lorsque la direction nous indique que plus de la moitié du déficit provient de l'augmentation des coûts de la restauration et des énergies / fluides !

De plus, les premières projections 2024 pourraient s'établir à l'équilibre, car la direction générale va anticiper une baisse des coûts énergies/fluides, grâce à un cycle de négociation avec l'état, sur la fourniture d'énergies / fluides.

Pour **Force Ouvrière**, la coupe est pleine. Qui ne s'est pas inquiété de l'envolée des carburants, des énergies, des fluides et d'un taux d'inflation de 5% sur un an ? Qui n'a pas pu constater la baisse de son pouvoir d'achat ?

Non, **Force Ouvrière** n'y croit pas !

**Gérer, cela ne consiste-t-il pas à PILOTER, ORGANISER, ANIMER, ANTICIPER, DIRIGER et CONTRÔLER ?**

Alors, avec toujours moins de RH, d'investissement et de manque de moyens techniques et encore plus de contrats précaires, comment est-ce « acceptable » ?

Comment retrouver cette sérénité et cette confiance dans les directions, dont on nous rebat les oreilles à chaque réunion ? Encore une fois, n'est-ce pas faire appel à la conscience professionnelle des salariés pour avancer coûte que coûte au quotidien ?

Voyageons-nous dans le « même » véhicule ? NON !

**Force Ouvrière** a hâte de prendre connaissance des résultats économique affinés à la fin du 3<sup>e</sup> trimestre au prochain CSEE. Nous vous tiendrons informés.

## §

## Haut du formulaire Amiante : ambiance !

La présence d'amiante est un sujet de préoccupation majeur en matière de sécurité et de santé au travail. Il est essentiel que les employeurs, les directions et les salariés soient informés de manière transparente et adéquate sur la présence d'amiante dans les espaces et unités de travail.

Tout d'abord, il est impératif d'effectuer une évaluation complète de la présence d'amiante dans les lieux de travail concernés, par le biais d'une enquête approfondie pour identifier toutes les zones où l'amiante est présent.

La direction nous assure que tous les sites Afpa ont été expertisés et des rapports ont été produits.

La direction entend bien réaliser les évaluations tous les 3 ans, là où il y a de l'amiante. La direction s'engage à effectuer les travaux afférents si nécessaire et que l'environnement de travail reste sûr.



Un état des lieux devrait être transmis aux CSEE et aux salariés, aux prestataires, aux personnels d'entretien et aux partenaires agissant sur nos sites.

Pour **Force Ouvrière**, il est patent de constater que certaines actions simples seraient de :

- ✚ **Communiquer auprès des salariés** : si la présence d'amiante était confirmée, il est essentiel d'informer immédiatement tous les salariés qui travaillent dans ces espaces. Cette communication devrait expliquer clairement la situation, les risques associés et les mesures prises pour assurer leur sécurité, par exemple des travaux pour sécuriser les unités de travail. Pourquoi ne pas communiquer lorsque, à juste titre, il n'y a aucun risque d'amiante... Pourtant ce serait tellement rassurant pour les salariés.
- ✚ **Inscrire les risques Amiante au DUERP** : L'inscription au Document Unique d'Évaluation des Risques pour la Santé et la Sécurité au Travail est une étape cruciale. Les unités de travail concernées doivent inclure la présence d'amiante dans leur évaluation des risques et mettre en œuvre des mesures de prévention appropriées.
- ✚ **Former sur l'amiante** : des séances de formation sur l'amiante pour les salariés et le management afin que l'ensemble des personnels soient conscients des dangers de l'amiante, des procédures de sécurité à suivre et de la façon de signaler tout problème potentiel.

Pour **Force Ouvrière**, la sécurité et la santé des salariés demeurent une priorité absolue. La transparence, la communication auprès des salariés, la formation éventuelle, la mise en œuvre de mesures de sécurité adéquates, et surtout des travaux, si besoin, sont essentiels pour gérer efficacement les risques liés à l'amiante dans les centres Afpas de PACA !

**Force Ouvrière** continuera à vous informer régulièrement sur les progrès accomplis pour minimiser les risques liés à l'amiante et vous assurer que toutes vos préoccupations sont prises en compte.

**Force Ouvrière** veillera à ce que tous les acteurs locaux de santé et de sécurité au travail, externes ou internes, s'assurent que toutes les réglementations et normes en matière d'amiante soient respectées.

## §

### L'AFPA récidive ...

L'expertise de l'AFPA en milieu carcéral est patente : de nombreux formateurs sont intervenus depuis des décennies dans des maisons d'arrêt et notre autorité de compétences est valorisée grâce à une nouvelle Expérimentation en milieu carcéral en France avec 5 000 parcours prévus ; concernant PACA, la volumétrie n'est pas encore déterminée. Ce diagnostic socio professionnel orientera les détenus vers



l'insertion, des travaux d'intérêt général et/ou de la formation professionnelle et ceci dès le début de leur incarcération. Deux sites ont été retenus (Marseille et Toulon-La Valette).

Le public concerné sera des mineurs et il s'agira de réaliser un entretien professionnel d'une heure. Les groupes seront constitués de cinq personnes.

À la suite de cette rencontre, une synthèse sera rédigée (durée 30 minutes) et...hors les murs !





Orienter vers une voie socio professionnelle des détenus et les préparer à s'insérer en formant de nouveaux projets, est une action majeure afin de faciliter la réinsertion et prévenir la récidive.

Pour FO en revanche, en amont et pour informer et former les salariés volontaires pour cette action, il est indispensable de réaliser une Evaluation des risques lors d'interventions auprès de cette population.

FO interroge sur la formation des personnels volontaires : 2 jours de formation seront dispensés par ministère de la justice...

FO souligne un point de vigilance et insiste sur le volontariat des salariés, leur profil respectif, l'accompagnement et la formation des salariés !

**De même, FO a bien entendu que les directions ne pourront positionner un salarié qui serait en sous activité ou sans activités sans son accord explicite et dûment formulé. Dont acte pour FO !**

Pour plus d'informations : <https://www.atigip-justice.fr/>

## §

## Insuffisance et Inquiétude, quand l'EBE prend le pas sur l'utilité sociale !

Insuffisance Brut d'Exploitation ! Autrement dit, -6,2 M€ pour un C. A. 27 M€ (fin août 2023) !



Rappel des faits : après le PSE, un retour à équilibre est escompté en 2022 ! Mais voilà, le déficit est récurrent, et l'AFPA a obtenu 150 M€ de subventions exceptionnelles cette année.

Alors, que fait la direction à la lecture des faits suivants, hormis relativiser ?

Pôle Emploi : au 1er semestre 2023 : 15% de moins de D.E. en formation Pro car la situation de l'emploi s'est améliorée, la loi sur l'indemnisation des demandeurs d'emplois a eu des effets néfastes, contractant le marché car les demandeurs d'emploi trouvent plus facilement du travail. De plus, ils sont indemnisés moins longtemps.

Sourcing ? oui, intensifier le positionnement sur les DE ... mais avec combien de postes supplémentaires pour recruter ? Quand ? Comment et en tenant compte des éléments cités ci-dessus ?

Grand sujet mis sur la table depuis presque deux ans : recruter autre que P. E. ...en sachant diversifier les sources de publics !

Autre sujet d'actualité : Quels sont les moyens supplémentaires en RH pour la VAE ? Quelles sont les réponses apportées par la DR ?

En termes de devis, de conventionnement et de facturation, comment se crée la chaîne de valeur ?



En termes de diversification, la VAE est une ressource de C.A. !  
A condition de mobiliser également tous les moyens nécessaires !

Cette situation économique est « défavorable et préoccupante » dicit la direction... mais tout est relatif ... à tout niveau, du national au régional, voire en local, la même Inquiétude saisit la plupart des Organismes de Formation ...

**FO** rappelle que comparaison n'est pas raison !

Laissons la conclusion à un spécialiste de la relativité :

**« La vraie folie, c'est de faire encore et toujours la même chose et de s'attendre à un résultat différent. » – Albert Einstein**



## §

## PREPA COMPETENCES PROMO 16-18 ET DECLIC : en marche vers 2024 !

Dans le PLF (Projet de Loi de Finances) 2024, sous le Programme 103, PREPA COMPETENCES est reconduit et les commandes contractuelles annuelles sont passées par l'état, grâce entre autres aux résultats en sortie dynamique des publics accueillis (31 500 parcours réalisés), avec des résultats très au-dessus des objectifs.

Pour le programme 104 : DECLIC et d'autres programmes nationaux ainsi que HOPE, qui sont gérés en partenariat étroit avec les OPCO, comprenant hébergement et restauration sont renouvelés.

De plus, la DGEFP contractualise les MNSP avec AFPA, avec de nombreuses certifications, jurys, présentations aux titres, habilitation, VAE.

Soit un budget global de 110 M€ au national ... Soit !



Pour **FO**, attendons la déclinaison en région et centre par centre pour évaluer le potentiel 2024 de ces dispositifs.

Pour autant, **FO** s'interroge sur la précarité des intervenants œuvrant sur ces dispositifs :

Avec des salariés précaires en hausse constante, on frise les 80% sur l'accompagnement. Il semble inconcevable de ne pas pérenniser une grande partie de ces salariés, d'autant plus que l'objectif de CDI est de l'ordre de 350 en 2024 !

Pour **FO**, cela serait un signe fort de la direction que de montrer leur volonté de déprécariser ses salariés et de ne plus avoir des « trous de système » dans ces dispositifs provoqués par le terme des CDD, de voir ces salariés qualifiés rejoindre d'autres acteurs de l'accompagnement alors que nous les avons formés, qu'ils ont donné toute satisfaction dans l'accomplissement de leur mission, et nous sommes soutenus par nos tutelles qui saluent les résultats obtenus grâce l'engagement de l'ensemble des intervenants de l'AFPA sur l'accompagnement !

**FO** restera à jamais le défenseur du CDI, du bulletin de salaire et donc « du grain à moudre » !

## §

## E2C : Encore un matin...

Un bilan que nous attendions avec impatience tant les échos les plus favorables nous parvenaient des réseaux sociaux et de Matcha. En 4 ans, les entrées sont multipliées par 5 (en 2019, 12 entrées et 60 entrées estimées en 2023).

Ce public est composé de 35% de mineurs, 60% d'hommes, 40% de femmes, et 70% n'ont aucune expérience professionnelle. Le sourcing provient à 50% du réseau des Missions Locales, de plus de 40 % en candidatures spontanées et plus de 7% de Pôle Emploi, le tout relayé par une communication adaptée vers ce public via les réseaux sociaux et les sites institutionnels (voir les liens ci-après).

Nous accueillons sur l'ensemble de ces jeunes 14 % qui ont une RQTH

2 parcours sont proposés : entrée 35 h standard et une autre avec remise à niveau, comprenant 17h de FLE, et 18 h de parcours standard.

Budget : 477K€

Projet 2024 : une antenne à Briançon, le local est trouvé et le bail finalisé, et le Recrutement conjointement réalisé par l'E2C et la Mission locale s'effectuera le 1er trimestre.



Pour informations complémentaires :

<https://www.afpa.fr/actualites/l-ecole-de-la-2eme-chance-de-gap-dans-les-hautes-alpes-une-solution-pour-toi->

<https://e2chautesalpes.fr/>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2039#:~:text=Comment%20s'inscrire%20dans%20une,et%20%C3%A0%20un%20entretien%20individuel.>

## §



illet d'humeur...

Pourtant, on vous l'avait bien dit ! Rappelez-vous, malgré les interrogations fondées de FO, la direction nous soutenait qu'avec le passage en sous-traitance de la restauration, nous allions pouvoir proposer non seulement une meilleure qualité des services offerts, augmenter le choix des menus mais surtout dégager une économie substantielle sur nos charges, bref, faire beaucoup mieux avec beaucoup moins. Aujourd'hui, force est de constater que la seule chose qui ait véritablement dégagé, ce sont nos agents de restauration priés d'aller se faire voir ailleurs.





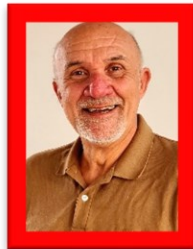
Peut-être se consolent-ils de constater que non seulement, le niveau de prestation a baissé, plats moins goûteux, choix plus restreints, grammage en baisse mais surtout, les gains espérés sur cette externalisation sont devenus un gouffre béant qui aujourd'hui pèse, avec l'énergie, pour près de 2 M€ sur notre EBE PACA.

Alors oui, on nous rétorque que c'est le COVID, la guerre en Ukraine, l'inflation des prix, soit à peu près ce que chacun d'entre nous subit personnellement depuis plus d'un an, mais qui nous a obligé à anticiper pour ne pas se retrouver dans le rouge.

Pire, si nous perdons de l'argent, les sous-traitants de notre restauration n'en perdent pas pour autant puisqu'ils ont su inscrire dans leur contrat avec l'Afpa toute une série de clauses qui leur permettent d'amortir les variations du marché. Le prix des aliments augmentent, c'est reporté dans le prix de la prestation, le nombre de couverts servis diminue, le prix unitaire du couvert augmente. Au regard de l'envie de se séparer de sa restauration et de trouver un prestataire rapidement, l'Afpa n'aurait-elle pas signé un peu trop prestement un contrat pour lequel elle est la seule à assumer tous les risques, on est en droit de se poser sérieusement la question.

## §

## Vos élus Force Ouvrière



**Yannick Girardin** **Virginie Debras** **Christian Moskal** **Fabienne Chaudron** **Marc Ganjoueff**

Merci de nous faire parvenir vos remarques, vos idées et pourquoi pas vos messages de soutien à l'adresse [fopaca@afpa.fr](mailto:fopaca@afpa.fr). Quelle que soit votre humeur, nous les prendrons avec sérieux et bienveillance.

N'oubliez pas aussi de relire nos précédents bulletins sur le site national **FO** en scannant le QR Code

