

Déclaration de la délégation Force Ouvrière CSE C du 10 décembre 2020 Politique sociale

Pour la délégation Force Ouvrière, l'année 2020 est une année particulière, notamment en terme d'information des élus sur la politique sociale de l'AFPA pour l'année 2019.

Le cabinet d'expertise, dont les travaux servent à éclairer les élus du CSE Central, n'a pu obtenir les informations concernant les points suivants :

16. Tout élément relatif au mode de management AFPA (communication, formation, support, politique, document d'information consultation remis aux instances...).
17. Résultats complets et focus encadrants des baromètres internes, mesure de l'engagement des salariés existants au sein de l'AFPA.
19. Les formations spécifiques réalisées en 2019 et prévues en 2020 pour les encadrants.
20. Outils, grilles d'évaluation de la performance des encadrants et statistiques de suivi de leur performance.
21. Les outils, rites managériaux existants liés par exemple au management visuel, management de la performance.
22. Tous les éléments de suivi de charge, de l'activité, du temps de travail des encadrants.
23. Tous les éléments de reporting sur le suivi des départs et des mobilités dans le cadre du PSE.

Une grande première à l'AFPA.

Certes, la COVID 19 est passée par là, mais cela n'explique pas tout ! La grande désorganisation qui règne, à l'heure actuelle, dans les services et notamment celui des ressources humaines y a, très certainement, une bonne part de responsabilité.

Des remontées erronées qui ne permettent pas une centralisation correcte et fiable des données ce qui ne permet pas aux élus que nous sommes de faire un travail de qualité. L'opacité des informations ne fait que créer des doutes. Ce déficit d'informations est lié au manque de personnel dans certains services et à la surcharge de travail qu'il induit. Il est bon de rappeler que c'est à l'employeur de donner tous les moyens aux salariés afin qu'ils puissent effectuer un travail de qualité.

Concernant la politique sociale à l'AFPA en 2019, notre délégation constate, que comme les années précédentes, la baisse des effectifs ETP est toujours d'actualité. Une diminution des salariés en CDI de -8% et dans le même temps un recours accru aux salariés sous contrat à durée déterminée de +14% en ETP. Cette hausse impacte plus particulièrement les formateurs.

Pour Force Ouvrière, c'est donc un accroissement de la précarisation des salariés qui représentent 24 % des effectifs en 2019.

Et ces chiffres ne tiennent pas compte des prestataires externes qui bien qu'ils ne comptent pas dans les ETP gonfleraient les chiffres de la précarité dans l'Agence.

De plus, si la direction générale nous a présenté son plan de transformation, nous notons que sa volonté de transformer l'AFPA ne transparait pourtant pas au travers du plan de formation. En effet, celui-ci est à son niveau le plus bas depuis 2013, tant sur le nombre de bénéficiaires (-16%) que sur le budget alloué (-27%) et porte pour l'essentiel sur des actions de formation d'adaptation au poste de travail et des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi. Il est à noter que la formation concernant l'accompagnement et le développement de la professionnalisation des formateurs qui représentait 47% des jours de formation en 2018 passe à 40 % en 2019.

Force Ouvrière souhaite que soient dissociés les salariés sous statut CDI de ceux sous statut CDD pour assurer un meilleur suivi de ces derniers (nombre d'actions, type de formation, ...).

Pour la délégation Force Ouvrière, toutes ces informations sont à mettre en parallèle avec le document intitulé « la médiation à l'AFPA ».

Dans celui-ci, il apparaît que le nombre de litiges entre 2018 et 2019 a presque doublé, passant de 233 en 2018 à 442 en 2019.

Et quand il s'agit de « la qualité de la formation ou du formateur à l'origine du litige », le nombre est multiplié par 4 sur la même période !

Pour la délégation Force Ouvrière, la première recommandation « Mieux recruter les formateurs en CDD et les accompagner lors de leur arrivée » doit apporter les réponses nécessaires à toute prise de poste.

C'est pourquoi la déprécarisation doit se faire par l'embauche de salariés sous statut CDI qui ont une expérience nécessaire validée par des essais professionnels.

Pour la délégation Force Ouvrière, le terme déprécarisation n'est pas un vain mot !

Nous exigeons, comme la direction générale s'y est elle-même engagée que la déprécarisation soit effective immédiatement et que cela ne reste pas un simple effet d'annonce ! Avec la qualité et le volume cible annoncé.

Toute autre politique sociale qui ne prendrait pas en compte ces demandes contribuerait à participer à la destruction de l'AFPA.

En conclusion : Il faut préserver **l'AFPA**, qui **n'est pas un organisme de formation comme les autres. L'Agence est aujourd'hui positionnée comme l'organisme public de la Formation professionnelle des Adultes !**

A poser par l'expert ou la présidente de la commission.

Et enfin, des questions auxquelles nous aimerions avoir des réponses :

C'est quoi être manager à l'AFPA ?

Quel est le modèle managérial à l'AFPA ?

Quelle est l'organisation managériale à l'AFPA ?

Pouvez-vous nous donner des informations sur l'Institut du management ?

Quand vous parlez déprécarisation, quel modèle envisagez-vous ?

Est-ce 80% de salariés sous statut CDI ou 80% sous statut CDD ?