

# Le vrai du FO

Bulletin mensuel de Force Ouvrière Région Sud PACA / Février 2022

Afpa FO Afpa FO

## Edito: Et si on imaginait l'Afpa en 2030 !

Quel avenir pour notre belle maison Afpa ? Voilà bien une question que chacun d'entre nous s'est posé au moins une fois. Et c'est aussi une question que nous avons posé à la direction. Malheureusement, cette dernière nous a souvent répondu avec des termes quantitatifs, appels d'offres, chiffre d'affaire, EBE, résultat, nombre de salariés... Tous ces éléments sont certes importants mais ils ne détaillent qu'une facette à court terme n'allant pas au-delà d'un an, comme si nous faisons un pas en avant sans savoir vraiment où mettre le prochain pas, à l'image d'un aveugle qui a perdu sa canne blanche.

C'est pour cette raison qu'à **FO**, nous avons décidé d'extrapoler le devenir de l'Afpa à partir des éléments en notre possession. Certains points vont vous plaire, d'autres pas du tout, certains éléments vont vous amuser, d'autres vous contrarier, mais c'est notre parti pris de décrire ce que nous voyons arriver demain à l'Afpa, faute de mieux. Nous espérons ainsi vous faire prendre conscience d'un possible pas si invraisemblable que cela puisque certains d'entre vous risquent de s'y reconnaître, du moins en partie.

C'est donc une série de plusieurs articles qui commence avec ce bulletin de février.

## La décontractualisation des formateurs salariés

*Yan : Salut Nat, tu vas bien ?*

*Nat : Je cours, je crois que je vais être en retard. J'ai un nouveau groupe qu'on m'a assigné hier et je ne sais pas dans quelle salle ni combien de stagiaires. Je dois passer à l'accueil du village pour qu'on me donne des infos !*

*Yan : Ben ! comment t'as pu te retrouver dans cette galère ?*

*Nat : En fait, on avait un auto (entrepreneur) qui avait accepté l'offre de formation en début de semaine dernière mais entre-temps, le Greta lui a offert une autre mission mieux rémunérée et plus longue.*

*Yan : ils font chier, ces autos, ils deviennent des vrais mercenaires. En même temps, on n'embauche plus de CDI depuis des années.*

*Nat : Oui, et moi, avec mon CDI de plus de 20 ans, je ne fais plus que récupérer toutes les défaillances de notre organisation actuelle.*

*Yan : Et pourquoi tu n'as pas postulé sur la nouvelle filiale Afpa Talents formateurs lorsqu'elle a été créée ! J'ai croisé Kev qui est passé des itinérants dans cette filiale, il est plutôt content.*

*Nat : Ouaih ! Kev, il est jeune. Il n'a pas connu l'Afpa d'avant. Il s'imagine qu'il est bien payé mais en fait, il n'a pas compris que ce sont ses primes de déplacement qui gonflent sa feuille de paye. Et tant pis pour sa retraite...*

*Yan : Tu sais, j'en ai discuté avec lui, sa retraite, il préfère se la faire lui-même. Il bosse le samedi pour des organismes privés à un bon prix et le dimanche, il se forme à de nouveaux métiers. Il m'a dit qu'il ne ferait pas ça toute sa vie parce qu'il veut fonder une famille mais pour le moment, il se construit un petit pécule.*

*Nat : Il faudrait lui rappeler qu'il a de la chance de travailler dans le même village Afpa pour un autre organisme de formation mais dès que sa mission se terminera, il pourra se retrouver bien loin de chez lui.*

*Yan : Il le sait bien sûr, qui crois-tu qui lui trouve ses gâches le samedi ? Et puis, dès qu'il aura un peu plus de bouteille, il ira se vendre ailleurs. De toute façon, cette filiale est amenée à ne pas grandir vu le turn-over qu'il y a. Elle est juste là pour donner le change depuis l'arrivée de Qualiopi et ses formateurs certifiés. J'ai peur qu'elle ne soit là que pour pouvoir faire face aux aléas des marchés régionaux, ton organisme perd le marché et tu te retrouves à travailler pour l'organisme de formations qui l'a gagné, bien sûr si un auto ne casse pas les prix pour prendre ta place. En plus, notre réservoir d'autos grandit chaque jour parce que les jeunes ne croient plus au salariat et préfèrent prendre le cash direct.*

Nat : Quand je disais qu'on allait vers l'uberisation de la formation professionnelle, mais je ne croyais pas qu'on y aille si vite. Bon, je dois te laisser, j'ai un groupe qui m'attend et je ne sais pas encore où. Souhaite-moi bonne chance !

SCAN ME

Retrouvez la suite des aventures de Nat dans notre prochain numéro du Vrai du FO

**Vous voulez relire les anciennes diffusions de notre bulletin ?  
Scannez le QR Code**



## Mais Pourquoi Maintenant (MPM) !

**FO** est sans voix, une fois de plus. En effet, aucun document proposé par la direction sur le sujet lors de ce CSEE !

Comment s'approprier les modalités de ce **Modèle Pédagogique Multimodal** innovant sans appréhender les enjeux. Surtout, comment ont été mesurés la charge de travail des formateurs, les formations prévues ainsi que les effets non négligeables sur les conditions de travail engendrant par le fait une organisation de travail bien différente, organisation pourtant qui va finir par s'imposer à tous.



**FO** rappelle qu'en 2018, en PACA une action de ce type avait eu lieu sur de nombreux titres, cofinancée par AGEFOS et Pôle emploi au recrutement ...Action de formation partielle (ex : VCM, sur le CCP 2 en avril 2018) et dont les sorties positives étaient les suivantes :

- ⇒ Employabilité immédiate
- ⇒ Contrat de professionnalisation pour aboutir à une certification du titre complet
- ⇒ A terme, passation du CCP 1 avec différentes variantes, VAE incluse

**FO** s'attendait à un bilan de cette action de 2018 en termes de résultats, de points d'ajustements, pour étayer ce choix, car nous y retrouvons l'ensemble de la multi modalité et ce sur de nombreux titres, avec comme élément commun l'utilisation de... METIS !

**FO** a entendu lors de cet exposé « ex cathedra » :

- ⇒ Substitution de **Module** par **Bloc de compétences**, de **Séquence** par **Mise en Situation Métier (MESM)** avec de subtiles différences, **Séance** par **Opération** et **l'Unité d'apprentissage** conservé.
- ⇒ Sans oublier les notions inhérentes à la Multi Modalités, avec synchrone, asynchrone, classe virtuelle, classe inversée, et le poids plus important du distanciel via METIS par rapport au présentiel.

**FO** renouvelle sa solidarité à l'ensemble des salariés impactés par ce sujet et a apporté son soutien inconditionnel à la demande des élus pour la tenue d'un CSEE Extraordinaire dans les meilleurs délais.

**FO** souhaite plus de temps que les 15 minutes initialement prévues pour pouvoir questionner sérieusement la direction sur ce projet nouveau concernant, en majorité, l'exercice des missions du formateur et de l'ensemble des personnels d'appui.

Pour **FO**, la mise en œuvre de MPM ne pourra se faire au détriment de la charge de travail des salariés et d'un accroissement de la productivité significative sans y adjoindre les moyens pertinents.

## PROMO 16-18 ! Clap de fin dans l'espoir d'un retour...

Quelques données fournies 2021 par la direction et consolidées au 11 janvier 2022 :

Région	Places offertes	Nombre inscrits	Nombre présents	Taux Inscrits / Places Offertes	Taux Présents / Places Offertes	Taux Présents / Inscrits
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	2400	559	502	23,29%	20,92%	89,80%

**FO** constate une atteinte d'objectifs relativement faible, la situation sanitaire aurait contribué à ce niveau médiocre, la direction nous le disant et redisant à chaque CSEE...

**FO** rappelle que ce dispositif cessera fin juillet 2022 avec le suivi des bénéficiaires jusqu'en novembre. Espérons que le futur gouvernement le pérennise à nouveau...

Voici la situation arrêtée au 16 février depuis le début 2022 :

Centre	Places offertes	Nombre inscrits	Nombre présents	Taux Inscrits / Places	Taux Présents / Places	Taux Présents / Inscrits
Centre de Gap	5	2	2	40,00%	40,00%	100,00%
Centre de Nice	10	10	10	100,00%	100,00%	100,00%
Centre de Marseille St Jérôme	22	15	15	68,18%	68,18%	100,00%
Centre de Marseille la Treille	0	1	1	100,00%	100,00%	100,00%
Centre d'Istres	10	7	7	70,00%	70,00%	100,00%
Centre de Toulon La Valette	12	18	15	150,00%	125,00%	83,00%
Centre d'Avignon Le Pontet	18	3	3	16,67%	16,67%	100,00%

La direction nous affirme que les flux sont présents, qu'une reprise est en cours, que les réseaux des ML et des CIO prescrivent...

**FO** pose la question, quid de Pôle Emploi qui était prévu dans l'abondement du dispositif... Une réponse mesurée, très diplomatique en rappelant que les ML sont à l'origine de 98% des prescriptions...

Quant aux RH de la PROMO 16-18, voici la répartition en PACA avec un total de **19,5 ETP** :

- ✓ CDI : **5,17 ETP, soit environ 26,50 %**
- ✓ CDD : **11,3 ETP, soit environ 58 %**
- ✓ Intérimaires : **3,03 ETP, soit environ 15,5 %**



Pour **FO**, encore trop de précaires en charge de missions d'accompagnement au service de précaires !

**FO** a toujours soutenu ce dispositif, que ce soit au national comme au régional et ce, sur tous les sites de PACA.

Alors, à quand une décision pérenne de la part de la direction pour cdiser ces salariés qui se sont adaptés et qui ont acquis une expérience unique sur ce dispositif ? Car, en termes de mesures en faveur de ces publics, ça se précise ! Affaire à suivre...

## Contrat Engagement Jeune : Prospective !

**FO** attend avec impatience sa mise en œuvre car nous y voyons des synergies possibles avec nos dispositifs d'accompagnement. Le voici, il pointe son nez, le CEJ : mis en œuvre le 1<sup>er</sup> mars, le décret de loi étant paru le 18 février et validé au Journal Officiel le 19 février. (Cf. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045189386>)

Contrat d'engagement jeune:



Les principales caractéristiques de cette nouvelle mesure favorables aux missions de l'AFPA :

- ⇒ La durée initiale maximale du CEJ sera de 12 mois avec possibilité de prolonger cette durée exceptionnellement
- ⇒ 15 à 20 heures par semaine
- ⇒ Le CEJ est ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans (29 ans pour les travailleurs handicapés) qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi durable, qui ne sont pas étudiants et qui ne suivent pas une formation.
- ⇒ Les conditions : respect d'exigences d'engagement, d'assiduité, et de motivation.
- ⇒ Le parcours : le versement d'une allocation pour les jeunes non imposables (ou rattachés à un foyer non imposable) ou imposés sur la première tranche. (De 500 € à 300 € pour les jeunes majeurs, et 200€ pour les mineurs)
- ⇒ Un accompagnement plus intensif pendant plus longtemps (au-delà des 4 semaines de la Garantie Jeunes), reposant sur la mise en activité du jeune du premier au dernier jour de son accompagnement, avec au moins 15 heures d'activités par semaine, porté par les **missions locales mais également Pôle emploi.**
- ⇒ C'est un parcours avec un suivi du jeune de bout en bout par son référent : il débute à la signature du contrat et ne s'interrompt pas lorsque le jeune ira en formation, en E2C, ou en EPIDE par exemple et prendra fin uniquement quand le jeune entrera en emploi (CDI ou CDD de 6 mois ou +) ou en apprentissage.
- ⇒ L'E2C peut être mobilisée comme une étape du parcours CEJ. Un jeune en CEJ pourra donc candidater pour intégrer une E2C.
- ⇒ La prépa-apprentissage peut être une étape mobilisée dans le cadre du parcours CEJ.
- ⇒ Le dispositif Promo 16-18 pourra être mobilisée comme une étape du parcours dans le cadre du CEJ.
- ⇒ Le modèle de contrat sera commun à Pôle emploi et aux Missions Locales.
- ⇒ **Les organismes publics ou privés chargés d'une mission d'insertion sociale et professionnelle** peuvent mettre en œuvre le CEJ.

**FO** fera preuve de grande vigilance sur le CEJ, sur le papier prometteur d'espoir pour ce jeune public en difficulté, sans que les conditions de travail, de santé et de sécurité de salariés soient en mode dégradé comme nous le constatons, à regret, au regard des alertes provenant de nombreux salariés et relayées en CSEE.

**FO** s'attend à ce que ce projet fasse l'objet d'un plan budgétaire adéquat, avec suffisamment de ressources humaines, matérielles et techniques mais aussi financières qui sont requises dans le cadre des MNSP et des règles de « juste compensation ».

Pour **FO**, anticipation dans la mise œuvre, recrutements pérennes, communication auprès des salariés et formation de ceux-ci en cas de besoin sont des incontournables !

**FO** est convaincu que ce nouveau dispositif sera porteur d'opportunités pour l'AFPA, voire de pérennisation des dispositifs existants et lui permettra d'accomplir ses missions d'accompagnement.

## L'appel d'offres, un appel d'air pour l'Afpa ? Non, juste une bouffée d'air pour l'instant

La direction a répondu à l'appel d'offre du Conseil Régional juste avant la date butoir... soyez rassurés, la réponse à cet AO est dans les tuyaux ! Soufflons ...

Reprenons notre respiration pour analyser ce que l'on nous transmet :

La direction a répondu à plus de 70% de l'enveloppe globale budgétaire

Un chiffre d'affaire « potentiel », prévu, escompté de près de 15 millions € pour notre agence... sur une réponse globale portant sur un CA de 24 millions, soit en mandataire, soit en groupement avec pas loin d'une quarantaine de nos « coopérateurs » ...



**FO** a posé la question sur la probabilité du taux de transformation ... 80% ?

**FO** a entendu en réponse un murmure ... Soyons optimistes pour nos activités économiques !

**FO** n'aspire pas à avoir le souffle coupé, voire subir une apoplexie lors de la proclamation du résultat de l'AO ... **FO** souhaite plutôt une grande aspiration d'air frais, qui, comme l'argent frais du CR redonnera un nouvel élan et consolidera notre production, et donc, devra être prometteuse de reconnaissance et de valorisation salariale à la hauteur des espérances de l'ensemble des salariés de l'AFPA pour 2022.

## Evaluation de la charge de travail : emballé, c'est pesé !

**FO** ressent de l'amertume : quid du chantier national pour évaluer la charge de travail... envolé ? Voici que la direction nous dévoile, sur une page, cette magnifique liste déroulante, avec 5 critères et du verbatim.

**FO** y perds son latin : quid de grilles sériées et critériées qui auraient pu affiner la demande du salarié pendant l'entretien ?

Pourquoi n'y a-t-il pas eu en amont un sondage a priori pour déterminer comment évaluer cette charge ?

**FO** attendait cela du national et c'est le régional qui nous offre un modèle certes discutable et qui a aussi le mérite d'exister, mais sera-t-il exploitable ?

Quant à l'entretien annuel, **FO** se demande si tous les hiérarchiques ayant pris leurs fonctions depuis peu ont été formés ? Comment seront analysés ces retours et surtout comment ils seront interprétés, car, suivant le cas, un plan d'actions devrait être mis en place et dans quels délais ?

L'entretien annuel sera-t-il réalisé en conditions optimales et sans crainte pour le salarié afin qu'il s'exprime ?

La direction nous parle « du contrat de confiance » (non, pas celui de Darty, un de nos clients...), celui qui régit tout entretien d'explicitation ou exploratoire et qui sanctuarise la réciprocité de confiance entre interviewer et interviewé, autrement, dit, dans le cadre d'une relation loyale et sincère ? Sinon, comment restaurer la confiance, la loyauté, la sincérité et l'envie de progresser tous ensemble afin de s'épanouir dans son emploi ?

Pour **FO**, tout ceci nous rappelle les négociations qui ont encore un goût de cendre...

**FO** vous fait part de ses réflexions : Peut-être allons-nous virtualiser la charge de travail comme nous dématérialisons nos produits de formation et rejoindre un metavers dans lequel plus personne ne s'y reconnaîtra...



# **FO** se bouger ! Rejoignez vos élus...

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