

# Le vrai du FO

Force Ouvrière Région Sud PACA / Décembre 2021

## Edito: Je ne sais pas ou on va mais on y va surement !

En tant que salarié de l'Afpa, je me dois de faire confiance à la direction sur le chemin qu'elle a choisi pour réformer et permettre à l'Afpa de trouver sa nouvelle voie parmi toutes les réformes qui touchent la formation professionnelle pour adulte.

En tant que délégué syndical, je dois vérifier que nos directeurs restent dans le respect du code du travail, des conventions collectives, des accords d'entreprises et de toutes les règles tacites qui ont fait l'objet d'une jurisprudence, et d'être prêt à siffler un carton jaune ou rouge dès le franchissement d'une ligne constituant une infraction.

Enfin, en tant qu'élu, je dois informer, renseigner et surtout écouter mes semblables afin de tenter de les rassurer sur notre avenir commun, mais aussi percevoir « in vivo » tout ce qui ne fonctionne pas correctement au moyen des nombreux témoignages qui me sont rapportés.

Chacun pourrait penser que c'est une chose facile parce que le sentiment qu'il y a quelque chose qui ne tourne pas rond est si palpable aujourd'hui parmi les salariés, que trouver un loup ne devrait poser un quelconque problème.

Et bien, j'ai bien peur de vous contredire mais il n'en est rien. Pour le moment, rien à redire, la direction nous annonce des ventes de bâtiments, l'externalisation de services comme la restauration, l'arrivée de concurrents directs au sein de nos « Villages », la qualification de dossiers stagiaires pour d'autres organismes de formation mais même si l'on peut s'en étonner voire s'en offusquer, pas une ligne rouge n'est franchie, la direction est dans son droit.

S'ensuivent les CSEC et les CSEE, les diverses réunions de suivi de ci et de ça et je ne sais toujours pas ou l'on va. Seule certitude, on y va surement. Et ce ne sont pas les paroles de la direction qui vont me rassurer. On nous parle d'ambition en veux tu, en voilà, de capsules, d'irritants... Bref, quand une direction commence à parler comme un parti politique, on est en droit de s'en inquiéter.

Pour les plus septiques d'entre vous, comment interpréter la dernière communication de l'Afpa, « une ambition collective: Devenir en France l'opérateur de référence et l'ensemblier de l'inclusion et de la promotion sociale par l'emploi » ? Alors oui, ok pour montrer notre côté social en aidant les plus éloignés de l'emploi. D'ailleurs, nous le faisons déjà au travers de la Promo 16-18 ou de Prépa-Compétence, entre autres. Mais devrions nous laisser pour autant tout ce qui a fait la force de notre organisme, l'apprentissage d'un métier ?

Pourtant, partout les plateaux techniques s'en vont ailleurs avec les bâtiments vendus, même lorsque ceux-ci sont qualifiés pour la certification d'un titre. Notre EBE n'est pas bon, non pas à cause de nos formations, mais parce que nous n'avons pas, et de loin, rempli nos objectifs sur la Promo 16-18. Dommage qu'on ne nous ait pas donné la possibilité de les remplir par nous même. Ailleurs, on requalifie nos formateurs du qualifiant sans stagiaires en Conseiller d'Insertion Professionnelle. On aurait donc changé de métier et on ne nous l'aurait pas expliqué clairement ?

Je ne sais pas pour vous mais pour moi, les couleuvres sont de plus en plus grosses à avaler et j'aimerais que ce nouveau chemin me soit confirmé ou infirmé par la direction, histoire d'arrêter de ne pas savoir ou on va tout en sachant qu'on y va surement.



## La Promo 16-18 trouve une nouvelle voie...

Mais quelle bonne nouvelle pour nos équipes Promo 16-18, l'action est reconduite jusqu'au 31 juillet 2021. La direction générale nous annonce que la Promo 16-18 est relancé au travers du nouveau dispositif du gouvernement « Engagement jeune ». De plus, il est question d'ouvrir la prescription à Pôle Emploi, en plus de la mission locale. Nos soucis de recrutement sur ce dispositif vont peut-être être plus facile mais n'oublions pas que ces jeunes sont avant tout des invisibles et il va falloir que nos équipes déploient toute leur expérience pour aller les dénicher là où ils se trouvent et les rabattre vers les prescripteurs.

Suite au constat de difficulté de sourcing pendant ces 14 mois et sur lequel la direction estime l'atterrissage à 7500 parcours effectué au 31 décembre 2021, il a été décidé de reconduire cet objectif mais sur 7 mois, soit une estimation de 250 entrées par semaine au niveau national. **FO** n'est pas sûr que ce débit soit correct puisque qu'on sait que le taux d'évaporation est important sur ce dispositif et que sur l'exercice précédent, le débit calculé a été de 200 entrées par semaine. Mais attendons de voir et il n'est pas interdit de faire mieux, nos équipes en sont capables pour peu qu'on leur lâche la bride.

**FO** a rappelé que de nombreux CDD ont contribué à ce résultat et que pour beaucoup, leur contrat se termine dans peu de temps alors qu'ils ont acquis une expérience indispensable pour cette nouvelle session. Cela va aussi poser des problèmes de carence pour certains CDD. Le DRH national nous a répondu qu'après avoir pris conseil auprès des directions régionales, certains CDD qui ont été repéré comme de bons éléments ont déjà été prolongés. N'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus **FO** si vous pensez avoir été oublié.

Pour terminer, notre direction doit prendre la mesure de ce dispositif qui, bien loin de ce qui avait été dit précédemment apporte de l'EBE à notre agence déjà par l'occupation de locaux qui sont valorisés par ce biais. Il semblerait par ailleurs que les consignes soient mal passées par nos directions de centre pour pointer sur GTA toutes les présences de la Promo 16-18 dans nos différents ateliers ainsi que le temps d'occupation des assistantes de formation qui ont dû s'occuper de ces dossiers, faisant perdre à l'Afpa un certain nombre de possibilité de facturation représentant une somme non négligeable, surtout quand le travail a été fait. Espérons que de nouvelles consignes vont être données aux salariés concernés.

POURQUOI DES EMBAUCHES EN CDD?



## PREPA COMPETENCES : Ô Chiffres, que de frimes on commet en ton... nombre !

**FO** a utilisé les données fournies par la direction concernant les Bénéficiaires PREPA COMPETENCES en PACA et l'évolution des entrées du 01/01/21 au 25/10/21 et nous vous indiquons les ratios :



Adhésions sur le dispositif : Sur un objectif planifié de 6686 bénéficiaires prescrits par PE, 3354 inscrits, donc un taux de 50%, ce qui représente 1 bénéficiaire sur 2 adhérant.

Présents dans le dispositif : 2 366 bénéficiaires, donc un taux de 34,36%, ce qui représente plus d'1 bénéficiaire sur 3 inscrit sur les ateliers du dispositif.

Parcours initiés : 1 880 bénéficiaires, donc un taux de 27,3%, ce qui représente plus d'1 bénéficiaire sur 4 qui poursuit son parcours.

**FO** se souvient, lors de la présentation du budget 2021, des envolées lyriques de la direction d'un projet ambitieux, très ambitieux, voire...très très ambitieux ...et surtout de la revue à la baisse d'objectifs trimestre par trimestre...inversement et ambitieusement proportionnelle !!!

Ah oui, vade retro COVID! Certes... mais surtout ...Ambitio, omnes ambitio ! avec des moyens nécessaires et suffisants.

## **RGS = Risque Garanti de Surcharge...**

Si le passage de CDRG à MSNG s'était déroulé avec une certaine forme de sérénité, gardant malgré tout quelques exceptions qui ont pu faire du bruit à l'époque, le passage de MSNG à RGS pose un tout autre problème.

En effet, il semble que la fiche de poste RGS ait sensiblement grossi dans les faits. Elle fait d'ailleurs apparaître de grands changements dans le panel de métiers à couvrir et dans les nouvelles compétences à avoir, pour ne pas dire à acquérir.

Pour faire simple, le MSMG a la responsabilité de la mise à disposition des moyens et services nécessaires à la réalisation des prestations de l'Afpa, en respectant les règles de sécurité des personnes et des biens.

A ce titre, le MSMG :

- ‡ Organise et contrôle le travail des logisticiens approvisionneurs (achats),
- ‡ Réalise le suivi des immobilisations et des budgets investissements, s'assure de la maintenance des locaux et du matériel (Patrimoine),
- ‡ Est désigné salarié compétent (sécurité),
- ‡ Organise et suit les activités du RIR, analyse les besoins et la mise en place des moyens informatiques,
- ‡ Manage les équipes de restauration, s'assure des facturations et encaissements des prestations de service « restauration » et « hébergement »,
- ‡ Assure le suivi des frais de fonctionnement.

Pour la réalisation de sa mission, le MSMG est placé sous la responsabilité du DC et reste en lien fonctionnel avec le DSMG.

Le RGS a les mêmes activités que le MSMG, mais en plus :

- ‡ Il assure la qualité de la saisie de production (exhaustivité, régularité, conformité) en interface avec les responsables de formation.
- ‡ Est garant de la conformité des justificatifs de production au regard des exigences contractuelles des financeurs, en lien avec les directions régionales de l'ingénierie et de l'innovation, et du développement, et s'assure de leur transmission à la plateforme administration des ventes régionale,
- ‡ Assiste le DC dans le suivi de l'activité, met à disposition les indicateurs de suivi d'activité en lien avec la direction des finances, gestion et services
- ‡ Contrôle la correcte saisie des temps des collaborateurs des centres dans la gestion des temps et des activités (exhaustivité, conformité, régularité) dont est responsable chaque manager s'agissant de ses propres équipes.

Cela signifie que le RGS intervient sur l'ensemble des activités de l'Afpa, en assure le contrôle de réalisation, en justifie les résultats économiques notamment, juridiques (exigences contractuelles des financeurs).

Est l'interlocuteur non plus uniquement du directeur financier, gestion et services mais également du directeur de l'ingénierie régionale et du directeur du développement.

Intervient en tant que contrôleur de ses propres collègues, les RF notamment, voire les équipes en charge du recrutement des stagiaires puisque le RGS aura à justifier les résultats économiques, donc la saturation des dispositifs, donc le respect des règles des marchés et au final de tous les marchés.

Cette nouvelle dimension de responsable de la production, responsable des résultats, place le RGS plutôt dans la posture d'un secrétaire général ou directeur adjoint dans la mesure où son champs d'intervention est équivalent à celui du directeur de centre, de par les activités du référentiel emploi.

L'organisation des centres post-plan place les RGS dans une obligation de réorganisation des activités des AF, notamment de leur plan de formation, du travail quotidien et du rattrapage de l'activité non réalisée du fait du confinement.

Même si les assistantes techniques ont continué à travailler pendant le confinement, certains retards occasionnés par les modifications pédagogiques entraînent une surcharge de travail pour la récupération des valorisations de la production réalisée pendant le confinement.

Autre point de difficulté, si les nouveaux postes de RGS sont « assimilables » aux anciens postes de CDRG, pour la direction générale, la difficulté réside dans le fait que les MSMG ou la plupart d'entre eux n'ont pas été embauchés sur les compétences notamment budgétaire ou de pilotage économique de la totalité de la production. Et même pour les anciens CDRG, les règles des marchés ont tellement changé qu'il faudrait prévoir un vrai plan de formation, faute d'avoir vérifié avant leur aptitude sur la totalité du référentiel, mais également la multitude des financeurs et donc des règles de financement. Autre point notable, les CDRG avaient des règles de gestion nationales, tous les CDRG valorisaient les activités de la même façon. Aujourd'hui, il y a peu ou pas de règles de gestion, ce qui constitue une vraie difficulté !

Les MSMG ont reçu leur notification de changement d'intitulé d'emploi – or cela va bien au-delà du changement d'intitulé d'emploi – avec un nouveau référentiel emploi sans formation aucune.

La pression forte sur la nécessité de retour à l'équilibre économique pour des salariés non formés à des nouvelles fonctions, voire responsabilités, est juste inadmissible.

Dès la finalisation du plan, les RGS sont mis sous pression sans que l'institution n'ait vérifiée leur capacité et leur compétence à franchir un tel cap.

Qui a dit qu'il fallait prévenir les RPS ? La direction générale ? merci pour cette pression supplémentaire sur les RGS qui n'en demandaient pas tant.

Mais ne pourrions-nous pas dire que si la direction générale avait vérifié les compétences des MSMG à devenir RGS, cela revenait à révéler que, finalement, cet emploi est bien modifié ? Et qu'à ce titre, les emplois de MSMS auraient dû apparaître dans le plan comme étant « modifiés », avec tout ce que cela entraîne pour la suite de leur vie professionnelle.

Après plus d'un an d'exercice, il est clair que les RF ne comprennent toujours pas pourquoi ils n'ont plus la responsabilité des AF. Le niveau RGS en lien avec ces actes métiers n'occasionnent qu'une strate supplémentaire donc une perte de temps, d'information ou encore de suivi.

Cette nouvelle organisation ne facilite en rien les relations au sein même de l'équipe de direction, au contraire.

Les plans de formation n'ont pas démarré, en tout cas pour beaucoup de RGS. Les formations outils pour les nouvelles AF n'existent pas. En conséquence, les RGS qui n'ont jamais travaillé sur les outils de production ne peuvent pas les aider. Le plan a occasionné beaucoup de départs donc pertes d'expériences et donc de connaissances.

Au dernier CSEC, la direction générale n'a pas souhaité replacer les AF sous le responsabilité des RF alors que les élus l'avaient demandé pour une question de charge pour les RGS et de logique pour les RF. Mais elle a promis de mettre ne place un plan d'accompagnement et un plan de professionnalisation pour les RGS.

Pas sûr que cela soit suffisant pour diminuer leur charge de travail...



## Examen des DU et des PAPE 2021 en CSEE, il était temps !

Examen mainte et mainte fois repoussé faute de document, le CSEE est enfin consulté sur l'état des DU (document unique) et des PAPE 2021 (plan annuel de prévention de l'entreprise). Enfin, une première marche a été franchie mais avouons que présenter des documents qui garantissent la sécurité des salariés de l'année en cours, ceci en fin décembre, cela frise le ridicule pour ne pas dire la négligence.

Et pourtant, on parle de sécurité sous l'autorité et la responsabilité de la direction, ceci pour des documents qui sont obligatoire depuis plus de 10 ans.

Qui plus est, le CSEE a hérité de plein droit des fonctions de l'ancien CHSCT et s'appuie sur les recommandations de la CSSCTE à qui il donne une feuille de route et la mandate sur des missions. Et bien, malgré ses demandes multiples, il a fallu presque deux ans pour que la direction réponde à ses attentes.

Bien sûr, il y a eu le PSE et la COVID qui ont désorganisé la structure des services. Bien sûr, la mémoire de la sécurité est partie avec les départs en retraite, laissant souvent des postes vacants non remplacés. Ne parlons même pas de la responsabilité de la sécurité qui a été transféré à de jeunes RGS dans le poste, alors que le périmètre de leurs fonctions a explosé par rapport à celui de MSMG, de même que leur charge de travail.

Nous avons eu de la chance qu'il n'y ait pas eu d'accidents sérieux pendant cette période même si chacun peut se rendre compte tous les jours de la dégradation inexorable de ses conditions de travail.

La CSSCTE a rendu ces préconisations aux élu du CSEE de la manière suivante:

Site	Avis DUERP	Avis PAPE
Toulon	Défavorable	Défavorable
MLT	Favorable	Abstention
Pointe rouge	Abstention	Défavorable
MSJ	Défavorable	Défavorable
DR	Défavorable	Défavorable
Agence	Défavorable	Défavorable
Avignon	Défavorable	Défavorable
Gap	Favorable	Favorable
Istres	Abstention	Défavorable
Nice	Pas d'évaluation sur 2021	Pas d'évaluation sur 2021
Cannes	Pas d'évaluation sur 2021	Pas d'évaluation sur 2021

Ces recommandations ont été suivies en grande partie.

Gageons que la direction prendra conscience de cet état de fait et que les DU et PAPE 2022 seront présentés et approuvés avant la fin du premier trimestre 2022.

Dans le cas contraire, comment les salariés devraient ils interpréter la prise en charge de leur sécurité ?



## Accompagner les pôles... ou bien épauler l'accompagnement !

Revenons sur la réunion à Istres pendant laquelle 28 intervenants de PACA ont été associés le 28 octobre dans l'amphi d'Istres (présentiel et distanciel). Quels sont les axes d'amélioration qui s'en dégagent...à condition d'avoir le CR diffusé par les managers...

**FO** s'interroge : pourquoi ne pas avoir élargi l'invitation à cette réunion à d'autres intervenants surtout ceux des dispositifs d'accompagnement autre que PREPA COMPETENCES ?

**FO** est convaincu que, justement, pour réfléchir sur l'ensemble des services du pôle accompagnement par exemple Déclic, proche en fonctionnement, d'autres intervenants agissant sur d'autres dispositifs auraient été les bienvenus en termes de partage d'expérience et de mutualisation des bonnes pratiques...

Pour **FO**, il est important de le faire car la pertinence de collaboration entre dispositifs d'accompagnement revêt une importance dans le fonctionnement du management des pôles d'accompagnement.

La réponse de la direction est sans équivoque: c'était une injonction de la DG que de se centrer sur PREPA COMPETENCES et c'était l'opportunité d'échanger avec les équipes sur leur travail.

Pour **FO**, cette approche globale est pertinente, pleine de Bon Sens et d'Intelligence...

D'autant plus que la direction reconnaît que l'opportunité de partager aussi ce type d'analyse et cette recherche d'améliorations sur les autres dispositifs au sein du pôle accompagnement serait utile.

La direction rappelle que l'Afpa est sur des activités qui prennent de plus en plus d'importance. Passer du champ exclusif de la formation certifiante et qualifiante à l'accompagnement dans le cadre de MNSP, l'activité le prouve à date.

Après les effets d'annonce du contrat d'engagement jeune, **FO** a pu constater que l'Afpa n'était pas impliquée .... et voilà que la direction nous annonce que la DG était, au niveau national, en train de négocier et de proposer le « rôle » que nous pourrions être amenés à jouer dans le futur contrat engagement jeune...

Et la Direction de nous asséner que ce n'est pas « un coup, ce n'est pas un effet d'aubaine » (sic) !

**FO** demande : mais qu'est-ce donc alors ? Nous vous livrons la réponse de la direction : cela s'inscrit dans la stratégie de transformation de l'Afpa d'être un acteur complet du territoire au service de toutes les formes telle que la formation qualifiante vers un emploi durable et qualifié. Et donc le pôle accompagnement aurait aussi cette vocation de rassembler en un toutes les actions que l'on peut avoir dans le champ de l'accompagnement, de l'insertion sur des programmes nationaux territoriaux. Ainsi ce qui se fait dans un programme, par exemple PREPA COMPETENCES, peut avoir des transférabilités et être utile aux autres dispositifs.

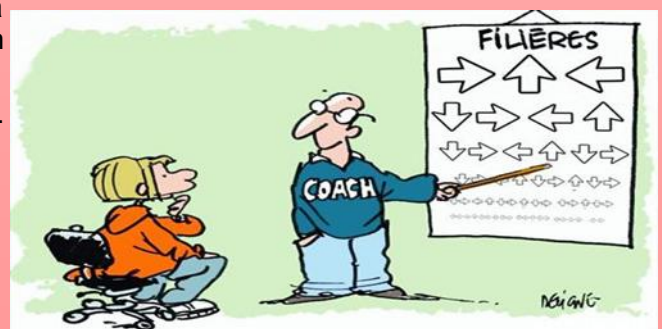
**FO** conclura en rappelant que, à l'origine, un pôle accompagnement devait pouvoir travailler en synergie avec tous les acteurs et sur les différents dispositifs et qu'à l'avenir cela serait bien d'y associer tous les acteurs du pôle accompagnement parce que, pour exemple, il y a des solutions sur des financements de la formation qui peuvent répondre à certains parcours mais aussi à certains besoins des bénéficiaires.

Pour **FO**, savoir communiquer et valoriser en interne, voilà la solution !

**FO** portera sa vigilance sur l'ensemble des activités du pôle accompagnement PACA. Quant à la suite des actions de la DG sur le contrat d'engagement, affaire à suivre !!!

### **N.B. : concernant le contrat engagement jeune, voici quelques données :**

- ‡ Chez Pôle Emploi, création de 600 nouveaux postes pour cette mesure
- ‡ Dans les EPIDE, 46 postes supplémentaires créés.
- ‡ Ce sont 400 000 jeunes de moins de 26 ans qui sont ciblés en 2022.
- ‡ L'accompagnement de ces publics s'effectuera pour une durée comprise entre 6 mois et 12 mois.
- ‡ Une allocation pouvant aller jusqu'à 500 € leur sera versé sous condition de suivre une formation ou un accompagnement de 15 à 20 heures.
- ‡ Budget voté le 4 novembre par l'Assemblée nationale : 550 millions €
- ‡ Budget de 75 millions vers les Missions Locales.



## COVID phase 5 : Qui parmi nous n'a pas constaté de relâchement ?

La direction nous rappelle que ce sont bien les managers qui sont garants de l'observance stricte des règles sanitaires et qui doivent faire respecter « notre vivre ensemble sanitaire » ... en faisant preuve d'exemplarité comme l'a indiqué la direction.

Pour **FO**, l'intégralité de la mise en œuvre des gestes barrières reste en application, soit :

- ⚡ L'obligation du Port du masque à l'intérieur des centres,
- ⚡ Le maintien des mesures de distanciation physique dans tout local, bureau, restaurant, etc.
- ⚡ L'aération des bureaux, locaux le matin, après midi et aux pauses dédiés
- ⚡ Le Lavage des mains régulier et l'utilisation de gel hydroalcoolique
- ⚡ La désinfection régulière des bureaux et de tout objet utilisé
- ⚡ Le nettoyage régulier des espaces de travail, des toilettes et son approvisionnement en essuie-main par les équipes de nettoyage.

La direction s'engage à ce que soit rappelé, « martelé » à nouveau auprès des managers que les gestes barrières sont obligatoires.

La direction demandera que des notes de service en rappel soient diffusées dans les plus brefs délais.

C'est bien l'affaire de tous, demeurons vigilants au vu des chiffres de reprise de l'infection épidémique.



*Vos élus Force ouvrière*

*Yannick, Virginie, Christian, Fabienne  
et Marc vous souhaitent de très belles  
fêtes de fin d'année en famille et avec  
vos amis et espèrent vous revoir en  
pleine forme l'année prochaine*

*Protégez-vous et protégez les autres !*

**Plus FOrts ensemble pour Résister, Revendiquer et Reconquérir !**

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

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

Contactez-nous directement ou sur [fopaca@afpa.fr](mailto:fopaca@afpa.fr)