

## DÉSINFORMATION versus **DES** INFORMATIONS

**Vous avez reçu un communiqué qui contient des informations fausses et trompeuses :**

«.... que 4 organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, STC) avaient accepté, de **vous rétrograder.....**

..... présage d'autres déclassifications à venir...

Ces organisations ont décidé de modifier la composition des collèges électoraux en reniant la responsabilité et l'autonomie liée à 95 % des métiers de l'afpa ... »

Nous, **Force Ouvrière**, dans le respect du mandat que vous nous avez confié, ne pouvons pas laisser passer une telle désinformation.

### **Les faits :**

Il fallait positionner les emplois dans les collèges électoraux pour un meilleur équilibre.

Ainsi, pour vous donner une vraie information, voici comment se sont déroulées les négociations concernant le PAP.

1) Une première réunion de cadrage pour les négociations relatives aux élections professionnelles :

La direction propose de fusionner le collège 1 et le collège 2, cette possibilité est réalisable uniquement s'il y a unanimité des syndicats présents ; une seule organisation s'y oppose : La CFE CGC qui considère cette fusion comme dégradante pour les salariés du collège 2.

La proposition de fusion étant refusée, l'équilibre entre les 3 collèges n'est pas maintenu et les salariés en collège 1 se retrouvent sans possibilité d'être représentés.

2) Les négociations suivantes portent sur plusieurs propositions possibles :

- Toutes les AF quelle que soit leur classe en collège 1
- Formateur-trice(s) Classe 9 et 10 en collège 2

Aucune de ces 2 propositions n'est retenue, bien qu'une double majorité se soit déclarée (CGT CFDT SUD STC) sur l'une d'elles.

3) La direction propose une nouvelle possibilité :

Seront positionnés en collège 1, les salariés cadres suivants à savoir les AF classe 8. Les AF classe 9, quant à elles, seront positionnés en collège 2.

## La position de **Force Ouvrière** :

Dès le début des négociations, **Force Ouvrière** a indiqué être favorable à une décision de la DREETS mais dans une volonté de consensus. **Force Ouvrière** a indiqué également se plier au principe de la double majorité.

La signature de l'accord a eu lieu le 26/09/2023.

Mais apportons plus de précisions concernant les termes de **déclassification et de dégradation**.

1. Techniquement, le fait de pouvoir négocier légalement si tel ou tel emploi est sur le collège 1 ou un autre collège s'appelle un **POSITIONNEMENT**.
2. Pour ce qui est du terme **déclassification** en matière d'emploi, il s'agit soit d'une mesure disciplinaire, soit d'une mesure de repositionnement d'un salarié sur un emploi moins qualifié et donc moins rémunéré...

Mais ce n'est pas ce qui découle de l'accord PAP signé.

**Il n'est donc en aucun cas possible de parler de déclassification.**

3. Concernant la rétrogradation d'un emploi, **la rétrogradation** est une mesure disciplinaire consistant, pour un employeur, à faire régresser la position d'un salarié dans la grille de classification hiérarchique ou à réduire ses responsabilités et le salaire correspondant.

**Il n'est en aucun cas là aussi, possible de parler de rétrogradation.**

4- Quant à la définition **d'emploi cadre**, ci-après les critères communément utilisés pour définir un emploi cadre :

- **Le cadre dirigeant** est un cadre qui exerce des responsabilités importantes, une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps, une prise de décision largement autonome et une rémunération parmi les plus élevées de l'entreprise.
- **Le cadre intégré** est un cadre dont la nature des fonctions le conduit à suivre l'horaire collectif applicable dans l'atelier, le service ou l'équipe où il travaille. les cadres concernés sont essentiellement les chefs de service, d'agence, d'atelier, de chantier qui, encadrant les équipes de travail, sont naturellement soumis aux mêmes contraintes de temps de présence.
- **Les cadres autonomes** ou « cadres ni-ni ». Relèvent de cette catégorie tous les cadres n'appartenant ni à la catégorie des cadres dirigeants, ni à celle des cadres intégrés. Cette catégorie se caractérise par le fait qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. L'essentiel des salariés cadres appartiennent à cette catégorie soumis aux mêmes contraintes de temps de présence.

## **Force Ouvrière met en garde :**

- Dire des choses fausses est nuisible à notre réputation, à celle de tous les salariés de l'AFPA et à l'AFPA.
- Informer ce n'est pas transfigurer une réalité.

Par exemple, on ne peut pas insister sur le fait de ne pas avoir signé la NAO en 2022, mais oublier de mentionner avoir signé la NAO de 2021 qui n'était pas non plus à la hauteur de l'inflation, ou encore oublier de préciser qu'aucune organisation syndicale n'a signé la NAO 2023.

On ne peut pas non plus omettre de rappeler avoir approuvé et signé l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GEPP), **un accord imposant aux salariés une mobilité** allant à l'encontre de leurs intérêts et **sans indemnisation cohérente** dans un contexte économique toujours plus désavantageux que **Force Ouvrière** a refusé de signer.

**Force Ouvrière s'interroge** : Comment une organisation syndicale peut-elle prétendre défendre les intérêts de salariés si elle les déconsidère, les manipule et les divise ?

**Force Ouvrière demande** à la Direction Générale qui a une obligation de neutralité, de prendre ses responsabilités d'employeur et de permettre des élections dans un contexte serein et apaisé.

**Force Ouvrière invite** les salariés qui auraient un doute sur leur éventuelle déclassification ou rétrogradation, à se rapprocher de leur Direction des Ressources Humaines et à défaut, de vérifier leur bulletin de salaire pour vérifier si leur classification ou leur salaire ont diminué.

**RÉSISTER, REVENDIQUER, RECONQUÉRIR.**