

Le vrai du FO

Bulletin mensuel de Force Ouvrière Région Sud PACA / Avril 2022



Edito : Pourquoi je vote ?

Les élections se suivent et se ressemblent. Le plus grand parti est celui de l'abstention. Jamais les électeurs ne se sont aussi peu impliqués pour décider de leur avenir, qu'il soit social ou professionnel. La perte de repères, de sens, d'idéologie, de croyances, peut être par je-m'en-foutisme pour certains, ou tout simplement parce que nous sommes devenus des consommateurs qui considèrent que quand le produit n'est pas bon ou simplement qu'il ne nous plaît pas, pourquoi alors aller lui consacrer du temps !



Pourtant voter, cela vient du latin Votum qui veut dire vœux. **Voter, c'est donc exprimer un vœu** et par extension c'est **exprimer une opinion**, son opinion. Et on entend souvent qu'exprimer son vœu, son opinions, c'est important ! Alors, pourquoi ça l'est ? La première raison, c'est que cela n'a pas toujours été le cas. Et quoi qu'on en pense, de tous les systèmes dans lesquels l'humanité a vécu, ça reste le moins pire.

Voilà un rapide petit rappel historique pour les nuls en histoire.

Avant 1789 - Monarchie absolue : Un roi a les pleins pouvoirs.

1789 - Révolution française et déclaration des droits de l'Homme et du citoyen : Le peuple commence à décider de son sort et de son avenir.

1791 - Monarchie constitutionnelle : Un roi partage les pouvoirs avec des élus.

1848 - République : Suffrage "universel" masculin.

1944 - République : Droit de vote des femmes.

Que notre système actuel ait besoin d'évoluer ? Oui. Par définition un système a besoin d'évoluer. Mais c'est une autre question !

Là, on parle de préserver ce qu'il y a de bon dans l'existant. Et ça m'amène à mon second point.

Exprimer son opinion, **c'est important parce que c'est un droit**.

Et quand un devoir, ça se respecte, **un droit, ça se défend**.

Pas uniquement parce que certains ont donné leur vie pour ça. Non, ça se défend parce que c'est fragile. Parce que ce n'est pas universel.

Parce que ça n'existe que quand on l'utilise. Sans ça, ça disparaît. Et puis, si vous ne le faites pas, d'autres décideront à votre place.

Donc, pour résumer, exprimer son opinion personnelle, **c'est LE DEVOIR moral le plus important**.

Aujourd'hui, nous avons les résultats des élections des représentants du personnel au conseil d'administration et même si nous ne pouvons que féliciter les deux élus largement plébiscités par les suffrages exprimés, nous sommes obligés de remarquer que ce vote s'est fait avec un taux de participation de 38%, c'est-à-dire qu'un peu plus de 6 électeurs sur 10 n'a même pas pris les trois minutes nécessaires devant son ordinateur pour valider un vote depuis son lieu de travail ou son domicile, fusse-t-il blanc pour montrer sa désapprobation envers l'action syndicale.

En s'abstenant, 4476 électeurs sur 7225 n'ont pas **exercé leur pouvoir de décision** et l'ont ainsi par défaut délégué à d'autres. Ils ont de plus privé les deux représentants du personnel d'une légitimité et d'une représentativité forte au sein du conseil d'administration. Et on s'étonnera après que les salariés soient de plus en plus malmenés par nos tutelles, réforme après réforme.

Pensez y pour la prochaine fois où vous devrez voter !

Erratum dans La Place !

Lors de notre article sur l'inauguration de La Place à Istres, certains se sont émus que nous ayons comparé la salarié en charge de gérer les futurs hôtes de la place à une hôtesse d'accueil.

Tout d'abord, c'est assurément oublier que dans tout métier, il y a une certaine forme d'honneur à le tenir et que pour chaque personne, il y a en plus un niveau d'excellence exigé, excellence qui dépend de la formation, de la capacité et de la détermination de chacun.

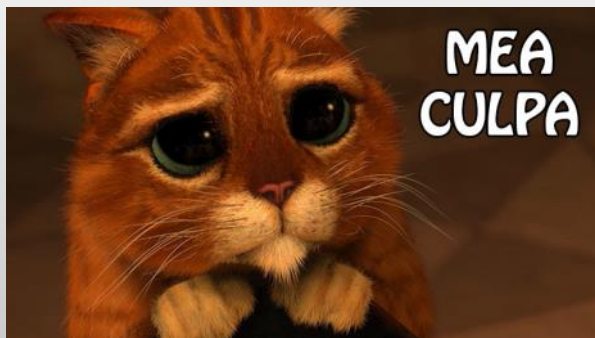
Par exemple, derrière le métier de cuisinier, on trouve le cuisinier qui prépare les burgers selon une procédure déterminée par un cahier des charges jusqu'au cuisinier qui compose et sublime chacun de ses plats dans un restaurant 3 étoiles. Derrière le même métier, deux exigences très différentes.

Il en va de même pour le métier d'hôtesse d'accueil. Et croyez-nous, nous nous sommes placés au plus haut niveau de ce poste dans notre article au regard de la prestation qui nous a été présentée.

Ce postulat étant posé, nous regrettons que certains aient mal interprété notre propos. Et comme il n'y a que les imbéciles qui ne changent pas d'avis, tout en commençant par nous-même, nous tenons à rectifier le tir en donnant la véritable fonction de cette salariée qui se reconnaîtra en nous lisant.

Son poste est Animatrice-formatrice de l'espace numérique La Place de l'Afpa Village. L'accueil n'est donc qu'une des nombreuses missions dont elle a la charge et nous regrettons d'avoir laissé penser que nous occultions toutes ses autres missions.

Pour finir, **FO** veillera à ce que ce poste stratégique soit pérennisé à terme puisque La Place est appelée à devenir une composante essentielle dans le fonctionnement de tous nos centres Afpa, dixit la direction.



Promo 16-18 : Prolongations et fin de match ?

Malgré une non atteinte des objectifs ambitieux et démesurés assignés à l'Afpa, ce sont les sorties dites « remarquables » par la direction qui ont incité les institutions à jouer les prolongations du dispositif avec des entrées jusqu'à la fin de l'année sans certitude que ce dispositif soit reconduit en 2023.



FO salue cette reconnaissance des actions de l'Afpa et de la reconduite momentanée de la Promo 16-18.

D'autant plus que, depuis le 1^{er} mars, les jeunes qui s'engagent sur le C. E. J. (Contrat Engagement Jeune) peuvent bénéficier de ce dispositif comme élément de parcours.

Pour autant, **FO** rappelle que cette nouvelle activité fut tout, sauf une sinécure : une méconnaissance d'un public jeune, un démarrage difficile, des écueils de recrutement, des partenariats à nouer avec les missions locales, un taux d'abandon du dispositif de 24,30 % avec comme résultats :

- ✓ 6 274 entrées réalisées pour 30 049 places proposées (chiffres à fin décembre 2021)
- ✓ Un nombre de sorties positives et dynamiques de 23,7 % des jeunes accueillis, loin des 70 % initialement prévu fin 2020.
- ✓ Un objectif de 7500 entrées en 7 mois pour 2022, en attente de corrections pour connaître l'objectif global à tenir sur l'année 2022.

Le dispositif étant reconduit, **FO** s'interroge :

- ✓ Comment gérer un flux de recrutement de jeunes plus important à instruire ?
- ✓ Comment la direction y fera face sans augmenter le seuil d'ETP encadré par la Loi de Finances ?
- ✓ Comment gérer de nouveaux recrutements d'intervenants ?
- ✓ Combien de CDD vont arriver en période de carence, avec comme résultante, une perte de compétences acquises le plus souvent sur 18 mois ?
- ✓ Comment renforcer la fiabilité du dispositif ?

A cette occasion, la direction compte-t-elle tenir ses engagements concernant la déprécarisation !

Pour **FO**, le doute persiste...

Et si on imaginait l'Afpa en 2030 ! (3ème partie)

Retrouvons Nat à la recherche de son groupe pour une mission qui lui a été imposée suite à la défection d'un formateur au statut d'auto-entrepreneur qui a trouvé une meilleure situation au dernier moment dans un autre organisme de formation.

Elle décide donc de se rendre au seul point d'information ouvert sur le centre, l'accueil du village. Devant son incompréhension du système, elle va chercher les réponses auprès de son manager

Heureusement, dites vous bien que tout ceci n'est que de la fiction...

La déliquescence du management de proximité

Nat : Chris ! Chriiiiiiss ! P...n, il est encore où ce manager. Encore quelque part mais jamais dans son bureau. Allons voir son acolyte !

Nat : Pat, tu as vu Chris ce matin ?

Pat : Je crois qu'il est au bâtiment 3 avec un auto pour lui montrer les possibilités du plateau technique.

Nat : Je croyais que c'était aux ingénieurs de formation de faire cela et en même temps de s'assurer de la qualification du plateau pour le titre ?

Pat : C'est vrai quand les ingénieurs sont disponibles et que l'action n'est pas urgente mais là, comme d'hab, c'est le feu et on n'est jamais mieux servi que par soi-même.

Nat : Pat, tu sais que Chris a commencé comme psy à l'Afpa. Et malgré toute sa bonne volonté, il n'a pas les compétences techniques pour présenter le plateau technique d'un métier qu'il n'a jamais exercé dans sa vie et sur lequel il n'a jamais été formé.

Pat : Tu as raison Nat, mais tu penses vraiment que les ingénieurs de formation ont une compétence suffisante dans chacun des métiers qu'ils sont censés contrôler ?

Nat : Mais toi, on te trouve toujours dans ton bureau quand on a besoin de te voir.

Pat : Tu sais Nat, moi, on me demande de remplir un tableau Excel pour mes rendu-comptes mais du coup, je n'ai jamais le temps de passer voir mes formateurs. De toute façon, Tu penses vraiment que j'aurai le temps de faire du reporting et d'aller voir mes collaborateurs. Il ne manquerait plus qu'on me demande de faire des réunions de GRN et leur compte-rendu alors que je fais déjà des relevés de décisions.

Nat : Je t'ai déjà dit qu'on ne dit pas collaborateur mais salarié !

Pat : Je sais Nat mais tous les salariés du centre ne sont pas mes collaborateurs, c'est-à-dire le personnel dont j'ai la charge. Mais qu'importe, pour en revenir à Chris, il prend soin de ces col... pardon, de ses formateurs mais par contre, il ne répond pas ou difficilement et souvent en retard au reporting demandé par sa hiérarchie. Si je rajoute le fait que tu te plains tout à l'heure de l'absence de Chris, tu vois qu'il a toutes les chances, et de se faire mal voir par ses formateurs, et par la direction. Alors que moi, pour l'instant, je fais peut-être mal mon job mais je le fais comme demandé par ma hiérarchie. Je te laisse à ta réflexion Nat.

Nat : Merci Pat pour ta démonstration. Je vais y réfléchir quand j'aurai le temps. En attendant, je m'en vais chercher Chris.

A suivre...

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



Arrête De Travailler !

Bonne nouvelle, les congés ADT vont arriver sur les comptes de tous les salariés et seront à poser sur mai 2022. Pour en bénéficier, il ne faudra pas avoir été absent en 2021.

Le DRH souhaite que vous soldiez l'ensemble de vos congés 2021. Il réaffirme qu'il n'y aura pas de report de congés au-delà du mois de mai, sauf pour cause de maladie.

La direction rapelle que les congés sont et doivent rester un sujet d'échanges entre les managers et leurs équipes.

Force ouvrière sera à vos côtés en cas de difficulté dans la prise de vos congés, n'hésitez pas à venir nous interpeller pour vous aider à faire valoir vos droits.



Fin de la Commedia del Arte pour Nice Cannes

Un CSE en PACA ne serait pas un CSE si l'on ne devait pas évoquer une énième fois les problématiques de RPS vécues par les salariés de Nice et de Cannes.

La séance commence timidement sur une question essentielle. Peut-on reconsidérer le cadre de l'enquête compte tenu des autres alertes faites par des salariés ?

La réponse ne se fait pas attendre. Le DRH nous répond « ...nous traiterons d'abord l'alerte concernant l'intendant du centre de Nice, ... oui, nous profiterons de la journée d'enquête pour entendre les autres collaborateurs, mais **je ne suis pas sûr du lien entre toutes les situations** ... »

Intervention inattendue de Madame Clément Cottuz, Directrice Régionale Adjointe :

« On a depuis des mois le sujet de Nice sur la table, on a pris des décisions fortes sur le management, on a une nouvelle enquête, on a une mobilisation de la médiatrice nationale. Maintenant, **je vais demander un audit d'expertise du centre avec une structure adaptée** pour que l'on sorte gagnant de cette situation. On est passé de foyer en foyer et on ne s'en sort pas. Je veux un avis d'expert, un avis social, je veux un **traitement définitif** de cet état ! Mon souhait, c'est que la situation de Nice permette de travailler dans de bonnes conditions ... »

Les élus Force Ouvrière ne peuvent qu'approuver cette décision. Nous espérons que cette expertise par un cabinet extérieur puisse faire la lumière sur tous les dysfonctionnements des centres de Nice et de Cannes afin de permettre à tous les salariés de travailler dans un climat serein et apaisé, vidé de toutes ses angoisses, ses peurs, ses actes malveillants plongeant successivement de nombreux salariés dans les méandres tortueux des risques psychosociaux.

Cette offre inattendue de la direction a favorisé une interruption de séance demandée par les élus afin d'échanger sur cette nouvelle réalité. La direction nous rappelle que c'est la première fois qu'une telle décision est prise. Pour autant, la direction régionale doit se rapprocher du national concernant les modalités de cette expertise. La direction n'est toutefois pas opposée à associer la CSSCT à ce projet.

La direction souhaite un retour des experts au plus tard pour septembre 2022, sans exclure par ailleurs le travail déjà en cours.

FO ne manquera pas de vous tenir informé dans nos prochains numéros sur cette situation inédite qui devra faire la lumière, et apporter des solutions durables pour tous les salariés.



Argent trop cher !

Force Ouvrière tient à vous rappeler que même si vous avez finalisé votre entretien d'activité en le signant, vous avez toujours la possibilité de le faire réouvrir.

Pourquoi réouvrir votre entretien d'activité ?

Vous souhaitez rajouter des commentaires, préciser une situation, faire une nouvelle demande, ou tout simplement demander à ce que soit mentionné l'intégralité de vos objectifs et de leurs gratifications correspondantes. Nous vous rappelons également que c'est le moment de demander une augmentation, une évolution de carrière, un rattrapage sur l'égalité femme-homme par exemple, enfin le juste retour pour tous les investissements et sacrifices que vous faites au quotidien.

Pour ce faire, les managers peuvent et doivent justifier l'accord ou le refus de l'obtention d'une augmentation, d'une prime ou d'une promotion dans vos entretiens d'activité. Alors, n'hésitez pas à demander des explications en cas de refus.

Et surtout, haussez le ton s'ils s'endorment !

Dernier petit conseil de **FO**, les paroles s'envolent les écrits restent !!!



Un peu de rab « iot » Transfert en cours...

Au sujet du transfert de compétences DREETS vers les services de l'Afpa, concernant l'édition et l'envoi des parchemins, les habilitations des jurys, le traitement des décisions de recevabilité dans le cadre des MNSP 2022, **FO** formule des interrogations immédiates :

- ✓ Comment sera pesée et évaluée cette nouvelle charge de travail ?
- ✓ Sur qui va-t-elle « tomber » sans discernement ?
- ✓ Quels sont les allocations de moyens humains, techniques, financiers, de formations supplémentaires ?
- ✓ Sur l'évolution de l'instruction de la VAE, comment pallier l'accroissement des saisies sur VALCE au vu de l'important flux des demandes ?
- ✓ Comment serait perçue notre mission de recevabilité par les autres organisme de formation qui pourraient nous taxer de favoriser nos dispositifs ?

La direction nous fait savoir qu'elle n'a pas plus d'informations excepté la formation d'un groupe de travail national ...Autrement dit, c'est en cours !

FO s'interroge sur l'ensemble des moyens à mettre en œuvre et essentiellement l'organisation des activités (habilitation des jurys, gestion documentaire des parchemins, le suivi d'activité, etc.) On attend du national, en lien avec la DGEFP, la nature des activités, l'organisation préconisée et les moyens prévus.

A moyens constants, c'est la quadrature du cercle ... avec comme conséquence potentielle, une surcharge de travail pour les salariés, et des organisations à repenser dans l'urgence...Sans RH dédiée et sans pesée de la charge de travail, **FO** voit apparaître le spectre d'une dégradation accrue des conditions de travail, avec comme conséquence, une atteinte à la santé et à la sécurité des salariés.

Quant à la date prévisionnelle de ce transfert de compétences, ce sera...septembre !

Pour **FO**, un point de vigilance accrue sur cette nouvelle organisation dont nous ne cernons pas les contours.



DGI d'Avignon, On y danse tous en rond...

Le rapport d'enquête sur le DGI d'Avignon a été remis à la direction régionale ainsi qu'aux élus.

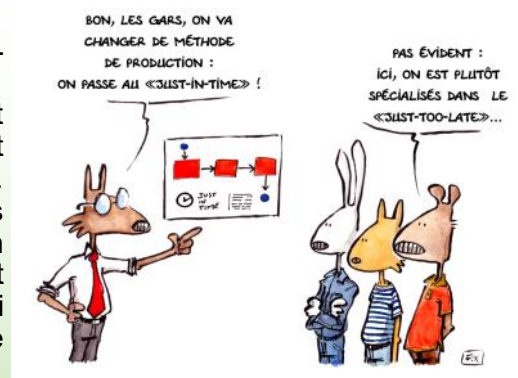
Pour la direction, ce fut une nouvelle façon de travailler. Il était important d'entendre le ressenti du manager. Mais il était tout aussi important que le manager entende le ressenti à son sujet. Pour la direction, le moment où tout a basculé se situe au mois de septembre 2021. Elle reconnaît une insuffisance de formation du formateur à la pédagogie, des difficultés d'intégration et d'adaptation à la multi modalité. Mais quel formateurs aujourd'hui peut se targuer d'être serein quand on parle de mettre en place de la multi modalité ?

La direction a mis en place un plan d'actions pour le retour du salarié. Le marché privé a été annulé pour qu'il ne se retrouve plus dans la difficulté de devoir gérer plusieurs groupes simultanément. Il n'aura à gérer qu'un seul groupe sur les 12 prochains mois.

FO rappelle à la direction que le retour de l'enquête a mis en avant le fait que les formateurs expérimentés entendus lors de l'enquête n'auraient pas réussi à gérer la situation vécue à l'époque sur Avignon. Du moins, ils auraient rencontré de très grandes difficultés. Ils auraient dû faire l'impasse, faire des choix pour prioriser la formation à la traçabilité mais pas que...

FO est bien conscient de l'importance de s'adapter aux nouvelles modalités et aux nouvelles demandes en matière de formation. Cependant, sous le couvert de la multi modalité, il ne faut pas non plus mettre en souffrance le personnel et nos bénéficiaires sur l'autel du profit.

La multi modalité doit apporter des solutions et non pas des problèmes.



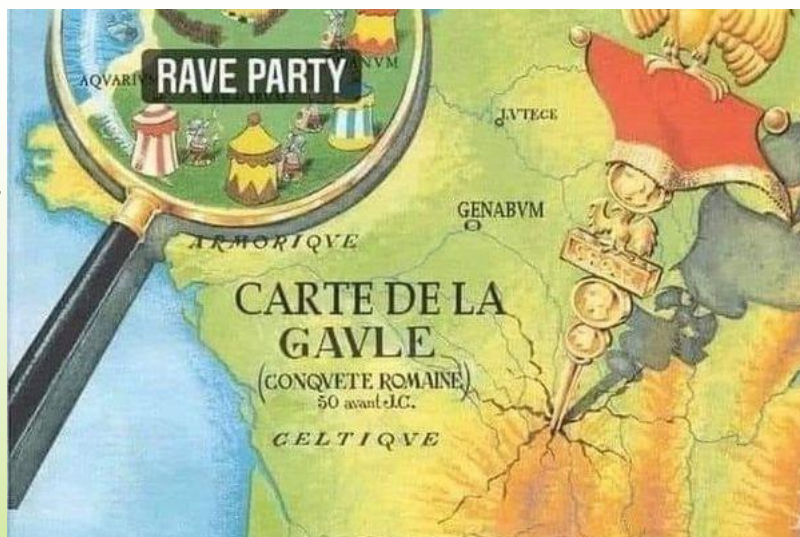
Être, Oui, mais que devenir ? Telle est la question...

Le projet du Grand Marseille, toujours dans la place, c'est un projet à 5 ans...

«*Nous avons l'autorisation de réfléchir au projet, chose que nous avons faites maintenant... Nous faisons appel au cabinet BEARING POINT pour avoir les bonnes pistes d'implantation en termes de coût, de partenaires etc... Ce cabinet mènera des enquêtes sur quatre ateliers, mais à ce jour les quatre ateliers ne sont pas clairement définis.*» dit la DRA.

Pour ces enquêtes, la direction fera appel au volontariat, pour faire une analyse des profils de métier, des besoins métier, des besoins de formation. Toutes les catégories de salariés seront sollicitées.

Concernant l'implantation physique du futur grand Marseille, la direction ne s'interdit pas de garder deux sites sur Marseille. Rien n'est arrêté. Il sera pris en compte la proximité de la ville, des quartiers sensibles, l'implantation des services publics, la proximité des transports, des parkings ainsi que la prise en compte de la cartographie des formations, de leur évolution et de la possibilité d'implantation des plateaux techniques actuels et futurs. En premier lieu, l'Afpa doit se positionner très rapidement sur des terrains pour montrer son intérêt et sa volonté d'implanter ce nouveau projet sur Marseille...



Place 1, 2 et 3 ?

2 « Places » ont été inaugurées en mars dernier : Istres (cf. VdFO mars 2022) et Avignon.

Ce sujet pose question à **FO** : à quand les prochaines « Places » en PACA ?

La direction nous répond sobrement : pas tous les centres et pas dans l'immédiat...

Et la précision arrive : projet de « La Place » à Nice...en revanche, aucun financement n'est encore inscrit et ce projet sera présenté en Commission Nationale d'Investissements...dans les meilleurs délais il va de soi...

En complément des « Places », la direction régionale ne s'interdit pas des pistes de réflexion pour s'implanter dans des bassins où nous ne sommes pas encore présents, comme Arles.

FO rappelle qu'une douzaine de « la Place » est prévue au niveau ...national sur cette année (hâtons nos pas, il reste 8 mois...).

Sortant des nimbées éthérées d'où ce concept vient d'émerger, **FO** demeurera vigilant quant à la contribution économique et financière de ce nouveau modèle économique dont les contours, là aussi, tardent à s'inscrire précisément.

Pour **FO**, l'espoir de voir se développer L'Afpa est un vrai soulagement. Cependant, nous sommes comme Saint-Thomas, nous croyons ce que nous voyons. Certains projets sont passés du stade d'idée à la réalité et c'est une bonne chose pour notre avenir.

Nous adapter ne suffira pas à nous sauver. Le secret de notre réussite passera par une réelle réponse aux besoins de formations de nos territoires. **FO** continue sa lutte pour réaffirmer que la formation professionnelle est un droit et en aucun cas un jeu de hasard où seuls les plus chanceux pourront espérer avoir droit à une deuxième chance.



Mercato printanier, un nouveau Président... à l'Afpa !

Jean-Marie Marx ... Voici la personnalité pressentie (en attente du décret de nomination par l'état), un expert reconnu dans la formation professionnelle avec un parcours professionnel et des postes des plus significatifs dans ce domaine : DGA de l'ANPE, DG de l'Apec, président du CNEFOP, Haut-Commissaire à la Transformation des Compétences et en charge de l'inclusion, entre autres fonctions.

Jean-Marie Marx a œuvré à la mise en œuvre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) qui avait pour but de former deux millions de jeunes et de demandeurs d'emploi en mettant en œuvre des approches innovantes de parcours de formation.

Pour **FO**, son arrivée serait propice à l'Afpa dans cette période où l'Afpa est toujours confrontée à de nombreuses difficultés de toute nature.

Gageons que sa présidence, au vu de son expertise avérée, soit orientée vers la pérennisation des missions de l'Afpa et de son développement afin de garantir l'existence même de notre agence.

BULLETIN D'ADHESION 2022

SFN FO FPA



Adressez votre demande d'adhésion à fopaca@afpa.fr

Nom Prénom :

Centre de rattachement :

Emploi :

Téléphone :

Adresse personnelle :

.....

Courriel personnel :

Joindre le bulletin de paie de janvier de l'année en cours

Nous vous recontacterons avec un estimatif du montant de votre cotisation syndicale

Et n'oubliez pas : Vous récupérez en crédit d'impôts 66% du montant versé

Plus FOrts ensemble pour Résister, Revendiquer et Reconquérir !

Bougez avec **FO** !

Rejoignez vos élus...

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

Contactez-nous directement ou sur fopaca@afpa.fr