

Le vrai du FO

Bulletin mensuel de Force Ouvrière Région Sud PACA / juin 2022

Afpa FO Afpa FO

Edito : Coup de génie ou coup d'épée dans l'eau ?

Le propre d'un CSE central et de recevoir à minima de la direction :

- ✓ ses objectifs à court et moyen terme,
- ✓ la ligne de conduite de l'entreprise pour les mois à venir,
- ✓ sa vision stratégique du management,
- ✓ les mesures mises en place pour atteindre ses objectifs de l'année,
- ✓ les outils de reporting et de contrôle utilisés au quotidien

Lors de ce CESC du mois de juin, pas de surprise, tous les voyants de l'AFPA sont dans le rouge, les financiers comme les sociaux. Force ouvrière était curieux de découvrir les futures mesures mises en place pour sortir de l'ornière et donner du sens à votre travail. L'information du président nous a laissé pantois. on préfère nous présenter des projets tout droit sorti d'incubateurs et sur le point d'être mise en place. Quels impacts auront-ils sur votre quotidien ? Juger par vous-même...

Gazelle Tech :

Une start-up industrielle va développer des micros usines pour fabriquer des voitures électriques à bas coût et faible consommation dans un marché occupé déjà par l'Ami de Citroën et la Twizy de Renault peinant déjà à décoller. On nous dit « ...c'est un marché pour l'Afrique et on va former le personnel de ses micros usines en les installant dans nos villages Afpa... ». Va-t-on produire en France ? Devrons-nous exporter ou former les futurs salariés pour ses usines situés sur d'autres continents ? Force ouvrière n'en sait rien puisque le projet vient juste de commencer. On vous laisse juger le texte très accrocheur de la direction sur ce projet :

« L'ambition immédiate de ce partenariat est l'implantation des premières micro-usines dès 2023, la formation des premiers compagnons « Gazelle Makers » et entrepreneurs de la micro-industrie. Cela permet la création d'une dizaine d'emplois nouveaux par micro-usine implantée. »

Avec 30 demandes de micros usines sur 4 continents prévu en 2023 comment ce projet va-t-il impacté durablement les formations de l'AFPA de manière qualitative et quantitative ?

Partenariat Stop exclusion énergétique :

Force ouvrière approuve ce partenariat permettant à des personnes précaires d'améliorer leur cadre de vie par une meilleure isolation des locaux.

Pour ce faire, nous allons former dans nos villages des « ensembliers solidaires » capable d'accompagner ces personnes précaires sur tout l'aspect accompagnement. Mais y-a-il un marché, des possibilités de sourcing sur ces formations, des budgets déjà fléchés par des organismes d'état pour la formation voire une aide à la mise en place de ces entreprises ?

Pour le moment le projet n'est pas assez avancé. Pour force ouvrière une fois deux plus se pose la question de savoir comment la direction va décliner ce projet dans nos formations ?

<https://www.lab-stopexclusionenergetique.org/ensembliers-solidaires/#:~:text=Former%20des%20personnes%20%C3%A0%20accompagner,cela%20de%20bout%20en%20bout>

Ne serait-ce pas encore une fois la montagne qui accouche d'une souris ? Et cette souris afpaienne, à force de grignoter sa réserve de fromages déjà bien entamée, ne va-t-elle pas se retrouver affamée, à court de ressources nutritives et...disparaître au profit de colonies de souris plus réactives, sachant réguler leur population et leurs besoins pour s'approprier des territoires délaissés ?

Et voilà pour les deux plus gros... en apparence.

S'ensuivent divers projets vers la transition écologique et énergétique, l'écoconstruction et l'hydrogène, là où notre ingénierie de formation commence à planter les bases de futures formations. Mais il est encore trop tôt pour en voir la déclinaison en nouvelles formations, en nouveaux dispositifs et en nouveaux moyens.

Alors, pourquoi passer deux heures sur des projets qui ne semblent être plus proches d'embryons de projets. Pourtant, la présentation commerciale existe et elle est très bien faite. Et pour cause, c'est souvent un copier/coller du site des partenaires avec lesquels on va se lier... dans nos villages.

Avons-nous entraperçu l'avenir de l'Afpa ? La direction a-t-elle fait preuve d'un coup de génie en anticipant un futur marché ou sommes-nous face à une dispersion tous azimuts de projets divers faute d'idées ?

FO attend de la direction des éléments factuels pour se positionner.

Le Chant des AFPAIENS...

Ces dernières semaines, l'intersyndicale a fait le tour de tous les centres Afpa de France. Ainsi, nous sommes venus aussi vous rencontrer en PACA, dans vos centres, lors d'assemblées du personnel.

Grâce à votre mobilisation lors de ses rencontres, à votre investissement à signer massivement la pétition pour la revalorisation de vos salaires, l'intersyndicale de PACA a pu faire remonter vos propositions, votre humeur, ainsi que votre détermination à défendre votre avenir auprès des instances nationales.

La Direction Nationale a dû faire elle-même un pas en arrière !!!

- Là où elle refusait de négocier, aujourd'hui, elle ouvre les portes,
- Là où elle refusait de porter nos revendications auprès de Bercy, aujourd'hui, elle est prête à le faire,
- Là où elle refusait de demander de l'argent aux tutelles, aujourd'hui, elle est prête à en demander.

Mais ne croyez pas que le combat est pour autant gagné...

Les salariés de Marseille la treille l'ont bien compris et ils se sont mobilisés massivement en intervenant lors de la plénière du CSEE du 22 juin 2022.

Ils ont pu interpeller la direction régionale sur leurs situations de travail quotidiennes, en constante dégradation et porter les revendications de la plate-forme intersyndicale pour la NAO.

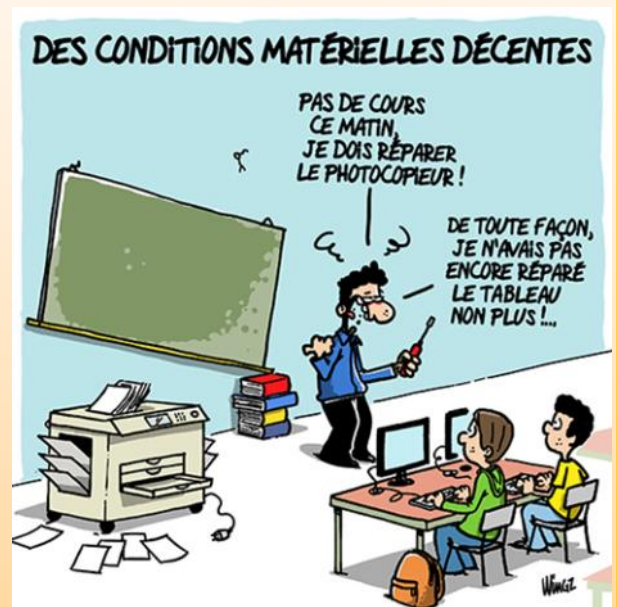
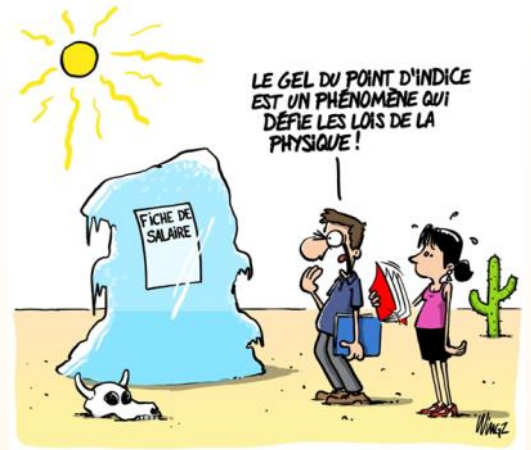
Voici quelques exemples des points abordés avec la direction régionale

- Le manque de reconnaissance de leur travail, de leur engagement individuel et collectif,
- L'augmentation croissante de leur charge de travail qui n'a toujours pas été évaluée par la direction,
- La désorganisation entre les services et le management,
- La souffrance quotidienne au travail de tous les salariés (toutes classes confondues),
- Le manque de moyens humain et matériel dans leur quotidien,
- Les mécontentements des bénéficiaires et des clients marché privé ce qui engage l'avenir de l'AFPA,
- L'insécurité des salariés liée aux mécontentements des stagiaires,
- L'impossibilité de réaliser leurs formations notamment sur le module Start formateur et les formations des assistantes de formations ce qui a pour incidence de neutraliser leurs évolutions de carrière et de salaire,
- L'absence de reconnaissance financière depuis plus de 20 ans, va finir par éroder les dernières motivations les plus engagées, et contribuera peut-être aux pertes de futurs marchés car la volonté seule ne suffit plus !!!



Et maintenant ?

On vous file un rencard,
A ceux qui n'ont plus rien
Sans idéologie discours ou baratin
On ne vous promettra pas
Les toujours de la grande Afp
Mais juste assez pour vivre
Acheter à manger et ralentir vos trac
À tous les recalés des primes et des augmentations
Les privés de pouvoir d'achat les exclus du partage
Si nous pensons à vous c'est en fait égoïste
Hier, nos noms et les vôtres, grossissaient la liste
Aujourd'hui, on a plus le droit
Ni d'avoir faim ni d'avoir froid
Dépassons-le chacun pour soi
Quand on pense à toi, on pense à nous
On ne te promet pas un rêve, juste un peu d'espoir
Un peu d'argent, afin d'avoir
Un peu de dignité, et pour leur faire savoir
Que dans l'AFPA, l'AFPA du cœur
Aujourd'hui ils n'ont plus le droit
De nous Ignorer, mais ils doivent nous **AUGMENTER** !!!



Hier nous sommes partis de vos centres pour porter vos paroles jusqu'à la capitale. Aujourd'hui, votre mobilisation est indispensable car sans vous la direction n'entendra pas raison.

Nous ne pouvons que remercier nos collègues de travail qui se sont mobilisés ce 22 juin à Marseille la treille et prendre exemple sur eux, pour exiger de réelles augmentations. Le gouvernement lui-même admet une perte de pouvoir d'achat de 220 € par mois lié à l'inflation.

Cher collègue entends-tu le vol noir des corbeaux sur nos plaines,

Cher collègue entends-tu le cri sourd de l'AFPA qu'on enchaîne

Ohé, salariés CDI, CDD, et Intérim c'est l'alarme

Aujourd'hui la direction connaîtra le prix de notre détermination...

Le combat ne fait que commencer, on vous dit **Merci** et à Bientôt dans vos centres.

On compte sur vous !

Prestidigitation !

Ou l'art de produire des illusions grâce à une agilité digitale et manuelle...

Y-aura-t-il un jour un directeur au centre d'Istres ?

On peut se poser la question. Et oui, après avoir fait appel à un cabinet de recrutement, le directeur d'Istres a dû repartir pour des raisons personnelles graves.

Certains diront que le recrutement n'est pas une science exacte, nous, nous préférons faire le constat suivant. Bien que la direction régionale assure un intérim, le centre d'Istres reste toujours sans pilote, euh... je voulais dire sans directeur.

Pour Force Ouvrière, il est plus que temps de donner un visage officiel au centre d'Istres, car comment peut-on créer et construire l'avenir du centre, sans représentants fixes pour les institutionnels ?

Voici venu le temps du petit rideau de fumée...

Le centre d'Istres a signé une convention d'hébergement et de restauration pour accueillir des déplacés ukrainiens. Il aura fallu à peine trois semaines pour que la direction réalise que ces personnes étaient seules, c'est à dire sans aucun accompagnement. Soyez rassurés, une mission exceptionnelle a été accordée à L'AFPA, pour la prise en charge administrative de ces personnes et une personne parlant ukrainien a été recrutée en intérim pour trois semaines. D'autres projets sont en cours, la suite au prochain spectacle.

Pour force ouvrière, cette situation ne peut continuer en l'état. Oui, le centre d'Istres a besoin d'une direction à temps plein, c'est indispensable. On ne peut pas continuer à traiter les salariés et les bénéficiaires ainsi, il en va de leur avenir personnel et professionnel...



Wi-Fi, points d'impression, MOPO... Ou comment faire sans !!!

« Si vous avez besoin de quelque chose appelez-moi et je vous dirai comment vous en passer ! » On peut dire que cette phrase résume bien la situation. Force Ouvrière comprend bien l'intérêt de faire des économies, mais pas à n'importe quel prix !!!

Cependant, comme toujours, on oublie trop souvent de consulter la base, Force Ouvrière a rappelé à la direction qu'il était indispensable lors des redéploiements des points d'impression dans les centres, de faire un réel état des lieux et des besoins de tous les salariés.

On nous assure que cela a été fait par les RGS. Ne leur jetons pas la pierre, ils ont certainement une feuille de route contrainte, ou alors un besoin inassouvi de reconnaissance. Nous avons dû illustrer nos propos avec quelques exemples comme un pôle tertiaire toujours en souffrance malgré de nombreuses alertes depuis plusieurs années, des imprimantes et des consommables qui sont réquisitionnés sous le couvert du nouveau marché, des centaines de pas tous les jours pour pouvoir imprimer quelques pages, des salariés qui préfèrent imprimer à leur domicile plutôt que de se battre avec une machine qui refuse d'imprimer pour diverses raisons...



À cela on nous répond qu'il est toujours possible de revenir sur le marché, enfin presque. Ce que l'on peut faire surtout, c'est déplacer les points d'impression, mais malheureusement, nous n'en aurons pas plus. Pas sûr que de déshabiller Pierre pour habiller Paul soit la bonne solution parce qu'à ce rythme, on va tous se retrouver à poil.

Pour le Wi-Fi, ce n'est guère mieux. L'année dernière, lors du CSEE qui se tenait à Nice, la direction régionale faisait déjà le constat de l'impossibilité de se connecter au réseau Wi-Fi. Pour autant, rien n'a changé sur Nice, le Wi-Fi ne fonctionne toujours pas. Rassurez-vous, cela devrait changer d'ici peu...

Un dernier petit clin d'œil sur vos budgets MOPO ? Non, les budgets ne sont pas bloqués, ils sont juste soumis à des contrôles plus drastiques. Vos commandes seront donc validées s'il vous est possible de justifier la juste nécessité de vos besoins.

Appel d'air... ou trou d'air ?

Atterrissage économique chaotique en prévision...ou décrochage ?

Le marché Pôle Emploi 2022 en baisse avec report de commandes issues de 2021 plus faible qu'espérées...

Pour rappel, la facturation mensuelle sur ce poste est de plus de 1 million € / mois...

FO s'interroge sur ce manque d'anticipation, qui se traduira par un « trou de système » avec un impact économique flagrant pour 2022.

✓ Qu'en est-il des réponses à l'AO du CR ? Un murmurement vers mi-juillet nous est donné ...

FO précise que la facturation moyenne au C.R. est de plus de 300 K€ / mois...

Comment compenser alors ce décalage ? par la commande entreprise ? Loin d'être certain...

✓ Les commandes des grands comptes sont assurées... de plus, nous disposons d'une équipe commerciale opérationnelle et bien structurée présentée par la direction.

Mais voilà : la cible retenue par la direction est orientée vers les TPE PME, en total adéquation avec la structuration du territoire ... ce qui signifie une approche « one to one », avec un criblage du territoire et une présence accrue pour répondre à des demandes très hétérogènes d'un secteur d'activité à l'autre.

FO rappelle que 92,7 % des entreprises de PACA sont des...TPE (176 384 au 01/05/2022), avec moins de 20 salarié (e) s ? Alors, comment prospecter ce type de structure sans avoir un renforcement de la force de vente ? De plus, le traitement administratif est accru, le nombre de facturations également à l'inverse d'un marché national Grands Comptes.

FO pose question sur le positionnement retenu. En effet, comment financer sa croissance sans investir dans l'allocation des moyens ?

Autrement dit, c'est le serpent qui se mord la queue...jusqu'à se la dévorer !

FO avait souligné avec insistance lors des objectifs présentés que ceux-ci étaient irréalistes et irréalisables.

FO avait également souligné la surévaluation des objectifs sur PREPA COMPETENCES et de la PROMO 16-18...dont la pérennité est loin d'être acquise.

Pour en terminer, et pour reprendre les termes de la direction lors du CSEE de mai, la situation est inquiétante : le C.A. est loin de l'objectif 2022 (circa -4 millions €), avec une conséquence sur l'E. B. E. (circa -5 millions €), chiffres arrêtés fin avril.

En substance, **FO** demeure perplexe : comment résoudre cette quadrature du cercle (CR, PE, marché entreprise et MNSP) sans imaginer une augmentation de la productivité ? L'usage immodéré des contrats de travail précaires, très orientés vers l'intérim ne serait-il pas un risque supplémentaire ? Considérant la problématique de sourcing (bénéficiaires, stagiaires, RH supplémentaires), comment réagir en cas d'activité fortement saisonnalisée ? Et quels seront les arbitrages retenus par la direction et quel segment de marché serait sacrifié sur l'autel des décisions ? Ne risquons-nous pas d'amorcer une spirale descendante au vu de l'ensemble de ces questions ?

Autrement dit, quand et comment notre région pourrait atteindre ses objectifs ?

Pour l'instant, « à l'ouest (de PACA), rien de nouveau... »



Expertise RPS Nice –Cannes, parlons-en !

Le 27 juin a été présenté au Centre de Nice la méthodologie de l'audit social commandé par la direction et proposé par la DRA lors du CSEE d'avril. Il s'agit d'un « Diagnostic des RPS au travail ».

Les objectifs sont déclinés ainsi :

- Prévenir les risques psychosociaux
- Prendre en compte la réalité du travail, des relations et des process
- Identifier les problèmes concrets
- Identifier les facteurs de protection
- Identifier les pistes de solutions pour établir un cadre de travail serein.



Une phase préparatoire a déjà été instruite en interviewant le DRH, le DC de Nice et le Pilote Diversité / QVCT, le secrétaire du CSSCTE, un membre de la CSSCTE, les 3 RP de Nice, la médiatrice nationale et le médecin du travail 06. L'objectif de ce travail préalable consistait en une analyse documentaire, pour s'approprier la cadre de travail « réel ».

Seconde phase (du 6 juillet au 13 juillet) : deux grands moments d'entretien, sur la base du volontariat, en préservant la confidentialité, le respect et la probité. Entretiens collectifs avec 5 groupes constitués d'une durée de 2 heures. Un échantillonnage a été prévu, avec un possible tirage au sort...

5 groupes formés : Managers, AF/RGS, Formation, Accompagnement de parcours et Cannes, avec un maximum de 7 personnes / groupe. Entretiens individuels de 12 créneaux prévus d'une heure

Troisième phase (début octobre) : après une restitution à la direction (normal, ce sont les financeurs...), puis à la rédaction de la consultante du plan d'actions pour préparer la restitution conjointe avec la direction (pour la même raison...), la restitution sera présentée aux salarié(e)s.

Quatrième phase (décembre à début janvier 2023) : enfin, le suivi à 3 mois, pour contrôler, corriger / réajuster les actions.

FO prend en compte cette initiative et quelques remarques émergent :

- ✓ Les entretiens collectifs seront conduits par filière Métiers, et indépendamment des natures de contrats de travail. Autrement dit, chaque [salarié\(e\)](#) peut être entendu, et se retrouver en collectif et en individuel.
- ✓ 33 entretiens individuels ont été retenus par la consultante pour interviewer les salarié(e)s dépassant de loin les 12 prévus initialement et qui seront honorés.
- ✓ Une demi-journée supplémentaire en fonction des demandes et comme dit lors du CSEE par la direction a été accordée au vu des demandes.
- ✓ Les managers ont été priés d'aménager autant que possible les créneaux pour les personnels entendus
- ✓ La notion d'échantillonnage est à considérer : en effet, **FO** souligne que cette notion utilisée dans ce type risque de créer des objections de la part de salarié(e) qui pourrait se sentir lésé(e) si non interviewé(e)
- ✓ La consultante a précisé à l'endroit des salarié(e)s indisponibles aux dates proposées pour diverses raisons (télétravail, congés, déplacement, etc.) la possibilité de transmettre par écrit des écrits. A été aussi évoqué des entretiens téléphoniques ou des liaisons par Teams.
- ✓ Certains salarié(e)s seraient potentiellement en congés avec le pont du 14 juillet.

Pour **FO**, gageons que cette expertise mette en lumière le mal-être et la dégradation des conditions de travail signalés et relayés auprès des directions, malgré les alertes incessantes remontées et cela, bien avant 2020,

Que la prévention primaire devienne le marqueur essentiel afin de préserver la santé de chaque salarié, d'améliorer substantiellement les conditions de travail dégradées et de retrouver confiance, envie de travailler ensemble et de s'épanouir pleinement dans ses fonctions respectives.

Télétravail

La Direction nous a fourni les chiffres suivants : en PACA : **48 % des 420 salarié(e)s** bénéficient de L'accord télétravail, dont **43% en télétravail ordinaire et 5% en TTE.**

Concernant **le choix du jour**, 40 % ont opté pour le vendredi demi-journée ou journée entière, 17% pour le jeudi, 21% le mercredi, 8% mardi et 15% lundi.

Enfin, **le nombre de jours de télétravail** : 23 % pour ½ journée, 19% pour 1 journée, 21% pour 1,5 journée et 37% pour deux journées...

FO met en exergue que chaque demande de télétravail s'instruit en effectuant la demande sur SIRH et que tout refus doit être motivé par votre hiérarchique et... par écrit comme le stipule notre accord Télétravail. Si ce n'est pas le cas, quelle utilité d'utiliser SIRH si ce n'est également d'ouvrir des voies de recours suivi d'argumentaires ?

FO rappelle que l'oralité n'est pas la norme pour signifier un refus ou un accord comme des salarié(e)s nous l'ont fait remarquer.

En cas de désaccord, chaque salarié(e) a la possibilité de demander l'arbitrage par la DRH DS PACA qui doit répondre à votre requête dans les 15 jours après réception de votre interpellation.

FO s'interroge aussi sur le télétravail des formateurs, et de savoir comment intégrer leurs activités au télétravail : la direction nous répond clairement que cela dépend de la demande du/des financeurs : si le Mix-Learning est possible, rien ne s'y oppose ; de même, si un stagiaire n'a pas les outils numériques disponibles (à son domicile), celui-ci peut être accueilli dans le centre qui pratique l'e-learning, et uniquement dans ce cas...

La Direction réaffirme son engagement pour que soient étudiées toutes les situations pour chaque salarié(e) et en tenant compte aussi des organisations de travail pour favoriser le télétravail en respectant l'accord signé par les OS.

FO se pose la question concernant les salarié(e)s intérimaires, de plus en plus nombreux dans nos collectifs de travail : Quid d'une mise en place de télétravail les concernant, bien qu'ils ne soient pas des salarié(e)s de l'AFPA ? Sujet épineux et dont la réponse ne nous est pas encore parvenue de la part de notre DRH... A suivre.

FO insiste également sur un sujet sensible : l'ensemble des salarié(e)s, en centre ou en télétravail, bénéficient d'un droit à la déconnexion. L'employeur ne peut pas les contacter à n'importe quel moment de la journée et a l'obligation de respecter les plages horaires prévues à cet effet, au risque d'empiéter sur la vie privée des salarié(e)s (cf. Accord Droit à la Déconnexion).

De plus, c'est bien à l'employeur de les sensibiliser au droit à la déconnexion, notamment pour concourir à leur bien-être au travail, anticiper et éviter tout risque de surmenage et de burn-out, dû à la charge mentale que peuvent subir les salarié(e)s en télétravail.

Nombreux sont ceux qui disent à avoir du mal à couper avec le travail et à effectuer des heures supplémentaires régulièrement comme nous l'avons souvent entendu en entretiens, et avec comme conséquence de potentiels RPS.



Joue au grand jeu de l'été : Je n'ai plus envie !

Oui, toi, collègue CDI, CDD, Intérim, si tu te sens désengagé dans ton travail, choisis les causes qui te concernent et classe les par ordre d'importance pour toi de la première à la dernière. Tu peux en choisir une, deux, trois voire toutes. Fais une copie d'écran ou note les numéros de cause dans l'ordre d'importance et envoie nous un mail à fopaca@afpa.fr avec tes résultats.

Ce jeu est complètement anonyme et sans obligation d'achat. Tu as jusqu'au 31 juillet pour envoyer ta réponse. Tout ceux qui répondront auront début septembre dans leur boîte mail tous les résultats statistiques de ce jeu.

A la question, quelles sont les causes de ton désengagement, quelles causes te concernent ?

Cause		Cause	
1 - Une mauvaise ambiance		6 - Une mauvaise communication	
2 - Un management qui laisse à désirer		7 - Des changements récurrents et incompris	
3 - Le manque de reconnaissance		8 - La non-reconnaissance de ses valeurs	
4 - L'absence de possibilité d'évolution		9 - Des objectifs irréalisables	
5 - Le sentiment d'isolement		10 - Un surmenage	

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 !

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

Contactez-nous directement ou sur fopaca@afpa.fr