



Flash CRE Janvier 2012

Edito :

2012, l'année d'un changement de cap pour l'AFPA ?

Les luttes et les actions engagées au plus haut niveau, tant à l'interne avec la gouvernance qu'à l'externe sous l'impulsion de la CGT, ont conduit fin 2011 à une remise en cause du budget 2012 et des orientations de l'AFPA par le Conseil d'Orientation.

Président et surtout Directeur Général ont été obligés de « revoir la copie » et de surseoir à leurs projets néfastes pour l'AFPA, en particulier un moratoire a été obtenu sur la fermeture des sites (chantier empreinte au sol).

Alors 2012, année des élections présidentielles et législatives, année de l'espoir et du renouveau de l'AFPA ?

Verrons-nous enfin ce changement de cap et cet arrêt de la casse de l'AFPA ?

Il serait temps, car les situations de travail continuent de se dégrader : stress, pression au travail, logiciels qui ne fonctionnent pas, désorganisation des nouvelles organisations,...

Nos responsables continuent de se boucher les yeux et les oreilles. Tout va bien, nous veillons pour vous !

En Franche-Comté, encore une fois, si tout ne va pas aussi mal que dans certaines régions, la situation est loin d'être idyllique. Même si comme le laisse entendre le Directeur Régional, tout le monde a une ou des activités, un bureau, en bref « de quoi vous plaignez-vous ?

C'est faire fi allègrement de la situation de nos collègues qui n'ont pas d'affectation sur un poste pérenne. Non, Monsieur le Directeur Régional, une lettre de mission n'est pas un emploi et un poste pérenne ! Non, un avenant au contrat de travail pour un acheteur territorial avec une clause de mobilité pouvant faire affecter ce salarié dans n'importe quel site de l'inter-région sous un délai de 2 mois, n'est pas acceptable. Non, la mobilité et la précarité que veut imposer à terme le DG à tous les salariés ne sont pas acceptables.

Tant qu'elle n'aura pas de réponses claires et précises levant toute ambiguïté sur la situation des personnes, la CGT se battra avec les salariés et combattra la généralisation de la précarité institutionnalisée.

Rappel : Les propos attribués à la direction sont en *italique*.

Le ton est donné d'entrée :

Le secrétaire du CRE ouvre la séance et souhaite la bonne année à tous.

Le DR répond qu'il a fait ses vœux par écrit et qu'il ne les fera pas ici.

Les points qui fâchent le DR

Déclaration concernant le FONCTIONNEMENT DES IRP.

Les élus et responsables syndicaux du CRE Franche-Comté dénoncent une nouvelle fois le mauvais fonctionnement des IRP locales (DP, CHSCT) en Franche-Comté

Les nombreux dysfonctionnements sont liés pour partie aux organisations du Plan Stratégique, organisations que nous avons dénoncées lors de la consultation sur le Plan Stratégique, et à l'impossibilité pour les managers de campus d'assumer pleinement les fonctions de président des IRP locales.

C'est ce qu'a constaté l'Inspectrice du Travail de la section 6 de Besançon lors de la réunion du CHSCT du 5 décembre en écrivant au Directeur Régional le 30 décembre 2011 :

«cet exemple (NDLR : demande d'un intérimaire), qui a été suivi d'autres questions touchant à la réorganisation d'autres services, révèle que le président du CHSCT, agissant comme tel par sub-délégation dont un extrait m'a été communiqué le 7 Novembre 2011, ne semble détenir *ni l'autorité nécessaire, ni les moyens (en particulier financiers) suffisants pour assumer la présidence du CHSCT* en prenant les décisions qui engagent, y compris financièrement, la Direction Régionale de l'AFPA ».

Ces difficultés inhérentes au Plan Stratégique ne sauraient constituer à elles seules la raison de l'ensemble des dysfonctionnements des IRP actuelles, dans lesquelles sont constatées :

- l'Absence de réponse à certaines questions, là où des réponses pourraient être facilement apportées.
- des Compte-rendu de réunions qui ne sont pas le reflet des propos tenus en réunion, voire en contradiction complète avec les réponses données en réunion,
- Le manque d'information/consultation lorsque des changements organisationnels sont mis en place, ou des modifications conséquentes introduites relativement au plan stratégique.
- une absence de prise de décisions en CHSCT, alors que des Risques psycho-sociaux graves ont été identifiés et confirmés par les médecins du Travail dans des alertes répétés. Ce qui a notamment conduit les élus du CHSCT de la DR à provoquer la suspension de la séance du 5 décembre 2011, faute d'éléments concrets ; séance qui n'a pas repris à ce jour.
.etc...

Par ailleurs, la charte de fonctionnement présentée au CRE n'a pas apporté les améliorations demandées à plusieurs reprises en CRE.

Ajoutons aux difficultés des élus à obtenir des réponses, un comportement agressif et disproportionné de responsables d'établissement à leur égard, ainsi que des pressions plus ou moins directes exercées sur eux. Tout ceci nous conduit à demander au Directeur Régional :

- de rétablir les conditions d'un dialogue social normal, transparent et apaisé dans tous les Etablissements de la région, y compris à la Direction Régionale.
- de donner aux managers de campus les moyens d'exercer pleinement la présidence des IRP.

Faute d'amélioration significative, les élus du CRE avec leurs Organisations syndicales en tireront les conclusions qui s'imposent.

Suite à cette déclaration, le DR demande une suspension de séance. A son retour :

Il prend acte de la déclaration.

Puis rappelle les éléments suivants :

- *L'inspecteur du travail a eu une réponse du DR.*
- *Afin d'améliorer la situation générale, des travaux et un plan d'action ont été demandé entre le DR et le DAOR.*
- *Il y aura un suivi mensuel.*
- *Tout doit se faire dans le respect et les attributions de chacun.*

Commentaire CGT : Beaucoup de blabla, mais la nouvelle organisation issue du plan stratégique, les luttes de pouvoir, et les incompétences font que sur le terrain rien ne change. Faire constater les délits d'entrave à répétition et engager les procédures réglementaires resteront les seuls moyens de nous faire entendre. A l'AFPA, les directions, à tous niveaux, ont toujours voulu que les problèmes se règlent à l'interne, aujourd'hui elles obligent les représentants du personnel à faire connaître leurs problèmes à l'externe et même à les mettre sur la place publique.

Un bel aveu d'incompétence de nos managers !!!!

Plan stratégique :

Pas d'agent sans solution d'affectation.

Concernant le bilan de fonctionnement des établissements, les dispositions mises en œuvre par le plan stratégique se font dans un certain contexte (ne revient pas sur la situation économique et le plan de réduction des charges).

Mise en place de nouveaux outils (SIRIUS et SIHA)

Rien de neuf sur les avenants de contrat.

Etc...

Ah bon !!!!

Pour la CGT, mois après mois, les problèmes subsistent :

- Toujours des collègues sans affectation dans la nouvelle organisation. Lettre de mission ne vaut pas poste pérenne !
- Des avenants de contrats de travail inacceptables.
- Une organisation déficiente.

- Des surcharges de travail partout.
- Une dilution des responsabilités à tous les niveaux de direction.
- Concernant les relations entre les différentes lignes où, il paraît qu'il fallait se parler, des exemples :
 - des managers de l'exploitation, qui, face aux formateurs désarmés, tapent sur les commerciaux en omettant de dire que c'est eux qui valident les actions sans se préoccuper des possibilités de réalisation et non les commerçants, (encore un bel exemple non prise de responsabilité).
 - ou c'est le problème d'Office,
 - ou d'on ne sait qui...
 - etc, etc...

En résumé, ce n'est jamais de ma faute, c'est toujours l'autre. Et pendant que ces messieurs s'amusent à faire semblant de se renvoyer la balle, ils camouflent les problèmes et les lampistes (personnels administratifs, de services et formateurs, etc...) font tous ce qu'ils peuvent, avec le peu de moyens qu'on leur donne, pour faire tourner la maison. (Parfois on leur met même des bâtons dans les roues).

Mais à les entendre, ils sont les seuls à beaucoup travailler, faire des heures et certains n'en dorment même plus la nuit.

- Mais qui a les gros salaires et les grosses primes ?
- Qui nous a mis dans cette galère ?

Les changements liés au nouveau paysage de la formation professionnelle n'expliquent pas la désorganisation de l'AFPA et le manque de considération pour les personnels.

Les entretiens individuels

A part sur Office, la plupart des entretiens ont été effectués.

Pour la CGT :

Sur AFPA Transition des entretiens n'ont toujours pas eu lieu.

Pourquoi à Belfort un technicien de maintenance dont l'emploi est classé en catégorie 6 (cad en disparition) n'a-t-il pas encore bénéficié de son entretien GPEECC, et ce malgré de nombreux rappels (commissions de suivi, DP, etc...) ?

Après avoir tergiversé sur la procédure, et face à notre insistance, le DR prétend que nous le harcelons.

De qui se moque-t-on ? Après vérification sur AGORA (l'instrument de la direction) il s'avère que les entretiens individuels devaient se réaliser avant fin avril 2011.

Nous sommes en janvier 2012.

A-t-on attendu aussi longtemps pour traiter le cas d'un directeur de centre et lui attribuer les primes GPEECC ?

Non, pour lui tout s'est traité très rapidement. Pourquoi cette inégalité de traitement ?

Le chantier empreinte au sol :

Pour le DR, tout irait bien pour la Franche-Comté. Il n'y aurait pas de site menacé. Le DR n'a aucune connaissance du classement des sites.

Commentaire CGT : Là aussi, parce que le représentant du CRE au CCE a des informations que le DR soit disant n'a pas, monsieur se fâche à nouveau. Nous le « harcelons » !! On continue à marcher sur la tête.

En CRE, qui est sensé informer qui ?

Si des formations voire un ou des sites doivent fermer, les salariés et leurs représentants n'ont-ils pas à être informés ??

SIHA (DR et DAOR) :

La phase de formation des manageurs est terminée.

Restent à former les formateurs.

Nous sommes en phase de mise en œuvre de l'outil.

Constat aujourd'hui, des difficultés à plusieurs niveaux :

- Des demandeurs qui ne peuvent pas accéder au système (code)
- Des valideurs qui ne peuvent pas valider.
- Il existe seulement 20% des paniers.

Commentaire CGT : Là aussi, nous assistons à une illustration du « on doit se parler entre les lignes métiers ».

Le DR profite des remontés sur les dysfonctionnements pour régler des comptes avec le DAOR et ce en présence des élus. Il a, avec le DAOR, le comportement qu'il n'aime pas chez nous. DAOR qui reste calme et continue à expliquer comment régler les problèmes.

Dans la même situation, nous aurions eu des réflexions dans le genre : Arrêtez de me harceler, vous ne voyez que le négatif, etc...

Concernant l'outil, il a été expérimenté, et comme d'habitude mis en route sans se préoccuper des dysfonctionnements.

Les décideurs semblent une fois de plus penser que les formateurs n'ont rien d'autre à faire que de se battre avec des outils qui ne fonctionnent pas.

Mais c'est vrai, ils ne passent pas tout leur temps à l'AFPA, dorment la nuit et n'ont pas de gros salaires et grosses primes.

Les points habituels

L'Emploi :

Le RRH commente les documents et tableaux.

CDI : Le nombre de CDI fin décembre est de 152,71 ETP.

CDD : A fin décembre, 24,73 ETP.

AFPA Transition : à fin déc., 13,46 CDI et 9,54 CDD.

Intérim : 302 missions, durée moyenne de mission 7,3 j.

Itinérants : 589 jours pour 87 missions

Recrutements :

Affichage interne d'un poste d'assistante de direction à la DR pour remplacement d'un congé sans solde.

Et concernant l'entretien de Belfort où deux agents sont en maladie depuis plusieurs mois et où le service ne repose plus que sur une seule personne ?

Le DAOR recherche une solution par une demande de remplacement ou par un prestataire multiservice.

Production 2011 à fin décembre :

Production Région : -76 195 € (-6% du prévisionnel)

Production Centres :

Besançon : - 677 472 € - 12%

Lons : - 284 693 € - 19%

Vesoul : - 530 833 € - 14%

Belfort : - 868 595 € - 14%

Total centres : -2 361 593 € -16%

Commentaire CGT : On est en retard, oui, mais de combien ?

Et le recrutement ?

Infos du Président :

Conseil Régional (SIEG) :

Après un gros travail de l'équipe régionale, on a transmis nos réponses le 2/01/2012.

- 9 lots où l'AFPA est mandataire.

- 9 lots où l'AFPA est prestataire.

Début février passage devant le 1^{er} jury.

- analyse globale des projets proposés.

2^{ème} jury en avril.

L'hébergement et la restauration ne sont pas demandés dans l'appel à candidature.

Point sur le Centre de Vesoul :

Les problèmes de Vesoul sont du même ordre que ceux de l'Aire Urbaine.

- Plus de maintenance

- Pas de réponse en CHS-CT et en DP, etc...

Mais c'est vrai, ils font partie du Nord Franche-Comté et ont les mêmes équipes dirigeantes.

Pour de plus amples informations :

Jean-François DUFAY Elu au CRE et au CCE

Charles MUESSER Elu CRE et Secrétaire adjoint du CRE

Jean-François THIEBAUT Représentant Syndical au CRE

se tiennent à votre disposition.

Egalement pour vous informer :

Site CGT AFPA : www.cgtafpa.com