



Commission d'interprétation de l'accord GPEECC le jeudi 3 mars 2011

**Les syndicats font face à une
direction qui livre une bataille
acharnée pour ne pas être contrainte
d'honorer ses engagements !**

Présents :

- La direction : Frédéric Jehl (DRH) et Françoise Tirilly (en charge des relations sociales).
- Les syndicats CGT et CFDT
- Pour la CGT : Régine Biston, Patrick Luccini et Jacques Coudsi

**10 mois après, l'accord toujours pas mis en œuvre !
Une déclaration de la CGT**

A l'ordre du jour de cette réunion : un avenant à l'accord GPEECC que la direction soumet aux deux syndicats signataires (*accord GPEECC disponible sur le site CGT AFPA : <http://www.cgtafpa.org>*).

Au préalable, la CGT tient à faire une déclaration pour relever encore une fois la très mauvaise volonté de la direction à mettre en œuvre cet accord signé il y a maintenant 10 mois (*déclaration disponible sur le site CGT AFPA : <http://www.cgtafpa.org>*).

La CGT fait part des informations qui lui remontent. Ce qui l'amène à conclure ainsi sa déclaration :

« *Dans ces conditions, la CGT :*

- *Exige que la direction générale donne des instructions précises pour que le management régional réunisse dans les plus brefs délais les organisations syndicales dans chaque région sur la question de l'organisation de l'application de l'accord (et nous demandons copie du courrier transmis au management) ;*
- *Considère que la direction générale de l'AFPA ne peut pas impunément clamer à l'extérieur qu'un accord GPEECC a été signé et ne pas en faire bénéficier les salariés à l'intérieur ;*
- *Ne voit pas comment elle pourrait s'engager sur l'éventuelle signature d'un avenant pour un accord que la direction met si peu d'empressement à mettre en œuvre. »*

La CFDT apporte son soutien à cette déclaration. Et un débat s'engage avec la direction.

Au cours de ce débat, il apparaît que :

- Le DRH reconnaît : « *la GPEC ne prend pas toute son ampleur sur le territoire* ». Il admet pudiquement : « *vous n'avez pas entièrement tort* ».
- Il ajoute, pour justifier l'attitude de la direction générale : « *Nous sommes dans une phase difficile* » de « *déploiement des organisations* ». Et, admet-il finalement : « *notre priorité* » c'est ce « *déploiement des organisations* ». **Double aveu que la direction générale rencontre d'énormes difficultés dans la mise en œuvre de son plan et que la GPEC est tout sauf sa priorité !**
- Question de la CGT : « *avez-vous encore les moyens d'appliquer la GPEC ?* »
- Question de la CFDT : en région, quel est le poids de la ligne RH (Ressources humaines) ? Dans certaines de ces régions, la ligne RH est à l'état de ruine, elle est en pleine déliquescence !
- Réponse du DRH : « *il y a des RRH dans toutes les régions* », ce que tout le monde savait... Mais pas un mot sur la situation réelle de la ligne RH !
- Les formateurs qui n'ont pas de stagiaires pourraient dire non à la mobilité (article 10.4 de l'accord, instituant la BNEF [Bourse nationale des emplois de formateurs] réservée aux formateurs **volontaires en sous-activité**) et **ceux qui ont des stagiaires ne pourraient pas refuser la mobilité !** Quitte à ce que l'AFPA recoure à l'embauche d'un CDD ou d'un intérimaire pour les remplacer !
- La direction générale ne trouve rien à redire à ce que des contrats de travail soient imposés à la signature de salariés, où il est écrit des phrases comme celle-ci : « *Monsieur X accepte le principe de la mobilité géographique et professionnelle sur l'ensemble du territoire national par modification, à la seule initiative de l'AFPA, de l'affectation administrative initialement déterminée sur le site de Y, là où son métier et ceux de son champ professionnel sont ou doivent être exercés* » ; « *La mise en œuvre de cette clause de mobilité constituerait un changement des conditions de travail de Monsieur X s'imposant à lui automatiquement et de plein droit. Monsieur X ne pourrait se prévaloir d'une modification essentielle de son contrat de travail* ». La CGT et la CFDT insistent : ces dispositions sont contraires au droit du refus inscrit dans l'accord ; elles sont un **exemple flagrant de maltraitance du personnel !**
- La direction ne trouve rien à redire à **des contrats de travail avec deux affectations administratives distinctes en même temps !**
- Elle ne trouve rien à redire à ce que en plusieurs endroits (cas précis cités par la CGT), **l'article 14 de l'accord** (aides en cas de mobilité temporaire) **ne soit pas appliqué** alors qu'il devrait l'être et que la promesse formelle en avait été faite à l'intéressé !
- La direction générale ne trouve pas anormal que **l'article 7 de l'accord** (accompagner les reprises d'activité après une absence de longue durée) **reste lettre morte** et que des formateurs reprenant le travail après plus de 6 mois d'absence soit mis en face de stagiaires le jour même de leur retour (là aussi, des cas précis sont rapportés par la CGT).

Pour finir, la CGT insiste pour obtenir une réponse à l'exigence qu'elle a formulée dans sa déclaration initiale (que la direction générale donne des instructions en vue de réunions entre le management régional et les organisations syndicales sur la mise en œuvre de l'accord).

La réponse du DRH se fait un peu attendre, mais, à un moment donné, il n'a plus d'autre choix que de répondre : « *sur le principe c'est oui, mais pas possible tout de suite* »...

Proposition d'un avenant à l'accord : la direction va revoir sa copie

Comme annoncé au cours de la Commission de suivi de l'accord GPEECC du 14 janvier dernier, la direction propose un avenant à l'accord (*avenant disponible sur le site CGT AFPA : <http://www.cgtafpa.org>*) :

- Il s'agit d'un avenant « *interprétatif* » : il n'ajoute pas un nouvel élément, il interprète une disposition de l'accord. En l'occurrence, il s'agit de l'interprétation de la phrase de l'article 9 qui dit que les salariés appartenant aux catégories 4, 5 ou 6 (désignant les métiers en forte évolution, en décroissance ou destinés à disparaître) « *seront prioritaires pour la mise en œuvre des mesures prévues aux articles 12, 13, 14 et 15* » de l'accord (mesures d'aides en cas de mobilité).
- Cette « *interprétation* » propose d'étendre les bénéficiaires des articles 12, 13, 14 et 15 aux « *salariés dont l'emploi n'appartient pas à ces catégories dès lors qu'une relocalisation de leur emploi intervient dans le cadre d'une nouvelle organisation et à l'intérieur d'une même région* »

Sur cet amendement, la CFDT (à travers une déclaration) et la CGT expriment des exigences convergentes :

- que l'amendement ne soit plus « *interprétatif* », sens qui conduit à une application restrictive de l'accord ; alors que l'accord prévoit que les aides à la mobilité soient **prioritairement** attribuées aux salariés appartenant aux catégories 4, 5 et 6, la direction voudrait en **exclure** les autres ;
- qu'il n'introduise pas subrepticement une nouvelle notion, celle de « *relocalisation de leur emploi* », qui contrairement à la notion de « *mobilité* » n'offre plus aucune garantie de droit du refus ;
- que la restriction à l'espace régional pour ouvrir droit à des aides (restriction qui n'a aucun sens avec les nouvelles organisations en train de se mettre en place) soit levée ;

Pour finir, et devant la détermination syndicale, le DRH annonce que **la direction va « retravailler » ce projet d'avenant** et prendre une nouvelle date de rendez-vous.