

Février 2010

Editorial

Dans ce numéro :

Edito	1
Congrès de la Rochelle	2
Programme d'action 2010	3
La région capitale	4
Médiation	7
Interview presque imaginaire	8
La CFDT écrit aux candidats	9

Les réunions d'information du CCE sur le plan stratégique vont-elles permettre de faire entendre raison à la direction générale ? La direction générale entendra-t-elle les remarques qui lui sont faites ? Modifiera-t-elle tout ou partie de son plan ? Tout certainement pas ! D'autant plus qu'elle ne sent pas face à elle une cohésion des organisations syndicales. Certes la CFDT et la CGT participent à ces réunions, et argumentent les débats pour démontrer les risques que ce plan fait courir à l'Afpa, son personnel et ses usagers. SUD ne participe qu'épisodiquement, se calant dans une attitude de refus de discuter sur certains sujets, et étant dans l'impossibilité d'argumenter lorsqu'elle est présente. Quant à FO, leur position est simple : retrait du plan stratégique. Simple, voire simpliste. Pour la CFDT, un tel retrait de la part de la direction n'est pas d'actualité. Cela aurait sans doute pu se faire lors de l'assemblée générale, dans l'hypothèse où le DG aurait été mis en minorité.

Aujourd'hui.

Mais aujourd'hui, son mandat est clair : il faut que ce plan commence à produire des résultats dès juin 2010 !

A quoi bon, se diront certains, discuter avec une telle direction ? Soit simplement parce que la CFDT croit aux vertus du dialogue, et qu'elle entend démontrer à la direction qu'elle fait fausse route. Si la direction générale infléchit son plan, en revoit certaines parties, cela nous prouvera que nous avons raison. Nous le saurons bientôt puisque le processus de consultation va se terminer dans le mois, l'avis devant être donné lors du CCE des 24 et 25 mars.

Pas si simple

En tout état de cause, ces débats auront permis de voir la complexité des nouvelles organisations.

Qui va s'y retrouver ?

Que comprendre de l'organisation des « campus » ?

Qui en sera le(a) responsable ? Aura-t-il (elle) autorité sur la totalité des personnels présents, notamment en matière de discipline et de sécurité ?

Les récentes agressions entre stagiaires, ou des stagiaires envers des personnels, prouvent bien la nécessité de gérer au plus vite des situations à risque majeur !

Que comprendre des organisations régionales, soit sectorielles, soit géographiques ?

Que comprendre des lignes métiers, pourtant destinées à améliorer le professionnalisme de nos interventions, mais se traduisant par des mobilités inacceptables, et par de l'éloignement, voire de l'isolement, des salariés ?



Ce plan devait être stratégique. Pour l'heure, il nous semble organisationnel, et pas du tout opérationnel.

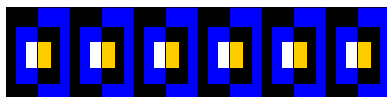
De la ligne métier à l'organisationnel.

En voici une illustration, dans un des exemples évoqués par la **CFDT** :

Les personnels des services d'entretien des centres vont être réorganisés en ligne métier. Ainsi un ouvrier d'entretien d'un centre dépendra hiérarchiquement de la direction de l'exploitation. Cette direction, dirigée par un directeur général adjoint, est basée à Montreuil. Il fait donc partie du périmètre de la « région Afpac Capitale ». Ainsi l'ouvrier d'entretien en question va faire partie de la « région Afpac Capitale », et ne recevra pas ses instructions du responsable du campus.

Quelle sera donc la chaîne de décision qui permettra à celui-ci d'intervenir sur un robinet qui fuit, ou une serrure bloquée ?

C'est le grand mystère. ..Ne doutons pas que d'ici la fin Mars nous aurons des réponses.



Résidence-Club



La Fayette



La **CFDT** sera en congrès du 14 au 17 juin 2010 à la résidence Lafayette à La Rochelle.

C'est un grand moment pour notre syndicat, un lieu d'échéance, mais aussi un lieu de décision.

C'est le moment de préparer notre syndicat pour les 4 années à venir.

PROGRAMME D' ACTIONS 2010 (Deuxième passage)

Le programme d'Action 2010 présenté au CCCE des 16 et 17 Décembre, a été validé par l'Assemblée Générale de Janvier.

Toutefois, en raison de la demande insistante de certains membres de la gouvernance (MEDEF, CGPME et DGEFP) de prendre des mesures économiques plus rapides et que leur soit présenté un 1^{er} Bilan économique au 30 Juin 2010, Le DG a ajusté les priorités de son Plan Stratégique :

Le « Big Bang organisationnel » n'est plus prioritaire face aux contraintes économiques.

Les changements d'organisation sont donc reportés au deuxième semestre 2010.

Il ne devrait par conséquent pas il y avoir de mobilités professionnelles massives avant septembre, voire janvier 2011. L'échéancier du chantier GPEECC (Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs, des Compétences et des Carrières) doit s'adapter à cette nouvelle donne. Le DG rappelle qu'en ce qui concerne les mobilités, il faut appréhender les besoins sur l'ensemble du plan, c'est-à-dire jusqu'à 2014.

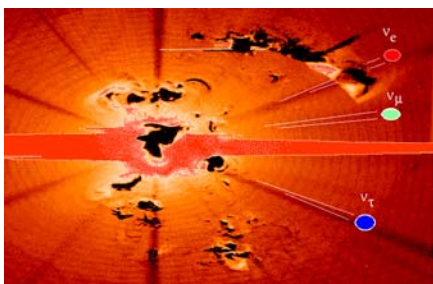
En conséquence, sur quoi portera le bilan d'étape prévu au 30 juin avec les partenaires sociaux en commission paritaire (cf la page 4 du plan d'action 2010) ? Le DG répond qu'en l'occurrence, il ne s'agit pas à proprement parler d'une "commission paritaire", mais d'un comité de comptes sensé évaluer les efforts de gestion de l'AFPA en terme de maîtrise des charges et du chiffre d'affaires..

Nous avons bien noté les priorités 2010 sur les axes « Produire mieux » et « Vendre plus » dans le cadre des objectifs économiques 2010 adoptés par la gouvernance.

Par contre, en raison du report des changements organisationnels du Plan stratégique, certains projets du Programme d'action 2010 ne seront de toute évidence pas mis en œuvre à la date prévue.

Donc : Pas de big bang organisationnel ! D'accord !

Mais le DG précise qu'avant les changements d'organisations et les déplacements de personnels correspondants, il y aura des missions de préfiguration et la mise en place de projets et d'actions...



En attendant, nous avons pointé dans le Programme d'action 2010 quelques projets impactés par les changements de calendrier (*en italique les dates initialement prévues et différées avec le Big Bang ?*)

La création des Campus et du C6, par redéploiement interne des équipes à *partir du premier trimestre.*

Réponse du DG : Un Directeur du laboratoire a été nommé ! Il coordonnera aussi les ressources des Campus

Les actions clés 2010 du Campus Transitions professionnelles internes, *dès le 2^{ème} trimestre*, notamment pour l'intégration de l'ensemble des collaborateurs dans la nouvelle organisation

Réponse du DG : L'équipe est en cours de constitution...

La mise en place de la filière métier Achat, *dès le 1^{er} trimestre et du SI HA au 3^{ème} trimestre*

Réponse du DG : C'est compliqué ! ...

La mise en place de la filière métier Compta-paie *au 1^{er} Avril 2010.*

Réponse du DG : La mise en place de la ligne métier compta-paie n'en est qu'à sa phase de réflexion notamment sur les processus...

La régionalisation de l'administration des ventes dans toutes les régions *en Avril 2010*

Réponse du DG : La réflexion sur les processus est en cours...

Quel sera donc le nouveau cadencement, si ces changements sont confirmés dans le projet stratégique ?

Réponse du DG : Le déploiement des organisations se met en place. Le Centre des Opérations Stratégiques (C.O.S.) monte en puissance...

En conclusion :

Les modifications du calendrier des changements organisationnels prévues à ce jour dans le programme d'actions 2010 justifient les alertes de la CFDT quant aux précipitations de mise en œuvre du projet stratégique.

LA REGION CAPITALE

La CFDT "capitalise" ici les questions qu'elle a posées au Directeur Général ainsi que quelques unes de ses réponses.

La Région Capitale : Qu'est-ce que c'est ?

Est-ce un concept, une organisation, un nouveau siège, la « marque » d'une AFPA nationale...

Malgré les quelques explications données au CCE en Décembre, la définition de la Région Capitale reste floue, on entend des choses contradictoires...

Quel en est le périmètre ? – qu'est ce qui la compose ?

Elle comprendrait la DG, les 3DGA et la Région IdeF, pour un total de 3400 ETP environ

Mais ... :

Les lignes métiers font-elles donc aussi partie de la Région Capitale (par exemple les ouvriers d'entretien et logisticiens approvisionneurs de tous les Campus ...) ? Il semble bien que oui !

Nos collègues des « lignes métiers » du sud de la France auront du mal à se sentir partie prenante de la Région Capitale, concept bien ... parisien !

Pourquoi cette dénomination ?

Dans « Région capitale », la notion de Région ne nous semble pas adaptée, car elle induit des repères « géographiques » et elle ne favorise pas la représentation du personnel.

Pourquoi pas plutôt « AFPA Capitale » ?!...

Réponses du DG :

Pour ce qui concerne la direction générale, la problématique est simple. Le DG a besoin d'un instrument de travail : une Direction Générale.

Le DG reçoit en délégation du président de l'AFPA des pouvoirs étendus. Il délègue une partie de ses pouvoirs avec la responsabilité à des collaborateurs.

Trop de monde dépendait en direct du DG ce qui ne lui permettait pas de s'assurer que les délégations de pouvoir restaient sous son contrôle.

Le DG nomme des Directeurs Généraux Adjoints en capacité d'assurer l'intérim de la direction générale.

Il existe une barrière culturelle forte entre siège et terrain. C'est classique mais préjudiciable au bon fonctionnement. Le siège fonctionne sur le mode de l'injonction. Le siège ne joue pas son rôle d'appui organisationnel.

L'Etat major

L'Etat major (137 ETP), composé de 110 ETP « DG+fonctions centrales » et de 27 DR + DIR de la fonction territoriale, fait-il partie dans son ensemble de la Région Capitale ?

Les hiérarchiques de l'Etat Major et leurs équipes sont-ils dans les mêmes lieux ?

Certaines absences dans l'Etat major interrogent : Pas de représentant de la Direction du Management, ni du C6, alors que le projet annonce la focalisation du Directeur général sur les grandes fonctions stratégiques suivantes : finance et immobilier, activité commerciale, *RH (dont le management !)* et *l'innovation*. Qu'est-ce qui définit, pour l'Etat major, la proximité du DG ? Quel sera le lieu du rassemblement physique de l'Etat major autour du DG ? (Montreuil ? Paris ? ...)



Réponses du DG :

La Direction Générale se comporte comme un état major : Impulsion, appui, contrôle.

Il est composé du DG, des DGA plus 5 délégués interrégionaux qui sont 5 acteurs au centre des décisions de l'AFPA et qui connaissent le terrain.

L'objectif est d'avoir moins de monde à contrôler en direct.

Rattachés : secrétariat de la gouvernance, le COS, l'équipe RSE, le C6, la direction de la communication.

La Région Capitale, comment ça marche ?

Qui en est, ou qui en sont, le ou les pilotes ?

Où est le siège de la Région Capitale ?

Comment s'articulent les gestions RH de la Région IdeF et des 3 DGA ?

Comment est financée la Région Capitale ?

Quelle est la part prévisionnelle des contributions des DR aux frais de structures de la Région Capitale, et la part prévisionnelle de ses ressources propres (exploitation IdeF et développement) ?

Y-a t-il un ou plusieurs centres de résultats dans la Région Capitale ?

Comment s'organisent les IRP des différentes composantes de la Région Capitale (CRE, DP, CHSCT, DSL, CSR)

Le DG a t-il mesuré les conséquences du regroupement de 3400 personnes dans la Région Capitale, sur les instances de représentation du personnel des établissements régionaux qui risquent de se retrouver fragilisés, en raison notamment du rattachement des « lignes métiers » à la Région Capitale ?



Réponses du DG :

L'objet de la création du concept de Région capitale sera de rapprocher les forces. Il s'agit d'autre part de gommer l'opposition entre le siège et le DR IDF. Elle constituera un important moteur commercial avec des marges de progression très fortes.

La DRH de la région capitale :

Elle a une double mission : La gestion du personnel rattaché au siège ou au territoire IDF, DI, itinérants.

Mission nouvelle : accueillir les salariés des lignes métier qui sont dans les campus. 3000 personnes dont une grande partie répartie sur l'ensemble du territoire. Le Directeur de la région capitale prendra rang de DEX.

DRH de la région capitale sera rattachée au DGA chargé du support à l'exploitation.

**Le nom « Région capitale » va être abandonné !
(Dénomination de remplacement : AFPA Capitale ?)**

Le C6 :

Le Projet stratégique présente un objectif transverse présenté comme ambitieux autour de la fonction formation interne et développement de l'innovation.

Comment passe-t-on de la composition de départ du C6 (INMF + TFS) à la cible du C6 qui intègre les missions Innovation, Management et Transitions professionnelles internes ?

Qu'en est-il des autres missions de l'INMF : Ingénierie des titres et Projet pédagogique ? Quelle articulation entre le C6 et le Bureau d'Etude ?

Le programme d'investissement du projet de budget 2010 prévoit un montant de 3M€ affectés à l'organisation des locaux pour la création du Campus de transition et du Centre de l'innovation interne. Quelle est la localisation précise de ces locaux à Montreuil (Estimation concrète 2000m² à 1500€/le m²) ? On déménage qui ?

Réponses du DG :

Le DG porte la responsabilité de l'innovation. L'enjeu n'est pas d'avoir des idées mais de les capitaliser. Il s'agit d'organiser la rencontre entre les flux d'idées et les flux de personnes.

Il sera créé un "incubateur de projets" (sélection et suivi)

Le C6 ambitionne de créer une culture commune mieux partagée au travers des campus avec une approche davantage pluridisciplinaire.

Une autre mission est de positionner l'afpa comme référent dans le monde de la formation professionnelle en matière de pédagogie et d'expertise vis-à-vis des financeurs et de la concurrence.

Le C6 doit rester une structure légère qui travaille avec les organisations existantes et des salariés mis à disposition pour mener à bien le projet.

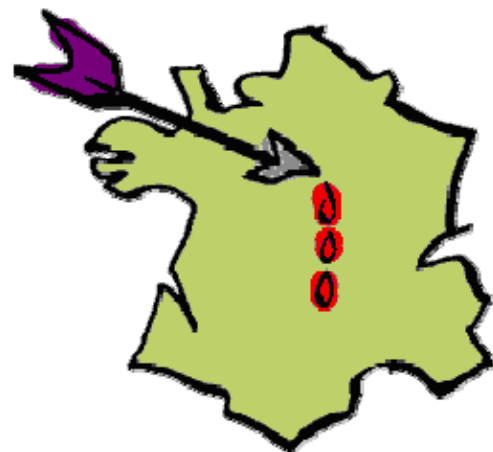
Moyens : 44 ETP à Montreuil (dans un premier temps à Neuilly)

Le financement sera assuré par le plan de formation, des cofinancements publics ou privés et le fonds social européen (F.S.E.)

Le C6 aura une antenne à Istres.

Le C6 pilotera le projet pédagogique

Le C6 rendra transparent l'effort de Recherche et Développement.



Un peu de lumière dans cet épais brouillard serait bienvenu, et même... CAPITAL !



MEDIATION : « Résolution amiable entre deux parties avec l'aide d'un tiers neutre »

Une cellule de médiation va être mise en place au niveau national, afin de résoudre les litiges qui peuvent survenir entre nos « clients » et l'institution Afpa.

Pourquoi une cellule de médiation ? Pourquoi maintenant ?

Deux constats ont été faits par la DG :

d'une part, « ça existe ailleurs, pour le règlement des litiges entre clients et entreprises »

d'autre part, beaucoup de courriers de réclamation, émanant de bénéficiaires, ou des Conseils régionaux, arrivent à l'Afpa et sont traités par la DGEFP, qui nous demande désormais de « faire quelque chose » !

Nicole MENU a été chargée de piloter cette cellule médiation, et a enquêté auprès de grandes entreprises ayant de l'expérience en la matière : EDF, France 2, France 3, Pôle emploi, le Ministère des Finances, la SNCF, l'Éducation Nationale...

Le rôle du médiateur est d'amener les parties à s'entendre sur une solution, il n'est pas partisan, doit rester neutre, n'a pas pour vocation à préconiser lui-même la solution, et à la fin de son intervention, il établit un rapport. En fin d'exercice, un rapport annuel sera adressé à la gouvernance et au DG.

Un correspondant va être nommé dans chaque région, avec un rôle de « facilitateur » : ce n'est pas lui le médiateur. Il sera la courroie de transmission des dossiers, recueillera les informations, mettra en relation les personnes à contacter... tout ceci en toute confidentialité.



Si nous considérons la recrudescence des problèmes rencontrés par les salariés de l'Afpa face à des stagiaires de plus en plus agressifs – plusieurs témoignages ont été rapportés pendant le CCE, émanant de régions différentes – une action de médiation, et donc de prise en compte de ces problèmes, nous paraît positive.

Est-ce la bonne réponse ? Une expérimentation, suivie d'un bilan, nous permettra d'en juger.

D'ores et déjà, cependant, la **CFDT** attire l'attention sur le fait que médiation ne doit pas rimer avec accusation, afin que ces dossiers ne se retournent pas contre les salariés.

Enfin, la **CFDT** déplore qu'aucun dispositif de ce genre ne soit envisagé pour les relations entre salariés et hiérarchiques.



Le petit reporter du CCE a rencontré le Directeur général Adjoint, Jacques Feytis.

Q: Votre note de service du 12 février dernier surprend, qu'est ce qui l'a motivé?

R: La gouvernance, plus précisément le MEDEF qui voulait des économies rapidement. Il nous faut trouver le plus rapidement possible des pistes, alors on fait comme les autres avant nous..

Q: Oui, mais tout de même, faire voyager les agents en déplacement en seconde classe, l'économie est ridicule. Ne pensez vous pas qu'il serait préférable de réduire les primes mirobolantes accordées aux managers ?

R: Vous n'y pensez pas, déjà que les managers se posent de plus en plus de question sur le plan stratégique. Parce qu'ils commencent à comprendre que, même s'ils seront mieux lotis que l'ensemble du personnel, ils ne seront pas épargnés par le plan, mais motus la dessus

Non non, la deuxième classe, pour tout le monde, enfin officiellement, car bien sûr les managers voyageront comme par le passé.

Ces économies sont évidemment ridicules, mais si elles ne suffisent pas nous demanderons à la SNCF de remettre les wagons de 3ème classe en service avec des 3ème classes dures pour les agents et des 3ème classes molles pour les cadres.



Q: Et sur les téléphones portables, c'est vrai que certains se faisaient payer par l'Afpa des téléphones autres que ceux prévus avec le contrat ?

R: Ben oui, ma note l'indique. Certains achetaient des téléphones, autres que ceux fournis avec le contrat et ils les faisaient payer par l'Afpa. Mais dorénavant, c'est fini, vous savez que je viens du cabinet du ministre de la défense, j'ai donc passé un accord avec le ministre, et les DR seront équipés de TRPP11, c'est un peu plus encombrant mais ça passe partout et puis surtout plus question d'exploser le forfait !

De plus, ça a une autre gueule que leurs blueberries, ça fait plus viril, non ?

Pour l'hébergement, là aussi j'ai tout prévu, et ça va faire des économies, j'ai là aussi passé un accord avec Morin. Vous savez qu'avec les réductions militaires prévues par Sarkozy, pas mal de casernes vont fermer. Nous allons y mettre les personnels en déplacement. C'est confortable, souvent bien situé, ils y seront comme des coqs en pâte.



Q: Mais il n'y a pas de casernes désaffectées partout.

R: Prévu, là où il n'y aura pas de caserne désaffectée, les agents partiront avec leur tente, Morin en a tout un stock.



Q: Pour le matériel de bureau, blocage des achats pour 3 mois, vous pouvez nous expliquer ?

R: Facile, les psychologues du travail vont partir à Pôle Emploi, et nous on ne perd pas le Nord, pas question qu'ils emportent avec eux leur mobilier, il reste à l'Afpa. Du coup pas d'achat à faire avant longtemps, c'est pas des économies ça ?



Mais vous savez, tout le monde participe à l'effort, même le DG, voyez son nouveau véhicule de fonction. Une traban, comme au bon vieux temps. Avec une galerie, c'est plus pratique pour emporter les marchés.

Q: Pourquoi avoir remplacé les photocopieurs ?

R: Ça coûtait trop cher, et surtout c'était trop facile de faire des copies, gageons qu'avec ces ronéos, le nombre de copies va diminuer et donc le budget va baisser. Voilà le nouveau modèle



Vous l'avez compris, nous voulons faire des économies, ça va faire plaisir au MEDEF mais aussi à Sarkozy car avec de telles mesures, l'Afpa n'en a plus pour très longtemps. Les boîtes de formation privées vont pouvoir enfin récupérer ce marché de la formation des adultes qu'ils visent depuis si longtemps.

Nous laissons bien entendu au petit reporter la responsabilité de ses propos et de sa conclusion.

La CFDT écrit aux candidats aux élections régionales.



Montreuil, le 02 Mars 2010

Mesdames, Messieurs les candidats(es) à la présidence de notre région,

Le syndicat **CFDT** du personnel de l'**AFPA** s'adresse à vous afin de connaître vos choix en terme de politique de formation et plus particulièrement les relations que vous souhaitez mettre en place avec notre association.

La formation étant maintenant une compétence relevant du conseil régional, comptez-vous construire si ce n'est déjà fait un service public régional de l'orientation et de la formation et quel rôle comptez-vous attribuer à l'AFPA ?

En effet, l'AFPA n'est pas un organisme de formation comme les autres de par son histoire :

D'une part, elle propose des formations longues et diplômantes, qui permettent véritablement d'apprendre un métier pour les personnes qui n'ont pas pu le faire durant leur formation initiale (véritable première école de la deuxième chance) ou pour des salariés qui souhaitent ou doivent se reconverter.

D'autre part, elle offre un service global : accueil, orientation, formation, suivi psycho-pédagogique, ingénierie, validation, accompagnement vers l'emploi, hébergement, restauration et accompagnement socio-éducatif. Cet ensemble de prestations permet d'accueillir les publics les plus démunis, les plus éloignés de l'emploi.

Nous sommes bien là dans un rôle de service public d'intérêt général.

Comment comptez-vous financer ces différentes prestations :

- Subvention dans le cadre d'un SSIG (service social d'intérêt général),
- SIEG (service d'intérêt économique général),
- DSP (délégation de service public),
- Appel d'offres.

Tout reste possible et rien n'est interdit. Le gouvernement travaille à la transposition de la directive européenne sur les services, mais un projet de loi récent n'a pas été adopté par le Parlement.

Le syndicat **CFDT** souhaite qu'un fonctionnement en inter région préserve une AFPA nationale qui permettra sur tout le territoire :

Une égalité d'accès des bénéficiaires, en permettant notamment de suivre une formation en dehors de sa région,

Une égalité de traitement permettant aux usagers de bénéficier des mêmes rémunérations et prestations.

Pour favoriser ce fonctionnement, il nous paraît important que les représentants des régions prennent toute leur place dans les instances dirigeantes de notre association.

Après le transfert de nos collègues des services de l'orientation à Pôle Emploi, comment comptez-vous organiser l'orientation professionnelle des demandeurs d'emploi et des salariés dans notre région ?

Quel partenariat comptez-vous mettre en place avec Pôle Emploi pour l'orientation vers les formations que vous financez ?

Quelle articulation imaginez-vous entre votre politique régionale d'orientation et le futur service public national de l'orientation ?

Très investi dans la qualité des services rendus aux stagiaires, le personnel de l'AFPA est dans l'attente de vos réponses et de vos engagements.

Veillez agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos sentiments distingués.