

Flash

Journal des adhérents



Octobre 2010

Editorial

Dans ce numéro :

Edito	1
Plan stratégique Acte II	4
Qualité de vie au travail	6
Une année de patron...	8
L'économique pour les nuls	9
Question économique	11
Le nouveau schéma informatique	13
Frais de santé	16

Pour la CFDT, non à la division pour régner Pour la CFDT, l'avenir de l'AFPA avec tout le personnel.

La situation économique de l'AFPA est envahie d'incertitudes : alimentation du dispositif, achats, intérim, ressources, résultats, patrimoine, trésorerie, investissements de tous ordres. Pour autant, si l'économique est une contrainte, il demeure que pour l'AFPA, comme tout le monde dit en convenir, **sa richesse et son réel facteur de développement sont le personnel.**

Il faut miser sur le personnel d'abord. Tout le personnel.

Or, que constatons-nous ? La direction ne cherche qu'à diviser, et si elle ne le cherchait pas, c'est pire car les divisions constatées traduiraient une absence de maîtrise de la situation et son pilotage.

Elle crée une opposition entre les « anciens » (les vieux) et les « modernes » (les « jeunes » à l'AFPA). Les uns ne seraient que des freins, par nature dépassés, et les autres une légion de missionnaires chargés de sauver l'AFPA. C'est une erreur fondamentale.

Elle crée une séparation entre la ligne « exploitation » qui serait le cœur de métier (oubliant ainsi la logique de service complet, de service intégré), voire le cœur de l'AFPA, **et la ligne office** qui servirait les autres et potentiellement serait, à la première occasion ou difficulté, externalisée (filiale, sous-traitance, « facility management », etc...) C'est une division artificielle et un risque de réduction des effectifs.

Elle raisonne en sélectionnant des « élites » (comme en attestent ses propositions d'évolution salariale pour 2010) :

- **les managers** après qu'elle les ait négligés, et pourtant elle continue à malmenager ceux dits « intermédiaires » qui sont pris entre le marteau et l'enclume,
- **les commerciaux** en charge seuls du développement. Il leur faut « faire du chiffre ». Ils seraient les « sauveurs de l'AFPA », très lourde charge pour eux, excessive tant les choses ne sont pas si simplistes à l'AFPA.

Pour le personnel dit de « production » le stade est déjà plus avancé : **départ des psychologues et processus de repositionnement des formateurs** que le DG lui-même **estime aujourd'hui insatisfaisant**. Le clivage entre les différents types d'ingénierie est en cours.

Naturellement, de façon qui se veut subtile, **la direction cherche à faire porter tout le poids des réorganisations** liées à la mise en œuvre d'un plan stratégique, avec les incertitudes qui y sont liées et donc le stress ainsi généré, **sur les syndicats et sur les représentants du personnel**. Ce ne sont pas eux qui ont voulu ce plan, dans ses finalités et sa conception touchant à tout d'un seul coup. Au contraire, **la CFDT n'a cessé d'alerter sur les risques**. Ce n'est pas nous, CFDT, qui ne sommes pas prêts à mettre en œuvre les nouvelles organisations, mais la direction qui n'est pas capable de nous donner les informations dont nous avons besoin pour fournir des avis.

Déjà des perversions du système dans la logique « faire du chiffre » sont constatées. Répétons-le, nous ne voulons ni les suicides, ni les désorganisations que l'on constate là où les modèles économiques ont été changés et là où ont eu lieu des réorganisations à la hussarde.

Les propositions d'évolutions salariales sont dérisoires et la négociation est un simulacre tant on a l'impression que la direction cherche à nous faire valider les engagements qu'elle a déjà pris au bénéfice des commerciaux et du haut management (les nouveaux promus). Elle y inclut aussi abusivement le coût du repositionnement des formateurs, comme pour nous faire avaliser un projet qui n'est qu'une décision unilatérale, ainsi que le coût des mesures de réduction d'écart des rémunérations entre femmes et hommes, alors que cela relève de la loi.

Or l'allocation des moyens est bien la traduction des priorités. Ainsi voit-on clairement où et pour qui sont les priorités de la direction actuelle de l'AFPA.

La direction voudrait nous faire croire (pour masquer des primes exorbitantes ?) qu'en 2010, elle n'a attribué aucune prime. Aussi nous interrogeons-nous sur sa perception de l'atteinte des objectifs des managers. Serait-ce qu'en 2010 aucun n'a atteint ses objectifs et donc bénéficié de primes ?

Pendant le même temps d'ailleurs, le personnel perçoit comme des provocations l'implantation d'un « état major » dans une tour « dernier cri » à Montreuil, les réunions en Corse ou à Center Park pour ne citer que ces trois exemples, quand il a des problèmes de fourniture de matières d'œuvre, de crayon à papier ou de photocopieur ...

Concernant la priorité donnée au personnel, la direction ne ferait-elle que de la « com' » lorsqu'elle négocie et signe ? La direction s'est engagée sur la GPEECC, mais elle n'est pas prête !!! Pendant ce temps, le personnel est dans une période pour le moins de flottements, voire de « grand bazar ». La direction ne répondra qu'à partir de 2011. Avant son plan, elle ne veut pas assumer. Pendant la période de transition, ce n'est pas encore la situation qu'elle souhaite ! Mais cette instabilité l'arrange peut-être ? A moins que l'on « s'étripe » en haut lieu, ce qui perturberait la mise en œuvre et conduirait aux fluctuations que l'on connaît ?

Comme il a été demandé récemment au cours des négociations salariales, **l'idée de respecter les accords passés effleure-t-elle la direction ?** Ne voyant pas à quels accords nous faisons allusion, nous avons dû lui préciser : « par exemple celui de 1996 » ! Significatif ...

Pour notre part, inlassablement, la CFDT exige leur respect **pour défendre le personnel, tout le personnel**. Ainsi, pendant qu'on attend l'arrêt de la Cour de cassation concernant les primes, **des résultats positifs d'actions en justice**, portées par la CFDT, nous confortent dans notre détermination :

- **requalifications de CDD en CDI,**
 - **application rétroactive des droits attachés aux temps partiel,**
 - **bénéfice de 28 heures d'absence autorisée, dans le cadre de l'accord sur le temps de travail,**
 - **arrêt récent de la Cour de cassation concernant l'usage de jours fériés à l'AFPA,**
- dans l'attente d'autres décisions d'actions CFDT en cours.

Pour faire respecter le personnel et le mettre à la place qui convient, devons-nous amplifier la démarche contentieuse ? **S'il le faut, nous le ferons.**

Un autre enjeu pour nous : **Quelle place la nouvelle gouvernance donnera-t-elle à son principal capital, à sa ressource essentielle, bref à son personnel**, actuellement présent à l'Assemblée générale de l'AFPA, même s'il n'a pas de droit de vote ? Les confédérations syndicales de salariés, elles, peuvent voter ! Toutefois elles ne représentent pas uniquement le personnel AFPA mais l'ensemble des salariés.

Il faut miser sur le personnel AFPA d'abord. Tout le personnel AFPA.

Pour mémoire, la CFDT est loin de rester inactive ! Il ne se passe pas une semaine sans qu'un courrier ne soit adressé à la direction générale. Rappelons nos interventions sur:

- Sédentarisation des ITIS : question de l'avenant au contrat de travail (au DRH : F. Jehl)
- Situation de Bordeaux-Pessac : suite à non renouvellement emploi ATBI (au DG)
- Observations sur projet charte mobilité : en complément accord GPEECC (au DRH)
- Positionnement des formateurs : prise en compte de l'ensemble de la carrière et non des seules périodes récentes (au DG)
- Complémentaire frais de santé : demande de prise en charge d'octobre (au DG)
- Situation du CRE de Franche-Comté : révocation (au DRH)
- Respect accord de 96 : proposition ordre du jour CPAS (DRH - DRS)

En outre, la CFDT a une participation toujours très active sur:

- Commission suivi accord GPEECC
- Négociations salariales,
- Négociations sur les RPS (QVT)
- Négociations sur les frais de santé

PLAN STRATEGIQUE ACTE II

La première étape du plan stratégique est entrée dans la phase d'information-consultation des CHSCT et CRE sur les déclinaisons régionales et locales.

La DG ambitionne que le cadre organisationnel soit opérationnel dès le début de l'année 2011. Manifestement, cette obligation légale d'impliquer les instances de représentation du personnel s'avère, c'est le moins que l'on puisse dire, loin d'être un long fleuve tranquille, avec notamment la saisine d'experts par de nombreux CHSCT afin de les assister dans la compréhension des effets prévisibles sur les conditions de travail des salariés qui manifestement ne sont pas dupes des déclarations sur Agora où tout serait pour le mieux dans la plus moderne des AFPA !

Et c'est le moment que choisit notre hyper DG pour annoncer, lors du CCE du 15 septembre d'abord, puis dans un mail adressé à chacun des salariés, le lancement de la phase deux de son plan "R'évolutionnaire" !

Le DG convient que jusqu'à présent, il ne s'est préoccupé que de la dimension économique et des lignes managériales. Ainsi les formateurs, par exemple pouvaient concevoir une certaine frustration. D'autant, reconnaît-il également, que la problématique du métier de formateur, avec le déploiement des champs professionnels et le positionnement, laisse à désirer. Prise de conscience tardive que l'ADN de l'AFPA, pour reprendre son expression, c'est bien le personnel, et ce depuis plus de 60 ans ! On est bien loin de la politique de communication et de stratégie de marque, dont la directrice comparait récemment dans la presse notre association à un dinosaure herbivore qui serait en train de se transformer en T. Rex ; lequel était, rappelons-le, le plus redoutable prédateur du jurassique. Pour la CFDT, le service public de formation est bien autre chose. Mais pour notre DG, tout ce qui existait avant son arrivée est nécessairement dépassé, pour ne pas dire préhistorique !



La communauté de formation !

En voilà un concept qu'il est nouveau ! Mais que se cache t-il derrière cet affichage librement inspiré du management participatif ? S'agit-il d'une tentative de redonner un minimum de sens et du lien entre les salariés après la déconstruction programmée par la première phase du plan stratégique ?

Peut-on accorder crédit au DG quand il affirme que "la mission générale de l'AFPA est d'élever le niveau de qualification des actifs en France et pas juste une réponse à la crise" ? Si on peut être d'accord sur cette définition de la mission d'intérêt général de l'association qui, rappelons-le n'a pas changé depuis 60 ans, on peut s'inquiéter sur les moyens préconisés

4

pour y parvenir. Il suffit d'observer l'état du dispositif de formation aujourd'hui, avec le recours de plus en plus important à des personnels précaires souvent peu, voire pas formés du tout à la pédagogie. Il est de moins en moins anecdotique de voir un stagiaire quitter une formation le vendredi pour revenir le lundi comme formateur dans le même atelier. Mais aujourd'hui, regretter que les formateurs ne soient plus a minima des professionnels reconnus et formés à la pédagogie vous classe illico dans la catégorie des passésistes obtus et totalement hermétiques à toute notion de modernité.

Vous avez dit moderne !

Mais de quelle modernité nous parle Philippa Caïla ? Le catalogue des chantiers qu'il veut mettre en œuvre dès maintenant avec une échéance en décembre 2012 est particulièrement impressionnant : Révision de l'ingénierie, des méthodes et concepts, redéfinition des modèles d'activité, passage de l'innovation technique à l'innovation dans les services et process de production, recherche avec la création d'une chaire "sécurisation des parcours" et d'un bureau de design, sans compter la réouverture du dossier "projet pédagogique", etc.

La grande nouveauté serait d'impliquer les formateurs, responsables de formations, assistants technico-pédagogiques et les fonctions supports par l'intermédiaire de tables rondes et autres séminaires régionaux sur le modèle d'AFP'Attitudes !

Mais peut être, l'innovation devant constituer le fil rouge de l'ensemble, la véritable innovation réside t'elle dans la création sous l'égide du C6, d'un "concours de l'innovation".

Cela rappelle les boîtes à suggestions dans les entreprises des années 80, quand la "qualité totale" était à la mode...

Qualité !

Justement, de quelle qualité parle-t-on ? Derrière le clinquant des projets du DG quelle est la réalité ? Peut on parler de qualité quand sur cinq entrées en formation dans le centre de XXX, quatre se feront avec des CDD ou intérimaires ? Un zoom sur les réponses des stagiaires dans l'enquête de satisfaction peut aussi inquiéter quant à la perception de nos prestations par nos clients stagiaires. Nul doute que nos partenaires financeurs vont aussi réagir.

Pour la CFDT, la défense des salariés passe par la défense de leur outil de travail. Nous ne laisserons pas casser l'AFPA sur le modèle de ce qui s'est passé pour nos collègues psychologues !

Le DG se veut r'évolutionnaire. Du passé, il veut faire table rase !

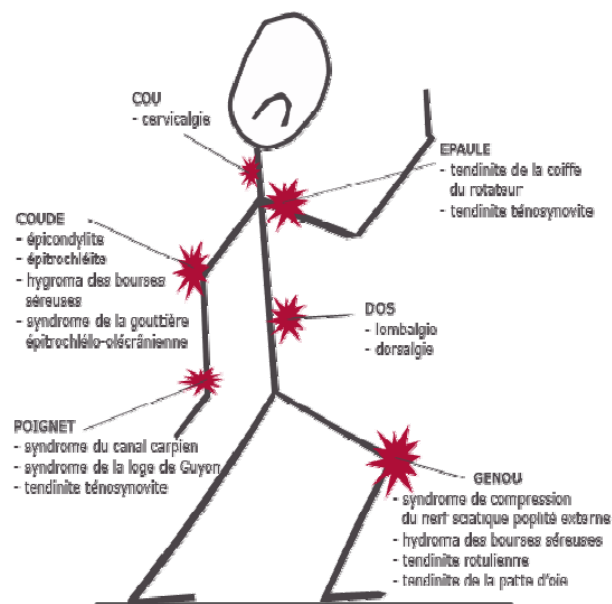
Ce sera sans doute l'objet de la phase III du plan stratégique... A suivre.

LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL A L'AFPA VASTE PROJET...

C'est au moment où les premiers effets de la mise en œuvre de la première partie du plan stratégique commencent à se faire sentir dans ce qui pour l'heure reste les établissements de l'AFPA, qu'arrive en séance plénière du CCE une consultation sur la négociation d'un accord sur la qualité de vie au travail (QVT ! Oui, je sais, ce n'est pas très joli comme acronyme, mais bon...) L'ambition de la direction serait d'installer une démarche pérenne de prévention incluant les risques psycho sociaux. Après six réunions de négociation avec les organisations syndicales et une septième à venir le 25 octobre, où en est-on ?

Le diagnostic posé dans le préambule du projet qui était soumis à consultation identifie des problématiques sur lesquelles la CFDT alerte les diverses directions générales depuis des années. Nous sommes donc ravis de voir un DG se préoccuper enfin de la qualité de vie au travail pour l'ensemble de ses collaborateurs. Pour autant, si, comme il l'écrit, la Qualité de Vie au Travail devient un enjeu fort pour l'entreprise, la CFDT considère que c'est bien dommage que cela n'ait pas été pris en compte plus tôt et que ce projet ne soit pas plus ambitieux.

Les dispositions envisagées, si elles vont dans le bon sens, s'apparentent davantage à une ouverture de parapluie en cas de crise majeure, qu'à une véritable politique de prévention. D'autant que dans ce texte, la qualité de vie au travail n'est envisagée que sous l'angle des risques psycho sociaux en occultant totalement les dix sept autres familles de risques liés aux activités.



UN POINT D'ACCORD AVEC LE DG CE N'EST PAS SI FREQUENT !

Nous reconnaissons en effet avec lui que les organisations "R-évolutionnaires" générées par son plan stratégique, produisent, pour l'ensemble des salariés, des bouleversements particulièrement porteurs de stress et de mal être, qui sont facteurs de risques. De nombreux exemples, d'ailleurs, en témoignent.

LE MARIAGE DE LA CARPE ET DU LAPIN

La Direction ambitionne de concilier le bien être des salariés au travail et la performance de l'AFPA ! A qui espère t-elle faire croire que la ligne Ressources Humaines, en responsabilité de la Qualité de la vie au travail, aura le dernier mot face aux contraintes liées à la production ? La ligne RH étant dépendante du management, ce n'est pas du tout crédible.



ET QUAND ON A BIEN OBSERVE, QU'EST-CE QU'ON FAIT ?

Le projet, dans sa rédaction actuelle limite le rôle des Instances de représentation du personnel et notamment des CHS CT à une fonction de « capteurs » qui renseigneraient des observatoires régionaux et un observatoire national. Il conviendrait de ne pas se limiter à l'observation.

Pour la CFDT, il est temps de mettre en œuvre des plans d'action impliquant le management à tous les niveaux de décisions dans le pilotage des changements. Sans oublier le risque important de voir l'observatoire instrumentalisé par une stratégie de communication sélective. La qualité de vie au travail à l'AFPA mérite beaucoup mieux que de l'affichage. D'autant qu'il n'est nul besoin en ce moment d'un observatoire pour constater les souffrances au travail qui se multiplient. Le personnel attend des actions concrètes et immédiates. La Direction, si elle reconnaît que tout ne se passe pas parfaitement, essaie malgré tout de minimiser les impacts sur les salariés.

« Leurs remontées du terrain ne sont pas catastrophiques ». On croit rêver !

Pour la CFDT, il est urgent de recréer des temps et des lieux de parole pour les salariés en redonnant par exemple tout son sens à l'entretien annuel. L'approche de la qualité de vie au travail est trop partielle et partiale. Il n'y a pas véritablement de diagnostic partagé entre la direction et les Organisations Syndicales. Nous n'avons pas trouvé dans ce projet d'accord la dimension opérationnelle que l'on peut trouver dans l'accord GPEECC par exemple.

Pour finir, la CFDT fait une proposition !

Tant qu'à créer des instances de pilotage paritaires régionales et locales, pourquoi ne pas s'appuyer sur les CHS CT et les commissions des conditions de travail des CRE ?

Nul doute que l'on gagnerait du temps et de l'argent !

Une année de patron ?...

Cette année est une « annus horribilis » pour le salarié, du moins pour ce qui concerne les jours fériés (et je ne parle pas du reste !). Certains ont dit que c'était une année de patron. Je confirme...

Entre le 1^{er} juin 2010 et le 31 mai 2011, c'est-à-dire pour la période où la durée annuelle du travail est calculée à l'Afpa, pas moins de 5 jours fériés tombent un samedi (le 25 décembre 2010 et le 1^{er} janvier 2011) ou un dimanche (15 août 2010, 1^{er} et 8 mai 2011) !!!

Faut-il dire adieu à ces 5 jours ???

Grâce à l'accord sur la RATT que la Cfdt a signé en 1999 :

Cette situation est prise en compte dans le décompte annuel. Certes, avec la journée de solidarité, le compteur annuel a été augmenté de 7 heures de travail en plus. Mais cette année, les salariés de l'Afpa pourront bénéficier de 4 jours de repos correspondant à ces jours fériés.

Tout aurait pu être simple:

Chacune et chacun avait droit à 4 jours de repos, à prendre quand elle ou il le souhaitait, si cela est possible, ou à mettre pour tout ou partie sur son compte épargne temps. Mais c'était sans compter sur le zèle de la DRH pour compliquer les choses ! La note FT/SM n° 176.2010, du 16 septembre 2010, signée Françoise Tirilly, directrice adjointe des ressources humaines, en charge des relations sociales, est en contradiction avec l'accord sur la RATT, l'accord sur le compte épargne temps, et l'accord sur la durée annuelle de travail...

Sans compter aussi que les directions inventent ici ou là leurs propres règles et pondent des notes d'application qui sont d'ailleurs en contradiction avec celle venant de Montreuil !

Car enfin ce qui aurait été simple:

Il suffisait de considérer ces 4 jours comme des jours de congés, ou des heures de RTT, puisqu'il est question de 28 heures¹ (à prendre par journée ou demi-journée) ! Chacune et chacun aurait pu les prendre à sa guise comme les autres congés, au fur et à mesure que l'année avançait.

Non, il a fallu donner à ces 28 heures (proratisées pour les temps partiels...) un statut particulier (code ADT dans l'outil de suivi), et mettre des barrières quant à l'utilisation de ce droit.

Par exemple, vous ne pourriez prendre ces 28 heures, ou plutôt ces 4 jours, qu'une fois épuisés vos droits à RTT. Mais cela ne marche pas !!! Que se passe-t-il par exemple

pour un salarié qui épargne une partie de ses RTT sur le CET ? La note ne dit rien ! Ces 28 heures seront-elles perdues pour le salarié ?

En mai, tous les ans, c'est toujours compliqué de solder ses congés et RTT.

En 2011, cela sera encore plus difficile : s'il faut attendre d'avoir utilisé tous ses jours pour bénéficier de ces 28 heures, cela fera 4 jours d'absence de plus à prendre en fin de période, avant le 31 mai !!!

Et c'est écrit en clair : pas d'absence avec le code ADT après le 31 mai 2011 ! Passé cette date, vos 28 heures sont pour le patron !

Je vous l'avais dit que c'était son année... Décidément, pourquoi faire simple, et juste ?



¹ 28 heures pour les salariés à 35 heures hebdomadaires, 29h60 pour les salariés à 37 heures, et 31h20 pour les 39 heures. Dans tous les cas, c'est l'équivalent de 4 jours.

L'économie AFPA pour les nuls

C'est simple : équilibrer recettes et dépenses

Pour les recettes : préférer le marché privé qui « paierait » mieux et serait moins exigeant en ne demandant pas (pas toujours) de certification

Pour les dépenses : la plus importante étant les frais de personnel, alors tout faire pour :

la baisser :

non renouvellement systématique des départs,
réduction des moyens attribués au personnel (indemnisation des frais de transports, fournitures de bureau, dépenses de photocopieurs, etc ...)

la geler :

pas d'augmentations générales ou individuelles qui se répercutent sur les années suivantes, mais une logique de primes (qui en outre « met sous pression »)

la faire produire :

augmenter la productivité (a minima, même production avec moins de personnes, mais ce n'est qu'un minimum)

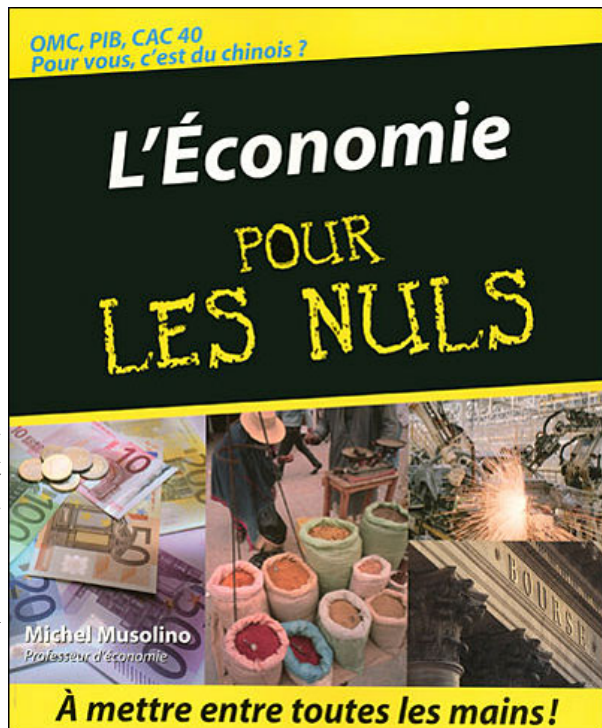
Pour les recrutements : adopter le principe d'adéquation entre ressources pérennes et emplois pérennes (puis évolution salariale pérenne) et en contrepartie ressources incertaines, emplois précaires et logique de primes. (Où sont les ressources certaines ? A traiter en module flex niveau 7)

Pour les charges liées aux stagiaires : réduction de la matière d'œuvre

Cependant pour attirer le client, un peu de miel : la com'

veiller au packaging
investir dans le design
soigner les supports
créer des évènements, si possible de prestige
faire moderne...

Cela sera facilité si les autres dépenses sont bien « maîtrisées » (c'est à dire réduites)



Pour les nuls (perfectionnement) :

Réduire la représentation du personnel (CHSCT – Délégués du personnel – CE / CRE) et les moyens correspondants

Diminuer le nombre d'établissements et si possible brouiller tous les repères, y compris territoriaux,

Déstabiliser en changeant les structures, les responsables, les métiers, et même, voire surtout, le langage (si possible l'anglo-saxon plus proche de la culture à inoculer à l'AF-PA)

Eloigner les lieux de décisions du terrain. Ainsi les erreurs de jugements ne seront pas à assumer « les yeux dans les yeux » et le principe « coupable mais pas responsable » est plus facile à mettre en œuvre.

Voilà les grands principes qui régissent la direction générale et le DG.

Maintenant que vous avez acquis les principes et les bases, vous pouvez passer à l'article de la page suivante



Question économique : question de confiance

L'économique n'est pas une science exacte, surtout à l'AFPA. Déjà, le projet stratégique, issu de considérations idéologico-politiques avec le développement du libéralisme et de la logique de marché, se résume-t-il pour l'essentiel à « un changement de modèle économique » (cf le DG).

Une fois ce « modèle » donné comme cadre de contraintes, se situent les différentes stratégies (type de publics, types de financeurs, types de services à rendre, etc. ...) qui apportent plus ou moins de financements et nécessitent plus ou moins de charges et d'investissements. Alors on entre dans les chiffres ... mais quels chiffres ?

Un budget est pour une part la résultante d'un ensemble de possibles (issues de constats sur le passé) et d'une volonté, pour le futur, exprimée par des priorités, auxquelles on alloue plus ou moins de moyens. On n'est pas dans un domaine de l'objectif mais du subjectif.

De surcroît, un budget est un instrument de communication, de messages que l'on veut envoyer à tel ou tel destinataire (le personnel, les représentants du personnel, la gouvernance, l'Etat, les fournisseurs ou les clients, etc.). Ainsi construit-on peu ou prou les résultats plus ou moins attendus, ainsi crée-t-on plus ou moins de réserves ici ou là.

Par un tour de passe-passe, de com', ce résultat est alors présenté comme une contrainte incontournable, venant de surcroît d'ailleurs. Elle s'impose. Elle permet ainsi d'afficher la marge de manœuvre qu'aurait la direction en matière d'évolution salariale ... CQFD (ce qu'il fallait démontrer) !

Le raisonnement appliqué au budget, vaut naturellement, et encore plus, pour du moyen terme, notamment les projets ou plans stratégiques.

Tout cela ne veut pas dire que la comptabilité, résultat de constats après coups, ne soit pas juste. Elle ne fait que traduire des résultats de décisions de management et de gestion.

Ainsi, on peut faire varier au second semestre (par exemple en accélérant ou en freinant tels ou tels engagements ou dépenses), les résultats prévisibles de fin d'année en fonction de ceux du premier afin d'atteindre au plus près le budget présenté et ainsi faire les démonstrations que l'on souhaitait.



Que dire des chiffres en cours d'année ? A l'heure actuelle et c'est un drame collectif, ils ne sont pas vraiment fiables, ni pour la direction pour piloter la maison, ni pour les représentants du personnel pour négocier au mieux.

Tout cela ne vaut donc, que par la confiance que l'on y accorde, comme les promesses qui n'engagent que ceux qui y croient !

Donc, en cette période de l'année 2010, double com' : « tout est en ligne », donc le budget prévu est « tenu », mais il y a des difficultés sur les répartitions internes, avec des + et des -, donc il faut faire attention et c'est fragile. 2010 serait donc une bonne année (selon le critère de respect du budget) « à ce stade » (surprises en 2010 possible) mais 2011 s'annonce encore plus difficile (pas d'augmentations salariales pérennes de types augmentations générales ou d'augmentations individuelles). Donc, il faut être à la fois rassuré et inquiet : double message. Bonne com' ?

Plus fondamentalement, pour la CFDT, la question de confiance se situe au cœur du système. Déjà, le projet stratégique n'a pas été approuvé par les représentants du personnel. L'ayant été par une majorité de la gou-

vernance (mais pas le collègue salarié), il est applicable.

Malgré cela, la CFDT FPA conteste le fait qu'actuellement, il ne soit pas misé sur le personnel qui est le véritable capital et la meilleure ressource de l'AFPA. Le cœur des choses à l'AFPA est bien quand même au fond la relation entre deux personnes (ou groupes) : formateurs et stagiaires. Pour nous il faut donc investir sur le personnel qui a toujours fait la force de l'AFPA, tout le personnel. Pas seulement des commandos de missionnaires aux avant-postes, motivés par un intéressement aux résultats, mais que l'on sacrifiera si les objectifs ne sont pas atteints. Au lieu de cela, le personnel est actuellement la variable d'ajustement, d'économies, d'amélioration de la productivité, la victime des désorganisations et de la détérioration des conditions de travail, etc. Au total, cela ne pourra aboutir qu'à la baisse de la qualité des services rendus ... aux stagiaires.

Ensuite, c'est une question de confiance en l'AFPA : aujourd'hui la direction gère l'AFPA au jour le jour sans tenir compte de ses résultats accumulés (dans son bilan, dans son « capital ») lesquels permettraient de passer un cap difficile (mais pour la direction cela détériorerait les fameuses cotations des banques ! cf la crise, cf la Grèce, etc.). Mais, pour passer ainsi des caps difficiles, il faut croire en l'AFPA et donc parier sur la sortie des difficultés à l'horizon du plan stratégique, cela en misant sur l'AFPA et son personnel et non en les malmenant tous les deux.

Dans ce contexte, il est vrai qu'il y a des tensions de trésorerie, mais elles étaient prévisibles et sont le résultat mécanique du changement de modèle économique. Cela étant, à ce niveau, elles sont le lot quotidien de beau-

coup d'entreprises ou organismes soumis au même modèle économique et leur ampleur à l'AFPA serait considérée dans le privé - dans lequel nous sommes officiellement entrés (cf le DG en CCE la semaine dernière) - comme tout à fait acceptable.

Quant au patrimoine, c'est un sujet d'inquiétudes persistantes et surtout d'incertitudes, même si beaucoup de rumeurs de décisions circulent ici ou là. Désormais, indépendamment, ou presque, de la solution retenue, il y aura un coût, à peu près équivalent quelle que soit la solution. C'est déjà à cela qu'il va falloir faire face. L'Etat s'est désengagé et ne respecte pas les engagements minimum d'un propriétaire « correct ».



Cela a un coût, comme tout le reste, pour qui ? Le personnel ... le seul groupe qui fasse les frais des décisions des autres et le seul qui fasse autant d'effort parce qu'il est dépendant de l'AFPA à cause, pour beaucoup d'entre nous, de son attachement à

une AFPA du passé, du présent et du futur, AFPA qui n'a jusqu'à présent cessé de se développer jusqu'à ce qu'on veuille tout changer « pour son bien » !

Pour ceux qui ont toujours confiance, la situation serait grave mais pas désespérée. Comme nous l'avons conclu au Congrès CFDT FPA, nous avons toujours confiance en l'AFPA et cela doit être porté en premier par les adhérents, puis le personnel. Nous ne pouvons guère compter que sur nous. Les dirigeants se succèdent et passent. Le personnel, jusqu'à présent, reste. Pour la CFDT, nous avons perdu une bataille, mais pas la guerre.

La nouvelle Organisation de la Direction des Systèmes d'information supprime le niveau local !

Le DSI déclare à la commission Système d'Information et de gestion du CCE le 6 Octobre dernier qu'un **inventaire des activités informatiques** a été mené dans le cadre du diagnostic DSI..

Quand on voit ce qu'il en ressort au niveau du schéma d'organisation régional, on a des doutes ! La commission a demandé à être destinataire de ces travaux, pour voir de plus près où est l'erreur !

Pour le DSI, Gilles MENEGAUX, l'objectif du projet DSI est d'accompagner le Projet stratégique en assurant mieux la mission informatique de l'AFPA, à moindre coût.

Il propose de rationaliser l'organisation de la DSI et présente son projet au CCE.

Pour la CFDT, la phase préalable qui a consisté à analyser l'activité informatique aux différents niveaux (DSI, Régions et Pédagogique ...), et à identifier les pistes d'amélioration, a fait l'impasse sur une réelle analyse des services rendus et nécessaires au niveau local.

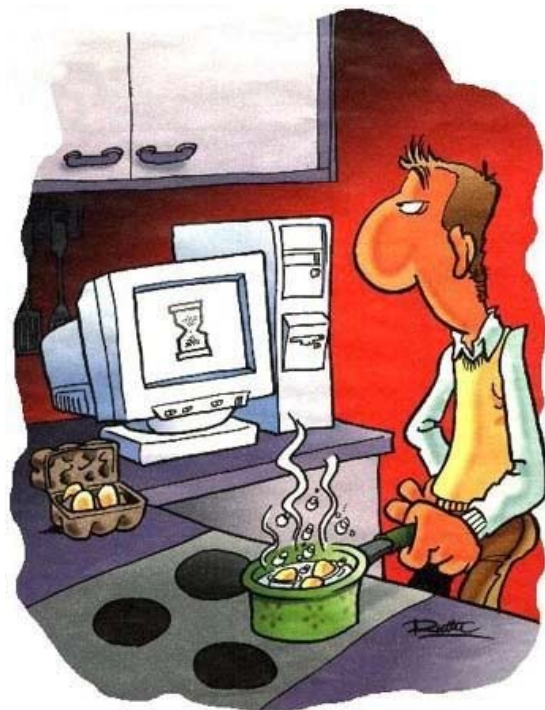
Le cabinet OC&C et le COS ont vu cela de Montreuil, sont-ils vraiment descendus sur le terrain ?

La commission du CCE a exprimé sa préoccupation majeure sur **l'impact pour le personnel concerné, essentiellement au niveau régional et local.**

L'ensemble des acteurs informatiques de l'AFPA doivent pouvoir se situer clairement dans la nouvelle organisation proposée, ce qui n'est pas le cas ! En plus, il faudra postuler sur les nouveaux emplois régionaux. Il n'y aurait plus d'emplois informatiques locaux au niveau d'AFPA Office !!!

La commission s'interroge sur cette nouvelle organisation régionale qui ne paraît pas opérationnelle. L'organisation d'une filière informatique, pourquoi pas ? Mais pourquoi le niveau local disparaît-il, alors que c'est là que se résolvent tous les problèmes du quotidien... ?!

La direction, pour mettre en place cette filière informatique projetée, doit présenter au CCE un nouveau dossier en information/consultation du fait de la modification du Projet stratégique initial.



Un complément de dossier, sur un ensemble de questions concernant essentiellement les Ressources Humaines, a été demandé par le CCE du 13 Octobre en vue d'une nouvelle consultation le 3 Novembre prochain, avec des réponses aux questions suivantes de la commission :

- 1- Une liste précise des différents emplois concernés par un transfert à la DSI
- 2- La cartographie précise de l'existant, régionalement, avant mise en place des nouvelles affectations (nombre de personnes concernées, catégories d'emploi, localisation régionale et locale)
- 3- Une identification des emplois constituant les 52 ETP informatiques en Région.
- 4- Une clarification de la prise en compte (ou pas), des emplois informatiques à la fois pédagogiques et de gestion en région. Ces activités ne sont pas forcément identifiées comme emploi informatique (exemple ATP, IF ou autre ?)
- 5- Une précision des emplois proposés au recrutement : activité, responsabilité, classification...
- 6- Des règles du jeu claires concernant les affectations ou diffusions de postes, les recrutements, sé-

lections, repositionnements, possibilités de recours...

7- Les solutions proposées aux salariés locaux qui ne seraient pas retenus dans le schéma régional envisagé (emplois AFPA Office ou structure d'origine ou...)

8- La répartition prévisionnelle de l'économie de 12 M€ entre les différents postes (Achats – Prestations – externes – Emplois internes).

9- Une précision du niveau d'économies envisagé : 12M€ ou 17M€ voire davantage...

10- Une précision des prestations externes sur lesquelles porterait essentiellement la diminution des prestations, niveau et conséquences à l'interne.

11- L'accompagnement du changement mis en place à la DSI.

La CFDT a vraiment l'impression d'une impasse faite sur les collègues qui ont actuellement une activité informatique locale. Tout se passe comme s'ils allaient tous être retenus sur les nouveaux emplois régionaux, sans qu'une analyse de faisabilité ait été menée pour considérer que le niveau régional pourra répondre demain à l'ensemble des besoins des Campus.

Le projet d'organisation régionale d'AFPA Office présenté en mars dernier prévoyait des emplois informatiques localement dans les Campus. Ce service et cette compétence locale disparaissent. Les emplois régionaux proposés répondront-ils aux besoins locaux ?

Il y a quelques semaines, il était dit à nos collègues « informatiques » qu'ils iraient à AFPA Office. Ce n'est plus le cas, ... et on n'est pas sûr que les responsables d'AFPA Office aient été consultés, ou même qu'ils soient au courant de cette modification d'organisation !

La CFDT se demande comment les DAOR pourront intervenir demain sur la logistique informatique dans les Campus, ... sans troupes locales ?

Un petit sondage sur la Région Rhône-Alpes :

En tant que grande région, celle-ci pourrait avoir 3 Responsables Informatiques Régionaux (RIR) dans la nouvelle organisation. Or actuellement, il y a **9 personnes** sur un emploi informatique : 1 Responsable Régional Bureautique, RRB, 1 Ingénieur informatique et 7 ATBI : 3 à Vénissieux, 2 à Grenoble, 1 à Valence/Le Teil/Romans, 1 à St Etienne et Roanne, et 1 au Département Industrie. Si on passe à 3 postes au 1^{er} Décembre, comment va se faire le recrutement, sur quels critères de sélection, **et que vont devenir les 6 personnes non retenues sur un poste informatique ?**

Cet exemple montre à quel point il est nécessaire de clarifier la cartographie initiale, **le projet cible par région**, la gestion du changement et le traitement des conséquences collatérales sur l'emploi des personnes ! Pour cela, il est nécessaire de préciser fiches de poste, activités, compétences, classification, relation hiérarchique, etc....

A l'heure de la GPEECC, de la Qualité de Vie au Travail et des Risques Psychosociaux, **la CFDT demande avec insistance que soit porté un véritable regard RH sur ce dossier de réorganisation informatique** au niveau territorial, avec un dispositif dans lequel chacun trouve sa place, avec un réel



Mutuelle frais de santé.

Depuis que FO est allée au tribunal pour dénoncer le référendum sur la mutuelle frais de santé, les salariés peuvent, s'ils le souhaitent adhérer à Novalis d'une manière facultative. Bien évidemment cette formule est bien plus onéreuse, mais après bien des discussions, la direction a accepté de prendre en charge le surcoût engendré. Dans un premier temps elle limitait son action aux mois de juillet et d'août. Après de longs palabres, elle acceptait de prolonger jusqu'au mois de septembre.

DERNIERE MINUTE :

Après la clôture de la paye d'octobre, la direction informe par AGORA qu'elle continue sa prise en charge en octobre et que le pré-lèvement indument fait sera restitué en novembre.

Et depuis ?

Lors de la rencontre du 13 septembre, la direction campait sur ses positions et n'acceptait pas de prendre en charge plus de 33% du montant de la cotisation. Pour mémoire, la direction était venue, dans un premier temps avec une proposition de 20% de prise en charge.

Le DRH, se croyant habile négociateur, tentait de dire qu'il avait fait un gros effort pour passer de 20 à 33%...

Bref, comme d'habitude avec cette direction, il ne s'est rien passé durant les séances de négociation, il a fallu attendre la dernière séance du 23 septembre pour que le DRH revienne d'une longue suspension de séance avec une offre à 40% .

Et maintenant ?

La direction a fait un pas, celui-ci sera-t-il suffisant pour que les salariés votent pour une mutuelle obligatoire...

Car ce sont bien les salariés qui au bout du bout décideront si cette mutuelle est une bonne mutuelle pour les agents de l'AFPA.

Le vote :

Il se déroulera le 4 novembre prochain, de façon classique dans les centres, contrairement au précédent qui avait eu lieu par courrier. C'est bien pour cela qu'il y avait eu aussi peu de votants.

La mise en place effective d'une mutuelle collective sera rétroactive au 1^{er} novembre.

Il est absolument indispensable que chacun aille voter. En effet, le calcul de la majorité sera effectué sur les inscrits Cela veut dire que, par exemple :

- Si nous sommes 10 000 inscrits
- Que le vote fait apparaitre 4 999 bulletins oui
- Et qu'il n'y a **aucun bulletin non**, et donc qu'il y a 5 001 abstentions

C'est le non qui l'emporte car il n'y a pas plus de 50% de oui !

La direction proposera aux salariés de se prononcer sur :

- Le caractère obligatoire,
- Le contenu du contrat,
- Le niveau de cotisations et leur évolution dans le temps,
- Le taux de participation de l'employeur,
- Le régime social et fiscal applicable.



C'est à la suite de ce référendum que la mutuelle sera obligatoire si les salariés répondent oui à plus de 50% des inscrits.

Sinon la mutuelle sera facultative mais donc beaucoup plus chère, environ 70€ de plus par mois pour une famille.

Quelles prestations ?

Dans l'état actuel des choses, les prestations de la mutuelle sont les mêmes que dans le contrat précédent.

Une particularité de Novalis, c'est son association avec Santéclair. Cette association permet aux adhérents de bénéficier de réductions importantes, de l'ordre de 30% chez :

- . 1 700 opticiens
- . 3 000 dentistes
- . 303 audioprothésistes



La liste de ces partenaires est consultable sur le site de Novalis.

D'autre part, **cette mutuelle rembourse sur ses fonds propres** des prestations qui ne sont pas inscrites dans le contrat. Par exemple, pour une opération de la myopie la sécurité sociale ne rembourse rien, Novalis assure une partie du remboursement. Idem pour les implants dentaires, qui ne sont pas non plus remboursés par la sécurité sociale.

Il ne faut donc pas hésiter à soumettre à Novalis des actes non remboursés par la sécurité sociale, l'assureur peut prendre une partie des frais engagés à sa charge.

Pour ceux qui souhaitent quitter cette mutuelle.

Dans son déficit de communication, la direction affirme avoir informé les salariés qu'ils pouvaient quitter sans préavis Novalis mais seulement jusqu'au 31 août.

La **CFDT** a dénoncé cet état de fait. En effet, c'est la direction qui a été condamnée par le tribunal; le personnel n'est pour rien dans cette affaire. Il a le sentiment d'être pris en otage.

C'est à la direction d'assumer ses responsabilités afin que chacun puisse sans dépenses supplémentaires choisir de rester ou de quitter Novalis.

En réalité, c'est Novalis qui a débloqué la situation en acceptant de revoir, pour l'Afpa les délais de résiliation et donc, pour une résiliation en cours de mois, elle sera effective à la fin du même mois, et ce jusqu'au 31 décembre 2010.

Pour la **CFDT**, nous l'avons toujours dit, la formule obligatoire nous semble la seule qui permette aux agents ayant les plus bas salaires d'avoir une couverture frais de santé correcte, et ce au coût le plus avantageux.

Nous invitons donc tous les salarié à participer au vote et surtout à voter OUI !