

Flash

Journal des adhérents



**Flash spécial
relations sociales
AFPA
Décembre 2010**

Le climat social nouveau est arrivé : une horrible piquette !

Alors que le directeur général se pose en architecte « d'un nouveau contrat social » à l'AFPA, la CFDT propose sa **lecture du climat social** qui sévit actuellement au sein de notre association.

Le contexte rend cet examen indispensable :

Les difficultés, qu'elles soient économiques, qualitatives ou humaines, paraissent (faute d'informations précises et fiables) s'aggraver au lieu de se résorber, une action nationale est programmée, conjointement par la CFDT et la CGT AFPA.

La négociation salariale, que la CFDT avait signifiée à la direction comme emblématique de ce nouveau mode social, vient de s'achever ... mais avait-elle réellement commencé ?

Quelques difficultés et objectifs de la direction non atteints :

Tous les syndicats de l'AFPA, ainsi que leurs confédérations, ont refusé le Plan stratégique imposé par le gouvernement, la présidence et la direction de l'AFPA. Pour autant, nous pouvions imaginer que ceux-ci mettraient un point d'honneur à ce que cela fonctionne ne serait-ce que pour conforter leurs options. Or, il n'en est rien et nous constatons :

des dysfonctionnements entre l'AFPA et Pôle Emploi, (au lieu de 80 % « d'alimentation » du dispositif AFPA par ce canal, seulement 10 % après le plan d'actions correctives !)

des dysfonctionnements avec les Conseils régionaux : difficultés de réalisation, d'éligibilité, d'atteinte des objectifs, de justifications, de financements, ...

des désorganisation internes, que chacun rencontre,

le non respect des accords signés par les directions précédentes et les difficultés à honorer sa propre signature (la GPEECC constitue un exemple significatif à cet égard)

l'utilisation de prétextes pour retarder l'information aux CCE et autres instances représentatives du personnel (par exemple les informations sur les situations en cours d'année, sur les effectifs, la production, le carnet de commandes, les résultats économiques, la trésorerie, les investissements, etc. ...)

une direction qui contrôle de moins en moins ses irritations face à l'exercice normal des prérogatives des élus du personnel, en particulier lorsque les CHSCT commanditent des expertises afin d'éviter que l'AFPA ne connaisse les avatars du Technocentre de Renault qu'elle prend comme modèle pour créer le « C 6 », ou de France Télécoms dont elle s'inspire pour développer des relations numériques et donc dés-humanisées, ou encore de Pôle Emploi où nos anciens collègues et nos amis peuvent témoigner de leurs conditions de travail

un patrimoine qui se dégrade et s'enfonce dans des sables mouvants européens et politico-étatiques français, engendrant donc une loi inappliquée sur ce point ...

des retards de tous ordres, notamment en matière d'organisation, que la direction cherche à imputer aux mêmes élus du personnel alors que c'est elle qui n'est pas prête avec un projet trop global .

« Une R'évolution » ! - qu'elle a du mal à maîtriser à partir de modèles d'autres organisations n'ayant rien à voir avec l'AFPA, ce qu'elle cherche à compenser par un recours massif à des consultants externes,

etc. etc.

Le style et le rythme des relations sociales. Cela oscille entre :

« Urgences », période pendant laquelle la direction met une pression maximum aux élus du personnel, devenus responsables de tous les problèmes qui viendraient de délais non respectés, par les élus naturellement ; comme si, sous la direction actuelle, les syndicats dirigeaient la maison (!), Il aurait presque fallu finir avant d'avoir commencé (surtout que la phase d'information et de consultation sociale a été oubliée !),

« Bonne nuit les petits », période que la direction rend soporifique en annulant ou reportant l'agenda social prévu, en ne programmant rien (sauf ce qui est strictement obligatoire), comme ce fut le cas entre la fin mars et début juillet 2010 par exemple.

« Naturellement » l'urgence n'exclut pas les « marathons » de réunions car ce qui compte le plus pour la direction, c'est le nombre d'heures passées avec les élus et non la qualité des échanges, des confrontations d'arguments et des négociations.

A l'examen des domaines de négociation, outre la sinistre négociation évolution salariale, commentée par ailleurs, il ressort :

la réduction des inégalités des rémunérations femmes / hommes : la direction l'a réduite d'à peine plus de 1 %. Il demeure un écart de l'ordre de 12 % qu'elle estime incompressible. Ce n'est pas du tout l'avis de la CFDT qui a fait, lors de la relance des négociations, des propositions concrètes de révision de la méthode d'examen des écarts ; en particulier par élargissements des « assiettes » d'observation. La direction réclame des propositions mais, lorsqu'elle en a, n'en fait rien ! Au final, la direction prend acte des 12 % mais elle n'a pas véritablement l'intention de résoudre le problème.

pour l'ensemble « qualité de vie », « conditions de travail », « risques psycho-sociaux » :

- d'abord on ne perçoit pas bien la délimitation des champs et comment l'ensemble sera articulé et traité,
- ensuite, dans ce contexte, n'est traité qu'un sous-ensemble (les risques psycho sociaux), même s'il est très important, il ne faudrait pas oublier les 18 autres grandes familles de risques qui « risquent » donc ne pas être traitées
- enfin, la direction affectionne les observatoires et constats, pour exprimer qu'elle fait quelque chose, mais refuse d'aborder dans les négociations les plans d'actions.

Elle se limite aux intentions, le traitement du concret est reporté ! Or, pendant ce temps là, les problèmes réels existent et s'aggravent. Solution : de façon très libérale, la direction traite, par exception, les cas particuliers. Elle désamorce pour éviter et la contagion et de traiter l'ensemble.

Pour la négociation « seniors » : Elle est en fait à reprendre sur de nouvelles bases

Pour l'accord « personnes handicapées » : l'amélioration de la proportion n'est due qu'à une réduction des personnels non handicapés,

Pour l'accord « itinérants » : le dispositif des itinérants est en train d'être étouffé progressivement au rythme des départs,

Pour l'accord « GPECC », outre les difficultés du management à l'appliquer, la direction est dans une lecture des plus restrictives puisque pour elle « en priorité » dans l'expression « en priorité aux catégories 4, 5 et 6 » veut dire : "Exclusivement", ce qui n'était pas l'esprit de la négociation. L'accord vise la gestion prévisionnelle de l'emploi, des compétences et des carrières avec des incitations variables selon les catégo-

ries, mais pour tout le personnel. L'interprétation se fait en réalité sur la base de capacités financières non connues lors de la négociation. Cela n'est pas correct.

Pour l'accord « Formation (du personnel) », alors que celui-ci a fait l'objet d'un large consensus et que cela vient d'être repris dans l'accord GPEECC, la direction a désormais comme modèle de formation, le module d'information - propagande « Afp'attitude », dont les seuls « packaging » « design » ne suffisent pas à en faire une véritable formation, au point que la direction, pour faire ingérer puis digérer son « Plan stratégique », éprouve aujourd'hui le besoin de faire un « acte II », tous les sondages directs, Agora et autres efforts de com' internes n'ayant pas suffi. ...

Nous pourrions poursuivre ainsi l'examen complet des négociations passées ou en cours : cela serait les mêmes constats, la même logique de fond et ... de fonds !

Si une négociation suppose des ressources (financières ou humaines), il n'y a plus de négociations véritables, il n'y a qu'une recherche d'accord comme **support de com'** ...

Le traitement des instances de représentation :

Si l'on considère les informations – consultations des instances CE – CRE – CCE, la direction ne semble considérer que le caractère consultatif et dans ce cadre que le respect formel d'obligations. Comme pour les négociations, les dossiers ne sont prêts qu'à la veille des séances plénières. Quand il existe des supports en amont, ils sont insuffisants pour bien éclairer les sujets traités. La direction continue à faire comme si les élus étaient des surdoués en matière de lecture, d'analyses et capacités à proposer des critiques et propositions. Elle ne manquera certainement pas de le reconnaître dans sa politique salariale, voire dans une VAE !

Compte tenu des demandes d'informations sur les résultats économiques non ou mal satisfaites, le CCE est conduit à envisager le recours, à nouveau, au droit d'alerte afin de les obtenir et « d'alerter » (d'où l'appellation de ce droit) les instances de gouvernance (assemblée générale et bureau de l'AFPA).

Dans la situation actuelle, soulignons deux faits significatifs :

Une grande partie du management considère les *attributions des CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)* comme accessoires ou anecdotiques.

Pour la CFDT FPA, au contraire, ce champ devient *de plus en plus stratégique.*

La Direction de l'AFPA tend à abuser de ses prérogatives ; par rapport aux congés payés, par exemple. Cette direction qui affirme péremptoirement que la principale ressource, le véritable capital de l'AFPA est son personnel, ne respecte guère celui-ci. A commencer par ses premiers représentants que sont *les délégués du personnel* qui jouent, pour faire respecter les accords et droits des salariés, un rôle déterminant et non, comme le persifle certains, un rôle de second plan.

Pour terminer, dans ce Flash spécial, ce panorama des instances de représentation actuelles du personnel à l'AFPA, nous ne pouvons manquer d'évoquer le projet d'*évolution des statuts de l'AFPA et plus précisément de sa gouvernance.*

Les échos que nous en avons ne laissent pas présager, non plus, une véritable reconnaissance de son « véritable capital », sa « principale ressource », si l'on juge par la place qui serait envisagée pour les représentants du personnel dans les instances de « gouvernance ».

Que faire ?

Dans ce contexte, certains esprits forts recommandent la politique de la chaise vide en négociation et en consultation !

Ce n'est pas la culture contractuelle de la CFDT.FPA qui est, au contraire de prendre acte des réalités et de chercher inlassablement à les améliorer. Notre conception du syndicalisme est d'obtenir les meilleurs accords possibles dans les situations rencontrées et de rechercher à les faire respecter. Il est toujours facile d'ironiser sur le fait qu'il pouvait être obtenu mieux. Les partisans du « toujours plus » ne signent rien ou presque qui puisse servir à défendre les droits du personnel. Ils s'appuient sur ce qui a été obtenu par les autres, ceux qu'ils critiquent et dénigrent. Les partisans de la chaise vide doivent constater pourtant, que l'absence d'accord leur est imputé, et les consultations sont réputées avoir eu lieu ... par défaut. Ce qui est pour une direction la meilleure façon de faire passer ses pilules amères !

Mais pour pouvoir négocier dans les meilleures conditions, et améliorer leurs positions dans le débat, les négociateurs syndicaux ont besoin d'un rapport de forces favorable que seule, la détermination du personnel à ne pas se laisser faire, peut leur apporter. Ce sera l'occasion de le démontrer à l'occasion du 7 décembre et après, par exemple dans les perspectives que seront l'Assemblée générale extraordinaire de l'AFPA fin janvier, puis des élections présidentielles 2012, tant de déterminants qui impactent l'AFPA depuis quelques années ayant essentiellement des origines de choix politiques, à commencer par la notion de service public ou celle de service social d'intérêt générale, notions qui déterminent les modes de financements.

Le contexte actuel justifie amplement la nécessité de faire pression sur tous les décideurs ou parties prenantes, ayant une influence sur les évolutions de l'AFPA, pour améliorer les situations, notamment par les assemblées générales et les actions qui en découleront, par le débrayage du 7 décembre, par les motions, pétitions, par toutes initiatives locales, régionales ou nationales qui seront prises en ce sens par le personnel.

La CFDT FPA continuera à agir auprès de tous ceux qui peuvent contribuer à une meilleure représentation du personnel y compris au sein de sa gouvernance.

Mais, avant tout, le Flash CFDT FPA s'adressant en priorité aux ***adhérents, c'est sur nous, adhérents, qu'il faut d'abord compter pour faire progresser les relations sociales à l'AFPA*** afin d'obtenir sans cesse des améliorations des conditions de vie du personnel et en permanence d'être extrêmement vigilant pour leurs applications lorsque celles-ci sont obtenues.