

Edito

Fait divers : le 7 novembre, un patron abat son ouvrier de 3 coups de feu. La cause du drame ? L'ouvrier avait encaissé trop tôt son indemnité de licenciement. Voici une illustration de l'état du monde du travail au 21ème siècle, en France. Ainsi donc, c'est l'entreprise qui prévaut sur tout. En fait, c'est la sauvegarde de l'entreprise qui prime sur tout, y compris sur l'humain. La machine à formater les cerveaux et éteindre les consciences fonctionne parfaitement. Par petites touches, les travailleurs sont devenus des salariés, puis des personnels – histoire d'en finir avec le collectif en favorisant le discours individualiste – pour finir en collaborateurs. On ne travaille plus, on collabore. Pour mieux affirmer que chaque individu est un maillon, indispensable forcément, de l'Entreprise, cette grande chose confraternelle, où chacun doit œuvrer pour aller tous dans le même sens.

A lors les collaborateurs acceptent. Ils acceptent de faire de heures sup', mais non rémunérées parce que ça coûte cher à l'employeur – comme si l'argent sortait de sa poche. Ils acceptent que l'indemnité de congés payés soit versée « un de ces jours », vu qu'on en a déjà touché une partie, et que l'Entreprise est en difficulté. Ils acceptent que les subventions aux comités d'établissements ne soient pas versées, quand bien même cet argent appartient aux salariés : tant pis pour les activités sociales et culturelles, tant que j'ai ma paye. Et pour les plus zélés des collaborateurs, ils dénoncent. Les élus du personnels sont passés du statut « payés à ne rien foutre » à « combien ils sont et combien ils nous coûtent ? » (cf. questions-réponses sur agora.afpa.fr). C'est vrai quoi ! Ces syndicalistes archaïques, arc-boutés sur des demandes d'augmentations de salaire générales, en lutte pour le droit de ne pas devenir gravement malade à cause du travail, ils « nous » coutent cher pendant que l'Entreprise est en grandes difficultés. Bientôt, les collabos pourront dénoncer leur collègue qui n'a pas compris que l'Entreprise va mal et qu'il ne fait pas assez d'efforts pour Elle.

Des qui sont moins concernés par les difficultés de l'entreprise, ce sont les classes 13 et +, qui se sont goinfrés d'augmentations individuelles en 2016, [comme résumé dans le bilan 2016](#).

En attendant, un ouvrier s'est fait tué pour avoir encaissé son dû, et le plus grave dans cette affaire, c'est que c'est un fait divers.

Brève de CRE

**RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE :
AVIS DE LA DÉLÉGATION SUD FPA**

Comme tous les ans, les délégations au CRE doivent rendre un avis sur le RSC, c'est à dire l'évolution des discriminations entre les salariées et les salariés, et comment la direction régionale répond au problème. Nous avons donné l'avis circonstancié suivant : Que la direction régionale nous renvoie au gel des salaires pour justifier le maintien de l'écart, on peut comprendre. Que la direction régionale mette en avant la maigreur de l'enveloppe pour justifier ses choix de rattrapage salariale, bien qu'inacceptable, ça peut s'entendre. Mais il est un point sur lequel la direction régionale a toute latitude, ce sont les promotions. Et le constat est sans appel : sur 24 promotions de formateurs (passage de « formateur » à « formateur expert »), il y a eu 20 hommes promus et 4 femmes, alors que le rapport est 2/3 – 1/3. Ça ne montre pas trop une volonté de lutter contre la discrimination salariale. Après nous avoir renvoyé à une exploitation orientée des données brutes (mais ce sont les seules qu'on ait), après avoir nié qu'il y avait une volonté de promouvoir plus les hommes que les femmes (ben c'est pas ce qui apparaît à la lecture de ces données brutes), la direction régionale nous a garanti que pour 2017, il y aura plus de femmes promues que d'hommes, du moins chez les formateurs. De toutes façons, du boulot de rattrapage des salaires, il y en a pour toutes les catégories d'emploi, et pas seulement les formateurs : alors qu'elles représentaient 52 % des salariés en 2016, les promotions sont allées majoritairement aux hommes (23 sur 37).

Infos des Centres

**RELATIONS FORMATEURS – JURYS D'EXAMEN :
LES (GROS) MOTS POUR LE DIRE...**

Par le truchement de nos hiérarchiques, est arrivé dans nos boites un message de la direction régionale, rédigé à quatre mains par Ira MORANGE et Laurent BONNIOT. Il porte sur la question maintes fois débattue des formateurs qui déjeunent

avec les jurys, les jours d'examen. Et cette fois c'est du lourd : « Afin de garantir qu'il n'y ait pas de collusion entre formateur et les membres du jury, d'éviter qu'une réclamation stagiaire ne vienne annuler la session de certification (...) ». Que signifie ce mot savant collusion ? « Entente secrète entre deux ou plusieurs personnes pour agir en fraudant les droits d'un tiers, et qui est réprimée par la loi. Toute entente secrète visant à tromper quelqu'un. », répondent en chœur les dictionnaires consultés. Le message ne se centre pas sur le risque qu'un stagiaire motive une réclamation par une entente supposée entre son formateur et les membres du jury. Ici, la collusion existe de fait, et la directive émise vise à l'empêcher. L'affichage de la considération que porte la direction aux professionnels du terrain

continue. En effet, ce rappel lourdingue à la nécessité bien comprise par tous de l'étanchéité entre formateurs et jurys n'empêche pas la direction de quelques centres d'Ile de France de sommer les formateurs d'expliquer aux candidats qui ont échoué à l'examen, les raisons qui ont amené les jurys à ne pas décerner le titre. Autrement-dit, d'expliquer une décision à laquelle ils n'ont pas participé. Là, l'étanchéité n'est plus prépondérante. Taxer dans le même temps les formateurs de connivence avec les jurys tout en les sommant d'expliquer à leur place les décisions qu'ils ont prises (la décision de ne pas attribuer un titre à un stagiaire), s'appelle une injonction paradoxale. C'est, rappelons-le, un facteur de maladie mentale.

A force de trop regarder la télé on finit par faire de mauvais amalgames.

Le centre refondé d'Evry-Lardy a la solution pour mettre encore plus d'huile dans les rouages : la télé réalité avec son programme intitulé « vis ma vie ». La « peut-être » bonne idée étant d'avancer que les salariés n'ont pas connaissance de l'activité de l'autre ; il serait judicieux d'y aller voir ! D'abord, on nous transmet un document qui nous explique que chacun, chacune sera décisionnaire sur son nouveau poste le temps d'une journée. Que nenni trop risqué. Dommage, avoir la main sur les salaires le temps d'une journée aurait permis à quelques-uns d'annoncer des augmentations de salaire. Cette action aurait changé de l'augmentation de la charge de travail continue. Même le grand Henry Ford n'y avait songé, sinon il n'aurait pas développé les standards de manutentions de base pour être certain de dégager de la marge. En réalité, on nous demandera quelle décisions serions-nous en mesure de proposer et en fonction des possibilités cela sera acté ou pas. Alors pourquoi décisionnaire ? Pour appâter le chaland ?

On nous a expliqué que l'année avait été faste en production. Nous pouvons donc consacrer du temps à cette activité sans plomber les chiffres. Les adhésions sont nombreuses (surtout pour faire plaisir au M.F) parce que pour l'adhésion au « jeu » lui-même c'est moins sûr. On nous parle de qualité mais la confusion avec traçabilité et procédure reste évidente. Bien sûr on doit répondre au cahier des charges des divers clients, mais à force d'être centré sur ce seul axe, on en oublie l'apprenant et le collectif pédagogique.

Une action pour régler des comptes ? On sait que l'un ignore l'autre et que cela engendre des problèmes organisationnels ! Si l'analyse qu'on en fait est réelle, laissons nos dirigeants gérer cela entre eux. Après tout, ils sont payés pour ça.

A moins que l'objectif à terme ne soit de transférer la charge de travail de l'un à l'autre de manière à « dégraisser le mammoth » ?

Mais que nenni, idées reçues, il est évident que tout cela est bon enfant et ne peut que conduire notre grande maison sur le chemin de la réussite.

En ces moments de Beaujolais nouveau, observons ce que disait le grand stratège César « Du pain et des jeux ». Pour nous, le vin c'est du bonus.

<i>Pour trouver un représentant SUDFPA-Solidaires en Ile de France</i>	
Paris : Martine GLEYZE	Nanterre/Meudon/Plessis : François DUVAL
DRIF : Jean-Marc CELLIER	Stains/Gonesse : Richard LALAU
Champs/Meaux : Nathalie LE VANNIER	Créteil : Bernard BONNET
Évry-Ris/Lardy : Jean DUFAU	Bernes / SOA : Pascal GRANDIN

SUD FPA Ile de France - 1 rue de la Citoyenneté - 93240 STAINS - <http://sudfpa.net>

Montant des augmentations individuelles 2016

Classe	Hommes						Femmes						Total					
	Flux	Nb AI	Taux d'attribution	Mini	Moy.	Maxi	Flux	Nb AI	Taux d'attribution	Mini	Moy.	Maxi	Flux	Nb AI	Taux d'attribution	Mini	Moy.	Maxi
01													0					
02	37		0,0%				114		0,0%				151		0,0%			
03	10		0,0%				6		0,0%				16		0,0%			
04	196	1	0,5%	*	*	*	59		0,0%				255	1	0,4%	*	*	*
05	70		0,0%				62		0,0%				132		0,0%			
06	105		0,0%				317		0,0%				422		0,0%			
07	65		0,0%				688	6	0,9%	34	74	131	753	6	0,8%	34	74	131
08	252	1	0,4%	*	*	*	734	2	0,3%	*	*	*	986	3	0,3%	*	*	*
09	2197	4	0,2%	74	141	186	1170	1	0,1%	*	*	*	3367	5	0,1%	74	145	186
10	1586	2	0,1%	*	*	*	721	2	0,3%	*	*	*	2307	4	0,2%	80	180	461
11	649		0,0%				406	1	0,2%	*	*	*	1055	1	0,1%	*	*	*
12	218	3	1,4%	*	*	*	194		0,0%				412	3	0,7%	*	*	*
13	430	11	2,6%	95	186	385	360	10	2,8%	100	184	444	790	21	2,7%	95	185	444
14	195	7	3,6%	154	251	360	103	8	7,8%	157	410	877	298	15	5,0%	154	336	877
15 à 17	47	2	4,3%	*	*	*	20	1	5,0%	*	*	*	67	3	4,5%	*	*	*
DD	1		0,0%										1		0,0%			
Total	6 058	31	0,5%	74	208	461	4 954	31	0,6%	34	212	877	11 012	62	0,6%	34	210	877

Catégories	Hommes						Femmes						Total					
	Flux	Nb AI	Taux d'attribution	Mini	Moy.	Maxi	Flux	Nb AI	Taux d'attribution	Mini	Moy.	Maxi	Flux	Nb AI	Taux d'attribution	Mini	Moy.	Maxi
C01 MANAG.FONCT.REGX.	13		0,0%				28	1	3,6%	*	*	*	41	1	2,4%	*	*	*
C02 MANAG.ETABLISSEMENT	474	13	2,7%	100	218	360	338	13	3,8%	80	243	570	812	26	3,2%	80	230	570
C03 MANAG.STRATEGIQUE	48	2	4,2%	*	*	*	20	1	5,0%	*	*	*	68	3	4,4%	*	*	*
C04 DEVELOPPEMENT	85	1	1,2%	*	*	*	281	4	1,4%	105	161	226	366	5	1,4%	105	164	226
C05 AUDIT/CONSEIL/EXPE	389	7	1,8%	81	176	385	493	3	0,6%	*	*	*	882	10	1,1%	81	248	*
C06 INFORMATIQUE	52		0,0%				9		0,0%				61		0,0%			
C07 APPUI ADM/GEST/LOG	330	1	0,3%	*	*	*	689	5	0,7%	34	61	97	1019	6	0,6%	34	*	*
C08 APPUI SERVICES	52		0,0%				741	2	0,3%	*	*	*	793	2	0,3%	*	*	*
C09 FORMATION	4246	6	0,1%	74	185	461	1810	2	0,1%	*	*	*	6056	8	0,1%	74	171	461
C10 ORIENTATION	21		0,0%				81		0,0%				102		0,0%			
C11 ACCOMPAGNEMENT	348	1	0,3%	*	*	*	464		0,0%				812	1	0,1%	*	*	*
Total	6 058	31	0,5%	74	208	461	4 954	31	0,6%	34	212	877	11 012	62	0,6%	34	210	877

MONTANT DES PRIMES NAO 2016

Classes	Hommes					Femmes					Total							
	Flux	Nb Prime	Taux d'attribution	Mini	Moy.	Maxi	Flux	Nb Prime	Taux d'attribution	Mini	Moyenne	Maxi	Flux	Nb Prime	Taux d'attribution	Mini	Moyenne	Maxi
01													0					
02	37		0,0%				114		0,0%				151		0,0%			
03	10		0,0%				6		0,0%				16		0,0%			
04	196	1	0,5%	*	*	*	59		0,0%				255	1	0,4%	*	*	*
05	70		0,0%				62	1	1,6%	*	*	*	132	1	0,8%	*	*	*
06	105		0,0%				317	3	0,9%	*	*	*	422	3	0,7%	*	*	*
07	65		0,0%				688	4	0,6%	61	82	402	753	4	0,5%	61	82	402
08	252	7	2,8%	94	164	934	734	11	1,5%	55	112	250	986	18	1,8%	55	130	934
09	2197	4	0,2%	40	119	220	1170	2	0,2%	*	*	*	3367	6	0,2%	40	192	360
10	1586	38	2,4%	80	272	860	721	4	0,6%	80	155	220	2307	42	1,8%	80	258	860
11	649	7	1,1%	24	102	360	406	2	0,5%	*	*	*	1055	9	0,9%	24	121	600
12	218	2	0,9%	*	*	*	194	3	1,5%	*	*	*	412	5	1,2%	87	122	200
13	430	11	2,6%	84	201	400	360	14	3,9%	83	195	439	790	25	3,2%	83	198	439
14	195	21	10,8%	67	256	1610	103	3	2,9%	*	*	*	298	24	8,1%	67	249	1610
15 à 17	47		0,0%				20		0,0%				67		0,0%			
DD	1		0,0%										1		0,0%			
Total	6058	91	1,5%	24	221	1610	4954	47	0,9%	48	153	600	11012	138	1,3%	24	198	1610

Catégories	Hommes					Femmes					Total							
	Flux	Nb Prime	Taux d'attribution	Mini	Moy.	Maxi	Flux	Nb Prime	Taux d'attribution	Mini	Moyenne	Maxi	Flux	Nb Prime	Taux d'attribution	Mini	Moyenne	Maxi
C01 MANAG.FONCT.REGX.	13	1	7,7%	*	*	*	28		0,0%				41	1	2,4%	*	*	*
C02 MANAG.ETABLISSEMENT	474	30	6,3%	67	245	1610	338	16	4,7%	83	190	439	812	46	5,7%	67	229	1610
C03 MANAG.STRATEGIQUE	48		0,0%				20		0,0%				68		0,0%			
C04 DEVELOPPEMENT	85	1	1,2%	*	*	*	281	6	2,1%	76	153	402	366	7	1,9%	76	180	402
C05 AUDIT/CONSEIL/EXPE	389	4	1,0%	119	167	200	493	7	1,4%	87	172	600	882	11	1,2%	87	169	600
C06 INFORMATIQUE	52		0,0%				9		0,0%				61		0,0%			
C07 APPUI ADM/GEST/LOG	330	5	1,5%	97	127	934	689	9	1,3%	55	88	200	1019	14	1,4%	55	101	934
C08 APPUI SERVICES	52		0,0%				741	3	0,4%	*	*	*	793	3	0,4%	*	*	*
C09 FORMATION	4246	49	1,2%	24	221	860	1810	3	0,2%	*	*	*	6056	52	0,9%	24	210	860
C10 ORIENTATION	21		0,0%				81	1	1,2%	*	*	*	102	1	1,0%	*	*	*
C11 ACCOMPAGNEMENT	348	1	0,3%	*	*	*	464	2	0,4%	*	*	*	812	3	0,4%	*	*	*
Total	6058	91	1,5%	24	221	1610	4954	47	0,9%	48	153	600	11012	138	1,3%	24	198	1610

* INDEMNITE MENSUELLE CHARGES SUPPLEMENTAIRES
 INDEMNITE POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES
 PRIME D'OBJECTIF CLASSE 13
 PRIME EXCEPTIONNELLE D'OBJECTIF
 PRIME POUR EFFORT EXCEPTIONNEL