

Bercy et l'emploi

Pour répondre à l'injonction de Bercy nos dirigeants ont délibérément supprimés en grande région (Occitanie) 41,10 ETP (12,24 CDD et 28,85 CDI). Le remplacement se fait par la précarité : de l'intérim, des itinérants et du CDD. Soit une baisse des effectifs de 3%. Dans le même temps la DR estime pour 2018 une baisse d'activité de 4% (sur quelle base ?).

- Pour Sud : En quoi Bercy et sa logique comptable permettront un meilleur service?

Les résultats quantitatifs ne sont pas proportionnels au travail à réaliser.

La multiplication des contrats courts, la production à tout prix fragilise l'ADN de l'Afpa.

Croire qu'avec une logique de précarisation du personnel accompagnée d'un label dit « qualité » nous sommes sortis d'affaire, personne ne peut y souscrire.

Le low-cost bien vendu n'est pas une solution pérenne.

Cela ne sert qu'à payer les gros salaires des dirigeants qui portent la responsabilité de la perte de compétitivité en termes de prix et de qualité de nos prestations (voir sur notre site).

<http://www.sudfpa.net/index.php?>

[option=com_content&view=article&id=925:remuneration-mirobolante-a-la-tete-de-l-afpa&catid=73:afpa&Itemid=310](http://www.sudfpa.net/index.php?option=com_content&view=article&id=925:remuneration-mirobolante-a-la-tete-de-l-afpa&catid=73:afpa&Itemid=310)

Le problème c'est que ces gros salaires ne veulent pas être utiles mais importants.

Cette logique nous fait perdre chaque année en moyenne 70 millions d'euros par an au niveau national. Mais perdre aussi la satisfaction du travail bien fait, elle use les plus investis dans leur activité.

Pour se protéger certains salariés se désengagent et le cynisme les aide à supporter l'impuissance à arranger les choses.

Les CDD finissent leur mission sur les rotules en attendant la période de carence pour se refaire une santé, autrement dit, l'Afpa les presse et la société leur permet de se refaire une santé.

Sud a interpellé la direction sur le fait que le recours aux CDD nous oblige à améliorer leur accueil. Leur intégration reste difficile sur le plan technique et sur le plan de l'ADN, de l'histoire de l'Afpa.

Les stagiaires et les collègues en contrats précaires ne peuvent pas être uniquement des variables d'ajustement financier au risque de perdre notre mission d'intérêt générale qui jusqu'à maintenant faisait notre plus-value.

En réponse la DRH affirme qu'un livret d'accueil est en circulation, ce qui est vrai, mais dans les faits tous les CDD n'en disposent pas. Il manque surtout les temps d'échanges avec les anciens pour la transmission de nos savoir-faire. Normalement un CDD passe trois jours avant le face à face pour s'imprégner du contexte et c'est rarement respecté.

Pour SUD au-delà de ces trois jours, l'organisation devrait instituer des temps d'échange, régulièrement afin de confronter les points de vue sur le travail.

Nous faire croire que c'est une perte de temps, alors qu'en réalité c'est figer le travail, sans évolution possible et par là même le dégrader.

On voit parfois des nouveaux formateurs obligés d'en venir aux mains avec les stagiaires pour se faire respecter, ce qui illustre le glissement, le manque de référence Afpaienne et bien sûr personne n'a rien vu et on continue comme si de rien n'était.

Avec la multitude de contrats et pour simplifier le travail administratif notre DRH souhaite dorénavant ne pas interrompre les contrats pendant les congés d'été ou de fin d'année.

Ça tombe bien, pour nous il y avait un côté inhumain et injuste.

Appel d'offres

Actuellement il s'agit d'obtenir le maximum de formations dites « référencées ». En L.R., la configuration semble favorable par la constitution de groupement d'organismes de formation avec l'Afpa et par les formations complémentaires dans chaque centre. En effet, il est demandé à chaque offre un ensemble de formation différentes et complémentaires par exemple il faut avoir pour le second œuvre, électricité et plomberie dans le même centre. C'est la même chose pour tous les lots, l'Afpa serai bien placé pour sa capacité à offrir une diversité importante de plateaux techniques et de savoir-faire.

- Pour Sud : C'est le « job » de la direction de chercher l'activité cohérente avec notre expertise. Le souci pour nous sera de faire respecter la mise en œuvre toujours réalisée avec des bouts de ficelles.

Pour la région Occitanie, l'Afpa répondra à 668 lots. Chaque lot doit être argumenté par un dossier de 30 pages. Ces dossiers seront notés sur 10 dont voici les critères de choix de l'opérateur:

- 40% pour la Pédagogie : 10% Contenus, 10% méthodes, 10% accompagnement des stagiaires et 10% suivi post formation.
- 25% pour la Capacité de mise en œuvre : compétences de l'équipe pédagogique, gestion des RH, moyens techniques et logistiques, ressources et matériel pédagogique.
- 25% pour le Prix
- 10% pour les Partenariats et la démarche qualité : partenariats avec les acteurs économiques et les prescripteurs, démarche qualité.

Tout ceci avant le 17 avril à 12 heures.

Vu la somme de travail pour instruire tous ces dossiers, la filiale « accès à l'emploi » ne suffira pas. Le DR décide donc de solliciter tous les directeurs, tous les managers, si besoin d'utiliser les compétences des AT et même des formateurs sur cette tâche quitte à les remplacer le temps nécessaire.

- Pour Sud : Au plus tôt le cahier des charges est connu par tous, au mieux les prestations seront adaptées. Pour autant l'objectif n'est pas partagé, les formateurs n'ont pas eu accès aux discussions informelles pour la construction de ce cahier des charges, comme s'ils n'avaient rien à dire.

L'intérêt de l'Afpa est que chacun puisse apporter sa pierre à l'édifice commun.

Pour des questions de pouvoir, la direction persiste à laisser les salariés de terrain exécuter ce qu'elle a décidé toute seule.

Ces gestionnaires considèrent que nous sommes coupables du déficit, trop nombreux en CDI, trop chers, ils nous ont réduits à un statut d'ouvrier spécialisé de la formation sans possibilité de réfléchir entre nous sur ce que l'on fait et ce que nous pensons améliorer.

Le jour où nous seront impliqués dans les objectifs partagés, avec une réflexion permanente collective pour trouver les méthodes les plus justes pour un travail de qualité, on pourra dire que les conditions seront réunies pour la réussite de nos missions et de notre avenir.

Même si ce chemin est difficile, il reste une priorité pour vivre et travailler en bonne santé.

SUD FPA 01 48 70 51 68.

Votre contact en région : **06 42 90 09 47**

Le site : sudfpa.net