



# UNIS CRE Rhône-Alpes, 2ème édition de novembre 2018

---

## Quel avenir pour demain ?

Dans cette période de PSE, nous voudrions dans cette déclaration prendre du recul : qu'en est-il des droits du CRE et de ses obligations vis-à-vis des salariés, alors que ce plan social est confronté à une situation chaotique et à un déni permanent d'informations ?

Nous avons vécu l'année 2018 dans l'attente et la crainte des événements qui nous sont maintenant en partie connus. Quelle crédibilité pouvons-nous avoir en tant qu'élus, alors qu'il nous a été refusé pendant presque un an, toute visibilité à court ou moyen terme ? Nous avons subi la préparation masquée d'un plan dont tout salarié connaissait l'existence, puisqu'il a été présenté au conseil d'administration dès avril 2018.

La stratégie générale de la direction a été de ne pas informer les instances du personnel, en contestant ainsi leur statut de médiateurs. En un mot, au-delà de l'aspect juridique qui reste ouvert, ce qui a été mis en cause et sera très difficile à rétablir, c'est la confiance : confiance entre direction et le personnel lui-même.

Face aux échéances de ce PSE qui ne fait que débiter, il nous est donc difficile d'imaginer l'avenir, ou même un avenir pour cette institution qui nous paraît désormais coupée en deux : il y a ceux qui « savaient » dès avril, direction générale et régionale, directeurs de centre qui ont fait remonter les informations utiles aux prises de décisions ; de l'autre côté, la masse des salariés qui ne fait que subir les décisions prises. Il y a bien un déficit de confiance qui sera, très, difficile, à restaurer, la situation de ceux qui restent n'étant finalement à peine plus enviable que ceux qui sont concernés par le PSE.

Il y a là un choix en faveur d'un certain mode de management qui préfère passer en force plutôt que de négocier, de placer le personnel face aux faits accomplis en justifiant les décisions prises par des raisons économiques et stratégiques finalement invérifiables : manque de compétitivité dans des secteurs où les acteurs de terrain constatent une forte demande de formation du côté stagiaires et des entreprises ; une soit disant « vision stratégique » qui consiste plutôt en un repli face aux concurrents du privé.

Pour nous, le choix des postes à supprimer ne solutionnera pas la compétitivité attendue dans les années qui suivent. Bien au contraire, il est à craindre que ce PSE ne soit qu'une première étape dans la destruction de l'AFPA.

Pour conclure, il y aura maintenant et plus que jamais deux AFPA, celle de l'état-major et celle des exécutants. Les ratios après le PSE seront plus que jamais en faveur des premiers : nous aurons encore et toujours une

structure proche d'un ministère et non pas d'une entreprise compétitive.

---

## Les mesures prépa compétences nous sauvera-t-elles ?

Le DR reconnaît que nous n'atteindrons jamais l'objectif fixé de 3400 entrées pour Auvergne Rhône-Alpes à la date finale de la première années expérimentale en mars 2019.

Nous sommes au 12 novembre à 770 entrées réalisées soit 22 % de l'objectif et même si cela repart bien ce mois-ci, ce ne sera pas suffisant (11 % au national).

223 bénéficiaires sont sortis de cette mesure et 82 sont entrés en formation AFPA soit 36,7 %.

L'AFPA peut être considérée comme responsable de la sous activité quand elle déprogramme des entrées et peut être sanctionner financièrement.

---

## Service sourcing et recrutement en souffrance !

Les élus CGT ont dénoncé une qualité de travail empêché pour ces agents. Il y a inadéquation entre leurs tâches effectuées actuellement et la qualité du service rendu aux bénéficiaires. En effet pour 30, 40 ou 50% (le DR n'avait pas les chiffres) des demandeurs de formation, les salariés AFPA peuvent leur faire des propositions de formation, et pour les autres, ils ne peuvent rien leur dire puisqu'il y a une forte baisse des financements de la formation professionnelle en ce moment.

La raison en est la baisse de l'enveloppe des budgets form prof du CONSEIL RÉGIONAL, la fin programmée du FONGECIF et une période de transition de fort ralentissement avant la reprise par la Commission Paritaire Intersyndicale Régionale, le recul de la mise en œuvre de la vague 1 du CONSEIL RÉGIONAL, et une PRÉPA COMPÉTENCES qui s'essouffle dans sa mise en œuvre.

Le manque de solutions a été criant sur le 3eme trimestre.

Les agents AFPA ne supportent pas de ne pas pouvoir répondre aux bénéficiaires sur leurs besoins de formation hors ou dans l'AFPA. Ils ne peuvent effectuer leurs missions de service public.

---

## Situation économique

1) Les Missions Nationales du Service Public sont en baisse sur :

les titres professionnels puisqu'il y a moins de stagiaires,

le nombre d'études réalisées. Un plan de relance va être établi pour la fin d'année avec l'appui des formateurs

sans activité,

la valorisation de certaines actions comme la professionnalisation des jurys n'est pas à jour dans GTA.

2) la subvention du CONSEIL RÉGIONAL est en baisse à cause de CARED qui ne sont pas ouverts. La demande de financement de l'hébergement/restauration pour 2019 sera déposée dans les semaines à venir. Les appels d'offre sont aussi en baisse, car la mise en œuvre de la vague 1 « traîne ».

3) Prépa compétence, l'objectif ne sera pas atteint.

4) Les AIF individuelles avec POLE EMPLOI sont en hausse ce dernier mois, il faudrait que ce rythme continue jusqu'à la fin d'année pour pouvoir envisager d'atteindre l'objectif du CA de 7 698 K€.

5) Le programme migrants/réfugiés ne sera réalisé qu'à 50%. Le DR reconnaît que le chiffre annoncé sur le budget initial a été gonflé par l'AFPA nationale et qu'ils savaient depuis le début d'année qu'ils ne le réaliseront pas en région.

6) Le DR dit ne pas pouvoir nous communiquer le nombre d'entrées sur le PIC car elles ne seraient pas séparées d'une AIF classique. La délégation CGT pense qu'il est possible de le déterminer puisque même les correspondants de Pôle Emploi envoient systématiquement les demandeurs d'emploi sur prépa compétence pour être sûr d'obtenir à la suite le financement sur le PIC pour une formation qualifiante.

La CGT rappelle que c'est un financement prévu à 4 500 € en moyenne par personne. Le problème est qu'il faut maintenir des plateaux techniques dans les centres pour permettre aux bénéficiaires de Prépa compétence de visiter les ateliers et avoir envie de réaliser la formation à l'AFPA.

---

## Point RH

### DÉCLARATION CGT

#### Critères d'inscription sur la plate-forme d'activité pour les formateurs

Est-il normal que le « cœur de métier » soit pris comme seul indicateur de l'activité réelle du formateur pour déterminer la sous-activité ?

De nombreux formateurs ont accepté des missions parfois longues, sur des domaines nouveaux et essentiels à l'activité de l'AFPA : PIC et accompagnement...

Doivent-ils être considérés comme étant en sous-activité, au risque de voir leur mission interrompue ? Est-ce une manière de valoriser leur engagement sur ces missions ?

Alors que l'AFPA est reconnue dans sa fonction de bureau d'étude, qu'en est-il de la participation aux études nationales, dans l'évaluation de la sous-activité ? La participation aux études fait partie du cœur du métier du

formateur ; celui-ci est indispensable à leur réalisation, sous l'encadrement d'un IF. Cette participation est trop souvent considérée comme un pis-aller par rapport à la production, voire un remplissage des périodes d'inactivité.

La définition de la sous-activité est importante parce qu'elle a aussi permis de supprimer de nombreux postes sans considérer les missions affectées aux formateurs qui travaillent souvent en pleine activité, mais masquée. Il est impératif de tenir compte des périodes d'étude, afin de ne pas inscrire les formateurs sur la plate-forme d'activité.

---

## GPECC et évolution des emplois :

Pour la CGT, la GPECC et l'anticipation sur l'évolution des emplois sont de la responsabilité des dirigeants AFPA afin de permettre aux salariés d'avoir une vision à moyen et long terme pour demander la formation utile pour l'atteinte des compétences nécessaires au rebondissement sur les nouveaux métiers de demain.

Le DR a essayé de faire porter sa responsabilité à la commission formation du CRE en lui demandant de faire des propositions sur le plan de formation. Les élus ont rappelé que ce n'est pas de sa responsabilité.

C'est bien l'employeur qui a une obligation de maintien voire de développement des compétences pour permettre à chaque salarié d'évoluer sur d'autres postes (avant de subir le PSE, par exemple). C'est aussi le DR qui s'était engagé à faire un FOCUS sur les salariés les plus en fragilités du fait qu'ils ne sont pas partis en formation depuis plusieurs années.

Donc à la DR de régulariser cette dérive

---

## CONTACTS CGT

Représentante Syndicale au CRE

Mylène CHARRE

Les élus CGT au CRE

Lionel SORLIN

Valérie STEFANINI

Régis LECU

Déléguée Syndicale Régionale

Carmela BAFFIERA



Non à la fermeture du Centre AFPA du Puy-en-Velay  
CRE Rhône-Alpes novembre 2018

Partager sur Facebook

Twitter

•  
•