

Réunis en droit d'expression le 17 décembre 2015, les salariés des centres de Nancy, Pompey, Transitions et Direction régionale ont fait part de constats et de questionnements que nous vous transmettons ici, regroupés en rubrique :

1- Concernant les Assistantes Techniques :

- Elles travaillent à flux tendu et/ou en sous-effectif, ce qui entraîne des dysfonctionnements à tous les niveaux de l'organisation, de l'ouverture des formations jusqu'à la facturation (les services de facturation sont contraints à faire de la collecte de pièces qui ne peuvent être fournies à temps).
- De plus les effets négatifs des surcharges de travail entraînent des arrêts de travail, pour lesquels les remplacements ne sont pas systématiques, ce qui amplifie les dysfonctionnements :

Les salariés demandent :

- une évaluation de l'écart entre les HTS produites et celles valorisées et facturées en 2014 et 2015
- la création de postes d'Assistants pour renforcer les équipes
- la finalisation des recrutements en court. Le poste de Pompey est ouvert. Le salarié en poste CDD a postulé. Qu'attend-t-on ?

2- Sur la précarisation des emplois et l'augmentation des CDD :

Le recours aux CDD provoque des désorganisations, chaque nouvel arrivant nécessitant de reconduire une phase d'accompagnement et de formation plus ou moins bien faite selon les disponibilités du moment des managers.

L'information/ formation minimum préalable de ces nouveaux arrivants n'est parfois faite qu'au dernier moment, c à d le jour de leur arrivée.

Il n'existe pas de livret d'accueil opérationnel pour les nouveaux salariés.

Les moyens minimum de communication (téléphone, ordinateur) ne sont pas systématiquement fournis aux CDD par l'AFPA.

Des salariés exerçant depuis plusieurs années en CDD sont jugés inaptes lorsqu'ils postulent de CDI.

Les salariés demandent :

- Que les capacités pédagogiques et d'accompagnement soient vérifiées avant la prise de poste.
- Qu'un livret d'accueil facilitant l'intégration des nouveaux arrivants soit mis en place.
- Que les essais professionnels soient ouverts aux CDD dès que possible et que le positionnement sur des essais professionnels soit réalisé au plus proche des compétences exercées.
- Que le 1^{er} niveau de formation soit réalisé avant le démarrage de l'action, évitant une forme de travail masqué par des temps de préparation ou de bilan effectués hors contrat.
- Que les CDD disposent des mêmes moyens que les CDI.

- Que les CDD soient informés le plus tôt possible des possibilités d'évolution professionnelle et d'intégration à l'AFPA (ce qui impose d'avoir accès aux outils de communication interne RH et une information exhaustive sur les procédures de validation interne des compétences-essais professionnels).
- Que le 1^{er} relais du CDD soit un manager disponible, bienveillant et à l'écoute des besoins.
- Qu'une revue des CDD soit réalisée mentionnant le nombre de contrats, la durée d'activité à l'AFPA, et que les perspectives d'évolution à l'AFPA leurs soient communiquées.
- Que les salariés en CDIC actuellement sur Transitions soient intégrés en CDI conformément à l'engagement pris par le niveau national.

3- Sur l'organisation RH dans le contexte actuel de restructuration et d'organisation en grande région

Les salariés expriment leur insatisfaction sur le fonctionnement de la ligne RH : l'actuelle organisation semble centraliser l'information et les questionnements au niveau de la grande région, mais les réponses n'arrivent pas aux salariés. L'organisation de la grande région reste floue, certains postes sont ouverts mais les réponses ne sont pas apportées aux candidats qui ont postulé, les intéressés apprennent que le poste est pourvu alors qu'ils n'ont même pas eu de retour suite à leurs entretiens, des missions sont prolongées, certains salariés travaillent sans avoir reçu leur contrat... Les recrutements par l'externe sont perçus comme une non reconnaissance des compétences et des capacités des actuels salariés.

Les salariés demandent :

- Des organigrammes stabilisés indiquant le « qui fait quoi ».
- De conduire une réelle GPEC privilégiant l'évolution des compétences existant à l'interne. Les délais longs constatés entre l'ouverture de postes et le moment où ils sont pourvus permettraient souvent d'anticiper des perfectionnements pour des salariés volontaires.
- Des interlocuteurs RH en responsabilité dans les centres, et non des relais de transmission à un niveau supérieur.
- La transparence des recrutements trop souvent assimilés à de la cooptation.
- Une mise à plat des fiches de postes parfois inexistantes ou obsolètes et leur réécriture.
- Que les contrats de travail soient signés dans les délais légaux

4- Sur l'organisation et la logistique :

Devant la diversification des demandes de formation des commanditaires et de la généralisation de leur délocalisation, les salariés déplorent des manques d'organisation et d'anticipation qui les mettent dans des situations d'urgence compromettant le bon démarrage et le bon déroulement des formations.

Les salariés demandent :

- Que la faisabilité des engagements à prendre soit vérifiée avec les personnes qui en seront les acteurs
- Qu'une revue logistique associant le(s) formateur(s) concerné(s) soit systématisée avant le démarrage des actions. Cela évitera des dysfonctionnements dus à des démarrages prématurés, ou un investissement temps trop important de la part du formateur en début

d'action (pour palier des manques comme la préparation des plateaux techniques par exemple).

- Que les formateurs soient associés en amont aux projets et aux programmations,
- Que les moyens nécessaires au bon déroulement d'une formation, conformément à nos référentiels soient disponibles au démarrage de l'action.
- Que l'on établisse un inventaire des moyens et que l'en recherche la mutualisation
- Que le mode d'expression des besoins en matériels, actuellement contraint par la procédure de budgets prévisionnels d'investissements soient redéfini et permette une réactivité indispensable à l'évolution de nos marchés.

5- Sur la certification :

Les formateurs constatent un glissement de tâches et de responsabilité des RF/managers concernant la mise en place des examens, ce qui leur pose problème devant la multiplication des tâches qui leur incombent (et qui est amplifié par le niveau d'indemnité des jurys !...)

Ils demandent :

- que l'on arrête de déléguer aux formateurs des tâches relevant de la responsabilité du manager, tout particulièrement dans le domaine de la certification.
- qu'une attention soit portée à la rémunération des jurys mais aussi au traitement administratif du versement de leurs indemnités (en lien avec la surcharge de travail des Assistantes Techniques...)

6- Sur le management :

Les salariés s'interrogent sur la plus-value et la moins-value apportée à leur travail par les managers et déplorent une dégradation du dialogue et des relations.

Ils demandent :

- De connaître les critères objectifs de recrutement des managers
- Que soient listées les responsabilités et tâches qui leur incombent.
- Que les managers ne soient pas que des gestionnaires de production, mais des responsables de formation impliqués dans la qualité du service rendu.
- Qu'ils bannissent le « je ne sais pas », le « je ne peux pas », et qu'ils apportent des solutions au lieu de se défaire vers d'autres interlocuteurs.
- Qu'ils soient formés à la prévention des RPS
- Qu'ils aient une attitude bienveillante et facilitante favorable, à un réel dialogue social.
- Que le management se recentre sur la qualité et réinvestisse dans des collectifs au service de cette qualité

Les salariés souhaitent également connaître la date de dégel de salaires.