

CSEC extraordinaire

18 février 2022

Compte rendu CGT

- 1 - *Egalité : c'est donner la même chose à tous*
- 2 - *Équité : c'est être juste en chaque situation*

Stéphane Hessel

Après le départ précipité du DRH National il y a quelques jours, l'intérim est aujourd'hui assuré par la Directrice générale et le Directeur général délégué, Guillaume Rauffet, en attendant le recrutement d'un nouveau DRH.

La DRH par intérim (DG) directrice générale a convoqué un CSEC extraordinaire, pour nous présenter un « nouveau » bilan de la NAO 2021, ainsi qu'une information sur les promotions des formateurs 9. La DG reprend donc la main sur ces 2 sujets majeurs, sources de mécontentement pour de nombreux salariés.

Pour la CGT, les « aménagements » proposés ne règlent pas le fond : une grande partie des salariés reste exclue de ces augmentations qui n'ont toujours rien de générales ! L'inégalité de traitement, validée par les signataires de la NAO - direction et organisations syndicales – restera donc malheureusement la règle ! Sauf si l'action en justice prévue en avril en décidait autrement. La CGT espère qu'en 2022 le règne des petits arrangements laissera la place à des mesures collectives basées sur l'égalité et sur l'équité. C'est de cela dont nous avons avant tout besoin pour reconstruire des collectifs et travailler tous ensemble.

Nouveau bilan NAO 2021

La Directrice générale et le DGD nous ont présenté de concert un « nouveau bilan de la NAO 2021 » qui annule et remplace le précédent. Mais pourquoi donc un « nouveau » bilan ? Parce que l'accord avait besoin d'une « traduction » car il est mal écrit ! Le nouveau bilan est donc le résultat de cette « traduction ». Conclusion : la rédaction de l'accord signé par la direction et 3 OS était donc inapplicable en l'état.



➤ LES MESURES COLLECTIVES

Sont concernées par les « **augmentations générales** » (AG) toutes les personnes présentes avant le 1^{er} janvier 2020 et présentes en 2021, y compris les CDD. **Seront régularisées** les personnes qui étaient présentes en novembre, mais également celles qui étaient là en mai, en juillet... L'AFPA va recontacter les 400 personnes qui ne sont plus dans les effectifs. **La régularisation interviendra en mars**, si les équipes paye parviennent à faire ce gros travail, qui demande aussi un recalcul de l'indemnité de précarité. Après une fin de CDD, les personnes ayant perçu une AG qui reviennent à l'AFPA, garderont le bénéfice de cette augmentation, intégrée dans l'outil RH. Seront également rattrapés les CDD qui ont basculé en **intérim** en 2021.



Ne bénéficieront pas des « AG » : les salariés ayant eu une promotion de plus de 5%, les classes 15 à 17, les salariés en DTFC, les personnes ayant un nouveau contrat en 2020 et 2021 (CDI et CDD).

La proportion de salariés bénéficiaires de l'AG passe ainsi de 50,8% à 74%.

Une « traduction » bienvenue pour les signataires de l'accord qui se réjouissent en séance de ces nouveaux chiffres ! **La CGT ne peut évidemment pas se satisfaire de ce « bricolage » qui ne résout en rien le problème de fond : 25% des salariés sont toujours exclus de ces augmentations dites « générales » au mépris de l'égalité de traitement !**

La CGT considère que le terme de **traduction** est inapproprié, il s'agit plutôt d'une interprétation de l'accord ! Nous avons rappelé qu'à la lecture du projet d'accord nous avons demandé de réécrire une partie du texte (remplacer le « *sous contrat depuis le 1^{er} janvier 2020...* » par « *sous contrat au 1^{er} janvier 2020* ». Car « *sous contrat depuis le 1^{er} janvier 2020...* » peut signifier que seuls seront augmentés les salariés embauchés depuis le 1^{er} janvier 2020... et pas les autres !!! Nous avons

alors reçu une fin de non-recevoir du DRH ! Une des raisons – mineures toutefois – qui nous a conduit à ne pas signer.

Avant d'apposer une signature qui nous engage, nous prenons toujours le temps d'analyser les textes proposés. Dommage d'en arriver là, car après des années de gel des salaires, **une augmentation générale pour toutes et tous aurait été le meilleur moyen pour la direction de donner un signe positif, sans exclure quiconque !**

Nous avons à nouveau demandé **la répartition des AG, ainsi que des mesures individuelles, entre les CDI et les CDD.** Toujours **pas de réponse**, une question peut-être gênante?

Du coup, qu'est-ce qui fait foi ? l'accord signé ? ou la « traduction » de la direction ?

Pour nous, aucune ambiguïté, c'est bien le texte de l'accord signé qui fait foi.



➤ LES MESURES INDIVIDUELLES

Nous avons découvert dans le précédent bilan **des mesures non prévues dans l'accord**. Si les ajustements de salaires relèvent bien de l'article 4 (201 554 € distribués / 200 000 prévus) et les promotions de l'article 7 (292 137 € distribués / 300 000 prévus), rien n'est indiqué dans l'accord pour les **AI** (285 015 € distribués) et pour les **Primes** (210 724 € distribués). Comment la Direction justifie-t-elle ces mesures ?

Réponse de la Directrice générale : « *on va changer le titre de la présentation car en effet, ce n'est pas dans l'accord NAO. Ce sont des mesures unilatérales de la direction* ».

Etrange réponse ! En guise de justification, il suffit donc de modifier ce qu'on a écrit ! Une nouvelle forme de « traduction » ?

Mais, nous assure le DGD, « *à aucun moment ces mesures individuelles ne sont venues diminuer l'enveloppe* » consacrée aux NAO.

Pour la CGT, se pose **la légitime question de la loyauté des négociations**, si des mesures salariales peuvent être décidées unilatéralement par la direction.



L'enveloppe « augmentations individuelles » est destinée à reconnaître l'engagement mais aussi la performance des salariés ; l'enveloppe « primes individuelles » est destinée à valoriser l'engagement soutenu de salariés dans le déploiement du plan de transformation, précise le bilan. **Sur quels critères ont été décidées ces AI et primes**, alors qu'il n'y a pas eu d'évaluation de la charge de travail à ce jour...), et à quel moment (entretiens individuels) ? D'autre part, pourquoi y-a-t-il autant **d'écarts entre les régions** (diapo 25) ?

Par exemple :

AURA 606 salariés : MI = 14,9% (+ 61% AG)

Normandie 414 salariés : MI = 26,8% (+ 76% AG)

La Directrice générale cite les revues du personnel et entretien annuels comme des occasions d'évaluer le travail des salariés et constater que les personnes sont allées au-delà des attendus. **La charge de travail n'est pas le seul critère**, tous les critères qui fondent une relation professionnelle / savoir être, transparence, technicité, etc. sont pris en compte par le manager. **Si un manager n'attribue pas d'AI ou de prime, il doit s'en expliquer auprès des salariés concernés.**

Message reçu : les salariés qui n'ont pas eu de primes ou d'AI iront donc demander des explications à leur manager, si ce n'est déjà fait. Mais pas de réponse précise sur les critères retenus.





Concernant les **différences entre régions**, la DG précise que les enveloppes ont été réparties en fonction des effectifs. Ensuite, chaque direction propose une répartition. Certaines directions ont choisi de concentrer les mesures sur un nombre moins important de salariés. Pour plus de détail, la DG nous dit que cette question a lieu d'être investiguées dans les CSE.

En clair : **certaines régions ont attribué moins de primes et d'AI, mais avec de plus gros montants.** Où est l'équité entre régions ? La CGT ne manquera pas de demander des explications aux Directeurs régionaux.

Pourquoi le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (EPFH) est-il dans ce bilan ? C'est un sujet à part entière, qui relève d'un accord spécifique et qui devrait être traité dans le suivi de l'accord EPFH 2021 ou traité en CSEC dans le cadre de la politique sociale.

La CGT demande de le retirer du bilan NAO.

Est-il normal que la direction fixe un **seuil de 5% d'écart en dessous duquel la direction ne supprime pas l'écart**, alors qu'il s'agit bien sur ce sujet de suppression des écarts ? Dans l'accord EPFH, rien n'a jamais été écrit sur le fait que seules les femmes ayant plus de 5% d'écart auraient un rattrapage. Ce seuil de 5% pour l'égalité pro maintient un écart ... alors que cette mesure est prévue pour supprimer les écarts.

On constate dans le bilan un rattrapage de 2 € pour certaines salariées : la direction n'a-t-elle pas honte ? quelle explication en donnez-vous ?

Pour la DG, pas de honte, l'accord a été appliqué. « *Ce n'est pas nous qui définissons les 5% mais le budget, les 200 000 € sont définis dans l'accord* ». Après une question de SUD sur les 2€ de rattrapage – une erreur ? - et des explications plutôt nébuleuses sur la méthode de calcul utilisée par la direction, la DG va revoir le sujet et reviendra vers les élus.



Enfin, la CGT a demandé **combien de salariés n'avaient finalement rien eu du tout** ? Certains ont d'ailleurs cumulé plusieurs mesures : AG et/Al et/ou primes...

La DG ne sait pas mais elle trouve qu'effectivement ce serait bien de nous donner le nombre de personnes qui n'ont rien eu du tout.

Nous aussi !

Nous aurons l'occasion de revenir sur cette NAO 2021, dans les CSE régionaux.

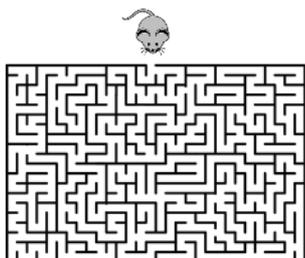
La CGT aurait apprécié que la direction générale propose une « traduction » de l'accord qui aurait permis à toutes et à tous, quel que soit le statut, de bénéficier de l'augmentation générale. Ce n'est pas le cas. Comme nous vous l'avions annoncé, la justice est saisie et l'audience fixée au 6 avril. A suivre !

Le nouveau bilan de la NAO transmis par la direction est sur notre site en cliquant [ici](#).



Point d'information sur l'évaluation et les promotions des formateurs (classe 9)

La direction avait présenté au CSEC de mai dernier ses nouvelles règles d'évaluation et de promotion des formateurs, via le dispositif *Trajectoire formateur*. La CGT avait alors fortement insisté sur les règles d'évolution des formateurs, qui d'années en années avait été biaisé par les directions successives, pour des raisons budgétaires. Résultat : nombre de formateurs en ont fait les frais, en restant bloqués en classe 9, alors qu'ils mettent en œuvre les compétences attendues en classe 10.



Le passage au compte-gouttes en classe 10 a également créé de flagrantes inégalités de traitement : dans les équipes se côtoient pour une même activité des classes 10 et des classes 9, bonjour l'ambiance ! Certes, l'argent ne fait pas tout mais après des années de gel des salaires, le pouvoir d'achat en a pris un sacré coup !



La première mise en œuvre de la direction clarifiait en partie la question du parcours de formation pour les nouveaux embauchés, via le dispositif Trajectoire formateur, exigé par l'Afpa pour devenir formateur expert. Mais, sur la question du rattrapage des formateurs bloqués en classe 9 avant ce nouveau dispositif, rien de concret, hormis que les plus anciens seraient rattrapés en priorité, mais pas tous, parce qu'on n'a pas assez d'argent, vous comprenez, Bercy, les contraintes budgétaires, etc.

Dans le cadre de la NAO 2021, un certain nombre de formateurs – combien ? on ne sait pas – ont été promus, avec une rétroactivité à juillet 2021, à condition d'avoir suivi Start formateur et Formateur expert.

Bref, avec des règles dévoyées, imprécises ou manquantes, difficile de s'y retrouver et surtout de faire valoir ses droits !

Pour la directrice générale, tout ça n'est pas assez précis et cadré, alors elle nous a présenté des nouvelles... nouvelles règles ! Son objectif : rattraper les formateurs coincés en classe 9, ce qui n'a plus lieu d'être à l'avenir... tout en précisant qu'« on ne pourra pas tout faire en même temps », Bercy, toujours Bercy...

Le calendrier de rattrapage concerne 585 formateurs CDI classe 9 :

- ✓ Campagne 2022 : « rattrapage » des 105 formateurs ayant 5 ans d'ancienneté et plus
- ✓ Campagne 2023 : « rattrapage » des 154 formateurs ayant 3 et 4 ans d'ancienneté
- ✓ Campagne 2024 : process de promotion habituel

Le rattrapage ne sera pas conditionné au passage par Start Formateur et Formateur expert, mais il faudra quand même y passer et faire les formations si nécessaire, mais ensuite.

Pour les nouveaux embauchés, le passage en formateur expert (classe 10) sera automatique au bout de 3 ans maximum. Si le parcours est terminé avant ces 3 ans, le passage est possible. La DG veut inverser la tendance : la pression était portée par les formateurs qui avaient « la carotte du passage en classe 10 ». Là, on inverse les choses : la pression sera sur les managers qui devront accompagner les formateurs pour la mise en œuvre du parcours. Ce qui est très différent, selon elle. Pour le passage à Formateur Conseil, la promotion ne pourra se faire que là où il y a un besoin dans l'organisation, selon la DG. Donc pas d'automaticité et une question qui se pose : sur quels critères un DC va-t-il décider du besoin ? Les situations des formateurs en attente d'un passage en classe 11 doivent être réglées avant fin 2022.





La DG annonce qu'elle souhaite réfléchir à une **progression du Formateur Expert vers autre chose que Formateur Conseil**, dans le cadre de la GEPP. Une classe intermédiaire ? Ou une classe 11 avec d'autres compétences mises en œuvre ? **A suivre.**

Et pour les CDD ? La DG répond, qu'il faudra en reparler, notamment ceux qui ont un « *historique* » avec l'AFPA. Le sujet sera vu dans le cadre d'une réflexion en cours sur la dé-précarisation et d'un projet, à venir. Pour 2022, les CDD devraient être inscrits dans le processus.

La CGT rappelle à la DG que l'AFPA a perdu en cassation sur le remplacement de formateurs 10 par des formateur 9 en CDD. La DG compte-telle dorénavant respecter la loi ?

La DG est prête à y réfléchir, il faut que l'AFPA ait un processus clair.

Pour la CGT, le rattrapage présenté, même s'il permet de reconnaître les compétences mises en œuvre par les formateurs, va créer des inégalités supplémentaires, car **il ne tient pas compte de l'ancienneté...** Certains sont passé Expert en 2021, sans passer par Trajectoire formateur, et ont eu une promotion Start, avec effet rétroactif à juillet 2021. Ce qui n'est pas prévu pour 2022 et 2023 ! La promotion a été validée pour nombre de formateurs par leur manager, notamment dans les entretiens annuels, mais n'a pas été faite faute de budget. Ce sont ces situations injustes qui doivent être compensées, avec une rétroactivité.

La DG indique ne pas y avoir réfléchi à ce jour. Elle a bien entendu la demande, et propose de recenser les personnes pour lesquelles c'est inscrit dans l'entretien et regarder les choses de façon plus précise.

Le dossier n'est donc pas clos, la CGT reviendra vers la direction générale pour avancer sur les différentes demandes : rétroactivité pour les formateurs qui auraient dû évoluer depuis plusieurs années, remplacement des formateurs pour leur permettre de suivre leur formation, formation des CDD et embauche sur la classe correspondant réellement aux activités exercées.

Calendrier des CSEC ordinaires et des CSSCTC 2022

CSEC : 30 et 31 mars – 29 et 30 juin – 28 et 29 septembre – 7 et 8 décembre
CSSC-C : 1^{er} mars - 9 juin - 8 septembre - 17 novembre

Vos élus CGT au CSEC - Titulaires

Véronique Jouffrillon (NA) – Lydia Yung (GE) – Thierry Berrone (Occitanie) - Dominique Bilcocq (Siège) – Catherine Ribot (HdF) – Thierry Vallet (IDF) – Gérard Espert (PACA) -

Vos élus CGT au CSEC – Suppléants

Nadège Daoudal (Normandie) – Hamid Ben Abdelhak (HdF) – Hamdi Habita Messad (AURA) – Alban Lerousseaud (NA) – Gilles Baccale (IDF) – Dominique Noël (Bretagne) – Eric Martin (GE)

Représentant syndical : Yann Cherec (Bretagne)

