



SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL DES ETABLISSEMENTS AFPA

13 Place du Général de Gaulle
93108 Montreuil Cedex
Tél : 01 48 70 53 07
permanence@cfecgcafpa.org

www.cfecgcafpa.org

www.cfecgc.org

Rencontre DG / Organisations syndicales : Réunion de travail du 08 mars Sur les conséquences du plan 500 000 sur les métiers d'appui

A - Préambule : Cette rencontre avait pour but d'essayer de dresser une prospective des conséquences du plan 500 000 sur les métiers d'appui. Le DRH, M DUFOIX, dirigeait la réunion accompagné de Me TIRILLY, DRHRS

En préambule lors d'un tour de table, la CFE CGC a voulu rappeler brièvement, différents points :
Qu'en tout état de cause, même si l'objet de la réunion prêtait à un problème précis évoqué dans le titre, il fallait néanmoins tenir compte d'un sentiment d'ambiance dégradée et d'absence de perspectives encourageantes sur la teneur des métiers concernés. A ce sujet :

- **La CFE CGC a rappelé notre intervention lors du CCE de juin 2015 qui pointait les inégalités statutaires des classes 6, 7 et 8, ainsi que sur les procédures de type "One Shot".** "La procédure baptisée « one shot » à savoir le positionnement des AT (réf : classe 6) sur une classification supérieure (classe 7) pour celles qui avaient cinq années d'expérience, crée une discrimination subie par les autres alors même que les tâches, les activités, les responsabilités, les intitulés de poste, les lieux d'exercice, restent identiques. Deux niveaux d'emploi sont créés sans que l'un ne trouve son origine dans aucun des textes régissant le personnel Afpa, notamment dans la grille de classification examinée en CPNIC conformément aux articles 21 et 49 de l'Accord du 4 juillet 1996. Voir notre déclaration complète sur site www.cfecgcafpa.org en rubrique CCE juin 2015.

- **La CFE CGC a rappelé que sur certains types de métiers d'appui** des configurations d'autonomie complète et de responsabilités importantes légitiment l'étude d'un passage éventuel au statut de cadre.

- **La CFE CGC a rappelé aussi l'initiative portée un collectif et signé par 200 AT qui a ce jour n'a pas eu de réponse ni d'étude favorable à ce jour.**



**Rencontre DG / Organisations syndicales : Réunion de travail du 08 mars
Sur les conséquences du plan 500 000 sur les métiers d'appui**

B - Le constat de la DRH a porté sur ces différents points :

- 1 - Hypertrophie de la complexité informatique
- 2 - Retard bénéfique du recrutement sur le plan 500 000 qui finalement nous permet de mieux nous préparer à ce plan
- 3 - Evolution du métier en termes de complexité concomitante à l'augmentation de la perte de sens. Aux yeux de la direction, cela entraîne l'obligation de faire un constat sur le métier. Des réunions en cours permettent de faire une estimation des besoins quantitatifs et en volume des besoins des AT : beaucoup d'entre elles demandent que les outils de contrôle soient mieux conçus.
- 4 - Constat global d'un antagonisme entre les outils des Conseils Régionaux tous différents les uns des autres. Demande de la CFE CGC d'intervenir auprès des instances paritaires et notamment de l'ARF pour faire part l'incongruité et de la perte d'efficacité globale à cumuler plusieurs systèmes d'informations sans aucune capitalisation.
- 5 - Nécessité d'avoir une vision prospective de ces emplois dans le futur. Nécessité d'identifier les personnes qui font plus de tâches, qui sont plus polyvalentes et correspondent à une classe supérieure
- 6 - Besoin d'analyse sur la très grosse différence de liens qui peut exister dans les relations avec les MF suivant les centres, les régions.
- 7 - Analyser la surcharge de travail due aux mandataires.

C - Un débat avec les OS s'en est suivi. Il a porté sur :

- 1 - Le devoir d'avoir une approche systémique pour mieux analyser ces métiers qui sont en pleine évolution et qui seront encore impactés dans les années qui viennent par l'évolution technologique.
- 2 - La nécessité de recréer des liens professionnels, des collectifs de travail pour contrecarrer la perte de sens dans celui-ci.
- 3 - Le fait de ne pas calculer les besoins RH en fonction des volumes HTS car plus les formations sont courtes, plus elles nécessitent autant sinon parfois plus de charge technico administrative - ce constat étant valable en tout
- 4 - Le besoin d'avoir des ITINERANT(E)S AT sur la base du volontariat

D - Nous avons assisté ensuite à la présentation d'un Powerpoint sur un état des lieux "AT" au 31 12 2015

**448 AT - 96 % de femmes - 49 ans de moyenne d'âge - 18 ans de moyenne d'ancienneté
21 CDI en moins de 2013 à 2015 - 37 CDD en plus**

**Nombre de stagiaires en moins durant cette période : - 9,6%
Nombre de formateurs en moins durant cette période : - 6 %**

23 % en classe 6 - 75 % en classe 7

Jours de formations : 912 en 2015 - 1448 en 2014 - 554 en 2013



**Rencontre DG / Organisations syndicales : Réunion de travail du 08 mars
Sur les conséquences du plan 500 000 sur les métiers d'appui**

Mobilité professionnelle :

166 mobilités entre 2011 et 2015

- 27 % vers Assistante Sourcing Recrutement
- 14 % vers Assistante Commerciale
- 13 % vers l'équipe de gestion régionale
- 9 % vers assistante de direction
- 4 % vers formateurs

Expression de groupes de travail : Difficultés de s'adapter aux logiciels - Evolution de ceux-ci avec des fréquences de plus en plus raccourcies.

E - En regard de ce constat, la DRH a exprimé des points d'amélioration qui sont en cours ou sur le point de l'être :

- Amélioration de l'activité sans Valeur Ajoutée
- Introduction de tablettes pour les signatures des états de présence ce qui permettrait de supprimer les scan (expérimentation en cours)
- Echange avec les financeurs pour une meilleure articulation du SI et éviter les multiplications de saisies
- Volonté d'une diminution du reporting dans le plan 500 000
- Travaux avec le CNAM : analyse des activités des AT à partir d'un collectif métier pour aboutir à une amélioration organisationnelle
- Au niveau régional, des initiatives voient le jour : démarche intitulées " mieux travailler ensemble en Bretagne"
- Développement du plan de formation est incontournable sur 2016
- Analyse des bonnes pratiques
- Réactualisation du référentiel emploi à mettre en œuvre

F - Conclusion :

La réunion a permis effectivement d'aborder et de dresser une photographie d'un métier, très diversifié, multitâches et certainement en proie à des évolutions encore importantes dans les années qui viennent. Néanmoins, nous pensons que la perte de sens et d'épanouissement couplées à une perte de reconnaissance est également tributaire des points évoqués dans notre préambule. L'un ne va pas sans l'autre pour retrouver des perspectives d'avenir et de mieux être au travail dans nos centres de production.

Prochaine réunion : le 09 mai 2016