

CFE-CGC NEWSLETTER



LE POUVOIR D'OSER!

Numéro : Mars 2019

ACTUALITES

L'actualité du PSE ?

Le projet de transformation
présenté au CCE p2

Le rapport de l'ICCHSCT p2

Nos propositions/actions p3

ZOOM SUR LA FONCTION
COMMERCIALE p3

L'ACTUALITE DU PSE ET DE L'ACCORD DE METHODE

La date limite pour la négociation du PSE était fixée initialement au 6 mars, mais une proposition d'accord de méthode a eu pour effet d'envisager la prolongation de ce délai au 29 mai.

Pour cela il fallait un accord majoritaire, c'est-à-dire qu'il soit signé par des OS représentatives dont le total des voix obtenues en 2013 représente plus de 50% des électeurs.

Il a été signé par la CFDT et FO qui ensemble représentent 47,7%, ce n'est donc pas suffisant. La direction se trouve donc obligée de remettre un document unilatéral à la Dirrecte le 7 mars ; la Dirrecte le refusera très certainement pour des problèmes de forme. Ou peut-être une annulation politique ?

Et ensuite ? Il se passe quoi ?

Le projet d'accord de méthode a clarifié les positions des 4 OS représentatives. C'est un bon point. **2 ont fait demi-tour, 2 campent sur leurs positions tout en continuant leurs surenchères.** Par contre avec une CFE CGC représentative, l'accord aurait été majoritaire. CQFD. Maintenant il manque un joueur autour de la table de négociation sociale qu'ils ont transformé, durant 4 mois, en **partie de poker menteur sur le dos des 6341 salariés** CDI de l'AFPA et des CDD : la DIRECCTE (et la justice mais comme son temps est trop long, on la laisse de côté pour l'instant).

L'opinion de la CFE CGC : compte tenu de l'impasse, il faut :

➤ **Soit** soumettre le PSE « dur » à la DIRECCTE pour avoir les corrections à faire. En parallèle, la direction doit négocier un bon accord de méthode avec la CFDT, FO, **la CFE CGC** et tous les autres syndicats représentatifs ou non qui le souhaitent.

➤ **Soit** prendre le « risque » de le soumettre à un référendum

➤ **Soit** « Dissoudre l'assemblée » (c'est comme ça que ça se passe dans toute démocratie sociale) pour provoquer les élections professionnelles sur la base d'un accord de méthode négocié pour un futur assuré à l'Afpa. Le résultat présenterait ce que veulent les salariés en donnant une vraie vision de la représentativité, 2019 et non 2013, et validerait les orientations qu'ils souhaitent : entériner la liquidation définitive à 3 ans de notre EPIC et de ses filiales ou lui donner un avenir (appelons un chat un chat)

« La véritable folie c'est de répéter sans cesse les mêmes actions
et d'en attendre un résultat différent » (Albert Einstein)

LE PROJET DE TRANSFORMATION PRESENTE AU CCE

Les élus du CCE ont choisi un cabinet d'expertise l'APEX. Ils pointent les erreurs des documents présentés par la direction mais alertent surtout sur l'irréalisme de ce plan.

Pas de développement commercial

« Globalement, ce projet est un plan de réduction des coûts et du périmètre de l'AFPA notamment en matière d'activité et de présence territoriale (fermeture de 38 centres sur 166). Aucun rebond commercial n'est envisagé, alors même que la « structure » de l'AFPA entraîne un effet de taille important. » (Apex)

Certes il faut baisser les charges de masse salariale mais aussi de fonctionnement, mais sans développement commercial parallèle, le retour à l'équilibre en 2020 est compromis.

Lors du CCE sur la situation économique une baisse du chiffre d'affaires a été annoncée pour 2018 mais aussi pour 2019.

Nous vous proposons ce mois-ci un zoom sur la fonction commerciale.

Un doute sur la capacité de la direction à gérer cette transformation

« La déclinaison opérationnelle du Plan se traduit par des chantiers tous azimuts (organisation, RH/métier, conception des formations, développement, immobilier, Village AFPA...). Au vu des précédents plans, de l'organisation, de la culture managériale, la question de la capacité à mettre en œuvre tant de chantiers se pose. Il conviendrait certainement de fixer des priorités majeures. » (Apex)

Nous en doutons également tant les chantiers annoncés sont multiples mais sans axe stratégique clair.

Comment redresser l'EBE sans envisager d'autres ressources que celles que l'on connaît aujourd'hui, sans définir de stratégie de développement hors MNSP ?

Le cabinet s'interroge et nous aussi sur la rentabilité d'afpa Village.

LE RAPPORT DES EXPERTS DE L'ICCHSCT

L'ICCHSCT a choisi le cabinet PROGEXA pour l'aider à rendre un avis. Ce cabinet a fait un travail de qualité, volumineux et objectif. Ils ont analysé les documents livre I et livre II, envoyé un questionnaire en ligne et interviewé de nombreux salariés et des membres de la direction, notamment les DR.

Leur analyse

Une approche par processus au détriment des métiers, un stress des salariés du au décalage entre le sens donné au travail et les possibilités d'action, un niveau de défiance qui questionne le déploiement du projet.

Notre avis

Ainsi que nous l'avons déjà évoqué, plus on retarde la mise en œuvre du plan en refusant la négociation et plus on aggrave la situation économique et les RPS (risques psycho sociaux)

Nous vous commentons quelques extraits.

« 52% des salariés de l'AFPA sont en job-strain et surtout, la demande psychologique (DP) est très forte, tandis que la latitude décisionnelle reste peu élevée. 85% des salariés de l'AFPA ont une DP supérieure à la médiane » pour le dire autrement une majorité de salariés a une bonne conscience professionnelle et un faible pouvoir de décision, cela est générateur de stress. Ce chiffre est deux fois supérieur à la moyenne des entreprises.

« Nous avons d'ailleurs insisté sur les facteurs structurels de souffrance au travail et d'un sentiment de qualité empêchée au sein de l'AFPA »

Pour réussir la transformation, il faut laisser les salariés s'exprimer, libérer ceux qui veulent innover et prendre des initiatives, leur faire confiance.



[Nous contacter,](#)

[Adhérez](#)

SNPEA

permanence@cfecgcafpafpa.org

www.cfecgcafpafpa.org

www.facebook.com/snpeacfcfgcafpafpa

ACTIONS PROPOSITIONS

JE SUIS...

TU ES...

ACTEUR COMMERCIAL

Nous remarquons ainsi que des points soulignés par les experts avaient été soulevés lors du séminaire #Afpa2022. Cette journée qui avait essuyé certaines critiques syndicales avait permis néanmoins une spontanéité d'expression libre en dehors des schémas traditionnels.

NOS ACTIONS

Des propositions, des propositions et encore des propositions ...
Nous ne cessons de nous battre pour l'avenir de l'Afpa.
Nous avons l'impression que cela est utile, alors nous allons continuer.



ZOOM SUR LA FONCTION COMMERCIALE

L'avenir ne sera pas assuré si on ne se développe pas hors état et conseils régionaux. C'est bien la mission confiée à Afpa Entreprises. Or aujourd'hui nous constatons que ses salariés ne sont pas aidés (c'est le moins que l'on puisse dire) dans leur mission.

- Pourquoi n'y a-t-il pas un mix d'intéressement individuel et collectif à l'AFPA ? Pour tous les salariés ?
- Comment récompenser les formateurs qui acceptent du sur-groupe ou du sur mesure en plus de leur groupe habituel ? Tout cela pour sauver l'AFPA et faire du Chiffre d'affaire supplémentaire ? Avoir 25 stagiaires ce n'est pas la même chose qu'en avoir 7.
- Pourquoi les appelle-t-on « RA » ou « CC » sachant qu'ils n'ont pas la main sur la production ou sur le management ? Et qu'ils ont plus une posture de conseiller en formation à l'instar de ceux des GRETA ?
- Comment a-t-on pu en 10 ans, laisser dériver le temps consacré aux tâches administratives et bureaucratiques sachant que le discours a été l'inverse ? Aide t-on suffisamment les commerciaux à ce sujet ?
- Comment peut-on intégrer à leurs résultats les refus de vente des centres, les changements d'orientation politique ? Que nous estimons entre 25 et 30 Millions d'Euros par an, à partir d'opérations de comptage de refus d'affaire réalisables faites par nos adhérents
- Comment sera prise en compte la réforme des financements de la formation sur leur organisation ? Passer de l'entreprise à l'individu nécessite plus de temps et des compétences différentes.

- Est-ce qu'un site de vente en ligne est prêt ?

Les problèmes que nous soulevons ici ont été pointés par les experts Apex et Progexa :

« 8 plans d'actions commerciales dont le 1^{er} « Branches : Les plans de marché » intègre à lui seul 16 plans de marché !

Les autres sont : TPME, alternance, optimisation réponse AO, pactes régionaux, gestion de la demande individuelle, prestations associées au CEP, Révision de la politique tarifaire » (Apex)

« Cette organisation pose aussi la question du déploiement d'un plan de développement aussi dense sans lien hiérarchique direct entre Direction du Développement et DR (rattachés à la DG et pilotant les 3 structures) » (Apex)

« Les salariés des fonctions commerciales ont ainsi souvent fait remonter des difficultés à comprendre les obstacles qu'ils trouvaient sur leur chemin pour mettre en place des actions. » (Progexa)

« ..., il est important de s'assurer que les commerciaux disposent des moyens nécessaires à leur travail, et de favoriser des échanges fluides entre eux et les salariés de la production » (Progexa).

La CFE CGC pense que le C n'existe pas dans l'EPIC. Le top 200 de l'AFPA (DR, DC, Comex, Codir) ne recense que 3 anciens commerciaux. C'est bien la preuve que de manière historique, on les refuse d'un point de vue RH alors que la fonction existe depuis 20 ans.

Donner de la transversalité commerciale à chacun d'entre nous devrait, pour la CFE CGC, être l'un des chantiers à travailler lors de la CPNI, dans les négociations et en CCE. Le CFE CGC est votre partenaire idéal pour le réaliser.

La CFE CGC se bat pour inventer le Groupe AFPA de demain, fort de son EPIC et de ses filiales .
