



INFOS CRE DU 19 février 2014 à St Herblain

Délégation



Bruno DIEPPEDALLE

Représentant Syndical

Pascal CHABAS

Elu Titulaire

Martial MIRAILLES

Elu Titulaire

Fabrice CASSEREAU

Elu suppléant

PRESENTS POUR LA DIRECTION : **J. CHAMPEAUX RRH**

Mme Clément-Cottuz, n'a pas pu présider ce CRE. Elle a délégué la présidence du CRE à Mme Champeaux.

Point 1 : Approbation des PV des CRE ordinaires et extraordinaires de juillet, septembre, octobre, novembre et décembre.

Le PV du 17 juillet 2013 est validé. Les autres PV n'étant pas finalisés, cela est reporté au prochain CRE.

Point 2 : Information de la Présidente

Deux démissions ont eu lieu sur les CHSCT de la Région. Une sur le centre de St Herblain, et une sur la DR. Concernant le CHSCT de St Herblain l'élection qui a eu lieu au cours du CRE a permis l'élection d'un des deux candidats. Pour le CHSCT de la DR, dès la connaissance de candidature(s), une élection sera programmée le plus rapidement possible.

Pour FO : *La fonction d'élu du CHSCT n'est pas une fonction facile et le peu de candidatures enregistrées sur la région en vue de remplacer des membres partants est bien là pour nous le prouver ! Force Ouvrière sera toujours volontaire pour être présent dans toutes les instances permettant de défendre les salariés, tant en ce qui concerne la préservation de la santé physique et morale que de leurs conditions de travail.*

Mme Clément-Cottuz a reçu M. Gallard, formateur tailleur de pierre à Cholet, vendredi 16 février en premier lieu seul puis accompagné de Représentants des OS constitutives du CRE.

Pour FO : *Voici un des résultats de la régionalisation ! Depuis que la Région dispose des budgets de la formation professionnelle que constatons-nous :*

- *Des demandeurs d'emplois indemnisés de façon différente suivant s'ils sont pris en compte par la Région, ou Pôle Emploi !*
- *Des aides pour l'hébergement ou la restauration versées, ou non, suivant le statut !*
- *Des formations avec un placement de plus de 70% à la sortie, et qui ne sont pas dans les lots des appels d'offre de la Région !*
- *D'autres formations, qui elles font parties des lots, mais qui n'ont pas de bon de commande !*
- *Des formations qui font parties des lots, qui ont un bon de commande, mais qui sont déprogrammées car il n'y a pas suffisamment d'inscrits !*

Il faut dire ce que Force Ouvrière a toujours dit : « l'acte 3 de la décentralisation c'est la mort de l'Afpa Nationale ». Si des salariés de l'Afpa croient encore qu'avec la Régionalisation ils seront agents territoriaux...et bien autant croire au père Noël car avec lui au moins il y a des cadeaux !

La Présidente porte à notre connaissance une note de «réflexion sur le dialogue social» signé du DG et du DRH. La Direction a réussi à faire l'unanimité contre elle, et toutes les organisations syndicales représentatives au CRE PDL dénoncent cette note !

Pour **FO**: *La délégation lit la déclaration suivante :*

« **La délégation Force Ouvrière**, à repris quelques extraits que nous allons citer ci-après et qui proviennent tous d'un document intitulé « **Note de réflexion sur le Dialogue social** », produit le 10 février 2014 par 2 bons auteurs qui pèsent lourds à l'AFPA, à savoir notre Directeur Général et notre Directeur des Ressources Humaines et du Dialogue Social. Par cette déclaration, nous voudrions alerter évidemment la Direction Régionale mais également et surtout, tous les managers pour qui, ces proses constitueront bientôt leur livre de chevet. Nous appelons donc, les managers, mais par voix de conséquence tous les salariés de l'AFPA, que vous serez soumis à :

- **prôner que** « le retour du dialogue social a permis la prise en compte de l'avis des salariés »,
- **que vous devez être prêts au** « contrôle des coûts, de tous nos postes de dépenses, dont les effectifs et les salaires »,
- **que vous devrez être convaincus et convaincre de** « la stabilisation du Chiffre d'affaires dans les appels d'offres régionaux »,
- **que vous vous êtes aperçus que** « depuis 3 mois, des premiers signes de redressement ont été obtenus grâce aux efforts de tous, de la famille de la relation stagiaires aux formateurs... »,
- **que vous ressentez les bienfaits** « de relations globalement apaisées et de l'amélioration de notre image », (évidemment auprès de nos commanditaires)
- **que vous pressentez que** « 2014 devrait être l'année de confirmation de l'arrêt de la baisse de l'activité »,
- **que vous pariez sur le** « retour de l'AFPA sur le champ des pédagogies novatrices »,
- **que vous pensez que** « le plan 100 000 nous aidera tant pour la croissance du CA que pour la maîtrise de la Trésorerie »,
- **que vous avez eu l'information que** « si l'AFPA ne retrouvait pas son équilibre en 2014, la disparition de l'AFPA nationale est probable tant il nous semble exclu que les financeurs maintiennent durablement leur concours »,
- **que vous partagez qu'**« en regard des 220 M€ souscrits en obligations par l'Etat et alors que tant d'autres organismes ou entreprises demandent de l'aide, une hausse de nos rémunérations ne serait tout simplement pas comprise »,
- **que vous acceptez l'affirmation qu'**« il faudra l'intelligence et la bienveillance de tous pour que les conditions de travail ne se détériorent pas »,
- **que vous ignoriez jusque-là que** « notre outil de production souffre d'un mal endémique, la sous-production »,
- **que vous faites confiance à la Direction Générale pour qu'** « aucune femme ne devrait jamais pouvoir se dire qu'elle n'est pas traitée de façon égale à un homme à l'AFPA »,
- **que vous acquiescez à la proposition que** « la négociation sur la GPEC devrait permettre d'améliorer les conditions de déplacement pour ces mobilités » qualifiées de « temporaire de court terme »,
- **que vous êtes persuadés que c'est** « la crédibilité du modèle posé dans la Refondation comme seul capable de surmonter la crise qui est en jeu »,
- **enfin, que vous croyez absolument (au risque sinon de participer en personne à la perte de l'AFPA... !) que** « nous serons tous capables de travailler ensemble à sortir l'AFPA de l'ornière » bien qu'il nous faudra « faire autant ou plus avec moins de moyens ».

Face à cette avalanche de propositions, toutes plus culpabilisatrices des salariés et de leurs Organisations syndicales les unes que les autres, **êtes-vous prêts à entrer en collaboration ?**

Et à le faire avec ceux-là mêmes qui ont « inventé » la modularisation nouvelle formule pour que celle-ci colle (miracle de coïncidence temporelle !) étroitement avec la mise en œuvre de ce CPF (compte personnel de formation), axe de la nouvelle loi sur la Formation Professionnelle qui se mettra en place en janvier 2015 ?

Ce CPF n'est écrit que pour faire complètement disparaître, la notion de promotion sociale, inscrite dans la loi de 1971, acquit social de trop, du point de vue du MEDEF, bien que figurant au Code du Travail et dans la Constitution... !

Ne pensez-vous pas que les plans 30 000 en 2013 et 100 000 en 2014 n'en étaient et n'en sont que l'expérimentation en vraie grandeur et les prémices de ce que nous allons faire demain : « toujours plus avec encore moins » ?

Toutes les affirmations ci-dessus, qui voudraient se faire passer pour le partage responsable de difficultés communes devant une réalité qui s'imposerait (réalité politique portée et défendue par les mêmes en d'autres lieux), ne sont que le comble de la duplicité managériale qui cache des options idéologiques en phase avec le patronat sous couvert de contraintes gestionnaires !

La délégation Force Ouvrière le rappelle, l'état des lieux d'aujourd'hui n'est que le résultat de l'abandon d'une AFPA nationale de service public au profit d'une régionalisation qui cache mal ses finalités : remettre entre les mains du « Marché » un certain nombre de Milliards qui jusque-là « profitaient » aux citoyens, remettre entre les mains du patronat les clés de la seconde chance ouverte aux salariés en reconversion et aux demandeurs d'emploi.

Ces clés finiront au fond du puits avec le lien entre grille de salaire et qualification !

CPF et modularisation, en réponse à l'abandon du rôle de l'Etat en matière de Service Public de Formation Professionnelle, c'est la généralisation de la précarisation des emplois, c'est celle de la baisse généralisée du coût du Travail !

Qui demain pourra se former jusqu'à l'obtention d'un diplôme ou d'un Titre Professionnel ?

Cette modularisation, grand œuvre de ce qui se présente comme Refondation, n'est en réalité que le passage définitif de l'association AFPA à un modèle de concurrence, qui transformera le modèle d'intégration, pour lequel nous avons travaillé

jusqu'à ce jour, en un nouveau modèle économique, « low cost », uniquement calé sur les besoins immédiats de main d'œuvre mais n'oubliant pas que l'EBE peut devenir aussi, demain, des dividendes à dégager !

La délégation Force Ouvrière l'affirme, la Direction Générale demande explicitement à tous ses managers de devenir demain, des mercenaires de la formation accélérée vers l'employabilité et à la botte du MEDEF.

L'AFPA est en danger immédiat : d'éclatement, de banalisation, de diminution drastique de « voilure », de disparition peut-être, si nous ne sommes pas assez « performants » cette année.

Pour la délégation Force Ouvrière, rien n'est inéluctable et nous espérons que les salariés, tous les salariés et avec toutes les Organisations syndicales qui refusent la collaboration de mener des assemblées générales pour discuter ensemble de faits sur le terrain et non pas de faux constats et de prévisions macro, de moyens et non pas de comment s'en passer, et d'actions à mener pour nous faire entendre !

**Car le temps de la résistance, c'est maintenant !
Et disons-le massivement, par la grève si nécessaire ! »**

La Présidente nous informe d'une réorganisation d'AFPA Transitions. Celui-ci sera dorénavant rattaché, et piloté, par la Région. Sur PDL, AFPA Transitions représente un chiffre d'affaires de 995 K€ pour un un EBE de 44 K€, et une masse salariale de 868 K€ pour 14.10 ETP. Le passage complet d'AFPA Transitions sur la Région sera acté fin mai. Les 14.10 ETP d'AFPA Transitions n'impacteront pas les 490 ETP prévus sur la Région pour 2014. Ils se rajoutent à ce nombre. La gestion de la facturation d'AFPA Transitions pose un problème de dimensionnement de la plateforme compta-paye. En effet cette plateforme est déjà actuellement sous-dimensionnée, et un surcroît de travail ne pourra qu'amplifier cet état de fait.

Pour FO : Bienvenue aux salariés d'AFPA Transitions, toutefois ce rattachement prévu et annoncé de longue date tarde et n'est pas encore effectif à ce jour....

Cependant l'apparente saturation de la plateforme compta-paye ne va pas s'amenuiser, d'où l'importance des CHSCT ! Celui de la DR devra être attentif aux conditions de travail de la plateforme compta-paye, et interpeller la Direction pour que les RPS n'exploient pas dans cette structure !

Point 3 : Suivi du budget

Sur les 350 000 heures de production attendues sur janvier, nous aurons réalisées environ 320 000 heures. Pour info, sur janvier 2013, nous avons produit 462 053 heures, cela représente pour le premier mois de cette année **d'heures réalisées !**. Nous d'affaires 2014 réalisé, et réalisé.

Pour FO : Voici le résultat de pilotage de la formation Que penser alors des communication de l'AFPA dans crise de l'Association avec une d'affaires de 2 M€ pour fin 2014 demandeurs d'emploi formés que les années précédentes !!!



près de 25% de moins devrions avoir 9.28% du chiffre nous en avons environ 8.50% de

l'appel d'offre régional, et le professionnelle par la Région. déclarations récentes du service de la presse qui ose clamer la sortie de prévision d'excédent de son chiffre et pire encore qu'il y a autant de

Tout laisse à penser que la DG participe à une campagne de désinformation du public en collaboration avec les différentes strates dirigeantes de ce pays !!!

Pourtant, nous avons des plateaux techniques performants et des salariés compétents qui ne demandent qu'à qualifier des demandeurs d'emplois et leurs permettre de retrouver un emploi afin de redresser une situation sociale dégradée par les conséquences de l'Ultra Libéralisme.!

Il ne manque plus que le courage politique des décideurs nationaux et régionaux !

Et c'est bien là où le bas blesse !!!!

Point 4 : Suivi de l'emploi

Sur 14 départ sur le 1^{er} trimestre, environ 5 sont remplacés. Une assistante de direction évolue sur un poste RH, en recrutement à la DR. Elle sera peut-être remplacée sur une fonction assistante technique. Lors du dernier CRE, il avait été évoqué la réduction importante des postes de formateurs et de personnels d'appuis, et le niveau constant des managers. La Direction nous avait répondu que le nombre de managers avait été, lui aussi, réduit de façon importante, avec pour preuve le MF de Laval qui ne sera pas remplacé. Une délégation fait remarquer qu'en 2009 le nombre de managers était de 52 sur PDL, et qu'aujourd'hui, il est de 50 ! Par contre le nombre de formateurs a baissé de 20% et le personnel d'appui a subi une réduction importante.

Pour FO : Notre délégation interpelle la Direction sur un problème juridique au sujet du fonctionnement des IRP sur la Vendée et à Cholet. En effet la délégation Force Ouvrière note la double fonction du Directeur de Cholet qui est aussi MSMG des trois centres, donc référent sécurité. Pour info, le référent sécurité est un nouveau membre de droit siégeant dans les CHSCT, ce en conformité avec la loi de réforme de la Sécurité sociale de juillet 2012.

Ce manager est donc détenteur de la double casquette sur Cholet de Président du CHSCT et Référent sécurité.

De plus son statut de Directeur de Centre ne nous semble pas légalement compatible avec la fonction de référent en Vendée ! Nous vérifieront !

A cela s'ajoute que sur Fontenay le Comte cette même personne est clairement identifiée dans la convention signée par l'état-major du CMFP et par la direction AFPA. Document officiel pour la durée du marché actuel et définissant « le partage des responsabilités en matière de prévention des risques ». Nous avons donc à faire à un référent d'un potentiel insoupçonné jusqu'alors !

Il est temps que l'AFPA prenne un peu plus au sérieux l'application des lois régissant le doit du travail !

Sur 2014, pour un chiffre d'affaires annuel de 45M€ (pm : 58M€ pour 2013 en prévision initiale !), il est prévu en moyenne 490 ETP (équivalent temps plein). Sur janvier, nous sommes à une moyenne de 498 ETP.

Pour FO : La Délégation Force Ouvrière interpelle la Direction concernant les chiffres annoncés ! Lors du dernier CRE, on nous annonce que le nombre de Managers a fortement baissés sur la Région, et après vérification nous constatons que ce n'est pas le cas ! Ce n'est pas la première fois que cela se produit, et nous demandons que la Direction réponde franchement, et en toute transparence à nos questions, afin d'informer correctement et véritablement, les élus, donc les salariés. A travers cela, les salariés constatent qu'ils sont de moins en moins nombreux pour réaliser la production, qu'il est toujours demandé d'en faire « plus avec moins » (plan Caïla ou « réflexions sur le dialogue social »), et qu'il y a toujours autant de managers à l'AFPA. Il serait peut-être juste que les salariés soient récompensés à la hauteur de leurs implications, comme l'ont été les managers à l'époque du plan Caïla.

Point 5 : Consultation sur le Rapport de Situation comparée Femmes-Hommes

La commission s'étant réuni l'avant-veille (lundi 17 février), et souhaitant obtenir des précisions, la consultation est reportée au prochain CRE.

Pour FO : *Tant que la direction générale ne s'engagera pas sur les moyens financier à mettre en œuvre pour rattraper les écarts de salaires constatés entre les hommes et les femmes, tout ne sera que « pieuses » intentions et paroles en l'air. Il est vrai que brasser du vent ne coûte pas cher, et qu'au vu de la nécessité d'augmenter le parc éolien national, l'AFPA pourrait y contribuer largement.*

Nous constatons en PDL sur les salariés classe 5 une différence, entre les hommes et les femmes, de 6.4% (6% d'après la direction), sur les classes 6, 15.6% (13.5% d'après la direction), sur les classes 12, 24% (19.6% d'après la direction). Les écarts de pourcentages s'explique par le fait que la direction calcule de combien il faudrait baisser le salaire des hommes, pour qu'il soit égal à celui des femmes. Nous, nous calculons de combien il faudrait augmenter les femmes pour qu'elles soient autant rémunérées que les hommes en comprenant le rattrapage salarial pour toutes et tous depuis 2000 et avec une augmentation immédiate de 2.5% ! Effectivement, il faut regarder du bon côté dans les jumelles!!



Point 6 : Bilan sur la mise en place de la démarche « dialogue plus » en 2013 : état des lieux des entretiens d'activités et de développement sur la région.

Les entretiens annuels se déroulent en 2 étapes. Un entretien annuel pour faire le bilan de l'année écoulée, et un entretien de développement professionnel. Les entretiens annuels ont été finalisés à près de 80%. Pour les entretiens de développement professionnel, ils sont réalisés à un peu plus de 36%. La direction souhaite les finaliser le plus rapidement possible, car les entretiens 2014 vont bientôt débiter.

Pour FO : *Dans un premier temps, notre délégation réitère son incompréhension exprimé dès l'annonce de ces nouvelles modalités consistant à doubler les entretiens alors qu'à l'époque déjà, les managers avaient du mal à assurer correctement un seul rendez-vous du fait de leurs emplois du temps largement occupé.*

Le résultat catastrophique de cette année de mise en place (seul 80% du premier entretien réalisé et moins de 40% de réalisation du deuxième) frise l'échec complet de ce concept ! Mais qu'importe si à cela s'ajoute la non réalisation dans la totalité des Centres de la réunion d'équipe sensée être l'ossature incontournable de ce processus de double entretiens (dixit la direction....) on continue... Cerise sur le gâteau : la fin de tous les premiers entretiens est programmée pour fin février !!! Que d'incohérence encore une fois.....

Mais revenons au fond du problème :

A quoi servent ces entretiens ? Pour la délégation Force Ouvrière, la Direction défend le plan de refondation pour placer l'accent sur la mobilité des salariés, mettant en exergue sa conception du dialogue social! Ces entretiens seront surtout prétexte pour mettre en avant la question des formateurs en sous production ou menacés par la perte d'appels d'offres. En tout état de cause, pour la délégation Force Ouvrière les salariés ne sauraient être tenus pour responsables des problèmes liés aux appels d'offres. La délégation Force Ouvrière sera vigilante à ce que ces entretiens ne puissent pas avoir d'effets négatifs sur la situation des salariés, tout comme nous serons vigilants à ce qu'il n'y ait pas de menace au sujet du maintien à leur poste. Nous serons également attentifs à ce que les RH ne génèrent pas de pressions envers les salariés concernant les mobilités mais également au travers d'indicateur d'objectif que nous considérons non apparenté au contrat de travail à l'AFPA. La délégation Force Ouvrière sera donc à l'écoute des salariés si des pressions, contraintes, intervenaient durant ces entretiens.

Motion

Suite à la dégradation des conditions de travail sur le site de La Roche sur Yon, les élus lisent la déclaration suivante :

« Motion des élus du CRE concernant la défiance du personnel du Centre de la Roche sur yon.

A la demande des salariés du Centre de la Roche sur Yon, les Organisations syndicales représentatives au CRE Pays de la Loire ont organisé une réunion d'information le Lundi 17 février à la Roche sur Yon. Dans un premier temps, les salariés présents ont exposé aux élus locaux et représentants syndicaux les problèmes les ayant amenés à déclencher cette réunion. Comme tous les services étaient représentés, ils ont pu dresser un constat précis des dysfonctionnements dans l'organisation même de l'activité générale du centre et des impacts négatifs engendrés dans chaque service. Ils déplorent de n'avoir aucune information sur le rôle de chacun dans la communauté de travail. Le service commercial se retrouve isolé et n'a pas la visibilité nécessaire sur les planifications des formations, les disponibilités des formateurs et des plateaux techniques. Les délais de réponses pour accord des formations vendues sont la plupart du temps trop longs en regard de l'attente des clients. Au niveau des Formations et du service d'appui, les salariés ne sont pas informés des projections à court et moyens termes surtout en ce qui concerne les secteurs impactés par les résultats de l'AO Régional. Pire encore, les salariés n'ont pas été clairement informés des mouvements de mutations de leurs collègues Formateurs sur Fontenay et au service itinérant. Certaines formations vont fonctionner en « recouvrement » et se retrouver en double effectif sur des périodes pouvant aller sur plusieurs mois sans qu'il y ait de renfort prévu ni d'organisation clairement exposée. Cette énumération qui n'est pas exhaustive permet d'ores et déjà de dresser le constat d'un défaut de communication de la part de l'équipe de Direction. Pire encore, lorsque les salariés obtiennent difficilement des réponses, elles se résument trop souvent à l'évocation de consignes Régionales et/ou Nationales. En conséquence, les salariés ont mandaté leurs représentants au CRE pour qu'ils demandent au travers de cette motion de défiance que la Directrice Régionale donne consigne à la Direction de ce Centre d'organiser dans les deux semaines qui viennent des réunions de secteurs. Celles ci existaient bel et bien avant que le plan stratégique et le plan de refondation ne désorganisent totalement les activités des salariés. Ils demandent que soient programmées des réunions de coordination entre les différents services composant la communauté de travail du centre afin d'organiser de façon claire et précise les modalités permettant le bon fonctionnement de l'activité de chacun. Les élus du CRE en total accord avec les attentes des salariés de la Roche sur Yon demandent que cette motion soit soumise au vote et mettront à l'ordre du jour du CRE de MARS un point de suivi de son application dans les délais demandés. Les élus demandent la transmission de cette motion à la Direction de relations humaines et du dialogue social. »

Point 7 : Point sur les perspectives d'activités sur la Région PDL en 2014 et 2015 et impacts de réorganisation (le cas échéant consultations des IRP).

La Direction nous garantit une activité jusqu'à ... fin juin !

A partir du mois d'avril, nous devrions avoir une visibilité sur JMQ2, donc 2^e semestre et 2015.

Si, au vu de JMQ2, une restructuration est indispensable, la Direction passera par les étapes obligatoires d'information du CRE. Pour l'instant, ce n'est pas nécessaire.

Le centre de La Roche ayant une position stratégique au sein de la Région, il n'est pas envisagé de fermeture. Sur le Maine et Loire, il y a trois établissements (Angers, TP à Doué et cuir à Cholet) et la direction verra, suivant les perspectives, s'il y a besoin d'envisager des fermetures.

Pour FO : Est-ce que c'est comme cela que nous pourrions former et qualifier les demandeurs d'emploi ? Avec une vision à 6 mois, comment conserver des formateurs en CDI ? Comment investir dans des plateaux techniques coûteux, et les entretenir, si nous n'avons pas un minimum de garanties ? Nous voyons bien où la régionalisation nous conduit. Les salariés de l'AFPA ont la volonté de donner le meilleur pour ceux qui en ont le plus besoin : Les demandeurs d'emploi et les publics fragilisés. Cela ne se fait pas sans un minimum de moyens, et le temps est peut-être venu pour que les salariés prennent en main leur destin ! Les plus démunis ont le droit d'avoir une formation de qualité pour leur permettre de retrouver une dignité dans la société. C'est le rôle de l'AFPA ! C'est le devoir de l'état ! Force Ouvrière sera au côté des salariés pour revendiquer une AFPA nationale financée avec des crédits sécurisés.

Point 8 : Suivi de la plateforme ACTICALL telle que prévu lors de la plénière d'octobre 2013.

Sur décembre Acticall a traité 2780 appels pour la région PDL, et 38 617 au niveau national.

Sur novembre 3191 appels ont été traité pour PDL, et 39 800 pour le national. Le coût d'un appel pris en charge par Acticall, est refacturé à l'AFPA 2.40€.

Sur décembre :

- 40% des appels ont été concluants (appelant complètement renseigné) pour Acticall
 - 12% ont donné lieu à un transfert téléphonique réussi
 - 16% ont donné lieu à l'envoi d'un mél suite à un échec de transfert
 - 24% ont donné lieu à un envoi direct de mél
 - 8% ont été traité dans la brique transitoire.
- Les dysfonctionnements ont tous été saisis en fiches actions.
 - Il y a un tendanciel qui voit diminuer ces dysfonctionnements.
 - Une FAQ envoyé à l'ensemble des salariés aurait répondu aux nombreuses questions qu'ils se posaient.
 - Les problèmes de qualité de son sont résolus.

Pour FO: 3191 appels en PDL sur novembre, cela fait une moyenne de 320 appel par centre de la Région (10 centres sur la région), soit pour 1 centre environ 16 appels par jour (19 jours ouvrés sur novembre). Au vu de la masse de travail que représentait la réception des appels téléphonique sur un centre, le nombre de 16 appels par jour nous semble particulièrement dérisoire !

Où sont passé tous les appels que l'on recevait dans les centres ? Disparus ? Envolés ?

Quels vont être les critères permettant à la Direction de comparer la prestation des agents d'accueil avec celle de la plateforme et faire un bilan financier de cet investissement considérable ?

Nous attendons avec impatience ces renseignements que devrait nous fournir la direction !

Nous ne pouvons que constater aujourd'hui, que si l'on veut joindre une personne à l'AFPA sans avoir son numéro direct, cela est pour le moins compliqué.

Comment développer le marché privé si les interlocuteurs sont si difficiles à joindre ?

Point 9 : Point sur la mise en place des plans d'actions commerciales centre par centre

La Direction nous présente le diaporama réalisé par la responsable commerciale régional concernant le plan d'action commercial pour la région.

Nous avons donc la déclinaison régionale, mais pas locale. Il a pour objectif un chiffre d'affaires de **+33%** par rapport à 2013, sur le marché privé.

Pour **FO** : *Surprise !!! Il n'est plus question de plans d'actions commerciales Centre par Centre tel qu'annoncé solennellement aux salariés lors des multiples réunions d'information aux salariés par la DR au lendemain des résultats de l'AO. Sans oublier la présentation de cette innovante politique commerciale par la nouvelle responsable régionale en séance plénière du CRE de septembre 2013, celle-ci appuyant sur le fait qu'il y aurait une priorisation de la mise en œuvre de ces plans pour les Centres les plus impactés à savoir Doué, la Roche sur yon et Cholet !!!*
Qui a dit que l'information ne passait pas à l'AFPA ?...

+33% !!! Mais revoilà l'Arlésienne chère à l'AFPA !

Même en son temps, l'objectif commercial du plan Caïla, qui n'a jamais été atteint, n'était pas aussi démesuré.

La délégation FO rappelle à la Direction que les intentions des entreprises d'investir en 2014 dans la formation sera aussi faible que ces dernières années. Ces informations sont parues dans les différents organes de presse spécialisés dans le monde de l'entrepreneuriat ! Nous avons pensé qu'il était légitime de demander sur quelles bases était fondé cet objectif.

Pas de réponse concrète à cette question !!

De plus on nous parle de la nouvelle offre de formation, dévoilé à la mi-mars, qui soit disant, va nous permettre de se positionner sur le marché privé et de développer notre CA. On voudrait nous faire croire que là, dans les bureaux feutrés de la T9 à Montreuil, nos dirigeants ont produit en quelques mois tous les documents nous permettant de révolutionner notre pédagogie et d'enfoncer les lignes résistantes du marché de la formation privé. Incompétent que nous sommes ! Nous, formateurs, qui pendant toutes ces années sur des travaux d'étude, sous la responsabilité d'ingénieurs de formation, n'ont produit que quelques maigres ressources pédagogiques tenant dans une liasse de



format A4 !

La situation est grave et c'est maintenant aux salariés de l'AFPA de se mobiliser pour pérenniser cet outil de formation et de qualification des plus démunis, et des demandeurs d'emploi, dont la Nation a tant besoin aujourd'hui. Force Ouvrière sera au côté du personnel dans toutes les actions permettant de garder une AFPA nationale, et sécurisée par des financements publics!



Retrouvez toutes les infos sur le site :

<http://www.fo-afpa.fr/>

Contact : fo-pdl@orange.fr