

Quelles sont les raisons qui ont poussé Force Ouvrière à ne pas signer

le projet d'accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) ?

Dans ce projet d'accord, certains points sont pavés de bonnes intentions, mais semblent difficiles à mettre en œuvre une fois confrontés à la réalité du terrain. D'autres ne sont qu'une simple réécriture du Code du Travail et enfin, il y en a qui ont vraiment bloqué la signature de **Force Ouvrière**.

Les points qui pourraient être positifs :

- Un travail sur la définition et la pesée de chaque emploi avec la mise en œuvre de passerelles permettant d'éventuelles évolutions professionnelles. Mais attention, pour **Force Ouvrière**, il ne faut pas que la direction en profite pour faire « des passerelles fictives ».
- Une cartographie et un diagnostic des emplois permettant d'anticiper leur devenir s'ils sont en "évolution" (modification de façon significative de l'emploi) ou "sensibles" (amenés à décroître). Ces dispositions sont écrites dans l'accord mais quels moyens seront mis en place pour effectuer ce travail ?
- Une politique ambitieuse dans l'accompagnement de la formation des salariés, surtout pour ceux impactés par une "évolution" ou sur un emploi "sensible". Nous avons l'habitude de cette politique ambitieuse qui ne se met jamais en action.
- La mise en œuvre d'un Observatoire des Métiers et des Compétences, instance paritaire remplaçant la CPNI. Cet observatoire des métiers aurait la charge de "discuter" du contenu des emplois et d'une potentielle nouvelle grille de classification qui en découlerait. Néanmoins, pour **Force Ouvrière**, ce point est insuffisant car nous avons revendiqué le terme "négocié" en lieu et place de "discuter", ce qui a été refusé par la direction.
- "Réussir nos recrutements et faciliter l'intégration des nouveaux salariés". Ce chapitre de l'accord ouvre de très belles perspectives avec une préparation de l'accueil du nouveau salarié en amont et un accompagnement important lors de son arrivée. Malheureusement lorsque que l'on voit le décalage entre les intentions de la direction et la réalité du terrain, ce chapitre semble, pour le moins, utopique !
- Un accompagnement de la mobilité professionnelle **volontaire**, qu'elle soit externe ou interne.
- Un accompagnement **financier** de la mobilité géographique **volontaire** dans le cadre d'un projet exprimé lors de l'entretien annuel ou professionnel.
- Des éléments sur les fins de carrière avec des possibilités de temps partiel aidé, 3 ans avant le départ à la retraite ou d'une retraite progressive à partir de 60 ans : dans les 2 cas la prise en charge des cotisations salariales et patronales manquantes serait assurée par l'Afpa. Le maintien des 2 mois de congés offerts avant la prise de retraite serait confirmé. Ce dernier point est largement insuffisant pour **Force ouvrière**, nous demandons la revalorisation de la prime de départ à hauteur des indemnités de licenciement. La direction a refusé en prétextant que l'AFPA n'avait pas les ressources financières nécessaires ! De plus, afin de ne pas faire partir toutes les compétences, il faudrait que la direction prenne toutes les mesures nécessaires à la transmission des « savoirs ».

Les points insuffisants :

- L'implication des salariés dans le mentorat ou le tutorat sans aucune incitation de la direction : **Force Ouvrière** a revendiqué l'octroi d'une prime annuelle permettant de « récompenser » l'investissement du salarié qui aurait une surcharge d'activité. Refus de la direction qui propose d'abonder très légèrement le CPF du salarié et ce, pour quelques cas particuliers.
- Un faible abondement par l'Afpa du CPF concernant son utilisation pour un projet personnel du salarié.
- Réécriture de la loi dans le projet d'accord concernant le Conseil en Evolution Professionnelle ou le bilan de compétences.

Les points bloquants :

- Une interrogation sur la légalité d'un tel accord : en effet, il modifie les dispositions de certains accords actuellement en vigueur sans passer par voie d'avenant ou de révision de ces accords, comme le prévoit le Code du Travail.
La signature d'un tel accord entraînerait de fait **une mobilité géographique obligatoire pour tous les salariés de l'Afpa en manque d'activité.**
Attention, danger : pour la direction le "*manque d'activité*" recouvre les 2 situations suivantes :
 - Sous-activité du salarié se caractérisant par une alternance de périodes d'activité et de non-activité
 - Absence totale d'activité du salarié, à court ou moyen terme.Qui va définir la sous-activité des salariés ? Quel parcours de formation ? Quelle est la définition exacte de l'activité pour la direction ? Correspond-elle à l'activité et aux missions décrites dans les fiches de poste existantes ?
- **"La mobilité temporaire peut-être mise en œuvre au sein des différents établissements de l'Afpa en cas de manque d'activité du salarié"**
Cette mobilité obligatoire sera indemnisée pratiquement au même niveau que celle de la décision unilatérale de la direction de janvier 2015, ce qui **pour Force Ouvrière est inacceptable.**
Pour **Force Ouvrière**, nous avons revendiqué un montant d'indemnisation comme suite au préjudice subi par le salarié sur sa vie personnelle. Les maigres avancées de la direction sur ce point sont loin d'être aux attendus. **La flexibilité tant prônée par la direction a fait place à une grande rigidité sur ce sujet.**
En plus de cela, à partir de quand la direction indemniserait-elle la mobilité ?
En effet, *d'après la définition de la direction : "la mobilité géographique s'entend du positionnement d'un salarié sur un poste de travail dans un lieu différent de celui figurant sur son contrat de travail".*
Au vu des différentes clauses des contrats de travail des salariés qu'est-ce que le lieu figurant sur le contrat de travail ? Un centre ? Un territoire ? Une Région ? ...

En conclusion, pour **Force Ouvrière**, il n'est pas acceptable de signer un accord entérinant une mobilité contrainte qui permettra à l'Afpa d'avoir des formateurs itinérants "low-cost" sans l'avoir choisi et, de plus, avec des indemnités moins avantageuses que celles actuellement en vigueur dans l'accord des itinérants.

Pour **Force Ouvrière**, signer un tel accord, c'est donner un blanc-seing à une direction Générale, qui de son côté s'étoffe de nouvelles directions nationales (avec les ressources humaines qui vont bien !), et de l'autre côté, pourrait se débarrasser à moindre coût des salariés avec la complicité des organisations syndicales signataires.