

Analyses du CRE d'avril 2018

*Orientations stratégiques, pourquoi ?
Autocritique des dirigeants responsables ?
Volonté de détruire l'esprit « école de la deuxième chance » ?
Dialogue social en panne ?
Quelle stratégie de défense ?
Mais nous dans tout cela ?*

Piégé par le déficit organisé, la direction nous embarque dans un éternel nouveau projet dit « orientations stratégiques »

Depuis 2012 l'afpa perd 70 millions d'euros par an, sa réaction a été de créer successivement des « plans » dit stratégiques puis de refondations n° 1 enfin n°2. Non seulement ils n'ont pas absorbé le déficit, mais au contraire ils l'ont empiré. A chaque fois, c'est le personnel de terrain que l'on a culpabilisé : « **Vous refusez le changement pour rester dans une situation de confort** ». Sidéré, tétanisé, le terrain a été puni par un manque de moyens doublé d'une production supérieure et désorganisée (entrées décalées, multi-niveaux etc.).

Perdre 70 millions par an sans réussir à inverser la tendance c'est de l'incompétence ou c'est voulu. Les responsables de ces plans (les planneurs) doivent en tirer les conséquences, **ce n'est pas au personnel de terrain de payer.** Les même « planneurs » aujourd'hui contraints par la tutelle reprennent leurs vieilles habitudes sans aucune imagination en créant un nouveau « plan stratégique ».

Pris à la gorge, **il faut plaire aux financeurs, promettre aux stagiaires, faire croire au personnel que tout sera mieux qu'avant.** Sur les réseaux sociaux les stagiaires ont un tout autre discours :

- « Ras le bol d'avoir des formateurs indisponibles de moins en moins formés »
- « Ras le bol de ces formations numériques à la mode qui ne correspondent pas à nos besoins »

Le personnel considère que nos façons de **travailler en mode dégradées** nous empêchent de réaliser notre mission correctement (plusieurs tentatives de suicide et un suicide en 2017).

Comme dans tous les services publics (Ephads, hôpital, la poste, SNCF, justice, université etc.).

Les dirigeants se sont donné le mot :

- **créer un déficit,**
- **pratiquer le changement perpétuel,** déstabiliser le personnel afin qu'il perde la maîtrise de ses métiers.
- **Attendre que le fruit soit mûr** et présenter l'externalisation comme solution unique.

Quand tout sera privé, on sera privés de tout

Les « orientations stratégiques » prévoient :

- La suppression de certains centres
- La suppression de certains GRN
- Une mobilité géographique et professionnelle accrue du personnel (en CCE il a été dit qu'il est normal qu'un formateur soit 60% de son temps soit en mobilité).
- Externalisation de l'hébergement et de la restauration.
- Réingénierie totale de tous les métiers : formateur, appui, manager, directeur, ingénieur, directeur régional.
- Remise en cause partielle des accords de 96 (sauf que ce n'est pas possible d'être partiel : c'est tout ou rien selon la loi).

Voilà ce qui est écrit et dit en CRE et CCE.

Le modèle proposé souffre d'aucune autocritique :

- comment en sommes-nous arrivés là ? Pourquoi les vieilles recettes qui nous ont mis dans cette situation perdurent ?
- Vouloir **séduire les financeurs** jusqu'à mettre la production en porte à faux par rapport à sa mission de service public nous a mis dans le mur, sans aucune réflexion.
- **La production a été méprisée** par le fort taux de précarité de ses salariés, une désorganisation perpétuelle : formations multimodales, entrées décalée n'importe comment, la diminution drastique de ses moyens enfin une productivité constamment en hausse **et le sera plus encore.**
- **Le nombre excessif de hiérarchiques** : 1090 salariés à partir de la classe 13 sur 8727 CDI (tiré du dernier bilan social).

La seule richesse de l'Afpa, c'est le professionnalisme de ses salariés au service des stagiaires.

Cette ressource est niée, les dirigeants préfèrent jouer aux échecs et considérer le personnel comme des pions.

Elle est mise à mal depuis des lustres, ce n'est pas en obligeant les salariés à être hyper mobiles avec beaucoup moins de moyens et plus de productivité que nos missions seront bien assumées.

Nous savons lire entre les lignes, la « com » de la direction essaie de maquiller ce qui se trame, elle ne peut pas convaincre ceux qui ont à cœur notre mission de service public.

Vouloir croire que la direction est au service de la mission de service public qui nous a été attribuée, est l'erreur qui permet à la direction de tordre le cou à l'Afpa. **Peut-on encore fermer les yeux ? dans quel but ?**

Force est de constater que cette direction est au service du démantèlement de l'Afpa au profit **des intérêts du Medef : former de la main d'œuvre jetable, le moins qualifié possible afin de les payer au salaire minimum.**

Le dialogue social en panne ?

Les « orientations stratégiques » et les nouvelles règles de représentativité du personnel voulues par les lois Macron et amplifiées par la direction (**suppression des CHSCT, DP, représentants locaux**) nous préparent un avenir compliqué.

Actuellement **les syndicats n'arrivent pas à se faire entendre** au niveau national, le rythme du changement est volontairement pressurant suite à la perte de crédibilité financière: changement de statut, « orientations stratégiques », prochaines règle de représentativité du personnel.

Les salariés doivent être exigeants envers leurs représentants et en même temps **les soutenir davantage dans les négociations**. A défaut les syndicats ne représentent qu'eux même au risque de se faire compromettre par une parcelle de pouvoir ou de l'argent.

Défense individuelle ou collective ?

La pratique de l'entretien individuel voulu par le Medef dans les années 70 (CNPF à l'époque) pour traiter avec des individus plutôt qu'avec des collectifs a fait des ravages. En effet **la solidarité entre collègues est mise à mal** : lorsqu'un salarié est en difficulté, il est seul face à la direction, quand ce ne sont pas les collègues qui l'enfoncent. **Aujourd'hui qui peut prétendre à ne jamais être**

en difficulté ? Les salariés en contact direct avec les stagiaires sont en premières lignes et doivent assumer toutes les contradictions de l'organisation. Comment ferez-vous quand il faudra assumer des formations pensées et vendues à n'importe quel prix et que les stagiaires n'y trouvent pas leur compte ? **Sur les réseaux sociaux**, certains formateurs se font insulter publiquement sans pouvoir répondre. L'impact psychologique est puissant et destructeur. La direction en profitera aussitôt pour licencier (insuffisance professionnelle) plutôt que de se remettre en cause, comme c'est déjà le cas, c'est la double peine.

Les stratégies de défenses individuelles ont leurs limites : croire que je peux m'en sortir seul, alors que l'organisation du travail se dégrade est une erreur, puisqu'à un moment ou à un autre il faudra assumer cette organisation défaillante.

Si le personnel attend que les décisions le concernant soient prises sans se manifester, par ceux qui nous méprisent, le pire est à craindre. S'il se fait entendre, il n'est pas sûr d'être écouté, voilà où en est le dialogue social !!

Se mobiliser, se faire entendre c'est se donner une chance pour travailler mieux.

SUD FPA 13 place du Général de Gaulle 93108 Montreuil

01 48 70 51 68.

Votre contact en région : **06 42 90 09 47**

Le site : sudfpa.net