



La direction dévoile son vrai visage



Il était une fois un 18 octobre : tremblement de terre, la direction présente un plan de licenciements de 1 541 ETP et de 454 modifications de postes.

5 organisations syndicales (OS), la CGT, la CFDT, FO, SUD FPA et la CFTC annoncent sur le champ un objectif commun : **« zéro licenciement, non aux fermetures » et affirment avec force qu'un plan de développement de l'activité constitue LA solution.**

Le 5 novembre, la directrice générale convoque les OS représentatives (OSR) à une 1^{ère} réunion de négociation du PSE. Les 4 OSR CGT CFDT FO et SUD FPA refusent d'entrer en négociation au motif principal que négocier des mesures d'accompagnement des licenciements revient...à accepter ces licenciements et au motif secondaire qu'une négociation utile ne s'ouvre qu'après remise des rapports des experts.

Le CCE et l'IC-CHSCT désignent chacun un expert pour analyser respectivement d'une part les conséquences économiques des projets de la direction et d'autre part les conséquences de ces projets sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés.

Le 11 décembre, la DG convoque les OS représentatives à une nouvelle réunion de négociation sans rien apporter de nouveau et l'intersyndicale unie réaffirme son refus et son mot d'ordre : **« zéro licenciement, non aux fermetures ! »**

Pendant plus d'un mois, silence radio de la part de la direction qui ne tente nullement de faire bouger les lignes.

A mi-janvier, entrée en jeu du président du conseil d'administration. La CFDT va bientôt quitter l'intersyndicale.

On ne connaîtra jamais exactement les conditions de sa naissance mais le 29 janvier la direction propose à la signature un accord de méthode non officiellement négocié. Qui sera aussitôt signé par la CFDT. Tout ceci au mépris de tous les principes de la négociation collective...

A compter de cet accord-diktat (la V1), la direction a mené un double jeu, avec pour objectif d'obtenir la signature par le plus grand nombre d'un Plan de Départ Volontaire (PDV) « open bar ». Et ce, au prix de multiples contorsions : à titre d'exemple, alors que se tenait une réunion sur un autre projet d'accord de méthode (la V2), la direction organisait, le même jour à la même heure, un temps de travail avec la CFDT sur le PDV...

Au troisième essai (la V3), la direction réussit à prendre dans ses filets FO qui est venue signer à côté de la CFDT (en échange de quoi ?...). Pour la CGT et SUD FPA, loin de se placer dans une position de blocage, négocier un PDV était envisageable mais à la toute fin du processus ..., une fois les solutions étudiées pour éviter fermetures de centres et licenciements, une fois les conditions et l'organisation du travail améliorées, une fois le nombre de postes en CDD réduits.

En mars, finalement la Direction décide de ne pas prolonger la procédure d'information et consultation et pendant la réunion au cours de laquelle elle sollicite l'avis au CCE sur son projet, main dans la main avec la CFDT et FO, elle entreprend un travail de sape de la représentativité majoritaire de la CGT et de SUD FPA en plein déni du résultat des urnes, en réduisant arbitrairement, à la demande de la CFDT, le nombre d'élus titulaires des délégations CGT et SUD FPA au CCE.

Pire, dans ses messages au personnel, elle affirme, en toute violation de son obligation de neutralité envers les syndicats, que la CFDT, FO et la CGC représentent les mieux les salariés ! Ses attaques n'empêchent pas cette direction hypocrite d'assurer en parallèle à la CGT et à SUD FPA que des discussions sur des solutions alternatives sont possibles et de solliciter de leur part des propositions.

Des propositions, la CGT et SUD FPA n'en manquent pas, non pour virer des gens mais au contraire pour redynamiser et développer l'AFPA ...Les financements européens (FSE et FEDER), les contacts avec les branches professionnelles (froid, soudage, BTP...), le développement du Conseil en Evolution Professionnelle, l'innovation sur les formations concernant les métiers rares et émergents, les métiers liés au numérique et à la transition énergétique, un projet pour les JO Paris 2024 qui vont mobiliser 150 000 emplois et nécessiter de nombreuses formations et pourquoi ne pas organiser des jeux olympiques de la formation professionnelle réunissant formateurs et stagiaires du monde entier (un AFPA village olympique...) ? **La CGT et SUD FPA proposent ainsi à la direction une feuille de route (voir en pièce jointe).**

La direction accuse réception, paraît partager cette vision de l'avenir de l'AFPA, prétexte qu'elle doit d'abord obtenir l'accord des tutelles pour pouvoir s'inscrire dans la démarche proposée par la CGT et SUD FPA mais confirme être en accord avec cette feuille de route proposée par la CGT et SUD FPA.

Lassés par ces atermoiements, les deux organisations finissent par poser le 11 avril un ultimatum à la direction. « Acceptez-vous oui ou non cette feuille de route ? Réponse exigée avant le 16 avril. »

Le 15 avril à 17 h 43, les masques tombent. La CGT et SUD FPA en réunion avec la directrice générale prennent connaissance du message qu'elle vient tout juste d'adresser à l'ensemble des salariés et qui révèle que les dés étaient pipés dès le départ. La directrice générale n'a qu'un seul objectif : un PDV élargi et partagé par la CFDT et par FO...

Un PDV élargi ? C'est là que l'hypocrisie est à son comble. Il ne s'agit pas d'élargir le PDV mais d'ajouter au PDV destiné aux seuls salariés concernés par le projet de réorganisation ¹ un autre PDV de toute autre nature, concernant notamment des salariés de 60 ans et plus *occupant des postes non supprimés*, postes qui pourraient alors être pourvus par des salariés licenciés...mais dans la réalité les possibilités de reclassement sont en fait très réduites puisque des mobilités géographiques et/ou professionnelles sont nécessaires et la plupart du temps impossibles (comment remplacer un formateur comptable parti en retraite par un formateur maçon dont le poste est supprimé ?) et l'accord de la direction nécessaire à chaque fois !

Le but de ce PDV est de faire partir les seniors avec un chèque et de ne les remplacer qu'au compte-gouttes ou du moins à un rythme qui ne serait donné que par la seule direction et non négocié avec les organisations syndicales. La direction veut obtenir un chèque en blanc des organisations syndicales et rester seule maîtresse des effectifs et de la nature indéterminée ou déterminée des contrats. Il s'agit bien de supprimer plus de postes en *loucedé* ou à tout le moins de désorganiser l'entreprise et d'alourdir la charge de travail des salariés restants avec une dégradation des conditions déjà difficiles !

¹ Le PDV concerne les salariés touchés par des suppressions de poste et qui peuvent se porter *volontaires au licenciement* pour que les critères d'ordre n'aient pas à s'appliquer dans leurs catégories professionnelles et zones insee et éviter ainsi à d'autres salariés d'être retenus et licenciés.

Ainsi les promesses de déprécarisation des emplois (CDD, intérimaires...) de l'AFPA faites par la direction auprès du CCE comme de l'IC-CHSCT sont-elles que de la poudre aux yeux ? La direction n'a pas l'intention de prendre le temps de négocier ni GPEC, ni plans de fins de carrière, ni tutorat...

La CGT et SUD FPA restent persuadés qu'il y a un développement possible de l'activité, mais encore faut-il que la directrice générale en ait la volonté !... Dans une région déjà sinistrée depuis longtemps, le président du CRE (également directeur régional de ladite région) indique : « *il nous est interdit d'entrer dans une logique de développement tant que la logique de contrainte mise en place n'aura pas permis de retrouver l'équilibre économique.* » La messe est dite : on interdit à l'AFPA de se développer, il faut réduire les coûts. Circulez, il n'y a rien à voir ! La DG est ainsi soumise aux injonctions de la tutelle de Bercy avec pour seuls objectifs de réduire les effectifs, en empêchant l'AFPA de se développer et pour laisser alors le champ libre aux organismes de formation privés.

Il est sidérant de lire que les métiers qui ont le plus de difficultés à recruter (source Capital du 12/04/19) sont *les ouvriers spécialisés dans la fabrication de pièces métalliques, les ouvriers spécialisés de la maintenance en mécanique, les soudeurs, les plombiers chauffagistes, les chaudronniers, serruriers, forgerons, les mécaniciens et électroniciens des véhicules, les aides à domicile, aide-ménagères, les charpentiers, les couvreurs, les carrossiers...*L'AFPA forme à tous ces métiers, mais encore une fois, rien n'est fait pour développer et rien n'est organisé pour répondre aux besoins des entreprises et des territoires. C'est même l'inverse, puisque de nombreux formateurs intervenant sur ces dispositifs sont aujourd'hui menacés de licenciements !

Dès lors, chacun pourra comprendre qu'il est devenu impossible d'accorder une confiance suffisante à la posture, au projet ou aux intentions de la direction. Manœuvres perfides et double langage, tout a été bon pour tenter de gagner des signatures qui garantiraient et « PDV élargi » et passage sans encombre devant la DIRECCTE de son plan. Un plan que TOUS les experts remettent pourtant en cause avec arguments tant économiques qu'aux niveaux opérationnels et stratégiques, non démentis, et aboutissant à des conséquences sociales désastreuses.

La CGT et SUD FPA continueront à travailler sur les solutions alternatives pour atteindre les mêmes objectifs : « **zéro licenciement et non aux fermetures !** »

La CGT et SUD FPA restent mobilisés sur les 4 éléments de leur feuille de route :

- Des solutions alternatives aux licenciements,
- Plan de prévention des risques professionnels et accord sur le travail, la qualité du travail, l'organisation du travail, les conditions de travail et les RPS,
- Travail sur l'avenir de l'AFPA entre direction et OS sur la mobilisation de financements divers, les partenariats potentiels avec les branches professionnelles, les initiatives portées localement, la déprécarisation des emplois, en vue d'accords sur la GPEC, sur la mobilité, sur l'aménagement des fins de carrière et le tutorat,
- Bénéfice d'un congé sans soldes pour les salariés concernés par une suppression de poste et ayant trouvé une solution de reclassement externe.

Tous les salariés de l'AFPA et tous les usagers du service public de l'emploi, dont l'AFPA est un maillon essentiel, sont les bienvenus et devront se mobiliser lors des actions qui vont se mettre en place dans les centres et lors des audiences devant les tribunaux. La CGT et SUD FPA informeront régulièrement les salariés et tous les vrais défenseurs de l'AFPA.

Montreuil, le 17/04/19

Feuille de route valant engagements des parties signataires

La présente feuille de route a pour objectif de définir le cadre et les conditions dans lesquelles, la direction de l'AFPA et les Organisations Syndicales signataires entendent mener des discussions autour de thèmes en rapport avec la réorganisation en cours. A l'issue de cette phase de discussion qui pourrait s'achever fin juin, les parties conviennent de faire un bilan afin d'examiner les suites à donner.

Elle sera signée par chacune des parties aux discussions et vaudra engagement.

Il est convenu ce qui suit :

1. Examen des solutions alternatives aux licenciements sur la base des informations et indications remises par la direction :

1.1 La direction de l'AFPA s'engage à communiquer aux OS signataires une information sincère et loyale en distinguant entre les sites pour lesquels il existe dès à présent des solutions déjà identifiées qui pourraient permettre d'éviter la fermeture et les licenciements, celles pour lesquels des perspectives sont en cours d'élaboration, et celles pour lesquelles aucune perspective n'est à ce jour apparue.

Les représentants des salariés de ces régions et sites seront sollicités, pour apporter leur contribution, éventuellement donner des informations complémentaires et avis sur les perspectives envisagées.

1.2 La direction de l'AFPA s'engage à étudier avec les OS signataires les solutions alternatives aux fermetures de formations, aux baisses et/ou arrêts d'activités.

Un relevé de décisions sera établi après chaque réunion et signé par l'ensemble des parties.

2. Sur la base du rapport établi par le cabinet PROGEXA

La Direction s'engage à établir un plan de prévention des risques professionnels en particulier RPS et TPS qui appréhende aussi bien les risques actuels avérés ou potentiels, ainsi que ceux pouvant apparaître avec l'organisation cible envisagée découlant des solutions alternatives. Ce plan sera élaboré en concertation puis sera soumis pour avis aux CHSCT et à l'ICCHSCT mise en place lors de la procédure d'information consultation.

Des négociations seront également menées en vue d'aboutir à un accord sur le travail, la qualité du travail, l'organisation du travail, les conditions de travail et les RPS.

3. Organiser des journées de travail sur l'avenir de l'AFPA en présence de l'expert du CCE et d'autres compétences que pourraient solliciter la direction de l'AFPA et les OS signataires :

Des journées de travail seront organisées entre la Direction et les organisations syndicales, pour échanger notamment sur les sujets suivants :

- La mobilisation de financements divers (fonds européens, fonds spécifiques, collectivités locales et territoriales, ...)
- Les partenariats potentiels avec les branches professionnelles,
- Les initiatives portées localement (salariés, élus et entreprise, ...)
- La déprécarisation des emplois à l'AFPA

Ces discussions ont pour finalité d'initier la négociation d'un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, qualifications et métiers, d'un accord sur la mobilité, d'un accord sur l'aménagement des fins de carrière et d'un accord sur le tutorat.

4. Congé sans solde

Dans l'intervalle séparant de la mise en œuvre du projet de réorganisation, une négociation sera menée rapidement afin de permettre aux salariés concernés par une suppression de leur poste et ayant trouvé une solution de reclassement externe de bénéficier d'un congé sans solde.

5. Conditions de déroulement des discussions :

Il est clairement entendu que les signataires de la présente feuille de route s'engagent à en respecter le cadre et les conditions.

Les signataires seront chacun assistés de leur Avocat Conseil.

Il est convenu que la direction de l'AFPA ne déposera aucun projet de PSE à la DIRECCTE pendant les périodes de discussion, à savoir avant fin juin 2019.

Passée cette date, la Direction s'engage à respecter un délai de prévenance d'au moins 10 jours avant de déposer son projet à la DIRECCTE.

6. Bilan des discussions :

A l'issue du délai fixé dans la présente feuille de route, les parties signataires conviennent d'en faire l'évaluation.