

**Déclaration CFDT
CCE du 27 janvier 2010**

FONCTION SUPPORT A L'EXPLOITATION

En complément de la déclaration générale, la Délégation CFDT souhaite soulever quelques questions concernant les problématiques liées aux fonctions "support à l'exploitation".

- Centraliser et optimiser les achats

Vous prévoyez une réduction massive du nombre des fournisseurs par une gestion centralisée à l'horizon 2013.

Tout achat passera par la filière dédiée, avec mise en place d'un outil d'achat – SI-HA

Questions :

Si la gestion est centralisée d'ici 2013, que se passe-t-il pour les personnels concernés d'ici là et après ?

La mise en place d'un outil SI-HA nécessite-t-elle la mobilité géographique des personnels actuellement chargés des achats (mobilité interrégionale ou nationale) ?

Comment comptez-vous concilier le recours à des moyens logistiques conséquents liés à une gestion nationale avec la politique de développement durable que vous mettez en vitrine ?

- Mutualiser les fonctions supports en créant des « lignes métiers support »

3 fonctions clés : Centres de Services Partagés Paie/Comptabilité, Administration des Ventes, Gestion Immobilière

a- Centres de Services Partagés Compta /Paie :

La régionalisation des fonctions support (PFS) visait à rationaliser les processus. Cette réforme fut longue à mettre en place alors qu'elle ne concernait que les services compta/paie. Le personnel concerné a très mal vécu les effets de cette réorganisation. (Mutations, SI très long à rendre opérationnel, etc.)

Aujourd'hui, les objectifs du plan stratégique visent à une amélioration de la "productivité" de ces services via une centralisation nationale de toutes les fonctions supports (FS) déclinée en 6 plates-formes inter régionales.

Votre argument sur les conditions de travail qui seraient dégradées dans : je vous cite "certaines petites régions", ne convainc personne et surtout pas les personnels concernés.

Questions :

Qu'est-ce qui garantit l'efficacité de cette deuxième mutualisation ? A quand la 3^{ème} au niveau national ?

Demander une 2^{ème} mobilité géographique aux mêmes agents est-il réaliste ? C'est en tout cas inacceptable pour les personnes ! Quel est le levier de la réussite éventuelle de ce projet ?

b- Administration des ventes (ADV) :

Vous justifiez une réforme de l'ADV par l'augmentation des charges de travail liée à la mise en concurrence.

Questions : L'avez-vous constaté en 2009 ? Quels ont été les dysfonctionnements ?

Dans la nouvelle organisation, qui concrètement répondra aux appels d'offres ? (Dans votre document, page 34, vous précisez : "Le développement de l'activité concurrentielle va augmenter la charge de travail des AT et des gestionnaire ADV").

Avant que la réorganisation n'absorbe cet éventuel surcroît de travail, elle va provoquer des surcharges liées aux multiples perturbations du processus... Comment les salariés vont-ils être accompagnés pour éviter explosions et « pétage de plombs » ?! Qu'est-ce qui vous fait dire que ce changement est possible ?

c- Gestion Immobilière :

Votre projet vise à créer une filière métiers agissant en maîtrise d'ouvrage pour le compte des établissements et un nouvel outil : *le schéma directeur pour la gestion d'actifs immobiliers.*

L'AFPA devra avoir un comportement de propriétaire et de prestataire de services « avisé ».

Cela dit, pour la CFDT, c'est bien le désengagement de l'état qui est responsable du déséquilibre financier lié à la dévolution "sèche" du patrimoine.

Questions : A quelle date sortira le premier « Schéma directeur pour la gestion des actifs immobilier » (en 2010 en 2011 ou plus tard (?!)), sachant que cette Direction n'est affectée d'aucun effectif en 2010 au départ du plan, et qu'aucun effectif cible n'est affiché en 2014 (Cf. partie II)

- Mutualiser les fonctions d'encadrement des Centres

Questions :

Quelle sera la nouvelle organisation des fonctions de Directeur de centre, de CDRG et de CDRF ?, sachant qu'il est prévu dans le Plan stratégique la suppression de 50% des DC et CDRG ?

Quel sera le profil des nouveaux Responsables de site (ex DC ou ex CDRG) ? – Que deviennent les autres DC ou CDRG ? Quel hiérarchique pilotera les changements concernant l'ensemble des fonctions support concernées par une mutation du ? Avec quel relais des hiérarchies intermédiaires elles-mêmes touchées par les changements ?

- Accroître la productivité au sein des fonctions supports de l'AFPA

Questions :

Quel pilotage du changement ? Quelles étapes ? Quel échéancier ? Comment passe-t-on du point de départ à l'arrivée ? Les conditions de réussite de la mise en place des lignes métiers ne sont pas posées, ce qui ne permet pas de mesurer la faisabilité d'un changement sensible. A-t-on mesuré la transférabilité de ce que la DG appelle les bonnes pratiques ? Quels sont les critères identifiés ? Quelle est la part de spécificités régionales ou locales ?

En conclusion :

Vous parlez de chaîne de valeur pour fonder les nouvelles organisations. La CFDT vous demande quelle est la plus-value de chacun des changements que vous proposez ?