



Déclaration au CCE du 27 janvier 2010

L'assemblée générale de l'Afpa, réunie le vendredi 22 janvier 2010, a pris une décision qui va marquer définitivement l'avenir de l'association.

En trouvant une majorité pour l'adoption du plan stratégique 2010-2014, la présidence a donné à la direction générale un mandat pour la mise en œuvre du plan d'actions 2010, première étape de la réalisation du plan.

S'il y a eu majorité, il n'y a pas eu pour autant unanimité. Les administrateurs désignés par la confédération CFDT à laquelle appartient notre syndicat ont voté contre, comme d'ailleurs les autres membres présents du collège « salariés ».

Le comité central d'entreprise est ce jour informé en vue d'une consultation sur le plan stratégique. Le président comprendra bien dès lors qu'il y a très peu de chance que les élus au CCE issus de listes CFDT, aient un vote différent de celui de la confédération. L'avis de consultation est-il donc d'ores et déjà fixé ? Cela ne dépend pas de nous, mais de la présidence du CCE.

Lors d'une consultation précédente, qui portait sur la constitution d'une filière orientation à l'Afpa, la CFDT avait fait une déclaration dans laquelle elle précisait sa position. Elle sera la même encore cette fois.

- Si la direction se situe de façon sincère dans une procédure d'information avant consultation, elle se doit de répondre à toutes les questions formulées lors des débats, et donner aux élus tous les éléments permettant d'émettre un avis de consultation,
- Si dans le cas contraire la direction se positionne dans une obligation uniquement légale, à l'issue de laquelle qu'il y ait avis ou non, qu'il soit favorable ou non, elle mettra en œuvre ses projets... qu'espérer de tous ces débats ?

Force est de constater que jusqu'à présent, c'est bien la seconde posture que la direction a adoptée.

Dès lors, que faut-il faire ? Tenter, sans doute vainement, une fois encore de faire comprendre à la direction les défauts, les risques, voire les dangers ? Participer activement à la procédure pour espérer que la direction prendra acte des remarques positives qui lui seront opposées ? Ou laisser faire ?

La CFDT n'a pas l'habitude de laisser faire. Le personnel a participé très largement aux élections professionnelles, et a ainsi confié aux élus le mandat de les représenter. C'est ce que la CFDT entend faire.

Le désengagement de l'État est désormais acté. Même si la COMP n'est pas encore signée, les propos du commissaire du gouvernement lors de l'AG du 22 janvier sont clairs. C'est d'ailleurs ce désengagement de l'État qui est la source première de toutes les difficultés desquelles l'Afpa doit se sortir. Pourtant, il y a quelques mois à peine, lors du 60^{ème} anniversaire de l'Afpa, le secrétaire d'Etat, Laurent Wauquiez réaffirmait tout le bien qu'il disait penser de l'Afpa. Que l'Etat accompagnerait la mutation. Etc, etc... Où sont passés ces engagements ? Ou plutôt ces belles promesses ? Il ne s'agissait en fait tout simplement que de belles paroles !



A la suite du départ de l'orientation, c'est la certification qui est maintenant menacée. Le décret paru récemment enlève à l'Afpa l'agrément l'autorisant à délivrer les titres qui constituent une garantie essentielle pour les stagiaires.

Le plan stratégique va encore plus loin : en remettant en cause des services que l'Afpa offrait à ses stagiaires, comme l'hébergement et la restauration, la direction fait un pas de plus vers la banalisation de l'Afpa.

Monsieur le président, vous qui êtes un dirigeant d'entreprise, comme vous nous le rappelez régulièrement, vous devez bien savoir que sans maîtrise de l'ensemble de la chaîne de valeur, une entreprise ne peut envisager son avenir avec confiance. Vous allez sans doute rétorquer qu'il ne s'agit pas de tout faire seul, et qu'il est bon de se recentrer sur son cœur de métier ? Cela ne constitue pas une réponse suffisante : sans une maîtrise de l'ensemble de la chaîne de valeur, l'avenir est compromis. Or, qu'en est-il ? Y a-t-il des travaux sérieux sur l'orientation en amont et la question des recrutements ? Y a-t-il des projets pour un partenariat avec Pôle emploi ? Y a-t-il des garanties quant à la pérennité des titres du ministère ? Y a-t-il des contacts avancés avec des prestataires en capacité de faire ce que l'Afpa ne voudrait plus faire, comme vous le prévoyez en matière d'hébergement ?

NON, rien de tout cela. L'Afpa est abandonnée des pouvoirs publics, et l'Afpa abandonne ses missions de service public. Cela vous convient puisque votre mission est de tourner l'Afpa vers le marché concurrentiel au détriment des commandes publiques.

Monsieur le président, vous qui définissez le positionnement de l'Afpa sur ce que vous qualifiez de marché concurrentiel, où en êtes-vous du choix des différents segments sur chacun desquels la stratégie de l'Afpa est clairement affichée ? Où sont les perspectives de développement ? Où est mis en évidence le savoir faire différenciateur qui est celui de l'Afpa ? En banalisant l'Afpa sur l'ensemble de la gamme de services, vous la conduisez à sa perte.

Vous présentez le plan stratégique comme une nécessité. Sans ce plan, il n'y aurait - d'après vous - plus d'Afpa dans peu de temps. La CFDT n'est pas d'accord avec cette affirmation. Vous vous appuyez sur une partie des administrateurs ! Ce plan suffira-t-il à leur bonheur, ou plutôt, sera-t-il assez dur pour répondre à leurs exigences ?

Nous pouvons d'ores et déjà en douter puisqu'il est déjà prévu de réexaminer le plan stratégique dans 6 mois. Est-ce cela une vue à long terme ? Vous-même avez dit que si ce plan ne donnait pas les résultats escomptés très rapidement, vous en envisageriez un autre plus drastique encore ! Où va-t-on s'arrêter ? Est-ce de toute façon une fatalité ? N'y a-t-il pas d'autres voies ? N'y a-t-il pas matière à amender ce plan ?

Ce plan stratégique, qui nous apparaît avant tout comme un plan de réorganisation de l'ensemble des services de l'Afpa, déstabilise tout. Nous n'avons plus de repère ! Aucun métier, aucune organisation, aucun emploi n'est épargné.

De plus, vous voulez mettre en route tous les chantiers à la fois. C'est mission impossible. Le risque est considérable de déstabilisation complète.

Monsieur le président, même si nous refusons ce plan, et que vous le mettez en œuvre, faites-le sans confondre vitesse et précipitation.



Les salariés ont besoin de donner du sens à tout cela. Ils ont besoin de comprendre ce qui a été décidé par une poignée de nouveaux dirigeants, épaulés par un groupe de conseillers et d'experts, ne connaissant pas suffisamment l'intérieur de l'Afpa. Sans les salariés, ce plan ne peut pas réussir. De plus l'ensemble de la hiérarchie est déstabilisée. Monsieur le président, êtes-vous bien certain de pouvoir compter sur l'ensemble des directions, alors même qu'un grand ménage est déjà en route ?....

Le plan stratégique va de pair avec la GPEECC en cours de négociation. Le challenge est posé : il s'agit de concilier « la sécurisation de l'avenir de l'Afpa » avec « la sécurisation des carrières de ses personnels ».

- La CFDT vous avait dit : « *Montrez votre volonté de bien faire en faisant au mieux sur le transfert de l'orientation* ». Pour un essai, il n'est guère concluant pour l'instant.
- La CFDT avait émis beaucoup de réserves lors de la procédure d'information-consultation, demandant à ce que le dossier soit plus élaboré avant de donner un avis. Rien de tel ne s'est produit !
- La CFDT avait participé activement à la négociation sur les procédures de recrutement dans « Afpa transition » et « Afpa sécurisation des parcours », allant jusqu'à un engagement acté par sa signature. A-t-on eu en contrepartie les informations demandées sur la poursuite des autres situations ? Non.
- La CFDT a agi pour qu'une rencontre entre les organisations syndicales et les directions de l'Afpa et de Pôle emploi ait lieu. Qu'en est-il 2 semaines plus tard ?

Monsieur le président, pensez-vous sincèrement que les personnels de l'orientation sont bien traités ? Êtes-vous en mesure d'affirmer que vos projets de recrutement sur Afpa transitions, et Afpa sécurisation, se réalisent comme prévu ? Pouvez-vous affirmer que c'est comme cela que vous voyez une GPEECC réussie ?

Un des écueils sur lesquels vous allez buter est celui de la mobilité. La CFDT vous le répète, la mobilité ne peut être contrainte. Elle peut être volontaire, voire acceptée, mais jamais imposée. Vous argumenterez que c'est nécessaire, que c'est prévu dans les contrats de travail (au moins pour certains d'entre eux), qu'il en va de la réussite du plan et de l'avenir de l'Afpa... Mais cela ne se décrète pas. Une mobilité acceptée, c'est un nouveau projet personnel, professionnel, familial qui se met en œuvre, c'est une perspective de développement, une dynamique qui se met en marche. Une mobilité contrainte, c'est un échec, un risque fort de difficultés psychologiques, personnelles, voire familiales. Si la direction ne met pas en œuvre des moyens significativement incitatifs, cela ne marchera pas.

A quoi bon d'ailleurs généraliser la mobilité ? Par exemple la mise en place des plateformes interrégionales est-elle indispensable ? Quel en sera le gain réel comparé aux risques individuels et collectifs ? Est-ce donc si urgent ? N'y a-t-il pas moyen d'inscrire de tels changements dans la durée ? Le gain escompté sur les fonctions support des centres est de 5,3 M€ Vous comptez sur des « efforts de productivité » pour arriver à ce chiffre. Vous êtes vous posé la question de la faisabilité, des conditions dans lesquelles vont fonctionner les centres, et de la qualité de services pour les « clients » qui s'adressent à l'Afpa ?

Dans l'ensemble des emplois de « backoffice », ce sont des centaines de salariés qui s'interrogent sur leur futur lieu de travail et leur futur emploi. Le coût global d'une telle



décision a-t-il été bien estimé ? Par coût global, il faut entendre mobilité, risques psychosociaux, absentéisme, dégradation des conditions de travail et de la qualité de services,...

En guise de conclusion provisoire, la CFDT voudrait de nouveau reposer la question des fondements même de ce plan stratégique, qui à notre sens n'ont pas été assez débattus. Même au sein de la gouvernance d'ailleurs ! Sans une réforme en profondeur de cette gouvernance, les choses vont continuer à se dégrader. Désormais, l'intérêt général, qui a constitué le ciment entre les parties prenantes, n'est plus défini... l'intérêt partagé non plus. Il n'y a plus que des intérêts particuliers de chacune des composantes de la gouvernance. Il en résulte un risque avéré d'éclatement. Le clivage est désormais visible. Jusqu'où ira-t-il ?