

L'aspect AFPA Conseil.

Nous réaffirmons à cette occasion que le choix de la direction de ne conserver que 25 % du personnel ne s'appuie sur rien de concret, ce qui laisse augurer beaucoup de contentieux dans le futur. Nous revendiquons, un projet clair, ce qui n'est toujours pas le cas et un projet qui parte de la gouvernance et de la Dg pour assurer une cohérence Nationale.



Tout reste à faire...

Enfin pour ceux qui ne veulent ni rester à l'AFPA, ni aller à Pôle Emploi, nous demandons une prise en compte de chaque situation.

La **CFDT** apportera toute son expérience et son savoir-faire dans le respect des droits individuels et dans l'atteinte de garanties collectives.



Site web : <http://www.cfdtafpa.org>



**Respect des
Salariés.**

**Le point sur...
Sans avenir pour
l'Orientation,
pas d'avenir pour
l'AFPA !**



Nous sommes à la croisée des chemins et il n'est plus temps d'empêcher que le bateau se retourne.

Cette situation de transfert, situation peu ordinaire et de toute façon inédite dans l'histoire du droit du travail, nous a mis face aux manipulations les plus sournoises. Diviser pour mieux régner reste visiblement une valeur sûre. Elle nous a mis également face à nos propres responsabilités :

Quel collectif devons-nous défendre contre vents et marées?

Quel idéal invoquer?

Il s'agit de prendre en compte ces trois dimensions.

-L'AFPA, une et indivisible, l'outil indispensable pour assurer une vraie politique de l'emploi.

-Le public, le service rendu avec le rêve de construire le projet d'une orientation tout au long de la vie.

-Les salariés de l'Orientation et leur crainte plus que légitime de faire partie d'un plan social.

En syndicat responsable, nous avons dit et confirmé notre choix du maintien des services d'Orientation à l'AFPA. Leurs départs signifient toujours le premier acte du démantèlement, entraînant une banalisation de notre association et peut être sa possible destruction.

Le stress de l'incertitude, si difficile à gérer dans un environnement si flou a été l'occasion pour beaucoup de se retrouver face à ses propres contradictions dans un champ de contraintes où s'affrontent diverses fidélités : fidélité à l'AFPA, fidélité à sa famille, fidélité à son métier et à sa mission.

Cependant, l'immobilité perçue par certains n'étaient que de surface et les débats riches étaient sous-tendus par la recherche d'une vérité et guidés par l'intérêt de tous.

L'heure n'est plus au débat, l'heure est à l'action.

Un coup fatal a été porté qui semble irréversible, il faut l'accuser.

Il s'agit d'appréhender la situation dans sa globalité. Et il faudra bien que la direction donne le mode d'emploi; pour faire un vrai choix, il faut connaître tous les éléments de la situation et la **CFDT** exige que la direction mette carte sur table !

On peut faire l'hypothèse que si nous n'avons pas ces éléments, c'est que la direction veut garder la main pour « faire son marché ».

Elle veut sélectionner les personnels qui vont partir et ceux qui vont rester. Il nous semble nécessaire de formuler des règles qui permettraient de protéger chacun, même si elles paraissent un carcan insupportable pour la direction. Dans chaque région, à des degrés divers, des personnes sont cooptées ou placées sur des actions qui vont leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires pour rester à l'AFPA.

Pour la **CFDT**, c'est à la fois illégal et injuste. Ce qui -au delà de l'aspect moral bien répréhensible- nous montre un management peu conscient de sa propre responsabilité en la matière.

La CFDT exige que cela cesse et que les règles nationales soient appliquées.



L'aspect Pôle Emploi.

Il ne s'agit pas de négocier avec la direction sur un transfert sur lequel elle n'a pas la main mais de déterminer les possibles champs de négociation. Le vrai interlocuteur est Pôle Emploi. Or, depuis de nombreuses années la **CFDT** AFPA est en contact avec ses homologues de Pôle Emploi dans le cadre de groupes de travail SPE. C'est d'autant plus facile que nous appartenons à la même fédération. L'enjeu à ce niveau est bien d'avoir notre mot à dire sur la construction de la future convention collective et de faire entendre et reconnaître nos spécificités. La question de fond est bien de savoir quels sont les incontournables que nous devons défendre.

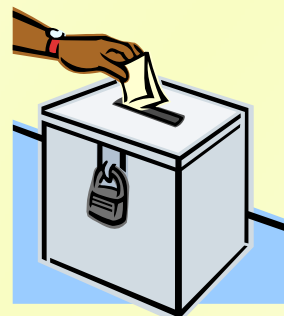
Pour la **CFDT**, il faut que le personnel d'orientation puisse :

- ◆ Rester professionnel dans l'ensemble de ses métiers et que les psychologues du travail aient des garanties sur leurs outils, méthodes de travail et formation.
- ◆ Bénéficier d'une ingénierie pertinente et un appui administratif efficace.
- ◆ Avoir une place identifiée avec un vrai projet Orientation (ce qui nous changerait).
- ◆ Avoir une activité découplée du budget S2 pour pas risquer de disparition avec celle de ce budget.

De plus, la **CFDT** ne veut plus d'un management qui permette à la direction (actuelle ou future) d'invoquer à tout bout de champ la rentabilité et la productivité au détriment de la qualité du travail.

Sur des aspects plus conventionnels et administratifs, il est évident qu'il faut garder un statut cadre correspondant, pour les psychologues, à une nécessaire autonomie.

La **CFDT** exige enfin, que chaque emploi soit identifié en tant que tel sur la future grille de classification et de rémunération de Pôle Emploi.



**LE 15 OCTOBRE,
VOTER CFDT, C'EST GARANTIR LE RESPECT
DU STATUT ET DU PROFESSIONNALISME DE
TOUS**