



Monsieur Philippe Caïla  
Directeur Général AFPA  
13 place du Général de Gaulle  
93108 Montreuil Cedex

Monsieur le Directeur Général,

Dans votre courrier du 23 décembre 2011, vous considérez que **la CPAS du 29 novembre (Commission paritaire d'application et de suivi de l'accord du 4 juillet 1996)** s'est tenue dans des conditions "normales". Ce n'est, vous l'avez compris, pas notre point de vue. Nous aurions mieux compris vos arguments si vous aviez désigné la Directrice des ressources humaines (DRH), dépendant d'un directeur général adjoint, pour vous remplacer. Ce n'est pas une question de personne. Il s'agit pour nous d'avoir des interlocuteurs qui peuvent réellement prendre des engagements ou des décisions et non trop souvent, de notre point de vue, être là pour transmettre, ce qui donne l'impression de ne pas avoir le véritable interlocuteur en face de nous.

Pour autant, vous avez pu noter que nous n'avons pas joué la politique de la chaise vide. Nous avons demandé à Madame Tirilly, la directrice des relations sociales (DRS), qui dépend de la DRH, de vous faire remonter nos observations concernant les dérives, à notre sens, que nous constatons dans les interprétations de l'accord du 4 juillet 1996. Au vu du courrier que vous m'avez adressé, manifestement, elle s'est acquittée de ce rendu compte à votre endroit. Par contre, nous regrettons de n'avoir pas été destinataires du moindre compte rendu officiel de la direction comme s'il n'y avait pas eu de réunion valide. Ces "oublis" sont malheureusement trop fréquents. Nous les signalons et les déplorons régulièrement.

**Pour ce qui concerne le dossier "calcul des indemnités de départ volontaire à la retraite"** qui constitue un différend manifeste en matière d'interprétation de l'accord de 96, nous n'avons fait que l'évoquer en rappelant qu'il faisait à lui seul l'objet d'une réunion programmée par la Directrice des ressources humaines à une date choisie par elle-même. Nous vous avons écrit afin de vous rencontrer dans une approche de dialogue aux fins de trouver une solution, dans les valeurs et les traditions de la CFDT. Vous m'avez informé que vous aviez transmis le

courrier à votre DRH. J'ai pris acte, avec compréhension, mais au final c'était à une autre personne encore que vous aviez confiée la rencontre.

Or vos propres arguments, notamment concernant la dimension économique, démontrent, s'il en était besoin, que seul vous aviez et avez la possibilité de trancher sur ces questions et que ce soit votre DRH ou la DRS qui en dépend, ni l'une ni l'autre ne pouvait véritablement statuer. Cela est d'autant plus vrai si l'on prend en compte votre logique de recentralisation et le contexte actuel de l'AFPA, qui vous fait quasiment tout remonter à vous, ce sur quoi nous ne portons pas de jugement mais que nous constatons.

**La rencontre avortée avec la DRH sur le dossier retraite est pour nous significative de la façon dont vous traitez les organisations syndicales qui ont signé avec la direction des accords conventionnels.**

Tout d'abord, nous trouvons absolument excessive la façon dont vous avez considéré M Pierre Confavreux que nous avons sollicité pour nous accompagner en raison de son expertise sur ce sujet. Ce n'est pas un affichage, de surcroît de dernière minute, comme vous le laissez entendre, dans une sorte de procès d'intentions. Notre camarade, Pierre Confavreux, est en charge, bénévolement, pour notre syndicat de ce dossier que nous gérons comme un projet. Vous lui reprochez de ne plus être salarié de l'AFPA. Certes il ne l'est plus mais l'AFPA est « en compte » avec lui et d'autres retraités dans le litige qui les oppose à l'Association sur le calcul des indemnités de départ en retraite. Au vu du nombre d'intervenants externes à l'association que vous rémunérez depuis votre arrivée pour vous assister dans votre management du changement, nous trouvons l'argument quelque peu audacieux. D'autant que M. Pierre Confavreux, vous le savez pertinemment, a été très longtemps secrétaire général de notre syndicat et, à ce titre, a participé de très près aux négociations qui ont abouti à la signature de l'accord, mais également à toutes les phases de sa mise en œuvre. Vous ne pouvez absolument pas contester son expertise.

Le deuxième grief que vous lui faites est d'être "à l'origine de plusieurs contentieux"... Là aussi, sans entrer dans une polémique stérile que vous paraissez chercher, on doit rappeler qu'en tant que secrétaire général pendant de nombreuses années de notre syndicat, **il a agi mandaté par les instances du syndicat pour aller en justice**, notamment pour faire respecter des engagements de la direction, essentiellement dans le cadre d'accords signés par notre syndicat et la direction. Il n'agissait pas par on ne sait quel attrait du contentieux. On peut d'ailleurs s'interroger sur qui est véritablement à l'origine des contentieux ? Pour la CFDT FPA, à l'époque de son mandat, comme aujourd'hui, c'est bien l'absence de dialogue de la direction avec les signataires des accords qui a en quelque sorte contraint les salariés et retraités à demander l'arbitrage de la justice, puisqu'aucune autre issue n'apparaissait ou n'apparaît. M. Pierre Confavreux est de ceux qui ont dû recourir aux Prud'hommes, sans doute pas pour occuper sa retraite bien méritée. J'ajoute qu'aux Prud'hommes, il s'agit d'actions des personnes et non du syndicat en tant que tel.

Cela dit, il était tout disposé à s'effacer pour **permettre à la réunion de se tenir, conformément à la culture de la CFDT qui privilégie toujours le dialogue au conflit**, ce qui semble vous irriter puisque vous nous prêtez de noirs desseins et comportements qui ne

sont pas les nôtres pour chercher à démontrer le contraire de la réalité. Ce ne sont encore une fois que des procès d'intentions. Mais, alors que nous étions invités par la Directrice des ressources humaines qui, je le rappelle, avait elle-même choisi la date de la rencontre en fonction de ses disponibilités et de celles de ses collaborateurs en charge du dossier, notamment au plan juridique, nous avons découvert sur place, que la directrice des ressources humaines avait fait le choix de ne pas nous rencontrer, privilégiant sans nul doute d'autres activités. Et pour la deuxième fois en quelques jours, (cf CPAS), nous avons retrouvé la directrice des relations avec les partenaires sociaux. Dans ces conditions, il n'était pas question pour nous de participer à une pseudo concertation, même si sur un plan humain et relationnel les rencontres avec cette directrice ne peuvent faire l'objet de réserves de notre part. Mais là n'était pas l'objet. J'ajoute que nous avons informé la direction de la composition de notre délégation dès que la DRH nous l'a demandé et que manifestement, ce n'est qu'au moment de la rencontre que la liste a dû être lue et l'objection de la participation de M. Pierre Confavreux soulevée. Sinon, c'est plus grave encore car pourquoi n'avons-nous pas été prévenus du problème que cela posait à la direction ? Je souligne que pour ce type de réunion informelle, il n'y a pas de procédure, de règlement ou d'usage. Cela nous apparaissait donc non seulement possible mais plus encore, pertinent.

**Plus ennuyeux encore, est votre conception implicite des accords que l'on peut percevoir de votre courrier.** A notre sens, tout simplement, un accord a pour objet, pour finalité d'améliorer l'existant juridique. Pour vous, il ne semble exister que la loi, les décrets, bref le fameux code du travail. Pour nous, il faut améliorer les dispositions de ce code et c'est le rôle des accords. Donc a priori, un accord ne se limite pas au code du travail comme vous semblez vouloir le faire par principe. Il va au contraire au-delà. *De surcroît, dans l'accord de 1996, il est prévu explicitement (avant dernier paragraphe de l'accord) : « Les disposition du présent texte sont à valoir sur toutes dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles pouvant intervenir postérieurement à sa date d'application pour les avantages ayant le même objet. »* Cela vaut donc aussi pour la Loi de modernisation que vous évoquez. En outre, l'accord de 1996 conforte les dispositions antérieures à l'AFPA, sur un calcul égal de l'indemnité que le départ soit dû à un licenciement (sauf pour faute lourde ou grave) ou à un départ volontaire, **ce qui est cohérent avec le code du travail qui fixe le montant de l'indemnité légale de départ à la retraite «sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables».** Nous n'avons donc pas à demander de révision de l'accord sur ce point puisqu'il était plus favorable que la loi, ce qui était expressément précisé dans l'avant dernier paragraphe de l'accord.

Vous dites qu'il serait difficile d'entendre que les salariés pourraient avoir sur le point du litige les mêmes droits qu'il soit volontaire ou licencié. **Dans votre raisonnement, la personne licenciée aurait plus de mérite et de droits que le salarié non licencié et volontaire au départ.** Curieux paradoxe de la part d'un directeur général ! **Au moins, qu'il ne soit pas « pénalisé » de n'être pas licencié.**

**Vous affirmez avec beaucoup d'audace que « sans exceptions, les interprétations juridiques de l'AFPA relatives à l'application de l'accord de 1996 ont été validées par la justice. »** On croirait que vous reprenez là un texte rédigé par une personne partisane ! En effet, sans chercher très loin, nous ne connaissons que « l'affaire des primes » qui ait donné

raison à la direction, mais **il y a de multiples décisions des Prud'hommes en faveur de notre interprétation précisément sur le point du litige qui nous occupe là**. C'est un litige qui aurait pu ne pas en être un d'ailleurs si vous ne nous aviez pas poussés à accompagner les salariés souhaitant ester en justice.

Vous feignez, nous semble-t-il, d'ouvrir une porte. Nous allons voir. Vous dites « Il n'y a pas besoin de nouveaux litiges pour obtenir à terme une décision de principe qui nous fixera sur la solution s'imposant. ». **Nous vous disons « chiche » car c'est bien ce que nous vous avons proposé dans notre courrier du 23 septembre 2011, auquel vous avez mis trois mois à répondre.** La balle est toujours dans votre camp mais le temps passe et n'est pas neutre. Nous notons que vous dites « à terme ». Nous ne pouvons qu'observer que les directeurs généraux ne restent généralement pas à l'AFPA plus de 5 ans et nous ne pouvons qu'avoir en mémoire, notre entretien téléphonique que vous évoquez vous-même dans votre courrier, au cours duquel vous évoquiez **votre critère de jugement qui ne serait qu'un calcul de coût et non de droit ou d'accords** : quand ? Combien ? Comme si l'important était que les salariés s'usent en procédures et abandonnent – « le pot de terre contre le pot de fer » - et que les charges de frais d'avocats et procédures pour l'AFPA n'interviennent que bien après 2012 et soient ainsi une dette transmise aux générations futures.

Nous ne considérons donc pas avoir pour objectif de « surenchérir à la judiciarisation » et « à faire prévaloir à tout prix (nos) interprétations extensives des accords. ». Quant à surprendre la nouvelle DRH ... M. Pierre Confavreux était déjà pilote de ce projet pour le syndicat, quand vous n'aviez peut-être pas encore commencé à prospecter afin de pourvoir au remplacement de votre précédent DRH.

Les enjeux actuels pour l'AFPA ne nous semblent pas mériter de votre part le genre d'approche qui transparait dans votre courrier du 23 décembre, peut-être issu du climat de tensions dans l'environnement interne ou externe de l'Association de cette période.

Nous nous interrogeons de notre côté sur le constat que vous semblez beaucoup plus agressif à l'égard d'un syndicat représentatif qui, ayant signé des accords, a l'outrecuidance de vouloir qu'ils soient appliqués le plus correctement possible selon la lettre et l'esprit qui ont prévalu lors de leurs signatures.

Nous persistons à dire que nous n'affichons pas des intentions de dialogue social mais que voulant toujours le réaliser nous ne pouvons le faire seul. Il faut être deux au moins pour le pratiquer, ce qui impliquerait que vous soyez participant.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de mes salutations distinguées.

Le secrétaire général CFDT FPA

Alain GUILLEMOT