



# Pour l'avenir de l'AFPA, le projet de la CGT et de SUD FPA



La CGT et SUD-FPA combattent, depuis son annonce le 18 octobre 2018, le projet de la direction de réorganisation, de fermetures de centres et de licenciements économiques. Ce projet n'apporte aucune garantie d'avenir pour l'AFPA, tant sur le plan économique que sur le plan de la qualité du travail et des conditions de travail. Une analyse confortée par les rapports des experts (rapport de l'expert économique APEX du CCE et rapport de l'expert de l'ICCHSCT Progexa).

Aussi, après avoir refusé, comme les autres organisations syndicales représentatives, de négocier les conditions de licenciement des salariés, la CGT et SUD FPA n'ont pas signé l'accord de méthode qui ne répond en rien au problème de fond, **celui de l'avenir de l'AFPA et de ses salariés.**

**Au cours des derniers mois, la CGT et SUD-FPA ont pu constater que de nombreux acteurs, tant à l'interne qu'à l'externe, étaient prêts à participer et à s'engager dans la construction de solutions alternatives à même d'assurer un avenir durable à l'AFPA.** Et aujourd'hui, la CGT et SUD FPA sont toujours aussi convaincus que la succession de plans de réduction d'effectifs n'a qu'une seule issue, la liquidation de l'AFPA et qu'il est possible au contraire de construire un plan d'avenir pour l'AFPA, que des projets de développement sont réalisables et que ni les licenciements, ni les fermetures ne sont une fatalité.

Ce plan d'avenir porte nécessairement sur une plus longue durée que le plan de réorganisation. Il suppose un plan d'amélioration du travail et de ses conditions, une GPEC comportant un volet « déprécarisation » et un volet « mobilité », ainsi qu'un plan de gestion des fins de carrière, comprenant un PDTV (plan de départ et de tutorat volontaire). Il contient l'élaboration et la mise en œuvre de solutions alternatives et de financements complémentaires.

- **L'examen de solutions alternatives à la fermeture de centres, de GRN et d'arrêt d'activités.**  
Depuis la fin du processus d'information-consultation, le projet de la direction est déjà dépassé : certains projets alternatifs ont abouti (annonce par la direction du maintien du centre de Nevers, de Yutz, de Remiremont, ...) et d'autres projets sont en bonne voie. **Des changements, obtenus grâce à la mobilisation, qui démontrent que d'autres solutions sont accessibles, pour peu qu'on s'en donne le temps et les moyens.** Au-delà des centres, d'autres sources de financements sont à trouver voire sont déjà accessibles (FSE, FEDER, départements, territoires), et d'autres activités à développer. La répartition des charges de sujétion publique doit être transparente, permettant le maintien de certains centres.
- **Les conditions de travail et la qualité du travail**  
Il est urgent de mettre à plat l'organisation actuelle (CDI, CDD, intérimaires...) et la charge de travail et de mettre en place un plan de prévention des RPS et des TPS à l'AFPA et d'amélioration des conditions de travail. Au-delà, c'est également la qualité du travail qui doit être au centre des préoccupations, et c'est par ce biais, qu'en donnant le pouvoir d'agir et la capacité d'initiative aux salariés, que l'AFPA pourra non seulement améliorer la santé au travail mais aussi s'appuyer sur les salariés pour des projets de centres.
- **La GPEC, la mobilité et l'aménagement des fins de carrière.**  
Depuis des années, de nombreux salariés sont en mobilité géographique et / ou professionnelles,

sans que ces évolutions ne s'inscrivent dans une stratégie de gestion des emplois et des compétences. Des milliers de CDD sont passés par l'AFPA et sont en situation précaire. La formation interne est insuffisante, l'accompagnement des changements de poste également et les salariés en fin de carrière n'ont parfois d'autre perspective que de s'épuiser au travail.

A l'issue de ces travaux, les conséquences des solutions alternatives de développement et d'emplois seraient mesurées. Il serait alors possible de se pencher sur l'examen d'un plan de départ et de tutorat volontaire pluriannuel, qui garantisse effectivement le maintien et le développement des compétences indispensables.

Et de poursuivre, en parallèle, des discussions et réflexions fondamentales sur la place de l'AFPA dans le champ de la formation professionnelle, un secteur certes en plein bouleversement mais qui peut aussi permettre à l'AFPA, pour peu qu'elle s'en donne les moyens, de retrouver un rôle central.

Des réflexions à mener dans le cadre des négociations du COP, préalable indispensable à toute restructuration de l'AFPA.

La CGT et SUD FPA proposent ainsi de réduire la dépendance de l'AFPA à l'égard des conseils régionaux par une plus grande implication du personnel. Le challenge étant que cette implication serve en premier lieu la formation qualifiante des publics les plus éloignés de l'emploi.

A ce jour, la direction générale a choisi de différer le dépôt de son plan à la Direccte, il est donc possible de travailler sur un autre projet.

La CGT et SUD-FPA sont prêtes à travailler, sur la base de ses propositions, avec la direction, les salariés et tous ceux qui considèrent qu'une autre voie est possible.

**Afin d'examiner toutes les solutions alternatives ainsi que les financements complémentaires.**

**Pour mettre en place un plan d'amélioration des conditions de travail et prévention des risques psychosociaux**

**Pour une réelle GPEC définissant la mobilité et les plans de fin de carrière.**

Montreuil le 08 avril 2019