

Montreuil, le 28/01/2019

## **SUD FPA ne négociera pas la liquidation de l'AFPA**

Comme chacun sait, la direction a le projet de réorganiser l'AFPA en supprimant 1 541 postes, en modifiant 451 autres postes et en fermant 38 centres.

Cette nouvelle organisation ne s'accompagne pas d'un plan de développement de l'activité. La direction poursuit la même logique de baisse des charges de personnel entraînant une baisse de l'activité...conduisant tout droit à un second plan de licenciements dès 2021.

Pour pouvoir procéder aux licenciements prévus, la direction doit mettre en œuvre un Plan, plan appelé cyniquement Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE). Le code du travail rend possible la négociation entre les directions et les syndicats des PSE.

La direction de l'AFPA pensait que les syndicats allaient accourir à la table des négociations qu'elle proposait. Loupé ! Les 4 organisations représentatives ont dit à la DG, comme ils l'ont chanté le 6 Décembre de Montparnasse à Grenelle :  
« Princesse, ton plan, on n'en veut pas, princesse Bartois ».

Depuis la direction relance désespérément les OS. Le président de l'AFPA a été appelé en renforts ! Convoquant les organisations syndicales, sous prétexte de les informer de discussions avec les Conseils Régionaux qui pourraient modifier à la marge le contenu du plan, il leur a fait miroiter la prolongation des délais de consultation en échange d'une entrée en négociation.

Prolonger les délais sans changer un plan voué à l'échec, comme le démontrent séance après séance le CCE et l'IC-CHSCT, ne sert strictement à rien ! Le président a même fini par menacer de démissionner ! Chiche, Gesnelay, du balai !

Les dirigeants de l'AFPA n'ont pas encore compris que les syndicats représentatifs, veulent prendre en compte l'intérêt de tous les salariés, qu'ils soient ou non menacés de licenciement, qu'ils veulent, comme ils l'ont signifié au directeur de cabinet de la ministre du travail, avant tout un plan de développement de l'AFPA.

Pour défendre son plan de nouvelle organisation de l'AFPA la direction elle-même dit que ce plan est le plan de la dernière chance ! Mais elle l'appuie sur une absence de développement. Les bribes présentées du plan de développement ne comprennent même pas la charge de travail des commerciaux ! La direction a concocté un plan AFPA Villages qui selon ses propres dires n'apportera aucun chiffre d'affaires...

Ou bien il faut finir par croire que la direction ne veut pas du développement de l'AFPA et que son seul objectif est la réduction du nombre de salariés...et que ce plan de nouvelle organisation est délibérément un plan de désorganisation. Après tout, la mission de formation professionnelle des adultes en recherche d'emploi n'est qu'une mission annexe de l'AFPA...ne faisant pas partie de ses missions de service public !

### **LE PSE n'est pas indépendant du plan de nouvelle organisation et du plan de développement**

Peut-on dans ces conditions-là : avec un plan de nouvelle organisation voué à l'échec (moins de salariés et plus de polyvalence partout), et sans plan de développement, négocier un PSE ? Le PSE est-il indépendant du plan de nouvelle organisation et du plan de développement ? Le PSE censé sauvegarder l'emploi par des mesures de reclassement internes et externes est lui-même voué à l'échec puisque les mesures de reclassement internes ne se réaliseront pas, dépendantes de la nouvelle organisation et du plan de développement. Seules resteraient alors les mesures de reclassement externes dont l'addition serait au final payée par les salariés restants...

### **Négocier ? Admettons un instant. Mais quoi ?**

Ecartons ces critiques et supposons un instant que l'on soit dans le meilleur des mondes : quels seraient les points négociables du PSE ?

Le montant des indemnités de départ ? La direction n'a pas besoin de la signature des syndicats pour l'augmenter. Les syndicats ne sont pas des marchands d'esclaves qui marchandent le prix d'un être humain.

Au-delà des indemnités, que négocier ? A l'avantage de quels salariés ? Au détriment de quels salariés ? Des salariés qui restent ? Des salariés qui partent ? Et sur la base de quelles informations alors que les expertises économiques et sociales ne sont pas terminées ? Faudrait-il négocier dans le brouillard, savamment créé par la direction ?

Modifier le périmètre d'application des critères d'ordre : le diminuer au niveau de l'établissement ou l'augmenter au niveau de la région voire de l'AFPA toute entière ? Modifier le poids des critères d'ordre : privilégier plutôt les charges de famille ? Ou l'ancienneté ? Ou l'âge ? Modifier la définition des catégories professionnelles ? Lesquelles ? Et dans quel sens ? Les multiplier à l'infini ou les réduire ?

Mais est-ce bien la vocation des organisations syndicales que de désigner les victimes ?

De même est-ce bien la vocation des organisations syndicales que de faire payer aux salariés restants le coût de la nouvelle organisation ? La direction a l'intention de faire payer ce coût aux salariés restants. En demandant la révision des accords de 96 ou des accords de RATT ou sous une autre forme. Ce qui serait obtenu par d'éventuelles négociations serait mis à la charge des salariés restants.

## **Négocier ? Dans l'intérêt de la direction !**

En effet et c'est bien l'objectif de la manœuvre, le contrôle<sup>1</sup> de l'administration du travail (la Direccte) est beaucoup plus léger dans le cas d'un PSE négocié (simple validation formelle au lieu de l'homologation substantielle quand le PSE est un document unilatéral de l'employeur). Et à plus forte raison quand le fonctionnaire contrôleur, Eloy Dorado, est celui qui a participé à la rédaction du plan ! Miracle de l'administration !

La décision de la Direccte peut être ensuite attaquée devant les juges mais si le PSE a été négocié, les chances deviennent très faibles que les juges le remettent en cause.

## **Peut-on avoir confiance dans la direction ?**

Faut-il croire que la direction appliquerait l'accord signé ? Non pas du tout la direction ne respecte jamais sa signature. Dernier exemple en date : la rédaction des nouveaux contrats de travail prévoyant plusieurs lieux de travail, afin de raboter les frais de missions, en totale opposition et avec les accords de 1996 qui stipulent que le contrat contient le lieu de travail permanent ou l'établissement de rattachement.

A SUD FPA, nous n'avons aucune confiance en la direction.

## **Négocier les conditions des licenciements, c'est accepter les licenciements.**

Au-delà d'une comparaison entre les avantages et les inconvénients d'une négociation, accepter de négocier les modalités des licenciements, c'est avant tout accepter les...licenciements.

- C'est accepter de considérer l'AFPA comme un agent économique dont la finalité est la rentabilité
- C'est admettre l'existence de difficultés économiques et une absence de rentabilité

Ces deux affirmations ne tiennent pas la route.

## **L'AFPA n'a pas à être rentable**

L'AFPA n'est pas une entreprise comme une autre, c'est un établissement public avec des missions de service public. Est-ce que l'activité des enseignants doit « rapporter de l'argent » ?

C'est la direction qui veut en faire un organisme de formation comme un autre. La direction considère la formation et l'AFPA comme des marchandises dépeçables !

La finalité de l'AFPA est une finalité sociale. C'est l'Etat français inféodé aux grandes entreprises et à la fédération de la formation professionnelle qui ne veut pas retirer la formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi du champ concurrentiel. D'autres Etats l'ont fait (Irlande par exemple) et la commission européenne, confrontée à cette expression souveraine, n'a strictement rien eu à redire.

---

<sup>1</sup> Tous les PSE sont contrôlés par la Direccte

L'AFPA est utile à la nation dans son ensemble et à chacun des millions d'usagers qui l'ont fréquentée depuis 70 ans.

### **Les difficultés économiques de l'AFPA : c'est toujours le pyromane qui crie au feu !**

Quant aux difficultés économiques de l'AFPA elles paraissent tellement évidentes que cela permet aux journalistes, à Pénicaud et même dernièrement à Macron de raconter n'importe quoi. L'AFPA est devenu l'exemple de l'article facile à écrire. La grosse assoc shootée aux subventions, sauvée in extremis et qu'il faut envoyer en désintox ! Rendez-vous compte : « l'AFPA a perdu 723 Millions € depuis 2012 et il y a des syndicats qui osent en redemander ! »

Dégonflons la baudruche : le montant de la perte stratosphérique comprend 100 Millions € de dévalorisation du patrimoine immobilier, plus de 100 Millions € de loyers de retard, des impôts nouveaux, des charges financières, Il intègre les indemnités de départ à la retraite qui étaient auparavant comptés à part... Le restant de la perte s'explique par la décentralisation des crédits de la formation professionnelle intervenue en 2004, par le départ du service d'orientation en 2010, et par la conservation d'une structure hiérarchique faite pour une AFPA de 12 000 salariés, un boulet hiérarchique de 30 Millions € annuel ! Avec donc comme responsables l'Etat et les Régions, qui doivent maintenant payer.

On devrait même se demander comment il se fait que l'AFPA produise encore autant. Le professionnalisme et la conscience de salariés de base y ont leur part mais aussi la surcharge de travail et la détérioration des conditions de travail.

Alors pourquoi faire encore porter le chapeau aux salariés de base alors que les seuls responsables sont les politiques et la direction générale ?

### **Conclusion : place à la politique !**

*Aujourd'hui, ces politiques et cette direction générale persistent dans l'erreur en projetant des plans de nouvelle organisation et de développement qui aggraveront la situation économique et sociale.*

*La seule solution pour l'AFPA est bien politique !*

*SUD FPA dénonce le plan de nouvelle organisation pour ce qu'il est : un plan de liquidation de l'AFPA, **un plan de licenciements politiques** ! SUD FPA a choisi de défendre l'AFPA, son personnel, le service public et l'égal accès de tous à la formation professionnelle conformément à la Constitution, les stagiaires et par conséquent la formation professionnelle.*

*Si des négociations doivent avoir lieu, elles doivent être politiques et porter non sur les conditions de la liquidation de l'AFPA mais sur les conditions de son développement.*