



CCE EXTRAORDINAIRE DU 13 JUILLET 2018 RECUEIL D'AVIS SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES

Les élus du CCE sont appelés à exprimer leurs avis sur les orientations stratégiques et leurs conséquences, ainsi que l'article L.2323-7-1 du Code du travail le prévoit, malgré la demande de report exprimé en séance de manière unanime par les élus du CCE.

Ce moment est un moment charnière, un moment où pour la première fois dans la gouvernance de l'EPIC, on s'apprête à définir des orientations stratégiques qui ont pour but d'assurer une existence menacée aujourd'hui.

Après avoir été les seuls à avoir voté pour l'EPIC, qui nous maintient en vie

Après avoir réclamé depuis 2 ans un plan Marshall RH - autrement dit un plan de départ volontaire associé à des recrutements massifs sur des métiers nouveaux,

Après avoir proposé à la gouvernance une autre culture d'entreprise différente du no man's land intellectuel dans lequel on se confine,

Force est de constater pour la CFE CGC que les éléments présentés par la direction continuent d'être insuffisants au regard de l'évaluation des conséquences associées aux nouvelles orientations de l'Afpa.

M. Le Président, vous nous avez précédemment indiqué que les orientations stratégiques ne sont pas un plan d'entreprise, mais que malgré tout les conséquences pouvaient être vues dans les orientations présentées. Nous vous répondons que nous ne pouvons lire entre les lignes, interpréter, supposer, mais que notre rôle est d'analyser des éléments présentés de manière suffisamment lisibles.

Il est donc dommage de rater ce rendez-vous qui aurait pu être davantage constructif, car ceci laisse la place à diverses interprétations, qui stratégiquement ne sont pas profitables pour l'avenir de la structure.

Au-delà des conséquences insuffisamment traitées, des questions demeurent :

- Est-ce que ces orientations peuvent nous permettre d'atteindre un équilibre économique?
- Ou comment s'inscrivent-elles dans un COP non encore défini ?

Pour la CFE-CGC, la situation de l'Afpa exigeait que soit respecté le timing défini. Car cette situation ne saurait durer sans que l'AFPA n'accuse une perte de crédibilité auprès de notre tutelle, laissant ainsi penser que l'Afpa dans son ensemble est réfractaire au changement, à l'adaptation.

Il n'en est rien, les salariés attendent impatiemment que leur horizon se dégage et sont prêts à s'investir en ce sens.



Qu'aurait-il fallu faire pour ne pas occulter les besoins d'informations complémentaires ? Quel niveau d'information aurait pu être requis ? Selon les sensibilités de chacun ici, le niveau d'information attendu n'est pas le même, pouvant fluctuer entre la livraison d'informations précises et celle d'éléments les plus précis possibles, voire certains se limiteraient par défaut à ces orientations pour passer sans attendre à la mise en œuvre d'un plan d'urgence.

Pour la CFE CGC une présentation synthétique d'éléments que vous annoncez pour septembre aurait pu nous satisfaire, si nous avons pu y constater une réponse à l'objectif de notre viabilité économique à l'horizon 2022. A ce titre nous attendions des réponses aux questions suivantes :

- Quelles sont les conséquences pressenties sur les emplois, tant en volume qu'en évolution de postes ?
- Quel dessin pour la prochaine configuration de nos systèmes numériques d'information ?
- Quel plan massif de formation pour l'ensemble du personnel sur le numérique ?
- Quels GRN ou formations seraient abandonnés ?
- Combien de centres seraient fermés ? Combien d'ouverts ?
- Quel serait le compte de résultat 2022, extrapolé des orientations et des plans à mener ?

Nous avons appelé depuis 2 ans la mise en œuvre d'un plan Marshall RH, pour croire et investir sur l'avenir. Nous avons proposé, et cela a été décrié, un plan de départ volontaire organisé du personnel afin de permettre une inversion de la pyramide des âges par le recrutement massif sur des métiers nouveaux et porteurs. Nous avons interpellé le conseil d'administration de l'AFPA en leur demandant d'OSER prendre une décision plutôt que de nous laisser mourir à petit feu dans le cadre d'un plan social déguisé et délétère.

La CFE-CGC était donc en attente, dans les orientations stratégiques, d'éléments suffisamment tangibles qui auraient pu faire écho à nos propositions d'orientations pour l'Afpa. Il ne s'agit pas de réussir un plan de départ dans l'instant mais de réussir le changement à long terme. C'est nettement différent car notre survie en dépend.

Si la CFE-CGC est consciente de la nécessité impérieuse du changement, il nous paraissait alors important d'avoir cette photo chiffrée de l'Afpa de demain, pour insuffler une dynamique porteuse de talents et d'initiatives.

Accorder de la confiance aux salariés de l'AFPA, qui sont tous désireux d'être acteurs du changement, pour que vive le groupe Afpa, est devenu une nécessité. Ne plus perdre de temps et d'énergie à retarder les échéances en est une autre. Réviser nos postures entraîne l'obligation de transparence de la part de la direction.



Ces mutations peuvent paraître anxiogènes car elles remettent en cause nos modes de fonctionnement. Mais elles peuvent apparaître aussi comme une possibilité d'échapper à la mendicité institutionnelle que l'on subit en nous offrant un avenir véritable commun.

La CFE-CGC refuse le principe de la défiance absolue ou la politique de la chaise vide, préférant s'investir dans le cadre d'une approche pro active et politique. C'est ce que nous faisons depuis 2 ans.

Dans ce cadre la CFE CGC exprime un avis favorable sur le concept des orientations stratégiques, tout en soulignant que les sujets et préconisations évoqués par la CFE CGC depuis 3 ans, pour assurer la sauvegarde de l'activité de l'AFPA à long terme, ne soient pas clairement définis à ce jour :

- **Un plan de départ Volontaire dans des conditions financières respectueuses des attentes du personnel**
- **La mise en place de l'intéressement collectif**
- **L'Embauche de nouvelles compétences liées à l'orientation et aux métiers du numérique,**
- **Inversion du rapport productif/fonctions supports à hauteur de 60/40 au lieu de 50/50**
- **L'embauche de 250 commerciaux supplémentaires pour assurer notre développement et notre survie**

Les élus CFE-CGC :

Alex SOUILLET, Sonia LEBRETON, Michel FEYAERTS, Fabrice OGLIASTRO