



## COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE EXTRAORDINAIRE

6 MARS 2019

L'histoire ne retient jamais les erreurs ; car l'histoire a besoin de succès, de joies, de valeurs partagées qui communient entre elles pour être utiles au bonheur des gens. Dans le monde qui nous intéresse, le monde professionnel, cela peut s'identifier par la création d'activité, de richesses et d'emplois.

- Pourquoi en est-on arrivé là ?
- Comment a-t-on pu oublier le sens de l'anticipation ?
- Quelles sont les raisons qui font que nous, experts de l'ingénierie, maîtres dans l'art de conseiller, d'orienter, d'accompagner et de former les demandeurs d'emplois et les salariés, souvent considérés et appelés comme des experts en entreprises pour leur produire de la GPEEC, n'avons pas su et pu, à aucun moment, prendre le virage et négocier notre avenir ?

C'était comme si on avait trop regardé la mer et qu'on reprochait aujourd'hui à la marée d'avancer. Aujourd'hui, il faut se l'avouer :

### CE PSE EST UNE DEFAITE.

**Avant tout, il s'agit d'un échec de la pensée**, dont la défaillance à trop longtemps permis à l'AFPA de remettre à plus tard, l'art et la faculté : de s'orienter dans un environnement en pleine évolution, de raisonner dans l'intérêt de l'entreprise et de ses salariés et in fine, de servir aux intérêts du pays. Et ce n'est pas ce dernier, le pays, en l'occurrence par le biais du gouvernement qui le représente, et ceci quelle que soit sa couleur politique, qui est responsable de tout notre malheur. Les choses, les faits, le cadre législatif et leurs conséquences étaient connus depuis 2002.

**C'est sur ce point précis que la ligne de conduite et la position de la CFE CGC ont toujours été très claires.** Même si elles diffèrent des autres acteurs, les souhaits et les attendus sont les mêmes : la viabilité économique et l'intérêt majeur des salariés à préserver leur outil de travail et à l'améliorer. Mais c'est dans la manière de raisonner et d'arriver à atteindre ces objectifs que nous avons notre spécificité. Cette ligne de conduite a toujours été invariable depuis 3 ans. Elle n'a pas attendu les gouvernances, la présidence et la direction actuelles pour tirer la sonnette d'alarme et proposer des pistes, des solutions et des voies de progrès.

Gaston BACHELARD, un philosophe de la lumière, au sens propre du terme, disait ceci « *L'homme en tant qu'homme ne peut vivre horizontalement. Son repos, son sommeil est le plus souvent une chute.* ». Alors comment se fait-il que l'AFPA se soit endormie dans sa chute ? **Depuis le 10 juin 2004**, et l'annonce prévisionnelle du 1<sup>er</sup> déficit de l'AFPA (-4,8 millions d'€), finalement peu de choses ont changé. On retrouve assez globalement la même structuration de l'AFPA, le même mode de pensée, de dialogue social. Pourquoi ? **Parce que la direction et les syndicats représentatifs n'ont pas su regarder collectivement la vérité en face et que la poussière a été glissée sous le tapis jusqu'à en déborder.** Le top 200 des décideurs, comme le top 7000 des salariés, n'ont pas majoritairement changé. Tant mieux quelque part, car c'est un signe de stabilité. Mais peut-on demander aux mêmes hommes et aux mêmes femmes de mener des politiques différentes avec le même logiciel de pensée ? C'est rarement possible. Mais comme il ne s'agit pas de changer du tout au tout, il faudra alors agir sur des leviers différents sur lesquels nous reviendrons.



**On entend encore parfois que l'Etat est jugé comme seul responsable de notre malheur**, et seul à pouvoir le réparer. Pour la CFE CGC, ce n'est pas une formulation responsable, parce qu'à nos yeux, trop clivante, et faisant ainsi injure à toutes celles et ceux qui veulent prendre leur destin en main.

Il n'y a pas que l'Histoire qui maîtrise son destin, il y a aussi les citoyens qui s'en accommodent. Et même si le réveil est scandaleusement brutal, tout ceci était prévisible, sauf qu'aujourd'hui c'est notre outil de travail global qui est mis sur la sellette et nous devons réagir... et vite !

**Les lois de démocratisation sociale du 17 janvier 2002 et de modernisation sociale du 27 février 2002 ont acté ce qui se passe aujourd'hui** : elles ont entériné la décentralisation de la formation professionnelle, le transfert des crédits aux régions avec une mise en application depuis 2009 !

**Un plan social fût programmé par la direction générale de l'AFPA en 2004**. Mais finalement, au terme de plusieurs mois de combats sociaux, auxquels participa la CFE CGC, ce projet fût enterré. Le contexte du combat syndical était différent à l'époque, car il laissait entrevoir la possibilité d'une modification de la loi et/ou le rapprochement avec l'ANPE et l'ASEDIC. La vision de la CFE-CGC, qui reste la même – à savoir la création d'un grand service public de l'insertion, de l'orientation, de la formation, de l'indemnisation où l'Afpa aurait eu toute sa place, apparaît aujourd'hui compromise.

**Depuis 10 ans l'Afpa cumule près de 2 milliard de pertes - la semi catastrophe de 2012 ayant même été vécue comme une victoire par certains !** Nous frôlons le dépôt de bilan, on nous prête de l'argent, nous n'avons pas les capacités de remboursement.

10 ans à attendre qu'une véritable structuration juridique voie le jour avec un EPIC accouché aux forceps, approuvé par la seule CFE-CGC. Que serions-nous devenus sans ce statut avec la protection juridique et implicitement financière qu'il nous confère ? Disparus... vraisemblablement...

3 ans à attendre que ce que nous n'espérons pas arrive finalement, soit un projet de licenciements !

Nous avons été conspués, voire agressés, lorsque nous avons proposé un plan de départs volontaires "Mesures d'Age", il y a 2 ans et demi, sur un principe simple qui est encore plus valable aujourd'hui. A ce jour, plus de 1 100 salariés ont plus de 60 ans, avec fort logiquement, et ce n'est pas condamnable, une masse salariale supérieure de 2 fois à celle des nouveaux embauchés à la vue de l'ancienneté et des embauches sous statut d'avant 96.

**Pour mémoire, la CFE-CGC proposait :**

**1 - De faire des économies de masse salariale - par ce qu'on appelle l'effet Noria - de l'ordre de 60 à 80 millions d'euros par an pour le même effectif. L'investissement financier d'octroyer des primes conséquentes de départ aux volontaires aurait été compensé dès la 1ère année !**

**2 - D'embaucher sur des métiers nouveaux en créant une dynamique sur des marchés porteurs - c'était là l'occasion de donner du peps à l'AFPA !**

Mais les intentions de la CFE CGC ne s'arrêtaient pas là et de fait, le plan de transformation présenté ne règle pas toutes les problématiques de notre agence. Il est surtout un projet de réduction de charges et ne dessine pas une reprise d'activité et de développement marquant.

Cette transformation, en vue de sa pérennité, nous la souhaitons de toutes nos forces pour que l'Afpa reste un élément majeur de l'insertion et de la formation des publics fragiles et des salariés.