

COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE EXTRAORDINAIRE

6 MARS 2019

1. **Réunion d'information et consultation sur un projet de restructuration et de nouveau modèle organisationnel de l'Afpa, et ses modalités d'application (articles L 1233-30 1° et L. 2323-31 du Code du travail) :**

- Au motif que les organisations précédentes n'ont pas su montrer leur efficacité pour sortir l'Afpa de la situation économique déficitaire chronique qu'elle subit ;
- Au motif que les éléments de nos différents marchés, ainsi que ceux nouvellement induits par la réforme de la formation professionnelle, doivent trouver des réponses dans nos organisations et notre gamme de produits et de services internes et externes ;
- Au motif qu'il est urgent d'adopter de nouvelles postures professionnelles et commerciales dans un sens commun sociétal partagé ;

La CFE-CGC n'est pas dans le rêve innocent de lendemains meilleurs qui verraient jour facilement. Consciente des enjeux, de nos forces tout autant que de nos faiblesses, la CFE-CGC décide de représenter l'investissement que tous et toutes les salarié(e)s de l'Afpa veulent porter librement pour atteindre le seul objectif commun partagé qui importe : la relance de l'Afpa comme outil performant de service public de l'insertion et de la formation, parfaitement adapté aux problématiques sociétales majeures et aux décisions gouvernementales.

Si nous regrettons des fermetures de centres et de sites que les circonstances politiques, économiques, et financières nous imposent à présent, il nous revient d'agir ensemble rapidement pour trouver un nouvel équilibre, en partant d'axes stratégiques qu'il nous reste à traduire concrètement. Ce n'est là que le début de notre chemin, le commencement de notre nouvelle histoire.

Face à l'urgence d'une restructuration, la CFE-CGC rendra un avis Positif sur ce point.

2. **Réunion d'information et consultation sur un projet de licenciements économiques collectifs (articles L 1233-30 2° du Code du travail), portant sur les points suivants :**

- Nombre de suppressions d'emploi,
- Catégories professionnelles concernées,
- Critères d'ordre des licenciements,
- Calendrier prévisionnel des licenciements,
- Mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi

Pour exprimer son avis, la CFE-CGC tire sa position des éléments suivants :

- Un plan de départs volontaires est humainement préférable à un plan de sauvegarde de l'emploi, tel que celui-ci devrait être déployé dans les mois à venir ;
- Les négociations n'ont pu avoir lieu malgré nos souhaits, faute aux tergiversations et positions syndicales contraires à l'esprit d'une négociation transparente et constructive ;
- Les catégories professionnelles sont encore trop précises et ne permettent pas à la compétence de s'installer plus largement parmi les critères de sélection visant à repositionner en interne des salariés touchés par des suppressions de postes ;
- La GPEC individuelle aurait dû être un élément fondamental de la reconstruction de nos ressources humaines.

La CFE-CGC regrette amèrement que la Direction n'ait pas pris les décisions que nous attendions, soit un plan de départs volontaires immédiatement associé au projet d'embauches sur des compétences nouvelles. Selon la CFE-CGC, ce PDV était capable de générer un effet positif sur nos effectifs, permettant à la fois une baisse de la masse salariale et un investissement sur le développement futur. En décidant de passer par une décision unilatérale, le sujet était donc mal engagé, et les dernières propositions formulées par la Direction n'ont pu malheureusement trouver un écho majoritaire.

En conséquence, la CFE-CGC donnera un Avis Négatif sur ce point.

3. Réunion d'information et consultation sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement (article R 1233-17 du Code du travail)

La CFE-CGC regrette une nouvelle fois que le congé de reclassement n'ait pu être négocié entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives, ainsi que le calendrier initial le prévoyait. Négociation n'est pourtant pas synonyme d'acceptation dans le vocabulaire, et les nuances peuvent être importantes au bénéfice des salarié(e)s. Or nous nous retrouvons donc aujourd'hui avec l'hypothèse d'un déploiement unilatéral de cette mesure, sous réserve de décision contraire de la Direccte ou d'actions en justice.

Les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement (rémunération, durée) étant le minimum légal sans être amendées en interne, **la CFE-CGC s'abstiendra de rendre un avis sur ce dernier point.**