



## DECLARATION CFE-CGC

### COMITE CENTRAL ENTREPRISE 10-11 AVRIL 2019

Depuis plusieurs années la CFE-CGC communique ses propositions pour assurer la passerelle entre l'AFPA d'hier et l'AFPA de demain. Avec l'EPIC une frontière a été franchie, une garantie aussi. Avec ce PSE, l'inconséquence des attentismes passés a frappé à notre porte. Ce n'est pas ce que la CFE CGC désirait.

Sans nul doute l'ensemble des salariés attend que de cette période d'incertitude naisse un avenir réussi de l'Afpa. Si certains se ferment à cette éventualité, pourtant audible et crédible, elle devrait être l'objectif prioritaire qui entraîne le sens commun vers un bien collectif.

Quelle marge de manœuvre pourrait nous faire basculer d'un scénario à l'autre, du pire au meilleur, d'un PSE à la création de richesses et d'emplois ? Choisir le bon sens pour ne pas avoir à subir le reste : c'est ce que la CFE CGC a toujours voulu proposer.

De manière complémentaire au champ économique, qui doit drainer l'attractivité de nos produits et la compétitivité de notre offre, le projet se bâtit également sur l'être humain et la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences. Car l'AFPA ne se construit pas sur des discours d'opposition mais bien sur l'aspiration des femmes et des hommes qui construisent et enrichissent l'avenir.

La GPEEC a été portée maintes fois en cette instance, avec insistance ces derniers mois. En ce sens, il nous paraissait fondamental que la Direction enclenche un processus qui puisse être la boussole de la transformation de notre outil. Selon la CFE CGC, cette GPEEC se doit d'être positive, offensive, innovante, et respectueuse de la liberté de chaque individu. Et elle doit être corrélée à l'ambition d'un plan Marshall RH destiné à investir sur des métiers nouveaux en phase avec nos différents marchés et clients. Le sujet est à nos yeux toujours d'actualité, et nous ferons en sorte que dans les mois qui viennent, et dans ces attendus, il rejaillisse sur la base de nos propositions.

Sur le sujet de la GPEEC, il n'est plus temps de nous chamailler. Très tôt, la CFE-CGC a pris conscience que les critères financiers l'emportaient malheureusement dans la décision de réduire notre masse salariale et notre volume d'emplois. Aussi, il nous est apparu très clairement que seule la voie de la négociation responsable était viable et indispensable à notre survie immédiate, pour garantir le respect des salariés et de leur avenir.

Dans la mesure où les éléments de la transformation sont posés et bientôt engagés, il convient de définir ensemble le volet RH des mesures sociales d'accompagnement de la transformation de l'Afpa. Il s'agit de discerner en fonction des aléas et des stratégies comment continuer à être performant sur notre champ d'activité, celui de la formation professionnelle et de l'accompagnement des publics vers l'inclusion sociale. Et ce n'est aucune juridiction compétente qui apportera du chiffre d'affaire à l'AFPA.

En conséquence, sur la base du Livre I du projet de réorganisation de l'Afpa, la CFE-CGC Afpa propose 3 conditions incontournables et majeures dans la conception et réalisation de celui-ci :

- **De favoriser le nombre de départs volontaires jusqu'à un volume minimal de 800**, pour permettre de réduire les départs contraints et/ou d'orienter vers de nouveaux métiers en correspondance avec la stratégie de l'entreprise ;
- **D'optimiser les critères points** – en les doublant dans le scoring total - **liés aux qualités professionnelles dans la mobilité interne du personnel**, pour permettre la juste appréciation et prise en compte des compétences ;
- **De permettre le tuilage dans les phases de départ** par substitution, ou toute autre situation, en accordant des avantages particuliers à tous ceux qui auraient le souci de la réussite future du plan de transformation.

Afin de satisfaire ces objectifs, il nous paraît nécessaire que la Direction :

- 1) **Abaisse l'âge à 60 ans** dans le dispositif de transition de fin de carrière (DTFC) et passe à 18 mois la dispense d'activité
- 2) **Permette le rachat de 4 trimestres** de cotisation en cas de départ volontaire à la retraite
- 3) **Accorde une prime de 2.000 € pour le tuteur en cas de tuilage.**
- 4) **Augmente les aides à la mobilité interne géographique d'1/3** avec ou sans déménagement
- 5) **Maintienne 100 % du salaire pendant 16 mois dans le cadre du congé de reclassement**, avec maintien de la cotisation d'assurance vieillesse sur 100% du salaire
- 6) **Fixe à 500 € maxi sur 18 mois la compensation du différentiel de rémunération**, en cas de reclassement.
- 7) **Passe à 12 000€ l'aide financière à la création d'entreprise** et le financement de la formation de reconversion et formation qualifiante
- 8) **Double les indemnités légales de rupture du contrat de travail, ainsi que les indemnités additionnelles et de volontariat**
- 9) **Double les points attribués sur le critère lié aux qualités professionnelles**

Bien que ces demandes soient lucides et efficaces quant à l'intérêt des salariés, le volet RH ne serait pas pour autant clos, dans la mesure où rien n'est jamais acquis en la matière. Il nous faudra donc, en fonction des tendances du marché, procéder aux ajustements nécessaires dans la durée de vie de la réorganisation de l'Afpa, et au-delà. C'est une condition de survie que nous voulons meilleure. La CFE CGC y reviendra ultérieurement.

**Sans aucun doute aussi, faudra-t-il investir massivement sur le champ de la formation des agents pour compléter la transformation. Cet investissement devra nécessairement produire une plus-value ou apporter une expertise et un chiffre d'affaire à développer ou à stabiliser.**

Dans l'objectif d'améliorer la gestion des ressources humaines, la CFE-CGC propose la mise en œuvre d'un outil numérique efficient, dédié à cette fonction, basée sur les compétences. Le but est de favoriser les niveaux d'engagement des salariés, développer leurs appétences à co-construire des projets RH en améliorant la performance collective.

Car, pour conclure, au-delà des statistiques et des résultats alarmants que nous subissons tous dans le quotidien, il est temps pour l'AFPA :

- D'encourager la méritocratie, la responsabilisation et l'atteinte des objectifs
- La création de collectifs de travail qui génèrent le plaisir de « travailler ensemble »
- L'équilibre vie/travail malgré la flexibilité demandée
- Un management brillant et intelligent qui voit avec optimisme la poursuite du changement
- L'interaction sociale malgré l'accroissement des nouvelles technologies
- Et d'autres points encore qui ne ferment pas la présente liste...

Il nous faudra également, chose que nous demandons depuis 3 ans, analyser la pertinence d'une organisation nouvelle de notre production, centrée sur des formateurs coordinateurs, maillon centraux des centres capables de piloter les dispositifs sectoriels. **Selon la CFE CGC, les formateurs ont besoin de contrats d'engagement plus explicites qui valorisent ce qu'ils peuvent espérer de l'organisation (évolution de carrière, formation, enrichissement professionnel et rétributaire).**

D'autres catégories d'emploi doivent également être embarquées sur ce principe de rénovation sociale.

La CFE-CGC Afpa, fidèle à sa ligne de conduite dans cette période si difficile pour bon nombre de salariés, attend que la Direction Générale s'empare de ces propositions et construise une réponse à la hauteur des enjeux.

Nous attendons sa réponse.