

Chère et cher collègue,

Les élections professionnelles se dérouleront **du 2 au 5 décembre prochain**. A cette occasion, vous allez élire, pour la première fois via un vote électronique et pour les 4 prochaines années, **vos représentants(e)s au Comité Social et Économique d'Établissement (CSEE)**. Les instances que nous connaissions jusqu'à présent (Délégués du Personnel, CHSCT et CE / CRE / CCE) disparaissent effectivement au profit des CSEE.

C'est dans ce contexte inédit que l'avenir même de l'AFPA, de ses missions et de ses salariés sont remis en question. L'AFPA doit en effet faire face à un projet massif de réorganisation et de licenciements, dont l'issue reste toujours incertaine à ce jour. Un projet contre lequel la CGT a toujours affirmé son opposition, car il n'apporte pas les solutions permettant **d'assurer un avenir pérenne à l'AFPA**.

Depuis plus d'un an, les militants et les militantes de la CGT AFPA, avec les salariés, ont mis toute leur énergie pour préserver les emplois et l'activité dans les établissements. Notre ambition a toujours été de permettre à chacune et chacun de retrouver demain des conditions de travail et des moyens suffisants pour réaliser un travail de qualité au service de nos usagers.

Les nombreuses actions initiées et soutenues par la CGT ont permis d'atténuer les coups portés à notre agence et **d'éviter ainsi la fermeture de plusieurs centres** condamnés par la direction.

Ce sont aussi des centaines de personnalités (ministres, député·e·s, sénateur·trice·s, attaché·e·s parlementaire, maires) qui ont été contactées pour défendre l'AFPA, avec des victoires indéniables.

Nous continuerons à porter nos ambitions pour défendre les salariés, pour défendre efficacement et durablement l'AFPA, pour défendre le droit des citoyens à une formation professionnelle de qualité sur tout le territoire national.

Le rassemblement autour du vote CGT est facteur de poids pour peser sur les décisions. Il serait en effet illusoire de croire, comme certains le laissent entendre, que la mise en œuvre du plan de réorganisation mettrait un terme à tous nos problèmes. Pour la CGT, l'enjeu primordial est bien de construire un avenir pour l'AFPA **avec et pour tous les salariés**.

Notre campagne se veut être une campagne de proximité, d'échanges et de débats, car pour la CGT, rien ne peut être légitimement proposé et entrepris sans les salariés eux-mêmes. Pour faire face à la direction et aux représentants des pouvoirs publics, vous avez besoin de représentants qui porteront votre voix.

**Pour construire ensemble cet avenir pour l'AFPA et pour nous, salariés,
votons ensemble pour les listes CGT !**

Yann Cherec
Secrétaire général de la CGT AFPA



Tout au long de la campagne électorale, nous développerons chacun des thèmes qui constituent le socle de notre ambition pour l'AFPA et ses salariés

VOTEZ CGT

Pour l'égalité Femme / Homme

A l'AFPA nous sommes toujours loin du compte avec une différence salariale de 10% environ, qui ne se résorbe pas. Et pour cause ! Les sommes proposées par la direction pour réduire les écarts sont ridiculement basses (170 000 € pour 2019/2020). Une paille comparée aux 126 millions déboursés par l'Etat (avec nos impôts !) pour licencier.

Pour illustrer cette discrimination, à compter du 25 novembre 2019 à 14h les femmes travailleront gratuitement à l'AFPA jusqu'à la fin de l'année ! Et ça recommencera l'an prochain ! Merci patronne !

A la CGT, nous revendiquons :

- ✓ La suppression des écarts de salaires : à travail de valeur égale, salaire égal
- ✓ La fin du temps partiel subi
- ✓ L'utilisation de la méthode Clerc (qui reconstitue la carrière à partir du moment du décrochage salarial), une méthode reconnue par les Tribunaux, pour réparer les injustices constatées
- ✓ L'analyse des écarts sur la base de critères objectifs et impartiaux. Non au rattrapage à la tête de la cliente !

Pour gagner un vrai avenir pour l'AFPA

Depuis des mois, la CGT a porté des propositions alternatives pour l'AFPA. Dès le mois d'avril 2018, la CGT s'est opposée aux orientations stratégiques, prémisses du projet de PSE : au Conseil d'Administration, **seule la CGT a voté contre** et a proposé une autre vision pour l'AFPA. Des propositions alternatives, construites par les militants de la CGT, ont été adressées à la direction générale dans une feuille de route.

A la CGT, nous revendiquons :

- ✓ Un Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) qui clarifie la place de l'AFPA en tant qu'EPIC et engage des moyens à la hauteur de ses missions
- ✓ De nouvelles modalités d'achat de formation permettant de sortir de la logique des appels d'offres
- ✓ Le maintien et le développement du maillage territorial, dans une AFPA nationale, au plus près des besoins des territoires et des usagers, notamment les plus éloignés de l'emploi
- ✓ La valorisation de l'utilité sociale de l'AFPA, unanimement reconnue, avec ses services d'hébergement et de restauration notamment
- ✓ Le développement des Missions de Service Public de l'AFPA, au niveau national et régional
- ✓ Le développement des missions et des formations indispensables à notre pays pour faire face aux enjeux environnementaux

Pour une politique ambitieuse de formation interne

De plus en plus de salariés (CDI et CDD) sont aujourd'hui jetés dans le bain sans aucune formation, avec des conséquences sur la qualité du travail rendu, leurs conditions de travail et leur santé, malgré leurs efforts et leur investissement au quotidien. Au fil des années, le nombre de jours de formation par salarié a fortement baissé. Un comble pour le premier organisme de formation professionnelle qui se devrait d'être exemplaire en matière de formation de ses salariés ! Les mutations de l'Agence et de nos métiers imposent un plan de formation conséquent !

A la CGT, nous revendiquons :

- ✓ Une formation à la prise de fonction obligatoire pour tous les salariés, CDD et CDI
- ✓ Pour les formateurs, une véritable formation pédagogique obligatoire et en présentiel, leur permettant d'accéder à terme au Titre FPA
- ✓ Un tutorat reconnu et valorisé
- ✓ Un droit effectif à la formation interne (remplacements budgétés dans les plannings)
- ✓ Un accès à la VAE favorisé et renforcé
- ✓ Un réel accompagnement, par la formation, des mobilités et évolutions professionnelles

Pour une réelle Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences

Comment pouvons-nous accepter l'absence d'une GPEC digne de ce nom dans un organisme tel que le nôtre ? La GPEC est un outil indispensable pour permettre d'anticiper les évolutions de l'environnement et les besoins des métiers. Une nécessité encore plus importante dans le contexte de restructurations permanentes que nous traversons. Alors même que l'AFPA se positionne comme un acteur des transitions professionnelles, la direction de l'AFPA se montre incapable de savoir précisément combien nous sommes et qui fait quoi !

A la CGT, nous revendiquons :

- ✓ La mise en place d'un observatoire des métiers, des emplois et des compétences permettant une analyse fine des métiers d'aujourd'hui et de demain (un OMEC qui n'a jamais été mis en place par l'AFPA malgré les mesures unilatérales de la direction)
- ✓ La mise en place de passerelles entre les métiers, pour accompagner les mobilités professionnelles
- ✓ Des mesures d'accompagnement à la hauteur des besoins (formation, aides financières, etc.)
- ✓ La réelle prise en compte des demandes exprimées par tous les salariés lors des entretiens annuels

Pour la qualité du travail et des conditions de travail

Aujourd'hui, nous sommes bien trop nombreux à travailler en mode dégradé, sans pouvoir faire notre travail correctement et en perdant le sens de notre travail, faute de valeurs communes et d'éthique professionnelle qui ont été mises à mal par une gestion purement comptable. Ces multiples contradictions auxquelles il nous faut faire face au quotidien finissent par altérer notre santé mentale et physique.

A la CGT, nous revendiquons :

- ✓ La réactivation des collectifs de travail pour échanger sur nos pratiques professionnelles, pour se réapproprier du sens au travail
- ✓ Le respect des qualifications et des compétences de chacun
- ✓ Les moyens nécessaires à l'exécution de nos missions
- ✓ Le droit de refuser de faire une mission en décalage avec nos compétences et/ou nos valeurs
- ✓ L'aménagement du temps de travail et des missions des salariés en fin de carrière

Pour la reconnaissance des réalités des métiers et leur revalorisation

Depuis 10 ans, nous n'avons pas eu d'augmentation générale des salaires, ce qui représente une perte de pouvoir d'achat équivalent à environ un mois de salaire. Et sur les quelques AI et promotions attribuées chaque année, la plus grosse part de la tartelette revient aux classes supérieures ! Par ses actions et interventions, la CGT a gagné la reclassification des assistant-e-s techniques de la classe 6 à la classe 7 au-delà de 5 ans d'ancienneté.

A la CGT, nous revendiquons :

- ✓ La revalorisation des salaires, notamment pour tous les bas salaires : passage des classes 2 et 3 en classe 4, avec rétroactivité à minima au 1^{er} janvier 2019
- ✓ Des augmentations générales de salaire
- ✓ La revalorisation des frais de déplacements (oubliée depuis 2007 !!!)
- ✓ Des perspectives d'évolution de carrière qui ne soient pas enfermées dans un seul schéma (pour passer d'un emploi opérationnel à un poste d'encadrement comme aujourd'hui)

Pour une réduction de la précarité des contrats et de l'activité

Alors que le recours à l'emploi précaire devrait être marginal, c'est au contraire un recours accru à ces formes d'emploi qui s'est installé dans la durée à l'AFPA : près d'1 salarié sur 4 est en emploi précaire ! Dans certains centres on atteint des records avec 1/3 de CDD ! Et contrairement à ce qu'on entend, le projet de réorganisation prévoit bien une augmentation de la proportion de CDD par rapport aux CDI.

Une précarité qui s'est également installée dans l'activité du personnel CDI qui a perdu une visibilité claire de son devenir, au gré des multiples réorganisations.

A la CGT, nous revendiquons :

- ✓ Un CDI pour tous
- ✓ L'accompagnement des CDD vers la CDIisation en leur permettant d'acquérir toutes les compétences exigées pour le poste
- ✓ L'élargissement du dispositif itinérant à d'autres métiers (administratifs, encadrement...) et l'accroissement des effectifs CDI
- ✓ L'abandon de l'externalisation de nos outils, nos services et de nos savoir-faire (restauration, hébergement, systèmes d'information, ...) et la réduction de la sous-traitance

Cela fait maintenant un an que la direction a lancé son plan de licenciements à l'AFPA. Au terme de cette année, le projet n'est toujours pas bouclé, les salariés s'interrogent et force est de constater que le climat social se dégrade fortement.

CE QUI EST DIFFICILEMENT ENTENDABLE...

Comment accepter que les salariés licenciés seraient moins bien indemnisés que les salariés qui s'inscriraient dans le PDV ?

Comment accepter qu'aucun moyen financier ne soit prévu pour restaurer la qualité et les bonnes conditions du travail de ceux qui resteront ?

Comment accepter que le plan de prévention des risques de la direction n'apporte aucune solution opérationnelle ?

Comment accepter un plan qui ne redresse pas économiquement l'agence, comme l'ont démontré les experts économiques du CCE dans leur rapport ?

Comment accepter que les mutations géographiques et/ou professionnelles soient à la seule main de la direction ?

Comment accepter une nouvelle « strate » hiérarchique avec la nomination de super DR, à l'heure où les salariés doivent fournir toujours plus d'efforts sans contrepartie ?

Comment accepter la faillite organisée par la direction générale pour fermer des GRN et même des centres pour justifier le plan ?



QUELLES AUTRES SOLUTIONS ? QUELLE AUTRE VISION POUR L'AFPA ET SON AVENIR ?

Développer l'AFPA : 1 salarié sur 2 devra se former dans les 5 à 7 ans à venir, le nombre de demandeurs d'emploi ne diminue pas de façon significative. L'AFPA est en capacité de le faire si on lui en donne les moyens.

Investir dans l'outil de formation et l'ingénierie en appui aux financeurs et aux différentes branches professionnelles (par exemple la branche professionnelle du froid).

S'appuyer sur les dispositifs existants pour mettre en cohérence les politiques publiques et les capacités de l'Agence (Territoires d'industrie, Cœur de ville, plan pauvreté, PIC...).

Agir face à l'urgence climatique : un enjeu crucial pour permettre aux citoyens de se former dans les métiers de l'environnement et des énergies alternatives. Accompagner la reconversion des salariés des secteurs en décroissance (GPEC sectorielle).

Réaliser une véritable GPEC interne pour enfin savoir qui fait quoi exactement à l'AFPA. Construire un plan de formation ambitieux et adapté à l'évolution de nos métiers et de nos missions.

Travailler sur les conditions de travail et la sécurité au travail au quotidien.

Renouer avec la qualité du travail pour retrouver du sens au travail : trop de compétences perdues par déceptions et désillusions.

Construire en dernier ressort et après ces étapes, un plan de départ équilibré qui permette une transition sécurisée pour chacune et chacun.

Pour un point plus complet sur le projet de réorganisation et de PSE, consultez le site www.cgtafpa.fr

LIEN pour visionner la vidéo : <https://vimeo.com/372831414>

