



# Situation de l'AFPA

Agence Nationale pour  
la Formation Professionnelle  
des Adultes

## Point d'actualité Juin 2023

CGT AFPA Syndicat national du personnel de la Formation  
Professionnelle des Adultes  
3, rue Franklin – tour Cityscope – 93100 Montreuil

Contact

Hélène MAYANS – Secrétaire Générale – 06 50 55 19 30

[cgtafpa.national@gmail.com](mailto:cgtafpa.national@gmail.com)

[cgtafpa.fr](http://cgtafpa.fr)

## INTRODUCTION

La libéralisation du secteur de la formation professionnelle qui a débuté dans les années 2000 et s'est depuis poursuivie sans relâche, a eu de nombreuses conséquences sur les organismes de formation, en particulier ceux relevant du secteur public.

L'Afpa n'y a bien entendu pas échappé et a dû affronter de nombreuses crises. Malgré plusieurs plans de redressement, l'Afpa n'a toujours pas renoué avec la stabilité, qu'elle soit économique ou sociale. La dernière réorganisation a débuté en 2019 et s'est traduite par un plan de licenciements économiques, décidé par nos ministères de tutelle. Un plan d'une ampleur sans précédent dans un EPIC !

Ce plan de transformation et de suppressions d'emplois devait permettre à l'Afpa de renouer avec l'équilibre économique, comme cela avait d'ailleurs été inscrit dans le premier COP (contrat d'objectifs et de performance) de l'Agence pour la période 2020 – 2023. Force est de constater que nous en sommes loin ! Il a en revanche affaibli la capacité de l'AFPA à répondre aux besoins nationaux en termes de formation professionnelle qualifiante. Plus de 1200 postes ont été supprimés dans le cadre d'un PSE dont l'homologation a été définitivement annulée par le Conseil d'Etat le 23 mars dernier, suite à [l'action des syndicats CGT-AFPA et SUD-FPA](#). Un sérieux revers politique pour la ministre du travail.

La CGT AFPA est convaincue que la crise écologique globale que nous traversons doit être l'occasion de transformer en profondeur notre modèle économique et social. Et nous sommes convaincus qu'un établissement public tel que le nôtre peut et doit contribuer à relever les défis de cette crise écologique, grâce à sa capacité à accompagner les mutations du travail et des métiers sur le territoire.

La formation professionnelle continue sera une des clés de voûte pour réussir ces transformations majeures. La genèse de l'AFPA en atteste : dans des périodes de transition et de rupture (Libération, choc pétrolier des années 1970 ou crise économique et financière de 2008), investir dans la formation des citoyens et des citoyennes est un acte déterminant et un devoir d'État.

Accompagner et former les citoyens, qu'ils soient demandeurs d'emploi ou en activité, est une nécessité qui doit s'anticiper et se préparer sans tarder. L'Afpa contribue déjà à la politique de certification au travers de ses missions nationales de service public (MNSP), et grâce à son ingénierie. Il nous paraît nécessaire de renforcer ses missions afin de répondre aux besoins de qualification de la population.

La CGT tient également à souligner que la situation compliquée qui perdure à l'Afpa depuis de nombreuses années se répercute sur la qualité attendue de ses activités qui n'est plus toujours au rendez-vous, malgré l'engagement des salariés.

Nous sommes convaincus que ce constat n'est en aucun cas une fatalité. Des solutions existent pour que l'AFPA soit renforcée, au sein d'un Service Public de l'Emploi mieux articulé et coordonné, comme un acteur majeur d'un Service Public de la Formation Professionnelle regroupant d'autres acteurs comme le CNAM et les GRETA.

Cette nécessaire mutation peut réussir, mais nécessite une volonté politique et impose de prendre le temps, (dans le cadre de la commission des affaires sociales ? et/ou d'une table ronde interministérielle ?), de rassembler les énergies et les idées pour redessiner le paysage de la formation professionnelle, du service public de l'emploi et ainsi réussir les défis sociaux et environnementaux qui s'imposent.

Nous considérons qu'il est indispensable de réévaluer le potentiel des plus-values sociales et économiques que l'Agence AFPA peut apporter à un projet politique ambitieux en matière d'emploi, de relocalisation et d'indépendance productive, de transition écologique et énergétique.

Montreuil, le 4 juillet 2023

**Contacts Délégation CGT-AFPA :**

- Hélène Mayans, Secrétaire générale, 06.50.55.19.30, [helenemayans@afpa.fr](mailto:helenemayans@afpa.fr)
- Fabrice Esteve, Secrétaire national, 06.87.63.54.16, [fabriceestev67@gmail.com](mailto:fabriceestev67@gmail.com)
- Catherine Ribot, Représentante des salariés au CA, 06.50.48.59.63, [cat.ribot@gmail.com](mailto:cat.ribot@gmail.com)
- René Zinaeve, Secrétaire régional Adjoint PACA, 06.80.41.15.86, [rene.zinaeve@gmail.com](mailto:rene.zinaeve@gmail.com)

# Situation de l'Afpa

## UN PLAN DE TRANSFORMATION QUI N'A PAS TENU SES ENGAGEMENTS

Initié en 2019, le plan de transformation n'a pas amélioré la situation générale de l'Afpa. Certes, nous avons traversé une crise sanitaire - l'Afpa a d'ailleurs été saluée pour avoir maintenu ses formations en distanciel – puis une crise énergétique, mais cela ne suffit pas à tout expliquer.

Ces dernières semaines, un sentiment s'installe parmi les salariés : serait-on en train de revenir à la situation qui prévalait avant le PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi) ?

**Le budget 2023 est préoccupant** : il ne prévoit toujours pas de retour à l'équilibre, l'Afpa est loin des objectifs qui avaient été fixés dans le COP (Contrat d'objectifs et de performance) qui s'achève fin 2023.

L'EBE prévisionnel est de – 64 M€, alors que le COP prévoyait un EBE positif de 44 M€. Inquiétant car si on regarde les exercices antérieurs, on constate que pendant des années les budgets ont été vus, revus, corrigés à la baisse évidemment en cours d'année et qu'ils se sont toujours révélés très éloignés des prévisionnels initiaux. Cette situation rappelle celle des années qui ont précédé le Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Malgré la suppression de plus de 1200 emplois et la fermeture de nombreuses formations et/ou de sites, les améliorations promises ne sont pas là.

Les perspectives laissent augurer une fin d'année compliquée : l'activité de début d'année est décevante, la fin du PIC en 2024 (ou du moins sa nette diminution) risque d'entraîner une baisse d'activité, sans qu'à ce jour d'autres programmes d'ampleur ne se dessinent. Dans plusieurs régions, l'activité de formation avec les conseils régionaux, qui constituait notre cœur de métier, continue de s'amenuiser.

Du côté de l'accompagnement, les programmes d'Etat tels que La Promo 1618 et Prépa Compétences, qui ont fait la preuve de leur efficacité, n'ont pas de garantie quant à leur pérennisation. Des discussions devraient avoir lieu en septembre pour acter leur poursuite en 2024, voire au-delà ?

En attendant, l'Etat continue à « soutenir » l'AFPA via le versement de subventions exceptionnelles destinées à assurer la continuité de l'Agence : 151 M€ en 2018 ; 143 M€ en 2019 ; 214M€ en 2020 ; 130 en 2021 et 125 M€ en 2022 (environ 20% du CA annuel). Cette situation peut-elle et va-t-elle perdurer encore longtemps ?

De plus, avec 436 millions d'euros de dettes (dont 200 M€ d'emprunts obligataires ; 56 M€ de dettes sociales et fiscales ; 180 M€ de redevances domaniales), il est difficile d'imaginer que la situation de l'AFPA puisse s'améliorer au regard du CA ou de l'EBE des dernières années.

D'autant que cette situation pèse sur les activités de l'Afpa – notamment la qualité – et a de fortes conséquences sur le plan social : absentéisme, gel des salaires, manque de moyens au quotidien, précarité, etc.

Cependant, à côté de ces indicateurs financiers dégradés, l'Agence continue malgré tout d'obtenir des résultats très satisfaisants en termes d'utilité sociale (indicateurs 2022) :

- 74,1 % de taux d'accès à l'emploi dans les 6 mois,
- 82,6 % de réussite au titre professionnel,
- 86 % de taux de satisfaction

**Pour la CGT AFPA, il faut donner à l'Afpa les moyens nécessaires pour remplir ses missions d'utilité sociale.** Plutôt que de percevoir chaque année des subventions exceptionnelles qui sont finalement destinées à pallier les mauvais choix stratégiques, ne vaudrait-il pas mieux financer directement notre activité, pour permettre l'accès des citoyens à des formations qualifiantes, rares et émergentes ? Et renouer ainsi avec un modèle économique stable ?



## FRANCE TRAVAIL ET L'AFPA

Quelles perspectives pour l'Afpa ? Quelles conséquences sur son activité ?

Il est prématuré de mesurer à ce stade les effets de ce projet, les décisions n'ayant pas encore été prises. La direction de l'Afpa a proposé de venir en appui de France Travail, en mettant en avant ses Villages des solutions et la stratégie de partenariats associée à ces tiers-lieux, afin de mieux accompagner le public dès le premier contact. La direction estime également que l'Afpa est en bonne place pour devenir un opérateur de référence sur les 15 à 20h d'activités qui seront imposées aux bénéficiaires du RSA.

**La CGT Afpa est vigilante sur ce sujet**, les propositions de la direction mettent l'accent sur l'accompagnement de publics très vulnérables, qui ne sont pas ceux avec lesquels l'Afpa et les professionnels de l'Afpa ont l'expérience et les compétences.

Sans parler du projet de loi Plein emploi et de France travail dont la vision du service public de l'emploi, au service du patronat et non des citoyens, est à l'opposé de la vision de la CGT !

## COP ou COM ?

### CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE PERFORMANCE OU CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS ?

**Alors que le COP se termine fin 2023, le bilan est loin d'être positif, en particulier sur le plan social et sur le plan économique.**

La question des moyens que l'État s'engageait à apporter pour soutenir son EPIC est totalement absente de ce premier COP. C'est pourtant une question centrale, qui est d'ailleurs posée dans un récent rapport sur les relations entre l'État et ses opérateurs. Non seulement l'absence de COP pour de nombreux EPIC pose problème, mais dans plusieurs cas, ce sont plutôt des Contrats d'Objectifs et de Moyens qui devraient s'imposer. En effet, « *la circulaire de 2010 prévoyait trois situations dans lesquelles les contrats de performance pouvaient contenir un volet d'engagement financier : pour des opérateurs de l'État qui viennent d'être créés ou dont les missions ou encore l'organisation ont fait l'objet d'une modification substantielle ; pour des opérateurs qui exercent une activité comportant, à une échelle pluriannuelle, des enjeux budgétaires et financiers élevés ; pour des opérateurs dont la situation financière est fragile* » (page 109 du [rapport](#)).

**À la lumière de ces critères, l'AFPA ne devrait-elle pas être dotée d'un COM, comme cela avait été envisagé à l'origine, plutôt que d'un COP ?** D'autant que finalement, l'Etat n'a d'autre choix que de combler les déficits annuels.

Les questions de stratégie politiques et économiques que pose la crise écologique globale sont maintenant énoncées comme des évidences : souveraineté nationale, indépendance en ressources, transitions climatique, énergétique, écologique, numérique, circuits courts, réindustrialisation, relocalisation, transformation du travail, etc.

Sauf que, pour l'instant, les décisions politiques sont loin d'être à la hauteur. L'Etat pourrait utiliser son Agence en intégrant dans le prochain COP, en cours de construction, des objectifs clairs pour répondre à cette crise, assortis des moyens indispensables.

## L'ÉPINEUSE QUESTION DU PATRIMOINE IMMOBILIER DE L'AFPA

Dans le cadre du PSE, ce sont finalement 34 centres AFPA qui ont été fermés. Mais l'amputation du maillage territorial de l'Agence ne s'arrête pas là. Le Schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI), présenté comme un élément majeur des orientations stratégiques de la direction générale prévoit de réduire de plus de 20% les surfaces, en plusieurs étapes. Le SPSI 1 est en décalage avec les défis qui nous attendent (réindustrialisation, relocalisation, transition énergétique – écologique – numérique – sociale, souveraineté nationale...). Il a été élaboré sans articulation cohérente avec les projets de centres, empêchant de fait de nouvelles approches locales et environnementales pour, par exemple, permettre l'utilisation des surfaces vertes à autre chose que la spéculation immobilière.

**La CGT Afpa considère que le SPSI de l'Agence doit être entièrement revu au regard des enjeux à venir pour le pays.** Son objectif premier : réduire les charges et dégager les fonds nécessaires à la maintenance de l'immobilier restant. Le document présenté dans le cadre de l'audition par le Conseil de l'Immobilier de l'État (CIE) en novembre 2017 stipule précisément que « *le SPSI a pour principal objectif d'inscrire l'évolution du parc immobilier dans la construction d'un modèle économique général soutenable pour l'AFPA* ».

Alors que le programme de cessions acté dans le SPSI 1 se poursuit, les produits issus de ces cessions, qui s'élèvent à une vingtaine de millions en juin 2023, sont sur un compte bloqué car les règles permettant leur utilisation par l'Afpa ne sont toujours pas clarifiées par les tutelles ! Un comble, alors que les besoins d'investissement immobiliers de l'Afpa sont estimés à plusieurs centaines de millions d'euros.

**L'Etat s'est en effet « débarrassé » de son immobilier en le cédant à l'Afpa, une dévolution à laquelle la CGT n'était pas favorable,** car il n'était pas accompagné des moyens permettant sa réhabilitation et sa mise aux normes. Les bâtiments sont mal isolés avec des conséquences néfastes pour les salariés et les stagiaires : températures froides l'hiver et chaleur insupportable l'été ! L'Afpa a besoin d'un plan d'investissement d'ampleur pour rénover, isoler et mettre aux normes (accueil des personnes en situation de handicap) ses bâtiments.

Ce SPSI doit donc être repensé au regard d'une prospective à long terme pour gagner ces batailles à l'échelle des territoires. Les enjeux d'aménagement du territoire, en concertation avec les collectivités et les élus, doivent inclure le patrimoine de l'AFPA et les services qu'elle fournit ou pourrait fournir. Condition essentielle de l'égalité d'accès pour nos concitoyens, ce maillage territorial est inclus dans les missions nationales de service public de l'AFPA et inscrites dans la Loi de Finances. L'État, sous l'impulsion des élus, peut développer ce principe et les engagements financiers afférents pour rendre plus efficiente et cohérente sa volonté d'enrayer la désertification des territoires ruraux et ainsi lutter contre l'hyper-métropolisation. La présence de l'AFPA dans des bassins d'emploi parfois déshérités contribue effectivement à leur attractivité et pourrait faciliter la proximité de certains services publics regroupés. Elle pourrait aussi faciliter la relocalisation d'activités, favoriser les circuits courts et permettre aux populations de rester ou de (re)venir dans ces territoires : c'est la logique même d'un service public.

Bien que le projet « AFPA Villages », dont la Banque des territoires est partenaire, puisse être considéré comme une tentative allant dans ce sens, en ce qu'il permet de développer des partenariats

locaux et d'apporter de meilleures réponses au public que nous formons, la traduction concrète de cette ambition reste aujourd'hui très nébuleuse en termes de retombées positives pour l'Afpa. Quelle plus-value de ces Villages pour l'activité de l'Afpa ? La question n'a pas de réponse précise à ce jour. Des Villages des solutions, pourquoi pas ... mais pas au détriment de la formation qualifiante ! Il est surprenant que la direction générale annonce un objectif de transformer tous les centres en Villages en 2024, sans retour précis sur les premiers Villages mis en place (Le Puy, Le Mans, Istres, etc.).

**Le maillage territorial, garantie d'égalité de traitement des citoyens, ne doit pas être uniquement envisagé en termes de fermeture, il doit au contraire être développé pour répondre aux besoins de la population.**

## EMPLOIS : QUAND LA PRECARITE EXPLOSE !

Comme c'est le cas ces dernières années, **la direction utilise la réduction des effectifs CDI comme variable d'ajustement pour compenser les mauvais résultats économiques**, faute de politique offensive de développement de l'activité. En parallèle, ce sont les contrats précaires qui explosent : CDD, intérimaires et recours à la sous-traitance !

Dernier épisode pour la sous-traitance en 2022 avec **le transfert du personnel de restauration** à des sous-traitants : 152 salariés (aides de cuisine, chefs de cuisine, cuisiniers et gérants de restaurant) ont été transférés, en fait supprimés des effectifs. L'engagement de l'Afpa était de transférer nos collègues de la restauration dans des structures de l'Economie sociale et solidaire, une intention qui s'est soldée par un échec cuisant. Seuls 3 restaurants ont effectivement été repris par des structures de l'ESS, les 109 ont été « gagnés » par EUREST qui n'a rien à voir avec l'ESS.

**La baisse des effectifs CDI se poursuit**, et chaque année de nouvelles suppressions d'emplois sont actées dans la loi de finances : 313 ETPT de moins actés dans la Loi de Finance 2021, 194 ETPT en 2022, et 61 ETPT en 2023. Selon le PLF 2022 : « Dans le cadre de son plan de transformation, le plafond d'emploi de l'AFPA doit progressivement diminuer à 5548 ETPT avant d'être stabilisé à ce niveau ». A noter qu'en 2022, le nombre de CDI est inférieur à ce plafond !



### VERS LA CREATION D'UN GROUPEMENT D'EMPLOYEURS SERVICE PUBLIC ?

Lors de son audition par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale le 8 mars dernier, la directrice générale de l'Afpa a proposé aux députés de « réfléchir à la mise en place d'un groupement d'employeurs service public par exemple, qui permettrait de faire travailler des formateurs en CDI [...] pour le compte de l'AFPA et pour le compte d'autres opérateurs du service public. [...] (pour que) le formateur, qu'il soit au Greta ou à l'AFPA puisse être en CDI et donc être porté par une des structures et mis à disposition de l'autre. » Une proposition qui est en cours de discussion avec nos ministères de tutelles (Travail, Budget).

A l'AFPA, ce n'est pas une découverte, cette proposition avait été évoquée avec les organisations syndicales il y a quelques mois, dans le cadre d'une négociation sur la dé-précarisation. Le projet évoqué portait sur la création d'une 3<sup>ème</sup> filiale qui viendrait s'ajouter aux 2 filiales et à l'EPIC au sein de l'UES AFPA.

Objectif : réduire le nombre de précaires en embauchant dans cette structure (qu'elle se nomme filiale ou groupement d'employeurs) des formateurs et formatrices en CDI, qui seraient mis à disposition de plusieurs organismes de formation du secteur public, mais aussi contourner le plafond d'emploi maximum fixé chaque année par la loi de finances.

On voit donc se dessiner une sorte **d'agence intérimaire de la formation** qui, sous prétexte de réduction de la précarité, permettrait à l'Afpa, aux Greta, voire à d'autres OF du SP / de l'ESS, d'avoir à disposition une main d'œuvre mobile, au gré des marchés obtenus – ou pas – dans les appels d'offres. Une proposition qui est très loin du projet de création d'un grand service public de la formation professionnelle.

Après le flex office (absence de bureau attribué), la flex entreprise ?

Demain, nous les professionnels de la formation, serons-nous tous des intérimaires ?

Et quel intérêt y aurait-il à embaucher des formateurs et formatrices en CDI au sein de l'EPIC ? Ne serait-ce pas un moyen de vider l'EPIC d'une grande partie de ses salariés, afin de retrouver un équilibre économique que le récent PSE n'a aucunement permis de retrouver ?

Au-delà des questions sur les conditions de travail, le statut, les salaires qui sont posées par ce projet, c'est le sens de notre travail et notre identité professionnelle qui continuent à être attaqués.

Le projet semble être en stand-by ... pour le moment.

## SENS DU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les directions générales qui se sont succédé portent un discours similaire sur la nécessité d'une plus grande polyvalence des salariés de l'Afpa. Le formateur devrait être poly-compétent, tout comme l'assistant de formation, l'assistant également, etc. Non pas pour mieux accompagner et former les stagiaires, mais pour pouvoir faire face aux aléas générés par les pertes de marché. Ceci dit, on en parle, mais on n'a encore rien vu de concret.

La direction travaille sur une **nouvelle grille de classification**, dans le cadre de la GEPP. Ces travaux auraient dû être menés à l'Afpa – dont c'est quand même le métier ! – depuis des années, et notamment avant les suppressions d'emploi du PSE. Force est de constater que c'est le cordonnier qui est le plus mal chaussé. La CGT n'a pas signé l'accord GEPP, car il est à ce jour inopérant, faute d'analyse préalable des besoins actuels et à venir... Ou l'art de mettre la charrue avant les bœufs.

Après plus de **10 ans de gel des salaires**, des augmentations générales ont revu le jour ces 2 dernières années. Cependant, ces mesures n'ont pas permis de compenser l'inflation – et on ne parle même pas du rattrapage de la perte de pouvoir d'achat des salariés depuis 10 ans ! Plus de 70% des salariés ont été augmentés moins que l'inflation, en particulier les salariés plus âgés et ayant plus d'ancienneté.

**Le plan de formation n'est pas à la hauteur des besoins** pour un organisme de formation. Avec une moyenne de 4 jours par salarié en 2022, c'est peu, notamment au regard des parcours d'intégration de nouveaux embauchés. Les formateurs ont particulièrement besoin d'un accès soutenu à la formation pour pouvoir faire face aux évolutions technologiques de leur métier d'origine. Un chantier qui doit aussi être anticipé au regard des évolutions prévues dans le cadre des transitions. A cet égard, la direction devrait prévoir un plan de reconversion interne, mais aussi le remplacement systématique du personnel en formation.

Le **taux de démission** augmente considérablement en 2022 (18% contre 11% en 2021) et concerne principalement des salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté. Pour la CGT, c'est le signe d'un manque d'attractivité de l'Afpa, que la direction devrait prendre au sérieux. Les raisons en sont des salaires à la traîne et toujours des inégalités salariales F/H, des formations insuffisantes, peu de perspectives d'évolution en interne et des conditions de travail difficiles.



Côté **charge de travail**, un chantier a été confié au cabinet *Plein sens* qui a mis en place une démarche incluant des représentants du CSEC (comité social et économique central). Rappelons que le projet de réorganisation de l’Afpaf avait été suspendu sur décision du TGI en juin 2019, en raison d’une absence d’évaluation des RPS liés à la charge de travail... Il aura fallu attendre plusieurs années pour qu’un travail soit mené. Le diagnostic n’est pas totalement terminé, mais le premier bilan fait état de « *manifestions de surcharge exprimées diverses, à tous les niveaux de l’organisation..... particulièrement coûteuses pour les professionnels... pouvant générer des manifestations de stress, de débordement, de fatigue mentale, de saturation, de crainte d’être noyé, de burn-out parfois...* ». Ce constat n’étonne plus. Les diagnostics sur les conditions de travail des salariés n’ont pas manqué depuis des années – d’ailleurs de nouvelles enquêtes pour risques graves ont été déclenchées par les CSE de plusieurs régions récemment. Ce qui manque cruellement c’est de passer du diagnostic à l’action ! Cette situation est d’autant plus préoccupante que la direction annonce des évolutions de la charge prescrite, avec le déploiement de Signé Afpaf, dans un contexte en évolution (baisse du chômage, politiques publiques de formation, etc.).

Le taux d’**absentéisme** maladie qui repart à la hausse en 2022, en particulier les arrêts courts (moins de 14 jours). Un révélateur des situations dégradées de travail et de leurs conséquences en termes de risques psycho sociaux. Il faut redonner du sens au travail.

**Rénover le contrat social : oui, mais au bénéfice des salariés ! Avec de meilleurs salaires, des évolutions professionnelles pour tous les métiers, un droit à la formation effectif, de bonnes conditions de travail.**

### **FACE A CE DIAGNOSTIC, LES MEMES QUESTIONS CONTINUENT A SE POSER**

- L’AFPA, membre du Service Public de l’Emploi, en charge de la formation professionnelle qualifiante des adultes, doit-elle avoir comme exigence première d’être comptablement rentable ?
- La formation professionnelle qualifiante et certifiante doit-elle être uniquement livrée au marchandage des appels d’offres, fussent-ils publics, et à la surenchère du moins-disant ? La concurrence délétère installée entre organismes de formation a produit tant de disparitions et d’agressivité commerciale que le service rendu n’est plus suffisamment à la hauteur. D’autres modalités de financement de la formation existent, tels que la DSP, les SIEG, la tarification au forfait qu’il est urgent de développer.
- La capacité démontrée et répétée de l’AFPA à expérimenter et élaborer des réponses opérationnelles sur des dispositifs innovants (VAE Collective, Contrat de Transition Professionnelle, Prépa Compétences et aujourd’hui Promo 16-18, par exemple) ; ce rôle reconnu doit-il se traduire, *in fine*, par la livraison gratuite des outils et *process* élaborés au marché ? Puis à la soumission aux appels d’offres de l’activité concernée ?
- Qui va l’emporter entre choix budgétaires et investissements nécessaires, pour répondre à la fois aux crises que traversent le monde du travail d’aujourd’hui et à la transition écologique et industrielle de demain ?

## **LES PROPOSITIONS DE LA CGT AFPA POUR L'AFPA, SES SALARIES ET SES USAGERS**

La réponse aux besoins sociaux, à ceux des territoires et plus largement aux enjeux de demain imposent un éventail plus large de mesures, d'acteurs et de synergies. Les mutations à venir nécessitent une réflexion globale et la formation professionnelle peut apporter des solutions. Le marché du travail connaît déjà et va connaître des bouleversements importants liés au changement climatique. La France accuse un retard certain en ce domaine, le dernier rapport du HCE ([Haut conseil pour le climat](#)) en fait d'ailleurs état.

Comment allons-nous travailler demain ? Quels sont les emplois qui vont disparaître ? Quels nouveaux métiers vont émerger ? Dans quels territoires ? Comment accompagner les reconversions professionnelles ? Comment former les professionnels aux nouvelles compétences ? ... Autant de questions auxquelles l'Afpa peut apporter sa contribution. Plusieurs rapports récents proposent d'ailleurs des analyses des bouleversements attendus en matière d'emplois et de besoins de qualification (ADEME, Rapport Pisani-Ferry, Shift Project, ...).

### **Il faut résoudre durablement les problèmes structurels de l'AFPA en développant son activité**

- Augmenter les subventions versées à l'AFPA pour ses missions nationales de service public, passer de 110 M€ à 250 M€, ce qui correspond à sanctuariser les versements « exceptionnels » devenus récurrents, en contrepartie de nouveaux programmes nationaux. Les métiers d'avenir, rares et émergents, nécessitent **une ingénierie et une prospective dédiés**. L'AFPA est déjà en capacité d'expérimenter grâce à des **incubateurs**, mais l'innovation ne peut s'accélérer et se structurer qu'avec des moyens supplémentaires pour y contribuer. Cette ingénierie peut s'appuyer sur les compétences de l'AFPA et devrait faire l'objet de financements renforcés dans le cadre des Missions Nationales de Service Public.
- De même, les relocalisations entraînent une nécessaire **actualisation des référentiels** pour satisfaire aux besoins en emplois dans des secteurs comme le textile, l'électronique, le cuir.
- Pérenniser les programmes La Promo 1618 et Prépa compétences, et intégrer les salariés précaires qui contribuent à la réussite de ces dispositifs.
- Une solution viable doit être trouvée pour régler le problème de la dette de l'AFPA, qui ne fait que s'accroître et empêche les investissements.
- Mettre en place un plan d'investissements pluriannuels permettant de rénover et d'isoler les bâtiments, rénover les hébergements, investir dans de nouveaux plateaux techniques de formation pour continuer à être à la pointe.
- Mettre un terme à la précarité galopante par un plan ambitieux d'intégration des précaires.
- Relever les salaires et développer des avantages sociaux (comme le passage aux 32h) pour recruter des professionnels experts de leur domaine et retrouver l'attractivité de l'Afpa.

- Mettre en place un plan de départs anticipés et la prise en compte des années d'études (demande CGT).
- Modifier la composition du Conseil d'Administration, en augmentant le nombre de représentants des salariés à l'instar d'autres EPIC, et intégrer des représentants des usagers. Les premiers impliqués par les décisions du CA doivent être mieux représentés.
- Lutter contre la facture climatique et le climato-scepticisme : les publics les plus éloignés de l'emploi ne doivent pas être exclus. L'Afpa peut y contribuer en formant tous les stagiaires qu'elle reçoit chaque année (développement d'un module obligatoire).
- Mettre en place de nouveaux droits pour se former et se reconverter. La disparition du CIF a laissé un grand vide, et son remplacement par le CPF de transition n'est pas à la hauteur. Il faut favoriser les reconversions volontaires et non subies, qui répondent aux aspirations des travailleurs.
- Mettre en place les conditions d'une coopération entre les membres du SPE et les acteurs publics de la formation professionnelle, pour sortir de la concurrence délétère qui sévit aujourd'hui sans que leur efficacité ou la qualité du service rendu ne soit améliorée. Pour la CGT, la création d'un service public de la formation professionnelle regroupant AFPA, CNAM et GRETA aurait bien plus de sens et de portée.
- Etc.

**Développer l'AFPA, c'est utile et nécessaire pour répondre aux enjeux de demain !**