



le Conseil d'Administration réuni au même moment pour marquer leur opposition à projet de plan social.

## **5 novembre**

La direction invite officiellement les Organisations Syndicales représentatives (CGT-CFDT-FO-SUD) à venir négocier le PSE. L'intersyndicale CGT-CFDT-FO-SUD annonce unanimement sa décision de ne pas participer à ces négociations.

## **7 novembre**

Réunion 1 du CCE : le processus d'information-consultation démarre. Des élus venus de toute la France envahissent la salle pour manifester leur opposition aux licenciements et dénoncer un projet truffé d'erreurs. Nous dénonçons le coût exorbitant (plus de 2 millions d'€) versé au cabinet Alixio pour produire un projet truffé d'erreurs, ni fait ni à faire !

## **19 novembre**

Lancement d'une pétition intersyndicale contre le projet de plan de la direction générale et du Gouvernement. Depuis l'annonce du plan, partout en France les salariés se mobilisent, soutenus par de nombreux élus locaux. Cette pétition obtiendra plus de 11 000 signatures sur internet et des milliers de cartes envoyées de toute la France au président Macron

## **6 décembre**

Une manifestation intersyndicale à Paris réunit plus de 2000 salariés venus manifester de toute la France et se rassemblent devant le ministère du Travail. Une délégation est reçue par un conseiller en charge des restructurations : ce n'est pas le bon interlocuteur pour répondre aux questions portant sur la place de l'AFPA dans la politique Gouvernementale ! La délégation décide de rester et exige un RDV avec la Ministre ou son Directeur de Cabinet, Antoine Foucher. Un nouveau rendez-vous est fixé le 14 décembre.

## **11 décembre**

Seconde tentative d'ouverture de négociations par la DG. Et nouveau refus unanime de l'intersyndicale d'entrer en négociations.

## **14 décembre**

Une délégation intersyndicale rencontre Antoine FOUCHER pour exprimer leurs revendications et propositions alternatives. Ce dernier est surpris par les éléments de dysfonctionnements présentés, et s'engage à répondre aux remarques et propositions de l'intersyndicale.

## **Janvier 2019**

Prolongation du préavis de grève lancé en septembre, les actions dans les centres se poursuivent.

## **22 janvier**

L'ICHSCT vote à l'unanimité une délibération pour saisir la justice afin de demander la suspension de la mise en œuvre du projet de nouvelle organisation jusqu'à ce que l'employeur ait pris les mesures appropriées pour garantir la santé et la sécurité au travail des salariés. Malgré de nombreuses réunions et demandes des membres de l'IC, la direction n'a pas jugé utile de prévoir un plan de prévention adapté alors que les conditions de travail et l'absentéisme sont au rouge depuis plusieurs années !

## **29 janvier**

La Direction générale met à la signature (sous 3 jours !) un accord de méthode sans discussions ! En fait,

cet accord avait été négocié en amont par la CFDT, en catimini et dans le dos de l'intersyndicale : ils le signeront le jour même ! Cette signature aura pour conséquence l'éclatement de l'intersyndicale et l'affaiblissement du rapport de force. Les OS CGT et SUD exigent alors de la direction l'ouverture de négociations sincères et loyales.

## **5 février**

Rencontre à la DIRECCTE : dans le cadre du processus d'information - consultation en cours, la secrétaire du CCE, le secrétaire de l'ICCHSCT, l'ensemble des organisations syndicales étaient invitées à rencontrer les représentants de la DIRECCTE en charge du suivi du dossier AFPA. Chacun a l'occasion de faire part de ses remarques et questions sur la conduite du processus par la DG.

## **6 février**

Un nouveau rapport de la cour de comptes pointe la situation difficile de l'AFPA sur le plan économique tout en reconnaissant ses excellents résultats, supérieurs à ceux des autres OF.

## **18 février**

Un deuxième accord de méthode est mis à la signature. La CGT et SUD refusent de signer un document qui ne tient pas compte des propositions faites et qui n'apporte toujours aucune solution pour l'avenir de l'AFPA. Signé par la CFDT puis par FO, cet accord est non majoritaire et donc non applicable. Cet événement marque la scission nette entre les syndicats qui continuent à lutter pour construire un autre projet et ceux qui ont choisi d'accompagner celui de la direction.

## **18 février**

Les experts économiques du CCE présentent leur rapport lors d'un CCE extraordinaire. Leur analyse démontre que le projet de restructuration de la direction ne permettra pas d'assurer un avenir pérenne pour l'AFPA.

## **6 mars**

Fin de la procédure d'information consultation du CCE : recueil d'avis sur le projet. Les délégations des 4 OS représentatives ont toutes refusé de prendre part au vote imposé au motif du caractère inacceptable de ce plan. La CGT et Sud dénoncent les conditions irrégulières du recueil d'avis.

## **11 mars**

La DG informe les salariés de sa décision de ne pas déposer son plan à la DIRECCTE pour homologation.

## **15 mars**

2<sup>de</sup> Rencontre des OS avec Antoine FOUCHER Malgré les engagements pris, pas de réponses à la hauteur des enjeux.

## **28 mars**

TGI de Bobigny action ICCHSCT : la Juge propose une médiation. Une nouvelle audience est fixée au 18 avril pour statuer sur cette proposition.

## **8 avril**

La CGT et SUD présentent un projet pour l'AFPA. Cette feuille de route comprend trois axes : 1. L'examen de solutions alternatives à la fermeture de centres, de GRN et d'arrêt d'activités ; 2. Les conditions de travail et la qualité du travail ; 3. La GPEC, la mobilité et l'aménagement des fins de carrière. Il s'agit

pour nous de remettre les choses dans l'ordre : on travaille d'abord sur les solutions alternatives l'avenir de l'AFPA et des salariés qui resteront, avant de discuter d'un éventuel plan de départ volontaire. Plusieurs échanges ont lieu avec la Directrice Générale et le Président à ce sujet.

## **11 avril**

CCE extraordinaire : la directrice générale annonce 11 projets alternatifs (Nevers ; Le Puy-en-Velay ; Aurillac ; Issoudun ; Thionville ; Reims ; Beauvais ; Le Vigeant ; Agen ; Gap ; Le Mans), 5 reprises de sites avec possibilité d'antenne AFPA (Châteauroux : projet SNU ; Montargis : projet avec la Mairie ; Laval : projet avec la Fédération nationale des travaux publics ; Angers : l'EPIDE ; Meaux : les Compagnons du Devoir) et 7 fermetures de site relocalisation Coeur de ville. La DG annonce également le prochain dépôt du plan à la Direccte, tout en indiquant que certains projets alternatifs pourraient intervenir après le dépôt du plan.

## **15 avril**

La DG annonce aux salariés par mail son intention de faire un PDV ouvert (avec la CFDT et FO). Cette annonce se produit alors même que la CGT et SUD étaient en entretien avec la Directrice Générale, sur la feuille de route proposée : les dés étaient pipés ! La DG n'avait visiblement aucune réelle intention de discuter des propositions des OS majoritaires !

## **18 avril**

Audience ICCHSCT au TGI de Bobigny : réponse à la proposition de médiation judiciaire entre la direction et les demandeurs (IC et OS qui se sont portées en intervention volontaire dans l'affaire). Surprise : la direction, suivie par les avocats de la CFDT et de FO, refusent la médiation proposée ! Une médiation acceptée par l'IC, la CGT et SUD. Faute d'unanimité pour cette médiation, l'affaire est renvoyée pour être plaidée.

## **23 mai**

Audience au TGI de Bobigny : dernière plaidoirie avant le verdict attendu en juin. La CFDT et FO se désolidarisent de l'Action de l'ICCHSCT en annonçant la veille leur retrait de l'affaire.

## **18 juin**

Nouveau CCE extraordinaire qui est à nouveau consulté sur le nouveau projet présenté comme une « amélioration » par rapport au projet initial du 18 octobre. Sur les 3 points soumis au vote, il est négatif à chaque fois, à la majorité.

## **25 Juin**

La DG informe les salariés par mail du dépôt du PSE à la Direccte.

## **27 juin**

Le verdict du TGI tombe : le projet de réorganisation est suspendu jusqu'à ce qu'il ait été procédé à une évaluation précise des RPS et présenté un plan de prévention des risques. Une décision de justice inédite et importante qui pointe la responsabilité de la direction dans l'absence de prise en compte des risques pour la santé des salariés dans son projet.

## **1er juillet**

9 000 mails sont adressés aux parlementaires (députés, Sénateurs, Attachés, Conseils régionaux, Conseils départementaux) par CGT et SUD pour les informer de la décision de justice et faire le point sur la situation de l'AFPA.

## **3 juillet**

Audition de la directrice générale par la commission des affaires sociales de l'assemblée nationale. De nombreuses interventions, parfois sévères, critiquent le projet présenté par la Directrice générale et mettent en cause son bien-fondé.

## **15 juillet**

Une tribune des députés Boris Vallaud, Pierre Dharréville, Caroline Fiat, et Gérard Cherpion paraît dans le journal Libération. Elle demande un autre projet pour l'AFPA.

## **16 juillet**

La DG annonce par mail aux salariés le retrait de son projet auprès de la Direccte prenant acte de la décision de justice. Juillet La direction générale de l'AFPA lance un appel d'offres afin de lancer des travaux pour répondre eu jugement du TGI.

## **3 octobre**

L'ICCHSCT est à nouveau réunie par la direction qui présente sa note « complémentaire » sur l'analyse des risques et le plan de prévention Un complément d'expertise est adopté majoritairement, désignant le cabinet Progexa, qui mènera ses travaux jusqu'au recueil d'avis.

## **18 octobre**

Le centre d'Istres ne ferme plus ! C'est une victoire pour les salariés qui se sont mobilisés avec des élus locaux et nationaux, la CGT et SUDFPA.

Loin des discours réducteurs qui voudraient nous cantonner dans une opposition sans nuance, la CGT a toujours été force de propositions et a continué à agir, avec d'autres, pour défendre des solutions pour l'avenir. De fait, parmi les solutions proposées, certaines ont porté leur fruit et plusieurs centres ont ainsi échappé à la fermeture. Grâce aux actions des salariés et de leurs représentants, relayées puis portées par certains élus politiques, d'autres horizons se dessinent : c'est le cas pour Istres, qui ne fermera pas, une décision qui est tombée un an jour pour jour après l'annonce du projet de PSE ! Combien d'autres pourraient l'être si direction et État reconsidéraient la place de l'Agence à la lumière de ces victoires ?

## **Démêler le vrai du faux**

Parmi les très nombreux messages qui circulent, diffusés notamment par certaines OS via leurs écrits mais aussi via des interpellations orales dans les centres, on constate une volonté manifeste de rechercher et de désigner des « coupables ». On comprend - à demi-mot - que la CGT et SUD seraient responsables de « l'immobilisme » actuel qui empêcherait les salariés de se projeter dans l'avenir, qu'elles feraient tout pour allonger les délais de la procédure, se contentant d'être dans le rejet du projet, etc.

Et de répéter à l'envi, en n'hésitant pas à s'exprimer au nom « des salariés », que ce retard dans la mise en oeuvre du plan serait générateur de RPS (un discours également tenu - soufflé ? - par la direction) ; un retard attribué principalement à l'IC CHSCT alors que la création de cette instance est une liberté de l'employeur et que cette dernière n'a fait que ce pourquoi elle a été constituée, c'est-à-dire :

- Organiser l'expertise du projet et désigner l'expert.
- Veiller à la protection de la santé physique, mentale et de la sécurité des salariés en analysant les conséquences du projet qui lui est soumis sur les conditions de travail.

En conséquence il n'y aurait qu'une seule issue, selon eux : la mise en oeuvre rapide du plan de licenciements, seul à même d'atténuer voire d'abréger la souffrance des salariés !

Dès lors, dire que l'IC CHSCT ainsi que la position des OS CGT et SUD sont génératrices de risques psycho sociaux, qu'il faut en sortir au plus vite, relève de la désinformation et représente une violence pour ceux dont le poste est supprimé et/ou modifié et qui n'ont aucune solution en perspective.

Un plan de sauvegarde de l'emploi est censé sauvegarder l'emploi, pas de favoriser le plus grand nombre de départs.

La situation s'est donc cristallisée autour de deux « camps » :

- ceux qui ont choisi de « négocier le poids du boulet et la longueur des chaînes » avec la direction, par le truchement du montant de l'enveloppe pour ceux qui partent
- et de l'autre, ceux qui considèrent que ce projet n'assure en aucun cas l'avenir de l'AFPA et qu'il faut par conséquent continuer à se battre pour l'institution, pour ceux qui risquent d'être licenciés et pour ceux qui restent.

Continuer à se battre pour l'avenir de l'AFPA, continuer à se battre pour l'avenir de ses salariés, c'est le chemin que nous suivons et que nous continuerons à suivre, et même si le combat est rude, nous n'avons pas jeté l'éponge ! Celui qui se bat peut gagner mais celui qui ne se bat pas (plus) a déjà perdu !

## **Sur la question des délais, les premiers responsables ne sont pas forcément ceux qu'on imagine !**

Qui a décidé, seule, de ne pas déposer le projet à la DIRECCTE à l'issue des 4 mois de procédure légale d'info-consultation du PSE, c'est-à-dire le 8 mars ? = La Direction !

Qui a décidé de faire l'impasse sur l'analyse des risques et le plan de prévention des risques, pourtant obligatoire et nécessaire dans un PSE ? = La Direction !

Qui a décidé de refuser la médiation judiciaire proposée par la Juge du TGI de Bobigny le 11 avril 2019 = La Direction ! CFDT et FO ont également décidé de la refuser en s'associant à l'avocat de la direction. Alors que, si celle-ci avait été acceptée, le projet serait peut-être à ce jour déposé... Cette médiation aurait pourtant permis de réaliser un travail avec la direction et les CHSCT en tenant compte des réalités de terrain.

Qui n'a pas anticipé la possibilité d'un jugement défavorable du TGI suite à sa présentation d'un soi-disant plan de prévention des risques de 37 pages ? = La Direction !

Qui a dit à plusieurs reprises que la suspension du projet ordonnée par le TGI ne changeait rien aux délais, dans des messages diffusés aux salariés ? = La Direction ! Un message d'ailleurs relayé et appuyé par certaines OS...

Qui a accepté le report d'avis des CHSCT lors de la réunion du 3 octobre, à la demande unanime des membres de l'IC CHSCT ? = La Direction ! Pourtant, certains messages omettent totalement que ce report était bien demandé par tous en raison de l'irrégularité flagrante de la réglementation sur cette consultation.

Mais, l'essentiel, c'est que ces délais supplémentaires ont permis :

- de réduire le nombre de centres qui étaient condamnés à la fermeture et donc les licenciements ;
- d'obliger la direction à se mettre au travail sur la question de la santé des salariés, la grande oubliée depuis de nombreuses années.

## **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 les conditions de travail resteront dégradées, voire dangereuses ? Le plan de prévention des risques n'apporte aucune solution opérationnelle ; la direction se contente d'affirmer - sans en apporter la preuve - que ce plan n'occasionnera aucune modification des conditions de travail de certaines catégories d'emploi, notamment les formateurs, voire les améliorera pour d'autres !
- Comment accepter un plan qui ne redresse pas économiquement l'agence ?
- Comment accepter que les mutations géographiques et/ou professionnelles soient à la seule main de la direction ?
- Comment accepter, après 10 ans de gel de salaire, que la direction propose 400 euros de plus par mois aux salariés qui acceptent de différer leur départ pour former/tuiler leur remplaçant, alors qu'elle ne propose rien aux salariés qui forment déjà les CDD aujourd'hui ?
- 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 ?
- Que faut-il comprendre de l'empressement de salariés (87 % des 968 dossiers) prêts à partir pour retraite ou pré retraite ? Un dégoût de l'AFPA ? Ou la conviction qu'ils vont ainsi libérer autant de postes pour des CDD ? Il est pourtant impossible d'affirmer aujourd'hui que ce sera le cas, bien au contraire.

## **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, coeur 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.