



AFPA : la Cgt et Sud ont décidé de ne pas signer l'accord en méthode. Pourquoi ?

mardi 19 février 2019, par [Bariaud](#)



La Cgt et Sud ont décidé
de ne pas signer l'accord en méthode.
Pourquoi ?



- Parce que signer cet accord de méthode, c'est accepter de facto le principe même de cette réorganisation imposée par les tutelles et les suppressions massives d'emplois qui en découlent, ainsi que les fermetures de centres annoncées.
- Parce que signer cet accord de méthode, c'est accepter dès aujourd'hui les premiers départs de salariés (dans le cadre des congés sans soldes par exemple, sans aucune garantie pour eux), sans connaître l'issue de la procédure en cours, et sans avoir d'informations précises sur les impacts des micro-projets alternatifs dont nous parle la direction.
- Parce que signer cet accord de méthode c'est donner un blanc-seing à la direction pour mettre en œuvre son plan (anti)social.
- Parce que signer cet accord de méthode c'est aider la direction à combler les lacunes de son plan dont elle sait déjà qu'il ne passerait pas, en l'état, la barrière de l'homologation par la DIRECCTE, tant les éléments obligatoires sont absents ou viciés.
- Parce que signer cet accord de méthode, c'est faire croire à tous les salariés que le projet de la direction serait crédible, et qu'en acceptant le sacrifice de collègues partis et de centres fermés, alors l'AFPA serait sauvée.
- Parce que le retour à l'équilibre économique en 2020 et 2021 est irréalisable et pourrait provoquer la décision de fermer l'AFPA.

La direction de l'AFPA laisse entendre dans ses messages aux salariés qu'il n'y a pas d'autre issue que de signer cet accord de méthode.

Nous ne céderons pas à ces pressions qui s'apparentent à du chantage !

Nous sommes convaincus que le projet actuel de la direction ne garantit en aucun cas l'avenir à l'AFPA. Une conviction renforcée après la remise du rapport des experts du CCE qui démontre ce que nous avons analysé : le redressement économique est illusoire et au-delà, c'est l'avenir, le travail et les conditions de travail de ceux qui resteront qui sont en jeu.

Alors oui ! Nous pensons que ce projet de réorganisation doit être repensé intégralement, en s'appuyant sur une stratégie de développement de l'activité.

Et nous avons d'autres propositions à faire.

En premier lieu : que la direction discute sérieusement et précisément de réels projets alternatifs, et de leurs effets sur les suppressions d'emplois et de centres envisagés.

Notre priorité est bien la défense des emplois, des centres AFPA et de la qualité du travail de ceux qui restent.

Nous considérons que discuter de l'amélioration des mesures sociales d'accompagnement de ceux qui souhaitent partir ne doit venir qu'à la fin du processus en cours d'info/consultation.

Si la direction générale le veut, rien ne l'empêche de proroger le délai légal de la procédure au-delà du 7 mars, soit de manière unilatérale, soit en le proposant par le biais d'un accord d'entreprise spécifique.

Si la direction le veut, elle le peut.

Montréal, le 18 février 2019

- Parce que signer cet accord de méthode, c'est accepter de facto le principe même de cette réorganisation imposée par les tutelles et les suppressions massives d'emplois qui en découlent, ainsi que les fermetures de centres annoncées.
- Parce que signer cet accord de méthode, c'est accepter dès aujourd'hui les premiers départs de salariés (dans le cadre des congés sans soldes par exemple, sans aucune garantie pour eux), sans connaître l'issue de la procédure en cours, et sans avoir d'informations précises sur les impacts des micro-projets alternatifs dont nous parle la direction.
- Parce que signer cet accord de méthode c'est donner un blanc-seing à la direction pour mettre en œuvre son plan (anti)social.
- Parce que signer cet accord de méthode c'est aider la direction à combler les lacunes de son plan dont elle sait déjà qu'il ne passerait pas, en l'état, la barrière de l'homologation par la DIRECCTE, tant les éléments obligatoires sont absents ou viciés.
- Parce que signer cet accord de méthode, c'est faire croire à tous les salariés que le projet de la direction serait crédible, et qu'en acceptant le sacrifice de collègues partis et de centres fermés,

alors l'AFPA serait sauvée.

- Parce que le retour à l'équilibre économique en 2020 et 2021 est irréalisable et pourrait provoquer la décision de fermer l'AFPA.

La direction de l'AFPA laisse entendre dans ses messages aux salariés qu'il n'y a pas d'autre issue que de signer cet accord de méthode.

Nous ne céderons pas à ces pressions qui s'apparentent à du chantage !

Nous sommes convaincus que le projet actuel de la direction ne garantit en aucun cas l'avenir à l'AFPA.

Une conviction renforcée après la remise du rapport des experts du CCE qui démontre ce que nous avons analysé : le redressement économique est illusoire et au-delà, c'est l'avenir, le travail et les conditions de travail de ceux qui resteront qui sont en jeu.

Alors oui ! Nous pensons que ce projet de réorganisation doit être repensé intégralement, en s'appuyant sur une stratégie de développement de l'activité.

Et nous avons d'autres propositions à faire.

En premier lieu : que la direction discute sérieusement et précisément de réels projets alternatifs, et de leurs effets sur les suppressions d'emplois et de centres envisagés.

Notre priorité est bien la défense des emplois, des centres AFPA et de la qualité du travail de ceux qui restent.

Nous considérons que discuter de l'amélioration des mesures sociales l'accompagnement de ceux qui souhaitent partir ne doit venir qu'à la fin du processus en cours d'info/consultation.

Si la direction générale le veut, rien ne l'empêche de proroger le délai légal de la procédure au-delà du 7 mars, soit de manière unilatérale, soit en le proposant par le biais d'un accord d'entreprise spécifique.

Si la direction le veut, elle le peut.

Montreuil, le 18 février 2019