



LETTRE OUVERTE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

AFPA LIMOUSIN

Mesdames, messieurs, membres du Conseil d'Orientation,

Les Représentants du personnel n'ont eu de cesse d'alerter la Direction Générale sur la situation de l'AFPA en Limousin, sur les inquiétudes du personnel face à la dégradation des conditions de travail dans les centres de la région, dues entre autres, et en particulier, à la mise en place de la déclinaison Limousine du plan stratégique.

Le personnel lui-même, par le biais de pétitions multiples s'est adressé au Directeur Général et à son équipe. Rien n'y fait, la Direction Générale reste sourde aux avertissements et aux plaintes de son personnel.

C'est pourquoi nous nous adressons à vous. Nous vous demandons d'être à l'écoute des salariés, qui sont au plus près des difficultés rencontrées et des conséquences qui s'en suivent pour nos bénéficiaires, afin d'établir un plan d'avenir pour notre institution qui soit à la hauteur des attentes.

Les nouveaux statuts de l'AFPA vous confèrent le pouvoir de décider ce qu'il doit advenir de notre organisme de formation. C'est une tâche lourde de responsabilité et vos décisions auront des conséquences directes sur le travail des agents dans les centres et sur la qualité des formations dispensées.

Que se passe-t-il dans les établissements AFPA du Limousin?

Gestion des effectifs :

Nous arrivons à un point de non-retour, la mise en place du plan stratégique et sa cohorte de disparition de postes fait que nous ne pouvons pas aller plus avant dans la diminution de la masse salariale sans toucher à la capacité de production et aux résultats :

60 ETP perdus depuis 2009 dont 42 postes CDI. En 5 ans, les postes CDI+CDD formateurs sont passés de 182 à 152 soit 30 postes de production en moins à fin 2011. En ajoutant le transfert des 17 personnels d'orientation à Pôle emploi, c'est au total 47 postes de production qui ont disparu. Sur l'année 2010, l'AFPA Limousin accusait, avec la région Champagne Ardennes, la réduction la plus importante des effectifs de formateurs avec un taux de -12%.

Selon le cabinet Syndex auquel les élus du CRE ont fait appel, cette saignée progressive du potentiel de l'AFPA Limousin risque année après année de la vider de sa substance.

Double peine : Chambardement de la ligne managériale dans une période de bouleversement intense de l'organisation et des repères de l'association.

En 2010 l'AFPA Limousin a subi des secousses violentes et déstabilisatrices. Cible d'un DIR qui s'est acharné à la montrer du doigt et à culpabiliser implicitement le personnel sur les soi-disant mauvais résultats de l'année, les élus ont réussi à démontrer par le biais d'une expertise, une performance économique qualifiée d'honorable, ceci malgré des objectifs fixés jugés incohérents avec la réalité et inatteignables. Considérant par ailleurs un budget qualifié dans le rapport de totalement irréaliste voire provocateur, la question s'est posée et se pose toujours de savoir ce que cette réalité traduit d'objectifs inavoués de la Direction Générale. Car force est de constater que les mesures vont à l'inverse de la dialectique et de qui est nécessaire.

Passage aux appels d'offres, assèchement de l'alimentation du dispositif suite au brutal transfert de l'orientation (baisse à cette période de 27% des stagiaires extérieurs à la région), exigence d'un doublement de la rentabilité d'un dispositif régional particulièrement atteint par les mutations en cours, mise en œuvre d'un plan stratégique qui a généré des inquiétudes et bouleversés les repères, c'est dans ce contexte déjà perturbant que l'AFPA Limousin a subi en surplus un sabotage de son organisation régional avec une succession de directeurs régionaux (3 directeurs en six mois). Et alors que les 2 derniers étaient chargés de redresser la barre, nous n'assistons depuis leur arrivée qu'à une dégradation de la situation sur bon nombre de domaines qui avaient été contenus précédemment.

Climat social qui empire

D'une part, les relations sociales se détériorent. L'obsession de la rentabilité à court terme, et la focalisation sur un pilotage par l'EBE, ferment la porte à tout dialogue social. Le ton s'est durci, les personnels sont déconsidérés et maltraités sous la pression des objectifs, des réductions de charge, de la pénurie de moyens, de la désorganisation, etc ... Le climat démotivant et anxiogène pour les salariés ne fait qu'empirer. Et quant aux résultats, les premières annonces ne laissent pas entendre et prévoir une amélioration.

Pourtant, malgré ces difficultés les agents ont somme toute réussi à augmenter la productivité : 2 073 000 HTS réalisées en 2010 ce qui fait une moyenne de près de 20 000 HTS par formateur. **Mais à quel prix ?**

Développement critique des RPS (risques psycho-sociaux)

Dans tous les centres les arrêts maladie ou accidents de travail, dont un certain nombre lié aux RPS, ont explosé (62 agents, sur le seul 1^{er} semestre 2011).

Par la disparition d'activités dues au plan stratégique des agents sont encore sans solution pour leur avenir professionnel. Les catégories les plus hautes dans la grille de classifications sont celles qui bénéficient des solutions de maintien dans l'emploi les plus clémentes (parfois sur des postes inexistantes) même s'il ne s'agit pas toujours de positions confortables (lettres de mission). Pour les autres salariés, l'arme du repositionnement professionnel est facilement brandie et assortie d'une obligation de mobilité géographique présentée comme inéluctable à terme (voire appliquée). Ce sont les classes les plus élevées dans la grille qui bénéficient également le plus des accompagnements GPECC (En 2011, 18 personnes ont relevé, selon la Direction, de l'application de la GPECC. Sur ces 18 agents, 8 seulement ont bénéficié de mesures financières, 6 d'une promotion. Sur ces 14 : 9 sont des agents dont l'emploi est situé en haut de la grille soit 65%).

La mise en œuvre, au pas de course, de nouvelles organisations de travail et de nouveaux applicatifs sans réelles formations, l'écart entre travail prescrit et travail réel non mesuré et préjudiciable aux agents, les obligations grandissantes et les incohérences, sont portés à bout de bras par les salariés. Les situations de tensions et/ou de burn-out sont perceptibles, voire déclarées (EX : Des situations de crise un peu partout, Limoges Babylone : AT en arrêt depuis un mois, etc ...).

Un bazar organisé ; une pénurie de moyens ; des conditions d'accueil et de formation qui deviennent critiques ; des stagiaires qui en subissent les conséquences

Dans tous les centres les absences ne sont plus remplacées et les stagiaires se retrouvent seuls (EX : Brive, problème qui a eu lieu sur formation secrétariat et comptabilité, Limoges Babylone : maîtrise de chantier, maçonnerie ; etc ...). Les plaintes de stagiaires n'ont jamais été aussi nombreuses, à l'interne comme à l'externe (EX : stagiaires de Guéret, pétition de stagiaires, toutes formations confondues, dénonçant les conditions de formation à l'AFPA de Brive, etc).

L'accueil de nos stagiaires est également de plus en plus délabré par manque d'investissement pour l'entretien des hébergements (Guéret : toiture qui fuit depuis « des lustres », Egletons : fermeture de 40 chambres insalubres qui entraîne l'obligation de louer à l'externe, Brive : accumulation de travaux liée à une absence prolongée d'ouvrier d'entretien non remplacé, d'où la fermeture de 12 chambres pour travaux à effectuer d'urgence ; etc ...) Des conséquences ne manquent pas de se répercuter sur la restauration. Les stagiaires hébergés hors centre ne viennent pas manger le soir et le matin.

Les formateurs ne disposent plus des moyens matériels à la hauteur des enjeux, pour dispenser leur formation. Les investissements sont si restreints que les équipements en place et non renouvelés ne permettent plus d'animer les formations avec les taux d'encadrement attendu et de respecter les référentiels de certification en ce qui concerne les plateaux techniques (Ex : formation informatique à Brive, etc ...). Les restrictions de budgets diminuant la matière d'œuvre, couplés à la mise en place d'un nouvel applicatif pour gérer les achats (SIHA implanté sans tenir compte d'expérimentations non concluantes), augmentent encore les difficultés (EX : Romanet : coffreur bancheur sans planches à coffrer, AEB sans cuivre ou sans carrelage, etc ...).

Une politique régressive – une activité en récession – une politique RH désastreuse

De plus en plus les formateurs voient des formations disparaître et d'autres, se sentant menacées, se posent des questions sur l'avenir ce qui engendre inquiétudes et tensions dans les collectifs de travail (En Limousin 14 formations sont menacées sur différents centres, 3 ont d'ores et déjà fermées et d'autre qui devaient être mises en place et finalement abandonnées : mécanique d'engins de travaux passées de 13 à 3 à Egletons, APH et une préparatoire retirées de Guéret, etc...).

Le plan stratégique qui a été mis en place, engendre la précarisation des emplois. Le NRSD (Non Remplacement Systématique des Départs) génère la création de formations assurées par des agents en CDD et le recours aux intérimaires (Près de 10% des salariés sont des CDD en Limousin pour 2011). Leurs conditions d'exercice du métier, dont les exigences sont nombreuses, sont déplorables : Pas ou peu de formation pédagogique préalable à la prise de fonction malgré les obligations en la matière (en 2011 : Zéro en Limousin) ; Gestion de plusieurs groupes en même temps (ex : formation commerce à Brive, CDD gérant jusqu'à 3 groupes en simultané) ; Surmenage tel que les agents se retrouvent extrêmement fragilisés

et que les conséquences peuvent être graves sur leur état de santé ; Démission de certains CDD au motif de conditions ne permettant pas de remplir leur tâche de façon satisfaisante, autant pour eux-mêmes que pour les apprenants (Ex : formation TSSI à Brive) ; Aucun accompagnement à la prise de fonction, ni le temps ni les moyens nécessaires pour s'approprier et préparer des formations menant au titre ; des formations pérennes dont l'activité est performante, sont conduites par des CDD soumis en permanence à la menace du non renouvellement de leur contrat, à des conditions d'embauche et d'emploi qui les pénalisent et les marginalisent, et génèrent là encore des amertumes et des tensions au sein du collectif ...

Des mesures à contre-sens de l'efficacité - Démotivation des agents – Climat anxiogène -

La situation devient catastrophique. Les agents qui jusque-là portaient à bout de bras la qualité de formation qu'ils estiment devoir aux bénéficiaires, sont fatigués, usés et découragés par la politique de saccage de la Direction Nationale. Ils ne comprennent pas les décisions prises qui vont à l'encontre d'un objectif de qualité pédagogique et de développement de l'AFPA. Ils ne supportent plus les changements brutaux des organisations de travail menées par un management froid et dur ne tenant compte que des consignes données sans se soucier des personnes.

Les conditions d'exercice du métier sont devenues de plus en plus contraignantes et incompatibles avec la qualité de service.

Pour les agents des services administratifs ou logistiques, les organisations découlant de la mise en place du plan stratégique, ont été changées à plusieurs reprises. Le « saucissonnage » débouche sur des aberrations en termes de fonctionnement. Les fonctions transverses ne sont pas ou sont mal assurées, occasionnant ainsi des « trous de système » semant le désarroi tant à l'interne qu'à l'externe.

Pour les agents de « production », les questions souffrent d'un manque crucial de réponses. Les obligations rendent l'exercice du métier périlleux et critique (EX : chevauchement de plus en plus systématique des formations ; le formateur doit se partager en 2 à des moments cruciaux de la formation, le début et la fin du parcours).

Dans des secteurs où la demande est pourtant forte et/ou l'activité en hausse, les décisions vont à contre-sens des nécessités (EX : refus d'un CDI sur le secteur Hôtellerie/restauration à Brive, justifié par une analyse globale du secteur et non de la formation porteuse en son sein. Les décisions sont bureaucratiques et prises sans connaissance de la réalité du terrain. In fine, décisions qui traînent, interventions répétées des élus, épuisement de toutes les énergies pour déboucher sur une embauche, précaire cependant).

Un pilotage de l'activité hasardeux et dangereux – Un management RH indigne

Le pilotage de l'activité ne semble pas reposer sur des bases saines et compréhensibles de tous. Il laisse à penser à un management au jour le jour ou conduit dans des considérations qui échappent à la logique de réponse aux besoins et à la logique de gestion économique et sociale permettant d'asseoir et de faire perdurer nos offres (Ex : secteur Tourisme à Brive qui enregistre une forte demande de formation continue (16 CIF en 2011), pour laquelle le Conseil Régional finance des places pour les demandeurs d'emploi, et qui affiche un bon taux de placement ; l'exemple de la décision de rejeter au dernier moment les stagiaires financés par l'appel d'offre du CR a sonné récemment comme une décision incompréhensible, à tel point que le bruit qu'elle a occasionné a mis la Direction dans l'obligation de la revoir).

La gestion RH se retrouve de plus en plus pris au piège de directives qui deviennent inapplicables ou dangereuses en termes de droit, en tous cas préjudiciables aux salariés et par ricochet pour l'Association. Le mépris des règles et des droits se traduit, au bout de la contestation, par des mesures expéditives et de représailles (EX tout récent d'un salarié de Brive embauché par l'AFPA via une société de portage. Tout d'abord sans salaire, puis après réclamation et grande difficulté à ce que l'AFPA se soucie de son problème, perception d'une rémunération amputée de 20% par rapport à son salaire antérieur en CDD. Au final, le salarié refuse de travailler au rabais et souhaite que l'AFPA revisite la convention avec la société intermédiaire. L'intervention de l'AFPA signe son arrêt de mort : rupture du contrat avec la Sté de portage, mais surtout ... Salarié remercié sans aucune considération alors que la formation qu'il animait est en cours ... il est espéré une sortie honorable de ce problème, les discussions sont en cours ...)

UNE AUTRE VOIE EST POSSIBLE

Dans les Ardennes l'AFPA a été inscrite dans la liste des entreprises nommées « à risques France Télécom » par la DIRECCT. En Limousin, ce risque est prégnant et aigüe. Souhaitez-vous qu'elle finisse par faire l'actualité après un acte de désespoir d'un salarié ?

L'AFPA n'est-elle pas « l'école de la seconde chance » pour tous les demandeurs d'emploi dont le nombre ne cesse d'augmenter ? Ne devrait-elle pas le rester et se donner les moyens de poursuivre une mission que les mesures actuelles mettent en péril

Des solutions existent et les salariés sont prêts à relever les défis mais ils ont aussi besoin du soutien des instances décisionnaires dont vous faites partie. Dans le contexte, notamment celui de crise que nous traversons, il serait inconséquent de ne faire qu'une analyse comptable et de continuer à ne se fonder que sur la rentabilité économique et par là même de se priver d'un organisme à vocation de service public dont le pays, l'économie et les

citoyens ont grand besoin. Les salariés de l'AFPA vous interpellent et vous demandent un recentrage d'urgence sur nos missions pédagogiques et sociales, le rétablissement de conditions de travail dignes et stables, une remobilisation des moyens humains et matériels aux fins de la qualité de service et d'une réponse appropriée aux besoins de nos bénéficiaires.

CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

- Une reconnaissance effective de la mission de service public de l'AFPA dont la pérennité est menacée suite au désengagement structurel et financier de l'état.
- Le maintien d'une AFPA nationale.
- Une libre circulation des bénéficiaires sur le territoire national.
- Nous demandons le retrait rapide de ce plan stratégique.

A sa place nous revendiquons un véritable plan d'avenir à long terme pour l'AFPA lui permettant de continuer à proposer et assurer des formations qualifiantes rendant possible un retour à l'emploi dans les meilleures conditions pour les bénéficiaires et donnant aux formateurs la satisfaction d'avoir réalisé un travail de qualité. Nous demandons que soit donné à l'AFPA les moyens nécessaires pour que tous retrouvent des conditions de travail respectueuses de la dignité des acteurs de la formation. La Direction Nationale a su trouver les financements pour les cabinets de consultants, l'aménagement des nouveaux locaux du siège, des procédures juridiques qui n'auraient pas lieu d'être, etc ... Il devient désormais urgent de sauver l'AFPA et d'investir dans l'avenir de l'Institution.

Nous espérons que vous aurez entendu les salariés et leurs espérances dans les choix que vous allez faire pour garantir un avenir à notre institution.

En nous excusant de la longueur de notre propos, loin cependant d'être exhaustif, nous espérons que vous en comprendrez la nécessité.

Une copie de ce courrier sera remise au Conseil d'Administration.