

### **Motion de la CFDT FPA Rhône Alpes :**

Aux membres du conseil d'orientation et du conseil d'administration de l'AFPA.

L'AFPA Rhône Alpes est dans une situation critique.

Conséquences des décisions irresponsables de l'ETAT, de la Région Rhône Alpes et de la Direction de l'AFPA de passer d'un mode de subvention à une procédure d'appel d'offre :

- Il manque 10 M€ de CA pour l'année 2011.
- L'Appel d'offre 2012 n'a toujours pas été notifié et sa mise en œuvre au mieux en mai 2012 ampute d'ores et déjà notre activité 2012 de 5 mois. (volume attendu plus de 20 M€ de CA).
- Notre dispositif de formation a aujourd'hui un taux de saturation de 63% avec certaines formations surchargées et d'autres en sous activité.
- Faute d'investissement et d'entretien nécessaires et suffisants, nos plateaux techniques et nos hébergements sont devenus en très mauvais état.
- L'AFPA Rhône Alpes compte 18% de salariés précaires (CDD, intérim).
- Nous avons perdu plus de 200 emplois en 5 ans (560 salariés actuellement)
- Malgré les moyens déployés pour investir le marché privé, nos résultats sur ce segment n'ont jamais été aussi mauvais.
- Le plan stratégique imposé par le DG et consistant à organiser l'AFPA en tuyau d'orgue a conduit à déresponsabiliser et démotiver les différents acteurs tout en multipliant le nombre de cadres hiérarchiques fonctionnels.
- Les IRP témoignent d'un découragement, d'un devenir incertain voire inexistant, qui se traduit par un mal être au travail qui devient de plus en plus préoccupant.

### **Ce que nous voulons :**

- Une redéfinition claire de nos missions et une intégration au Service Public de la formation Professionnelle Régionale ; une déclinaison opérationnelle cohérente de nos missions redéfinies.
- Un système de financement sécurisé (Délégation de service public ou mandatement) voire un retour à la subvention (cela semble possible en Droit Européen).
- Une cartographie des formations stabilisée et négociée avec le Conseil Régional Rhône Alpes.
- Un plan de recrutement de grande envergure notamment sur des postes de formateur.
- Un budget prévisionnel d'investissement à la hauteur des besoins afin de remettre à niveau nos plateaux techniques et nos hébergements.
- Une Direction Générale moins parisianiste et plus en prise avec les réalités du terrain.
- Un partage équitable des gains de productivité (arrêt des augmentations et des primes des hauts cadres) qui prend en compte et valorise le travail effectué par « les petites mains ».
- Une véritable politique salariale sur 5 ans (rattrapage du pouvoir d'achat perdu) reconnaissant enfin les efforts réalisés par l'ensemble du personnel pour maintenir le fonctionnement de l'AFPA au travers d'une réorganisation pour le moins « désorganisée » et « déstructurée ».
- Une structure hiérarchique plus simple et plus en rapport avec notre statut d'association.
- Une hiérarchie de proximité plus à l'écoute du terrain, recentrée sur les problèmes de l'humain et non sur ceux du matricule.