

Assemblée Générale AFPA

17 juin 2009

Déclaration CGT

Il a semblé à la CGT que l'analyse du compte financier et du bilan de l'exercice 2008 n'est pas un exercice ordinaire puisque c'est la dernière année d'un contrat de progrès et même la dernière fois où existe un contrat de progrès. Il nous semble utile de marquer l'évènement sans aller trop dans le détail.

Pour la CGT, la lecture d'un compte financier appelle une série de remarques, mais impose surtout de replacer l'exercice concerné dans un contexte et de mesurer les enjeux immédiats et futurs. Il en va de la capacité de l'AFPA et de l'ensemble des acteurs économiques de notre pays, non seulement à faire face à la période de crise que nous traversons, mais à se positionner résolument en anticipation de la relance économique et industrielle que nous appelons de nos vœux (pour ce qui est de mon organisation). Et dans cet exercice, nous pensons que l'AFPA doit être un acteur majeur au sein du service public de l'emploi.

La CGT ne se satisfait pas d'un résultat comptable 2008 positif, car, pour nous, l'AFPA ce ne sont pas des listes, des chiffres, des bâtiments répartis sur le territoire, ce n'est pas un chiffre d'affaires, des ratios financiers, des organigrammes et autres outils de gestion. L'AFPA c'est une association de femmes et d'hommes très majoritairement mus par une ambition de réponse à une utilité sociale participant de l'intérêt général ; ce sont des finalités tournées vers l'humain avec des pratiques où la finance n'est qu'un moyen même si le souci permanent est de rechercher l'efficacité, que les financements soient privés ou publics.

Vous comprendrez notre attachement à refuser de parler d'entreprise et d'EBE (Excédent Brut d'Exploitation), voire de rentabilité. L'AFPA n'est pas une entreprise, sa fonction n'est pas de livrer de la valeur à l'actionnaire et donc les outils comptables utilisés pour présenter ses résultats ne sont pas adaptés. Sans aller dans le détail, nous souhaitons soulever quelques traits saillants de l'exercice 2008 :

1 – alors que le programme d'activité de service public est en accord avec les objectifs initiaux, l'État n'a pas levé la réserve de précaution pesant sur le programme 102. La diminution de 4,28 millions d'€ de la subvention de l'État se fait au détriment de l'AFPA. Même si la réserve sur le programme d'investissements a été levée, le compte n'y est pas. Lors du dernier bureau, monsieur Vigneron¹ a tenu à préciser que le tableau d'investissements inscrit dans le contrat de progrès a été respecté, en soulignant qu'il avait été reconfiguré en 2005 (on se rappelle dans quel sens !).

Le compte n'y est pas, car la remise aux normes n'a été que partielle :

- seulement 40% des toitures amiantées ont été traitées,
- il reste de gros travaux à réaliser en terme de mise aux normes pour les installations électriques,
- le chauffage,

et pire, la mise aux normes de l'hébergement a quasiment été laissée pour compte. Or ces travaux sont de la responsabilité du propriétaire.

¹ Directeur financier de l'AFPA

La CGT demande donc la réalisation d'un inventaire sérieux de l'ensemble de ces domaines, avec chiffrage du besoin de financement et calendrier de réalisation, le tout étant inscrit dans le contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP), dans le champ des engagements de l'État (la réalisation devant être achevée, au plus vite pour l'amiante, et à l'échéance du COMP pour le reste).

Quelle que soit l'issue de la réflexion sur le devenir du patrimoine, il doit être mis aux normes. Chacun mesure les effets des produits toxiques financiers sur l'économie. Nous ne voulons pas qu'un patrimoine « toxique » contamine le futur de notre association. Nous demandons que le groupe de réflexion sur le patrimoine, piloté par monsieur Soury Lavergne, travaille sur ces sujets.

2 – l'excédent brut d'exploitation s'établit à 17,8 M€, ce qui, dans une entreprise capitalistique, ravirait les propriétaires des capitaux. Mais il est constitué majoritairement d'une baisse de 15,5 millions d'€ de masse salariale. C'est un très mauvais résultat qui handicape gravement la capacité de l'AFPA à anticiper les évolutions nécessaires pour répondre aux besoins. La baisse de la masse salariale s'accompagne d'une grave dégradation de la structure de l'emploi. La proportion de précarité reste trop importante, le nombre d'équivalents temps plein baisse, ce à quoi il faut ajouter une forte hausse de l'intérim.

L'intérim nous a été présenté en bureau comme solution pour répondre aux appels d'offres. C'est un véritable paradoxe, alors que nous avons besoin d'équipes stables et efficaces, donc en CDI, pour faire face à la montée en charge des appels d'offres. La CGT ne peut souscrire à l'approche de certains, présentant l'emploi CDD comme l'opportunité de bénéficier des meilleurs talents. Toutes les études qui ont été menées montrent le lien étroit entre la qualité de la prestation pour le stagiaire (qu'il soit demandeur d'emploi ou salarié) et la qualité de l'emploi des intervenants. Il est de notoriété publique que la précarité nuit à la prestation.

Mais au-delà de cet aspect, la structure d'emploi actuelle de l'AFPA pourrait être préjudiciable dans le cadre de la réponse aux appels d'offres auxquels nous sommes confrontés – je pense à la commande publique de formation des régions – qui peuvent intégrer des conditions sociales. Or les régions restent l'acteur majeur de la commande publique de formation, financeur principal de l'activité de l'AFPA.

3 – la forte progression des litiges prud'homaux – plus 700 000 € en 2008 – est pour la CGT l'illustration d'une dégradation considérable des rapports sociaux et du dialogue social, des conditions de travail dans l'ensemble des catégories de personnels. Dans ce domaine, la CGT considère que l'AFPA doit être exemplaire. Nous appelons la gouvernance à prendre ses responsabilités et à appeler la structure de gestion à des améliorations rapides et visibles dans ce domaine. Afin d'assurer un suivi, nous demandons la mise en place d'indicateurs paritairement négociés dans l'association.

Pour faire face à l'ensemble de ces enjeux, notre association doit se mettre en état de mobilisation et cette mobilisation passera nécessairement par les personnels de l'AFPA.

J'en viens maintenant au bilan d'activité. Un bilan c'est l'occasion de faire le point sur le passé – pas pour en faire table rase – et en tirer les enseignements permettant de structurer des stratégies pour le futur. Pour la CGT, le bilan d'activité, au-delà de ses grandes qualités de présentation, les fiches par région étant très intéressantes, doit nous aider à ouvrir des perspectives pour les années à venir.

En page 10 se trouve un tableau donnant les chiffres de 2005. Ce choix est étonnant dans un document traitant du dernier exercice d'application du contrat de progrès 2004-2008, on peut dire le dernier contrat de progrès puisqu'il est maintenant question d'un contrat d'objectifs, de moyens et de performance. Ceci est d'autant plus étonnant que les chiffres 2006 sont sans doute disponibles, une partie d'entre eux figurant dans le jaune formation du projet de loi de finance 2009 présenté en décembre 2008 au Parlement. Mais à y regarder de plus près, un autre choix a été fait : ce tableau donne les chiffres de ce qui est intitulé le « secteur restreint » défini comme les opérateurs dont l'activité principale est la formation. Or la gouvernance n'a pas décidé - à ce que je sache - de muer l'AFPA en opérateur dont l'activité principale est la formation (sauf à considérer que l'activité ne se mesure qu'au financement qu'elle requiert !). L'AFPA est un opérateur dont l'activité principale est d'accompagner les politiques publiques de l'emploi. C'est d'ailleurs inscrit dans nos statuts et c'est ce qui légitime la présence de l'AFPA dans le service public de l'emploi, son inscription dans le Code du travail.

Cela m'amène à développer trois sujets, me semble-t-il préoccupants :

Premier sujet – alors que chacun des administrateurs de l'AFPA invite, sans doute, les opérateurs de sa connaissance, ceux qu'il croise dans le cadre de ses activités, à tisser des relations de partenariat avec notre association, nous avons appris par la presse que le directeur général de l'association a décidé d'accorder l'exclusivité à un cabinet de sa connaissance pour répondre aux appels d'offres de pôle emploi. Si le choix des opérateurs doit rester la prérogative de l'opérationnel, le choix de rechercher ou pas des exclusivités est une prérogative évidente de la gouvernance. Et elle n'a pas décidé d'une telle orientation. Qui plus est, le choix de l'exclusivité est contre-productif lorsqu'on connaît la diversité des réalités territoriales et les partenariats qui s'y sont construits. Nous demandons qu'un signe public soit donné pour montrer que ce choix d'exclusivité n'était qu'un accident de parcours.

Second sujet – tous les présidents de Conseil Régional ont reçu un courrier personnel du directeur général les incitant à pratiquer la délégation de service public dans les champs couverts par l'AFPA et proposant même de les accompagner dans cette voie. S'il est hors de question de s'immiscer dans les relations que l'opérationnel entretient avec les conseils régionaux, autre chose est de faire la promotion d'une délégation de service public que beaucoup de collectivités abandonnent dans plusieurs domaines au regard des déboires qu'elles ont essuyé.

Jamais la gouvernance n'a donné mandat au directeur général pour promouvoir un mode de fonctionnement de la commande publique de formation. C'est du ressort du pilotage politique de l'association, prérogative exclusive de la gouvernance.

Pour rappel, nos statuts ne prévoient que la possibilité de délégation dans le domaine de la gestion pour le directeur général (avec capacité de subdélégations). La CGT considère que la gouvernance doit exercer ses prérogatives, adopter des stratégies et demander à l'opérationnel de les mettre en œuvre en rendant compte de cette mise en œuvre.

Dernier point. Il se trouve que tout récemment j'ai découvert sur l'intranet de l'AFPA quelque chose de très intéressant : une double campagne publique faisant de 2009 l'année de la reconversion professionnelle et, en même temps, celle des 60 ans de l'association. Étonnement de ma part alors que je venais de sortir d'une réunion au cours de laquelle une partie de la gouvernance a étudié la possibilité ou pas de réaliser, dans la période de crise que nous traversons, un événement autour des 60 ans de l'AFPA. Cela dit nous approuvons le slogan « 60 ans d'engagement » d'autant que la CGT participe depuis

plus de 60 ans à l'histoire qui a fondé ce qu'est l'AFPA aujourd'hui. J'ai découvert qu'un logo sur les 60 ans doit accompagner l'ensemble des communications de l'AFPA, internes comme externes. Je suis embarrassé sur ce sujet.

Si la direction de l'AFPA nous avait présenté cette idée de slogan, une stratégie allant dans le sens d'une campagne le déclinant, je pense que nous l'aurions adopté parce que 60 ans d'engagement c'est un thème qui correspond assez bien à la position des différents membres de la gouvernance, même si nous aurions sans doute discuté du thème « année de la reconversion » parce que l'ambiance se prêterait plutôt à la notion de parcours ou à l'accompagnement de transitions. Il y aurait eu débat, mais nous l'aurions adopté, ce qui aurait induit un effet collatéral : nous aurions tous porté cette campagne dans nos différents champs d'intervention. C'est une opportunité manquée.

Pour terminer en restant sur ce slogan, je peux dire au nom de mon organisation : 60 ans d'engagement de l'AFPA, oui ; 60 ans d'engagement de la CGT, bien entendu ; il n'est pas question aujourd'hui de tourner la page des valeurs et des buts de notre association.

Pour la CGT
Paul Desaignes
Vice président de l'AFPA