

CCE ordinaire du 4 et 5 septembre 2019

CM : Christian METTOT – MC : Marcella COFFRE – FM : Florence MENU

Danièle ARTIGUENAVE – Séverine BARBARIT – Brigitte BESQUENT – Thierry CHEYPE – Patricia DABERE – Mohamed HAMROUNI – Jeff GUERUT – Nadine PASTRE – Jean-Marc QUIRIN – Jo RELION – Raymonde RICOURT – Djamila SADOUNI

Après avoir rendu le 1er étage le CCE de ce mois et les suivants se tiendront au 26ème étage.

Face à la situation catastrophique de l'AFPA les élus du CCE prennent de la hauteur !

Suite à une déclaration l'ensemble des élus du CCE soutiennent les 2 collègues et leurs familles de Basse Normandie qui ont reçu des menaces de mort.

1) Approbation de PV :

PV de CCE du 26 et 27 juin 2019 :

Approuvé à l'Unanimité

2) Informations du Président :

CM : Point RH

Départ : Jean-François BERTHIER (détaché de Caisse de Dépôt et Consignation, Directeur de la transformation) : poste vacant mais une personne est identifiée

Arrivée : Stéphane DESAINTEFUSCIEN : ex FAFTT - Directeur DSI

Mutation : Marcella COFFRE DRS vers Grand Est – poste vacant publié dans la Bourse des Emplois

Incident de paie : Le prestataire s'est trompé de bande de virement. Quelques erreurs (10 à 12 K€) et 67 personnes n'ont pas reçu de salaire, régularisation dans les 48 heures par virement. La direction s'engage à leur faire un courrier explicatif, des excuses et prendra en charge les agios sur justificatif. 118 salariés ont eu une erreur à priori minime de montant sur leur salaire.

CFDT : Le DR de Corse M. François CIPRIANI a démissionné en août.

CM : Une solution se dessine.

CCE Extra – Approbation des Comptes du CCE

AXIA a confirmé la cohérence des comptes annuels. La secrétaire et la trésorière du CCE (Brigitte Besquent) présentent les comptes et commentent les chiffres du rapport de gestion.

Approbation des comptes 2018 du CCE :

Approuvé à l'Unanimité

Reprise du CCE ordinaire séance du mercredi 4 septembre

6) Information consultation sur la mise en place de la procédure de la protection des Lanceurs d'alerte. (Programme anticorruption de la loi sapin II)

Éric JUSTICE - EJ : Directeur de l'audit.

EJ : présente le projet de l'application de la loi Sapin II au sein de l'AFPA.

Le lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale des faits répréhensibles.

La Délégation CFDT demande des éclaircissements sur la composition et la mission du Comité d'Éthique, sur la notion de « délai raisonnable » de traitement des alertes et sur la typologie des infractions.

La Délégation CFDT demande aussi l'élaboration et la présentation du Code de conduite.

Une information aux salariés sera diffusée.

La CFDT n'a pas rendu d'avis. (cf déclaration annexe 1)

10) Suivi indicateur Utilité sociale

Benoit WILLAUME (Direction Ingénierie)

Denis ALBERTI (chargé mission travaille dans les MNSP – retour emploi et satisfaction stagiaire)

Les indicateurs d'utilité sociale ont été mis en place sous la présidence d'Y. BAROU, dans le but de valoriser l'AFpa autrement en sortant de la dimension de la concurrence en prix.

Les 5 axes mesurés sont :

- Retour à l'emploi durable (lutte contre le chômage de masse)
- Employabilité durable, maintien des connaissances métiers économiquement stratégique.
- Lutte contre l'exclusion et les inégalités sociales (accès à la formation).
- Maintien du lien social, développement territorial.
- Pratiques internes d'innovation sociale et managériale ?????

Les chiffres confortent l'utilité sociale de l'AFPA. La Délégation CFDT demande comment la Direction Générale utilise ces preuves de qualité de formation pas son efficience notamment dans le domaine du retour à l'emploi auprès des financeurs et de l'État.

La délégation CFDT lit sa déclaration (cf annexe 2).

Réponse des intervenants : ceci doit être fait, mais ce n'est pas dans nos prérogatives qui sont essentiellement d'ordre technique.

9) Infos trimestrielles à fin juin 2019

Roger MOREAU – RM : Directeur financier

Secrétaire du CCE : Nous demandons la présence de Nicolas CURELLA Expert-comptable du CCE.

CM : refuse.

CM : dans un autre registre, il rappelle que les infos économiques délivrées dans cette instance sont confidentielles et que l'AEF a eu accès à ces infos et en a en fait état lors d'un article de juillet dernier. La confidentialité doit être respectée par

tous.

6) Info/Consultation sur la Situation éco 2018 et les perspectives 2019

Vincent CHRISTIA – VC : Directeur Général Adjoint

Roger MOREAU – RM : Directeur financier

Nicolas CURELLA – NC : Expert-Comptable du CCE Cabinet APEX

Jeff : remerciements de Nicolas Curella et de ses équipes du cabinet APEX pour tout le travail fourni et l'appui apporté aux élus du CCE.

NC : Présentation du premier exercice financier sur 2018 pour les deux filiales :

- Les apports réalisés par l'EPIC aux filiales ont permis d'assurer une situation financière saine à l'ouverture.
- Les passifs sociaux, fiscaux et domaniaux ont été maintenus en totalité dans l'EPIC.
- Les modalités de refacturation des prestations ont conduit les 2 filiales à boucler l'exercice avec un Excédent Brut d'Exploitation légèrement positif.

Au périmètre du Groupe, 2018 s'est avérée être une année catastrophique en termes de chiffre d'affaires. Cette situation résulte notamment d'un recul important des financements des Conseils Régionaux et d'une absence de Plan d'État en relais du Plan 500 000, qui s'est terminé en 2017. Dans une moindre proportion, le marché Entreprises est aussi en repli. Cela se traduit par un recul important du nombre d'entrées en formation. L'impact sur le chiffre d'affaires est légèrement atténué par une augmentation du prix moyen des formations vendues.

Dès lors, malgré les importantes économies réalisées notamment par une baisse encore massive du personnel CDI et dans une moindre mesure des frais de fonctionnement. Le niveau trop faible de l'activité ne permet pas de faire face aux charges fixes. On notera que, bien qu'en repli, l'effectif CDD est resté important dans ce contexte de faible activité et l'intérim a progressé.

Dans ces conditions, la trésorerie reste très dégradée ; ce qui pèse entre autres sur les investissements qui atteignent depuis 2 ans un point particulièrement critique.

En effet, au plan financier, l'année 2019 a démarré avec un important besoin de financement. La situation financière reste marquée par des passifs fiscaux, sociaux et domaniaux (plus de 250M€).

Au total, 10 ans après l'ouverture à la concurrence du marché de la formation et de l'orientation qui l'a déstabilisé, l'AFPA reste plongée dans des difficultés structurelles qu'elle n'a pas réussi à résoudre malgré les plans de refondation. Ses principaux administrateurs et financeurs (l'État et les Régions) ne l'ont pas accompagnée dans ce profond bouleversement. C'est dans ces conditions que l'AFPA a annoncé un très lourd plan de restructuration en octobre 2018 visant notamment à supprimer plus de 1 500 postes et à fermer 38 centres.

Jeff Président de la Commission Économique : déclaration (cf annexe 3).

Délégation CFDT : déclaration (cf annexe 4).

Avis sur la situation économique et financière de l'AFPA 2018 :

Pour :

Abstention :

Contre : CFDT, CGT, SUD, CFE/CGC

FO ne participe pas au vote.

Reprise du CCE ordinaire séance du jeudi 5 septembre

Des difficultés techniques de micros qui ne facilitent pas la compréhension. La Direction et les OS ne seraient-elles pas sur la même longueur d'ondes ? Le problème demeure toute la journée !!!!

7) Rapport médiateur 2018

Florent LONGUEPEE- FL : médiateur usagers de l'Afpa

FL : Prise de fonction en janvier 2019. Le rapport 2018 reflète l'activité de son prédécesseur (Hervé DUFOIX).

La démarche de médiation à l'AFPA consiste à chercher et à régler à l'amiable les litiges opposants l'Établissement Public et ses usagers (le plus souvent des stagiaires). Le médiateur s'appuie sur la charte du Club des Médiateurs de Services au Public (cf. Agora) pour mener son action.

En 2018 :

- 233 demandes de médiation sont remontées.
- 36% de ces demandes sont des litiges issus de contestations liées aux problèmes de discipline et d'exclusion de formation.
- 26% sont liés à la qualité de la formation, des intervenants et de la pédagogie.
- 16% sont liés à des problèmes d'admission en formation.

Les réclamations collectives semblent augmenter :

- 5 cas en fin d'année 2018 sur 4 mois.
- Déjà 11 saisines en 2019.

Un groupe de travail composé de représentants des services : DC + MF + Responsable RH national + RRH + responsable Qualité région et Responsable Ingénierie, va être mis en place courant octobre pour traiter le sujet.

FL : insiste sur la nécessité de mieux informer pour mieux formaliser un processus de réclamation. L'objectif est de cibler le bon interlocuteur (travail en cours avec services Qualité et Développement de chaque centre) ; de développer une certaine « culture de la réclamation » afin de prendre en compte le dysfonctionnement et de pouvoir le traiter à la racine.

Une information est déjà disponible :

- Pour les Stagiaires (travail sur afpa.fr : onglet Particuliers pour recours en ligne).
- Pour les Salariés Afpa (articles sur Agora).
- Pour la Tutelle – les financeurs et les partenaires afin qu'ils sachent qu'il existe un service de médiation au sein de l'agence.

Un tour de France des CODIR régionaux est prévu pour informer le management.

CFDT : quelles actions sont privilégiées parmi les recommandations, et qui décide ?

FL : précise qu'il ne peut être juge et partie.

CFDT : demande quel lien est fait entre le médiateur des stagiaires et celui des salariés.

FL : précise qu'ils partagent un même bureau et qu'ils leur arrivent de travailler ensemble sur des dossiers.

5) Info Consultation sur la Politique sociale 2018

En l'absence de M. Lamine SY, le point est présenté par le président M. Christian METTOT en présence de Christophe LEBARBIER- CL

Les points traités sont :

- **Rapport sur l'emploi 2018 :**

La délégation CFDT lit sa déclaration (cf annexe 5).

Des réponses sont attendues par écrit.

- **Bilan sur le temps partiel 2018 :**

La délégation CFDT lit sa déclaration (cf annexe 6).

- **Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes 2018 :**

CL : Malgré la décroissance de l'effectif global des salariés la part de la population féminine est croissante. Constat d'une concentration des formatrices sur certains GRN ce qui pose la question de la mixité sur ces secteurs.

La direction révèle aussi un accès toujours difficile à la formation pour les classes 2 à 4 pour des questions de mobilité, d'appétence et des difficultés à se former à distance (accès au numérique). Elle cherche des solutions.

La délégation CFDT lit sa déclaration (cf annexe 7).

3) Point sur Prépa compétences

Denis LUILIER – DL : Directeur de Prépa Compétences

DL : bilan de l'activité Prépa Compétences :

- 101 centres assurent la prestation.
- Avec 856 intervenants, toutes catégories confondues, CDI et CDD.
- 3% des journées sont réalisées par des salariés en CDD.
- Il faut 620 à 650 entrées/semaine afin d'honorer la commande.

À la semaine 35 de 2019, nous avons atteint une moyenne nationale de 67% de l'objectif, mais certaines régions n'atteignent pas leur objectif. Mais nous observons une bonne reprise lors de la dernière semaine d'août.

Les éléments de valorisation de la prestation se saisissent au travers de GTA. Nous rappelons que Le financement est en coût journée par intervenant.

Une nouvelle convention sera renégociée pour 2020.

CFDT : questionne sur l'éligibilité des centres sur certains des territoires et demande si l'accès à la prestation va être ouvert à d'autres centres.

DL : Le processus d'habilitation est complexe. Une fois que nous aurons réalisé l'objectif initial nous pourrions espérer l'ouverture à d'autres centres.

CFDT : demande comment arrive-t-on à équilibrer le temps passé par les intervenants sur les ateliers et le nombre de bénéficiaire ?

Il est répondu qu'avec PANDA le nombre d'inscrits sur les ateliers et avec GTA le temps déclaré par les intervenants sont connus.

La délégation CFDT pose ses questions (cf annexe 8).

Des réponses sont attendues par écrit.

4) Réponses sur politique sociales conditions de travail et emploi 2017

CGT CFDT FO SUD restent sur leur position : pas de consultation sur demande des OS

Confirmation CCE pour les 11 et 12 décembre 2019

ANNEXE 1



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Rendu d'avis de la délégation CFDT sur les lanceurs d'alertes, CCE du 04 septembre 2019

Monsieur le Président,

La délégation CFDT ne peut être contre une loi qui donne un cadre d'expression à des lanceurs d'alerte.

Concernant sons application à l'Afpa et à nos échanges de ce jour, la délégation CFDT constate que vous avez commencé à retranscrire la loi de manière floue et partielle, en évoquant notamment des raisons de prudence.

Pour de mêmes raisons de prudence la délégation CFDT attend donc, avant d'être en capacité d'émettre un avis, la transmission de précisions et de compléments demandés ce jour, tels que le code de conduite avec la cartographie des délits.

Il va de soi que la transmission de ces éléments est attendue dans un délai raisonnable pour être à nouveau étudiés lors d'un prochain CCE.

Dans cette attente la délégation CFDT restera vigilante au fonctionnement de ce dispositif et de son usage plus particulièrement vis-à-vis de la protection des lanceurs d'alerte.

ANNEXE 2



Déclaration CFDT sur les indicateurs d'utilité sociale de L'Afpa bilan 2018 CCE du 04 septembre 2019

Monsieur le Président,

Ces indicateurs nous apportent la preuve que notre agence a une véritable utilité sociale.

Cependant la CFDT alerte la direction sur le fait de ne pas s'endormir sur ces chiffres, car, si en pourcentage les indicateurs sont satisfaisants, en valeur absolue les chiffres sont moins séduisants.

Exemple le taux de réussite au titre professionnel (indicateur 2. 3) est de 82,1% en 2018 vs 81,4% en 2017 cependant en valeur absolue cela donne 116440 reçus au titre professionnels en 2017 vs 101853 pour 2018.

La CFDT s'étonne de l'absence de renseignement sur l'indicateur 2.2 : (taux de stagiaire formés sur les métiers en tension). Cela implique-t-il que l'AFPA ne fait pas de veille sur les formations en lien avec les métiers en tension ?

Comment expliquez-vous la baisse de quasi 60 % de nombre de personnes inscrites en VAE ? Que fait l'AFPA pour redresser le cap ?

Pourquoi le taux d'accès interne à la formation chute de 5 points ?

Enfin nous sommes surpris de lire que le taux de précarisation diminue, car, dans les centres c'est plutôt le sentiment d'une augmentation de ce taux qui prime.

La CFDT se demande si la « dé précarisation » n'est pas concentrée sur les DR et le Siège ?

ANNEXE 3

Intervention de la Commission Économique du CCE du 04 septembre 2019

M. le Directeur Général Adjoint,
M. le Directeur Financier.
M. le Président,

Voici, comme tous les ans, venu le temps pour cette instance de rendre un avis dans le cadre du processus d'information/consultation sur la situation économique et financière de l'AFPA. Cette consultation s'appuie sur la présentation du rapport de la mission d'expertise économique de l'exercice 2018 et de ses perspectives 2019 réalisée par le cabinet d'expertise comptable APEX, mandaté par le CCE.

Dans ce cadre, les membres de la Commission Économique du CCE tiennent à remercier, le cabinet APEX qui nous permet de mieux appréhender la situation économique et financière de l'AFPA. Nous parlions l'année dernière de la complexité générée par les diverses transformations de l'AFPA, qui s'accumulaient depuis 2016. La situation ne s'est pas simplifiée en 2018 avec la première année d'exercice des filiales et des fluctuations d'engagements importantes au niveau des financeurs publics et privés.

L'année 2018 se caractérise par une perte de 108M€ de chiffre d'affaires en un an, ce qui le positionne à un niveau historiquement bas à 629M€. Cette situation est essentiellement due à la fin du plan 500 000 et à la mise en place des nouvelles politiques d'achat des conseils régionaux. 2015 avait été qualifiée d'année de tous les records de perte, 2018 est pire et tout simplement catastrophique.

Par le biais de la comptabilité analytique, les pertes de production sont uniquement portées par l'EPIC. Le positionnement économique des deux filiales s'en trouve relativement protégé et fait apparaître, pour leur première année d'exercice, des résultats positifs.

En conclusion, la mise en place de l'organisation juridique et financière complexe que sont les filiales, ne permet pas de cacher les fragilités de la politique actuelle de notre gouvernance et surtout de l'État consistant à rechercher uniquement un retour à l'équilibre économique de l'AFPA par la réduction des coûts et notamment de la masse salariale.

En effet avec :

- 255M€ de dette fiscale, sociale et domaniale,
- 256M€ de fonds propres à recapitaliser,
- 238M€ de dettes financières à long terme,
- Une trésorerie soutenue à hauteur de 141M€ par le versement d'aide exceptionnelle de la part de l'État,

Une chute encore confirmée du niveau d'investissement à hauteur de 18M€ pour l'année.

Nous pouvons affirmer que la politique de réduction des coûts et des charges, a depuis longtemps atteint ses limites. Seul le développement de l'activité peut permettre à l'AFPA d'assumer ses missions de service public par un fort engagement des pouvoirs publics sur :

- Les Demandeurs d'Emploi éloignés de l'emploi
- Les métiers d'avenir et émergents,
- Les formations de dimension nationales,
- Les premiers niveaux de qualification (du niveau V au niveau III) sur les filières à faibles flux,

Bref il faut que l'État et les pouvoirs publics mandatent enfin son EPIC sur tout ce que le champ concurrentiel ne peut couvrir.

En résumé, les résultats 2018 sont catastrophiques et ne laisse plus beaucoup d'espoir d'amélioration pour l'exercice 2019.

Une réponse est attendue aujourd'hui de notre Direction Générale, de notre Conseil d'Administration et de nos tutelles : quel engagement supplémentaire en termes d'activité, l'État et les pouvoirs publics sont-ils en mesure d'apporter, pour assurer la pérennité de l'Afpa et de ses salariés au service des usagers ?

ANNEXE 4



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Rendu d'avis de la délégation CFDT suite au rapport d'expertise sur la politique économique de l'Afpa, CCE du 04 septembre 2019

Monsieur le Directeur Général Adjoint
Monsieur le Directeur Financier
Monsieur le Président,

Voilà un an la CFDT vous a lancé une alerte, sur l'incohérence existant entre la perte d'activité de formation, la destruction d'emplois en CDI, et les annonces faites par nos Ministères de tutelle qui communiquaient à tout va sur les enjeux de la formation professionnelle liés au PIC.

La CFDT demandait alors à nos tutelle, gouvernance et Direction Générale de répondre à cette incohérence, en engageant beaucoup plus l'Afpa sur ces programmes publics.

Un an et l'annonce d'un PSE plus tard, les conclusions d'expertise présentées ce jour montrent que nous avons prêcher dans le désert. Si cette expertise n'expose que la partie économique et financière de l'Afpa, elle porte, à elle seule, la nécessité cruciale de répondre enfin à la question :

- **Quels sont les engagements supplémentaires envisagés par l'État et les pouvoirs publics afin de garantir la pérennité de l'Afpa, de ses salariés dans l'objectif de maintenir ce service public opérationnel ?**

La CFDT s'insurge une nouvelle fois contre cet attentisme mortifère et contre ce gâchis annoncé si rien n'est fait rapidement pour corriger cet écart entre les annonces politiques et la reconnaissance de la capacité de l'Afpa à former.

La CFDT accompagne cette énième alerte sur ce sujet en précisant que l'absence de réponse, ne fait que renforcer les inquiétudes des salariés et les risques psychosociaux induits, en ne leur permettant pas d'envisager une pérennité de l'Afpa, de leurs emplois et de leurs missions.

La délégation CFDT rend un avis négatif.

ANNEXE 5



Déclaration CFDT sur le Rapport sur l'emploi 2018 CCE du 04 septembre 2019

Monsieur le Président,

1.1 Évolution des effectifs

1.1.1 Effectifs moyens rémunérés :

La baisse des effectifs se confirme pour les CDI et touche également les CDD. Elle concerne, en premier lieu, le management fonctionnel régional (-18,3%), alors qu'on assiste à une augmentation du management stratégique (une personne supplémentaire). Est-ce dû au fait d'avoir regroupé les régions ?

L'effectif des formateurs (C09) continue à diminuer pour tous types de contrat (-13% en 2019 par rapport à 2018) dont - 10 % pour les CDI et - 20% pour les CDD.

1.1.2 ETP moyens rémunérés CDD par nature de contrat

Merci de nous expliciter ce que sont les contrat CDD : contrat de retour à l'emploi, contrat d'enseignement et contrat spécifique

La CFDT ne comprend pas que dans une période de baisse d'activité, les CDD en accroissement d'activité sont majoritaires. Quelles explications donnez-vous à ce constat ? Le management ne recourrait-il pas à la facilité en embauchant des CDD, plutôt qu'en anticipant le développement des compétences des CDI en poste, via un plan de développement des compétences ambitieux ?

1.1.3 Pourcentage des promotions par rapport à l'effectif CDI

La politique d'évolution au sein de l'agence est en panne.

1.1.4 Embauches

La CFDT remarque que les embauches en CDI (en pourcentage) se sont faites en 2018 essentiellement dans les catégories C03 et C01 (management), que les recrutements en CDI (29 en 2018) se raréfient et que la dé-précarisation est au ralenti (26 passages de CDD à CDI dans l'année.)

La CFDT demande la répartition par durée de contrat des salariés en CDD.

La CFDT vous demande d'expliquer le tableau « nombre de salariés embauchés par CDD. »

1.1.5 Départs CDI & CDD

L'accroissement des démissions ne vous alerte-t-il pas sur la détérioration du climat social au sein de l'agence ?

Pouvez-vous nous indiquer la part des départs en retraite à l'initiative du salarié et celle à l'initiative de l'AFPA ?

Pouvez-vous nous donner les motifs des autres départs ?

Où retrouvons-nous les ruptures conventionnelles ?

1.1.6 Salariés hors grille de rémunération

La CFDT demande depuis plusieurs années d'avoir les effectifs des intervenants formateurs incluant tout type de contrat de travail et de prestation. Nous constatons une quasi-stagnation de l'effectif formateur vacataire et intérimaire. Existe-t-il d'autres types d'intervenants et quel en est l'effectif ?

En particulier, pouvez-vous nous donner l'effectif des CDII ?

Où sont les correcteurs et quel est leur effectif ?

1.2 La formation des salariés

1.2.1 Chiffres clés

La CFDT demande que vous communiquiez la répartition par durée du nombre de salariés ayant suivis une formation.

1.2.2 Répartition par type d'orientation

La CFDT demande que vous nous communiquiez une répartition par type de formation en nombre de salariés et non pas en pourcentage.

Annexe 1: évolution des effectifs physiques inscrits par GRN du 1/01/2012 au 01/01/2019

Quel est le type de contrat pris en compte ?

Pour mieux appréhender le dispositif de formation par GRN, nous vous demandons de nous fournir cette annexe avec l'ensemble des types de contrats et de prestation de formateurs.

Une lecture détaillée du tableau nous alerte sur la baisse des effectifs très importante entre 2012 et 2019 pour quelques GRN :

- 65,22 % GRN 116 Conducteurs d'engins de chantier,
- 61,36 % GRN 139 Électronique,
- 62,50 % GRN 145 Maintenance équipements
- 87,50 % GRN 153 Plasturgie, process automatisés

Par ailleurs nous constatons que la ligne du GRN 143 horlogerie n'est pas renseignée : est-ce une coquille sachant par exemple qu'au centre de Besançon il y a des formateurs CDI en horlogerie ?

Annexe II Etp moyens rémunérés 2018 par catégories professionnelles et emplois.

Nous constatons une part très importante de CDD par rapport à l'effectif CDI sur certains emplois :

- Sur l'emploi de formateur classe 9 : 3 sur 4 sont en CDD.

Au tableau 1.1.2 nous avons remarqué que 208 ETP CDD sont embauchés en remplacement de salariés CDI absents. Il semble peu probable que la majorité de ces formateurs remplacent des formateurs classe 9. Il semblerait que le remplacement d'un salarié absent doit se faire au même salaire avec les mêmes avantages. Qu'en est-il ?

- Nous constatons que 133 % des conseillers en parcours professionnel sont en CDD, ainsi que 87 % des consultants en transition professionnelle. Comment l'expliquez-vous ?

ANNEXE 6



Questions/Déclaration de la CFDT sur Bilan Temps Partiel 2018 au CCE des 04 et 05 septembre 2019

Pour la délégation CFDT, le rapport Temps partiel 2018 est un indicateur qui étaye les éléments du rapport de situation comparée entre les Femmes/Hommes sur plusieurs champs.

Pour la délégation CFDT, un point manque sur la formation suivie en 2018 par les salarié/es à temps partiel. D'autant que le projet d'accord Égalité Femmes-Hommes 2019-2020 indique dans l'article 9 – Indicateurs parmi lesquels : « % de salariés à temps partiel n'ayant pas bénéficié d'une formation au cours des deux années passées ».

De plus, la délégation CFDT sera vigilante sur l'Article 8 – Actions et mesures d'Accompagnement - Principe d'égalité d'accès à la formation professionnelle 2^{ème} paragraphe : « Une attention particulière sera également portée à l'accès à la formation des salariés à temps partiel. Dans cette perspective, l'Afpa s'engage à adapter, au cours de la période, le guide du management de sorte à ce qu'il soit apporté une vigilance plus grande encore sur le renforcement de la formation pour les personnels à temps partiel ».

Dans ce même projet d'accord, en préambule vous indiquez :

- Confirmer votre « *attachement au principe général de non-discrimination ainsi qu'au principe d'égalité entre les femmes et les hommes* » et dénoncer « *tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminatoire à l'encontre des salarié/es* »
- « *Rappeler que la mixité, la diversité et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes constituent des facteurs d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et sont source de progrès* ».

Par ailleurs, vous entendez entre autres « *poursuivre et développer la mise en place de mesures concrètes dans les domaines ci-après* :

- *Égalité salariale*
- *Promotion et déroulement de carrière*
- *Formation professionnelle,*
- *Conditions de travail et articulation des temps de vie* »

Pour la CFDT, non seulement, les salariées temps plein ou temps partiel perçoivent une rémunération inférieure à celle des hommes et de plus, elles sont défavorisées par le travail à temps partiel.

2.1 Nombre de salariés à temps partiel : Comment expliquez-vous l'augmentation du nombre de salarié/es à temps partiel alors que l'effectif global CDD et CDI est en baisse régulière ?

3. Répartition des CDI-CDD : La CFDT constate que, compte tenu des différents et principaux motifs des contrats DD (remplacement, renfort, accroissement d'activité), un grand nombre de contrats est à temps partiel.

4. Répartition Femmes/Hommes : La CFDT constate que les femmes sont largement représentées qu'elles soient en CDD ou en CDI

5. Répartition par tranches horaires : Quels sont les emplois et les catégories concernées par des temps de travail < à 17h50 ?

6. Répartition catégorielle : Il serait intéressant d'avoir la ventilation par GRN de la catégorie C09. Comment les GRN concernés s'organisent ils pour le face à face pédagogique et les temps de préparation et veille ?

7.1 Recrutement : La délégation CFDT doit-elle comprendre qu'il n'y avait aucun recrutement CDI à temps partiel en 2018 ?

8.1 Rémunération Répartition du nombre d'heures complémentaires : La délégation CFDT vous demande le détail par catégorie

La délégation CFDT vous rappelle le cadre de la loi : (source <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32428>) « *Tout salarié peut être amené à travailler à temps partiel, c'est-à-dire pendant une durée inférieure à la durée de travail d'un salarié à temps plein. Dans ce cas, le salarié à temps partiel est tenu de travailler pendant une durée minimale (sauf exceptions). Celle-ci est précisée dans le contrat de travail. Le salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires, dans certaines limites. Les heures complémentaires font l'objet d'une majoration de salaire* ».

8.2 - 8.3 et 8.4 Rémunération : La délégation CFDT constate un nombre non significatif de salariés TP ayant bénéficié d'une promotion, d'une AI ou même d'une prime.

Aussi, la délégation CFDT sera vigilante à la « *Situation des salariés à temps partiel* » (cf. page 5 du projet d'accord Égalité 2019-2020) : « *Une attention particulière sera portée à l'évolution professionnelle des salariés à temps partiel. A cet égard, il est rappelé que les tâches, activités, missions individuelles doivent tenir compte du temps de travail des salariés.*

Un espace particulier sera créé dans le formulaire de l'entretien annuel afin d'en faire un sujet de discussion à part entière, pour une demande de modification du temps de travail ou pour aborder des points relatifs à sa mise en œuvre, et faire un lien avec une réflexion plus globale sur le projet professionnel du salarié. »

9 Passage de temps partiel à temps complet et de temps partiel à temps complet

La délégation CFDT note dans le projet d'accord Égalité Femmes-Hommes 2019-2020 Chapitre I - Promotion et déroulement de carrière l'article 3 - Indicateurs, parmi lesquels :

« *Nombre de salariés à temps partiel ayant modifié leur temps de travail au cours de la période* ».

Dans ce même projet d'accord Égalité Femmes-Homme, la délégation CFDT attire l'attention sur le Chapitre V.- Conditions de travail et articulation des temps de vie au 3ème paragraphe « *Par ailleurs, les parties signataires rappellent que l'accès au temps partiel et le retour à temps plein, tel que prévu dans le cadre conventionnel, est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes, quel que soit l'emploi exercé.* » et à l'article 15 -Actions et mesures d'accompagnement C – Au retour d'un congé lié à la parentalité 4ème paragraphe : «*Les demandes d'aménagement du temps de travail y compris du temps partiel seront étudiées sur un poste donné et des solutions proposées dans la mesure du possible, dans le respect des conditions légales et des accords internes* ».

9.1 Passage de temps partiel à temps complet : La délégation CFDT s'autorise à croire que l'initiative est à la demande des salariés. Quel est le motif du refus pour la demande de la catégorie C07 ?

9.2 Passage de temps complet à temps partiel : La délégation CFDT s'autorise à croire que l'initiative est à la demande des salariés. Quels sont les motifs des refus pour les demandes des catégories C08 et C11 ?

10.1 Temps partiel annualisé

Quelles dispositions sont prises par la direction Afpa pendant les périodes d'absences des salariés (1 en C07 et 5 en C09) ?

11. Temps partiel choisi ou non

La délégation CFDT constate les informations manquantes. La direction annote que le temps partiel est considéré comme choisi s'il fait suite à une demande du salarié. La délégation CFDT peut-elle donc considérer qu'un emploi proposé à temps partiel peut être qualifié comme non choisi ?

ANNEXE 7



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Déclaration de la CFDT sur Rapport Situation Comparée Femmes/Hommes au CCE des 4 et 5 septembre 2019

Comme chaque année la Délégation CFDT constate que les années se suivent et se ressemblent ! Le traitement de l'égalité femmes/hommes à l'AFPA reste quasiment le même ! Pour ne pas ennuyer l'auditoire nous ne citerons que quelques exemples,

- Les femmes sont davantage employées en CDD avec une augmentation de près de 4 points cette année. Ce qui nous donne une proportion de près de 54% de femmes en CDD contre 46% d'hommes en CDD.
- Le Label CDI est également plus difficile à obtenir pour elles. Cette année seulement 47% de femmes sont en CDI.
- Le temps partiel leur est dédié plus particulièrement, plus de 9% contre 2% des hommes.
- Les femmes bénéficient d'un nombre de jour de formation de perfectionnement moindre que les hommes (3,59 jours contre 5.11) avec un fléchage net vers des actions pour leur adaptation sur leur poste de travail plutôt que pour le développement de leurs compétences. Pour la Délégation CFDT, ce dernier point est d'autant plus regrettable que la part réservée au développement des compétences pour les femmes comme pour les hommes ne représente que 3% des jours de formation pour 2018.
- La rémunération des femmes se situe toujours en dessous de celle des hommes autour de 300 euros mensuel. La situation n'est pas prête encore de s'arranger car sur cette année 2018, la proportion d'hommes négociants à l'embauche une rémunération supérieure à l'AME se situe toujours autour de 10% contre seulement 5% de femmes.

Concernant le rattrapage des écarts salariaux, nous regrettons encore une fois que la direction se soit contentée de joindre dans ce rapport uniquement les mesures unilatérales, sans pour autant donner le moindre élément chiffré nous permettant d'évaluer les effets du rattrapage salarial mis en œuvre par la direction sur l'année 2018.

La délégation CFDT note toutefois que, dans un contexte général de l'AFPA très difficile, des tentatives d'amélioration ont été menées (plus de femmes occupant des postes à responsabilité) et d'autres avancées timides ont été proposées dans le cadre de l'accord mis à signature ce jour (rattrapage salarial des femmes lors de leur départ de l'agence, développement des promotions transverses...).

Au-delà de ces constats, la délégation CFDT demande que dès janvier 2020, un vrai travail soit entrepris afin de faire évoluer réellement et durablement le sujet de la mixité et de l'égalité professionnelle au sein de l'AFPA.

ANNEXE 8



Questions de la Délégation CFDT sur Prépa Compétences au CCE des 04 et 05 septembre 2019

La Délégation CFDT constate que les documents fournis ne permettent pas un véritable bilan intermédiaire.

La délégation CFDT souhaite avoir des précisions sur :

- Page 1 : objectif à 6 mois : nous constatons que 4 régions sur 13 atteignent actuellement les 50% minima des DE en formation et autres. Quelles mesures sont mises en place afin que toutes les régions atteignent les objectifs visés ?
- Page 3 : Même si à fin juillet les taux sont en dessus de 50%, quelles dispositions seront prises pour les régions en dessous de 60% afin d'atteindre l'objectif ?
- Page 4 : Nous constatons qu'il y a seulement un tiers de répondants au questionnaire de satisfaction.

Pour rappel, Le parcours Prépa Compétences a pour objectif soit l'entrée en formation soit le retour à l'emploi, la CFDT souhaite connaître les taux des motifs de sortie formation AFPA, autres OF, emploi, abandon...

- Page 6 : Est-ce que toutes les régions seront évaluées ?
- Page 7 : Sur quels axes du PFE 2018 retrouve-t-on ces formations ? Quelles sont les sommes par axe ? Toutes les formations sont-elles ouvertes à tous les intervenants ?

Y a-t-il des formations obligatoires ?

- Page 8 : Afin de pouvoir analyser plus finement les informations, la délégation CFDT vous demande :
 - Les effectifs totaux des salariés CDI CDD par régions et par catégorie d'emploi.
 - Sur quels critères ont été positionné les formateurs et les autres catégories ?
 - Une priorité a-t-elle été donnée aux salariés sans activité ? Dans quelles conditions ? Volontaires ou non ?
- Page 10 : la délégation CFDT vous demande :
 - Le nombre d'heures par famille d'emploi,
 - Le coût de la masse salariale
 - La répartition des 579 intervenants formation/orientation
 - Les personnes de la famille restauration intervenant sur le dispositif ont-elles une lettre de mission et une compensation salariale ?
 - D'autres salariés sont-ils concernés par une lettre de mission, une compensation salariale ?