

Comité Social Economique Central Extraordinaire du 3 mars 2021

Direction : Philippe LE BLON BOITIER (*PLBB*) - Florence MENU(*FM*) – Roger MOREAU (*RM*) – Francois LAVERDURE (*FL*).

CFDT : Patricia DABERE - Jean Christophe DROUET - Ahmad EL KHALEDI – Armelle LEROUX - Philippe PLESCO - Alain TAILLEFER - Philippe THEVEL - Thierry WESCHLER

Représentant Syndical CFDT : Brahim KHALIL

Représentant CFDT des salariés au Conseil d'Administration : Thierry CHEYPE

ODJ :

1. Information sur le projet de mise en œuvre, sur le fondement de l'article L. 1237-19 du Code du travail, d'un dispositif de rupture conventionnelle collective (RCC) et sur la négociation d'un accord avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES Afpa.
 2. Information-consultation sur le projet de transformation des restaurants de l'Afpa : 1ère réunion d'information
 3. Information sur la stratégie de cession, mise en œuvre dans le cadre du Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière de l'Afpa 2020-2024
 4. Information sur la campagne d'entretiens 2021
-

Information sur le projet de mise en œuvre, sur le fondement de l'article L. 1237-19 du Code du travail, d'un dispositif de rupture conventionnelle collective (RCC) et sur la négociation d'un accord avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES Afpa.

PLBB

La direction repose le contexte qui fait suite aux décisions du TA et de ses conséquences vis-à-vis des 44 personnes en attente de solution. Sur ces 44 collègues, 6 ont trouvé une solution dans l'intervalle. Il reste donc 38 personnes concernées. Cet accord est mis à la signature jusqu'au 8 mars et nécessite, pour qu'il puisse être mis en œuvre, d'être signé majoritairement.

Par ailleurs, la démarche initiée par la direction (rescrits) concernant les éventuelles conséquences fiscales qui pourraient découler des décisions de non homologation, sont en court d'écriture avant d'être envoyé aux administrations concernées (Trésors Public et URSSAF).

A ce titre, la signature de cet accord RCC, sécurise les conditions, notamment fiscales et sociales, des personnes qui ne sont pas encore parties.

Il rappelle que ce RCC implique que le départ des 38 personnes doit se faire uniquement sur la base du volontariat.

La RCC permet de mettre en œuvre le process fin mars pour régler les situations rapidement dans de bonnes conditions.

S'il n'y a pas d'accord majoritaire, les personnes ne pourront pas partir dans des conditions aussi favorables que celle prévues dans le projet d'accord.

CFDT :

Quels sont les conséquences fiscales et sociales pour les personnes en mobilité ?

PLBB

Selon nous, ce que nous avons mis en œuvre dans le cadre du PSE est applicable et cela intègre les mesures associées aux mobilités. Il n'y a donc pas de risque.

Le seul impact est pour les 38 personnes concernées par le projet RCC.

Pour la CFDT, depuis la présentation du plan social en octobre 2018 qui pouvait impliquer jusqu'à presque 2000 licenciements secs, la CFDT a pris pour ligne de conduite de transformer ce plan de licenciement en plan de départ volontaire. C'est ainsi que plus de mille salariés ont pu faire le choix de quitter l'Agence dans de bonnes conditions. Lors de la prise de décision du tribunal de bloquer le PSE, ce sont 44 collègues (pour la plupart des mandatés), qui étaient en attente de la décision de la Direccte les concernant, qui se sont retrouvés dans l'impossibilité de quitter l'AFPA. Leurs postes étant supprimés dans le cadre du plan, ils se retrouvent tous dans des situations compliquées et stressantes. Ce projet de RCC présenté en CSEC et négocié avec les OS permettrait d'enfin en terminer avec la mise en place du projet de la Direction et de se concentrer maintenant sur l'avenir de l'Agence et de ses salariés.

La CFDT a néanmoins conditionné sa signature en transmettant à la direction une liste de revendications orientées essentiellement pour les salariés qui restent.

Information-consultation sur le projet de transformation des restaurants de l' Afpa : 1ère réunion d'information

CFDT

En préalable, nous notons qu'une partie des salariés concernés par ce projet ont eu très récemment leurs entretiens annuels pendant lesquels ces collègues se sont projetés pour la suite de leur parcours professionnels sans savoir ce qui se préparait dans leur dos...



Déclaration de la CFDT sur le projet de transformation et d'externalisation des restaurants.

La CFDT est contre ce projet d'externalisation de la restauration de l'AFPA par la sous-traitance. Par expérience, nous savons que le personnel qui va être transféré perdra rapidement ses droits acquis à l'AFPA suite à un management sélectif de son personnel, avec des contraintes difficilement acceptables.

La temporalité de ce projet, juste après une réorganisation de l'entreprise dans le cadre d'un PSE avorté, est inacceptable. Tout juste sortie d'une période traumatisante pour une majorité de salariés, vous remettez le couvert (!), ce qui ne manquera pas de développer des RPS chez les collègues actuellement salariés de la restauration, mais aussi nourrira l'inquiétude générale déjà forte. Le projet de réorganisation prévoit des recrutements sur la restauration qui sont aujourd'hui occupés par des emplois précaires. Nous vous rappelons votre engagement de pourvoir en CDI l'ensemble des postes créés et libérés suite à la mise en place de votre plan de réorganisation.

Par contre nous pouvons travailler sur un concept nouveau des restaurants de l'AFPA, comme vous le décrivez. L'amélioration de l'offre que vous préconisez, peut très bien se mettre en œuvre en interne avec l'ensemble

des compétences existantes à l'AFPA. Il est possible d'expérimenter pendant 3 ans sur plusieurs centres sur des critères financiers et qualitatifs.

Après les Psychologues, le gardiennage, le nettoyage, la restauration, l'hébergement, à qui le tour maintenant ? !!! La formation qualifiante ? Les filiales ? ...

Présentation du projet :

RM :

Les enjeux et ambitions du projet

- Améliorer la qualité du service rendu
- Renforcer la dimension sociale
- Optimiser le modèle économique

L'état des lieux

- Le nombre total de repas servis à fortement diminué depuis 2015.
- En 2019, l'activité de Restauration enregistre une perte globale important contre un excédent en 2015
- L'effet de taille est fortement corrélé avec la capacité à trouver l'équilibre.
- Une très grande majorité des restaurants proposent une surface supérieure à ce que l'on constate dans un restaurant collectif. Cette surcapacité est un facteur négatif pour l'attractivité des restaurants
Pour la CFDT, ces surfaces sont bien utiles aujourd'hui pour répondre aux mesures Covid 19.

Le périmètre du projet :

- 110 restaurants sur les 116 sont concernés :
 - 68 restaurants en gestion Afpa directe
Au 31/01/2021, 189 salariés Afpa (172 cdi et 17 cdd) sont concernés.
 - 48 restaurants déjà sous traités
- Les 6 restaurants non concernés :
 - renouvellement marché récent : Ajaccio, Corte
 - restaurants pédagogiques : Rennes, Annecy, Montceau-les-Mines
 - gestion ESS existante : Limoges Babylone

L'impact financier attendu :

Les leviers :

- la fermeture de 10 restaurants en 2020 (centres fermés)
- une offre plus diversifiée impliquant une hausse de volumes (snacking, click & collect, etc...)
- une redevance sur la vente aux tiers externes
- un déport de charges fixes sur le sous-traitant
- une dégressivité des coûts fixes unitaires par le passage en prestation externalisée

Soit un retour à l'équilibre de l'EBE de référence attendu.

L'Afpa veut, à travers ce projet, nous faire croire qu'en transférant ces pertes vers le prestataire elle va améliorer sa situation financière ainsi que la qualité de service et tout ça avec le sourire du prestataire.

Les améliorations attendues de l'offre de services :

- adaptation de la prestation aux spécificités de l'établissement (typologie des convives, taille du site, attentes des usagers potentiels).
- recherche d'une prestation contemporaine voire innovante (pôles Food/Corners, frigos en libre-service, comptoirs à sandwiches et salades à emporter, kiosques à thème ou encore un coffee shop...)
- développement d'une restauration qualitative et durable (circuits courts, produits biologiques et labellisés, prise en compte du végétalisme et du bien-être animal, respect de la saisonnalité, processus durables de lutte contre le gaspillage alimentaire et d'accompagnement dans la gestion des bio déchets...)
- optimisation du coût des prestations (recherche d'un meilleur rapport qualité prix)

Pour la CFDT, on va donc demander à d'autres d'appliquer ce que l'on ne s'est pas appliqué à nous-même.

Transfert du personnel et garanties de maintien des droits :

- **Concernant le personnel de l'AFPA :**

En application de l'article L.1224-1 du code du travail, le transfert des salariés interviendra automatiquement au moment du transfert au nouveau prestataire de l'entité économique.

Maintien de l'ensemble des conditions de travail préexistantes.

Pour la CFDT, comme cela a été dit dans notre déclaration, l'expérience de ceux qui sont issus de ces types d'entreprises est que, dans les années qui suivent leur intégration, les salariés voient généralement leurs droits baisser graduellement pour se mettre au niveau de ceux connus dans l'entreprise. Cela va même jusqu'à des démissions suite à du harcèlement. C'est cela la réalité de cette branche professionnelle. La CFDT souhaite que des sécurités soient mises en place dans le cahier des charges car, après le transfert, on ne pourra plus aider nos collègues.

- **Concernant le personnel de l'actuel prestataire :**

En application de l'avenant n°3 de la convention collective nationale des entreprises de restauration étendu par arrêté du 6 juin 1986, les organismes sélectionnés au terme de la procédure de passation devront reprendre le personnel de restauration.

Le contrat proposé le cas échéant devra reprendre les clauses substantielles du contrat dont l'agent est titulaire, en particulier celles qui concernent la rémunération.

La démarche et le calendrier:

- **Avril à septembre :2021** : 2 appels d'offres sont prévus :

- Un marché public « ESS » : réservé aux entreprises de l'ESS (en vertu de l'article L. 2113-15 à -16 du Code de la commande publique)

Concerne 41 sites, soit 37% des restaurants concernés

- Un marché public « National » : pour les autres restaurants, réparti en un lot unique national (hors Corse), intégrant un volant de clauses « sociales » en lien avec la philosophie du projet engagé par l'AFPA.

Concerne 69 sites, soit 63% des restaurants concernés

- **Octobre à décembre 2021** :

- transition entre prestataires

- procédure éventuelle pour lots infructueux

- **Janvier 2022** : démarrage du marché

A noter que les marchés terminés en 2020 et non renouvelés seront prolongés d'un an maxi.

Et que les marchés passés en 2020 seront poursuivis jusqu'à leur terme.

Pour la CFDT : La soudaineté et le calendrier de mise en place très contraint est d'une grande violence à l'encontre des 189 collègues concernés. Alors que dans le PSE, l'essentiel des postes de restauration étaient maintenus, cet abandon peut être légitimement vécu par cette catégorie de personnel comme une trahison après plus de 70 ans de bons et loyaux services. La meilleure solution pour ne pas faire prendre de risques à nos collègues reste, pour la CFDT, de ne pas mettre en œuvre ce projet et de revoir la copie en réorientant le projet à l'interne et appliquant les « bons principes » de fonctionnement que l'Agence veut imposer à des entreprises externes.

Déclaration CFDT :

La présentation du document ne nous fait pas changer d'avis. La CFDT est toujours contre l'externalisation de la restauration.

Nous ne voyons toujours pas ce qui empêche de réaliser ce projet de transformation, qui est peut-être légitime, en interne ? L'excuse du cœur de métier ne tient pas.

Nous nous interrogeons sur les points suivants :

- Quelle équipe AFPA est en charge actuellement de la restauration autour de Mr Chan ? Cette équipe prépare déjà et met en place des animations et préconisations sur le développement des offres des restaurants. Quel sera l'avenir des membres de cette équipe ?
- Quel est actuellement le rôle de Compass/Eurest sur notre restauration ? N'a-t-on pas affaire avec cette société à des professionnels de la restauration ? Il faut aller voir leur site COMPASS-GROUP.FR pour voir qu'ils répondent à toutes vos attentes. Pourquoi les restaurants qu'ils gèrent ne sont-ils pas les premiers de la classe ? Cela ne marche donc pas ?

Pour la centrale d'achat actuelle, C'est tout de même l'AFPA qui a décidé de laisser tomber les approvisionnements locaux pour passer en centrale d'achat COMPASS et maintenant nous imposerions aux repreneurs de passer en circuits courts et locaux !

Nous formons en interne des responsables d'unité de restauration collective, niveau 5 qui ont à leur programme

- Gérer et contrôler les budgets en restauration collective
- Manager le personnel en restauration collective
- Prévoir la mise en œuvre des prestations en restauration collective et contrôler leur restauration

Nous saurions former mais ne saurions pas mettre en œuvre

Le personnel travaillerait sur site ou bien pour le prestataire sur ses différents sites ? En cas d'activité traiteur il peut y avoir des déplacements, du travail du weekend end. Les restaurants pourraient aussi être utilisés le weekend end. Les futures conditions de travail des salariés sont floues.

Le restaurateur désignera un gérant, les gérants AFPA seront-ils d'office sur le poste ou bien seront-ils rétrogradés ?

Tous nos clients tiers ont été refusés rejetés au fur et à mesure et aujourd'hui on s'aperçoit qu'ils sont des clients potentiels...Vous moqueriez-vous de nous ? C'est un peu fort de café !

CFDT

« Faire un Etat des lieux justifie que l'on soit en mode projet » dit monsieur Moreau

Quelles autres hypothèses ont été envisagées pour résoudre le problème de rentabilité ?

Et in fine qu'est ce qui justifie le choix de l'externalisation par rapport aux autres hypothèses dont vous ne parlez pas ?

PLBB

Je ne comprends pas bien la question. L'évolution de la restauration vers la sous-traitance est un projet qui date et qui n'est donc pas une découverte pour vous. C'est un projet de la direction qui est travaillé avec nos tutelles, et qui semble répondre aux problèmes financiers et autres de la restauration.

CFDT

A quels moments les salarié-e-s concerné-e-s ont-ils été partie prenante de la construction de leur propre avenir ?

PLBB

Nous ne rentrons pas dans une démarche de projet participatif, je ne peux pas imaginer, sur ce style de projet, impliquer tous les salariés concernés. Nous les informerons en temps et en heure des conséquences du projet pour eux.

Information sur la stratégie de cession, mise en œuvre dans le cadre du Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière de l'Afpa 2020-2024

Déclaration de la CFDT sur la stratégie de cession dans le cadre du SPSI.

Pour la CFDT, céder une partie de son patrimoine ne peut pas être un objectif en soi. Cela peut même devenir un handicap futur en cas de reprise d'activité qui nécessiterait des locaux dont on se serait séparé prématurément. La CFDT sera vigilante à ce que ce projet ne pénalise pas nos capacités de développement, indispensables pour espérer un retour à l'équilibre. Les documents présentés manquent d'informations sur la façon dont a été réfléchi cette étape de la réorganisation de l'AFPA et la méthodologie qui a été employée. Est-on parti du terrain pour constater nationalement une capacité de réduction de nos surfaces de 20%, ou est-ce que le chiffre de 20% s'est décidé au plan national (avec Bercy ?) et a été décliné en région. Dans les deux cas, est-ce la pertinence qui a été recherchée et mise en œuvre ou la volonté des uns et des autres de « jouer les bons élèves » ?

Présentation du projet :

RM et FL :

Rappel des objectifs

- Adapter nos implantations à la cartographie de nos formations
- Traduire le projet de centre en augmentant la flexibilité d'accueil
- Transférer nos hébergements à des partenaires
- Optimiser nos coûts
- Financer de nouveaux investissements par le produit de ces cessions
- Réduire nos surfaces de 20 %
- Remettre à disposition ces biens à des collectivités territoriales ou à des opérateurs publics.

Le projet en quelques chiffres :

- 86 biens repartis sur 72 sites immobiliers
- 1,5 Million de m² de fonciers 100 000 m² de bâtis pour une valeur évaluée à ~ 40M€.

La démarche et le calendrier :

- **Mars 2021** : Information CSEC
- **Mars à juin 2021** : Information aux CSEE (et consultation si impact sur les organisations de travail).
- **Mars 2021** : Les biens sont proposés en priorité aux communes (elles disposent par ailleurs d'un droit de préemption).
- **Juin 2021** : retour attendu des mairies.
- **Juillet à décembre 2021** : Les biens non repris par les collectivités seront commercialisés par des opérateurs retenus après consultation (appel d'offre).
Préparation des cessions : (réalisation des travaux & déménagement d'activités...)
Lancement appel d'offre commercialisation avec allotissement par type, nature et localisation des actifs.
Les logements de fonctions seront vendus hors allotissement car la cible correspond aux particuliers.

CFDT

Quels projets d'investissement correspondront aux 40 M€ de recettes ?

Est-ce que ces moyens seront fléchés en fonction de la région d'origine du bien vendu ?

Nous demanderons que lors des informations (voir consultations) aux CSEE, le projet d'investissement correspondant soit mis en évidence pour chaque site cédé.

RM

Les produits de cession sont fléchés sur les investissements nécessaires au service public. Nous n'avons pas de logique de fléchage plus précis. Ces fonds sont mutualisés et seront utilisés en fonctions de nos besoins indépendamment de l'origine géographique

CFDT

Vous indiquez que les CSEE seront consultés pour les cessions ayant un impact sur les organisations de travail. Comment caractérisez-vous la notion d'impact ?

RM

Dès lors que l'on déplace des salariés l'impact nécessitera une consultation

Information sur la campagne d'entretiens 2021

Faute de temps pour traiter ce point, les élus demandent que ce point soit reporté à l'ordre du jour du prochain CSEC du 24 et 25 mars prochain.