

Comité Social Economique Central Extra du 11 mai 2021

Direction : Philippe LE BLON BOITIER (PLBB) - Florence MENU(FM) – Roger MOREAU (RM) – Guillaume RAUFFET (GR) – Sandrine JOSSE (SJ) – Patricia CLEMENT (PC).

CFDT : Patricia DABERE - Chantal LOPES - Jean Christophe DROUET - Ahmad EL KHALEDI- Didier GUENOUX – Philippe THEVEL - Thierry WESCHLER – Stéphane BERNARD.

Représentant Syndical CFDT : Brahim KHALIL

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

ODJ :

1. *Approbation des PV des CSEC du 03/03/2021 et des 24et25/03/2021 (tous adoptés à l'unanimité)*
2. **Information -consultation sur la situation économique et financière de l'Afpa : 2^{ème} réunion**
 - **Présentation des comptes 2020 et du budget 2021**
3. **Information des modalités de passage Formateur/Formateur Expert/Formateur Conseil**
4. **Présentation de l'outil de suivi des temps de délégations et de réunions prévu aux accords du 19 novembre 2019 relatif aux CSEE et au CSEC, aux représentants de proximité et au droit syndical.**

En préalable

Le CSEC marque une minute de silence en Hommage à nos collègues Mohamed El ARAGE et Jean Claude DIRIDOLLOU qui nous ont quittés prématurément.

Information -consultation sur la situation économique et financière de l'Afpa : 2^{ème} réunion **Présentation des comptes 2020 et du budget 2021**

Cette deuxième réunion d'information fait suite aux travaux de la Commission économique du CSEC qui s'est réunie le 5 mai et qui a travaillé sur les comptes 2020. L'objectif de la commission est de faire un travail préparatoire pour le compte des élus. Une fois de plus, les documents ne sont pas fournis en amont de la réunion et entravent les travaux préparatoires qu'elle devrait pouvoir mener.

En réalité trois points sont abordés :

- Les comptes 2020
- Le Budget 2021
- La situation à fin mars

PLBB

Rappel du cadre concernant le processus d'information Consultation sur la situation économique.

CM

Les grandes lignes des comptes 2020 :

L'année 2020 a été fortement marquée par la crise sanitaire.

- **Baisse des Produits** de 80M€ (par rapport au budget 2019)
- **Baisse de l'EBE** de 23 M€ par rapport à 2019 et 34M€ par rapport au budget 2020.
la dégradation de l'EBE au regard de la baisse des produits est relativement contenue.
- **Un Résultat Opérationnel** prévu à moins 112 M€ termine à moins 154M€ soit un écart de moins 42M€ par rapport au budget et de moins 20M€ par rapport au réalisé 2019,
- **Un Résultat Net** 2020 prévu à moins 147M atterrit à plus 35 M€ soit un écart favorable de 182M€ lié à une subvention exceptionnelle de l'état de 214 M€ permet ainsi d'aboutir à un résultat net excédentaire de 35M€.
- **Baisse des effectifs** de 10% en 2020 soit 716 emplois de moins qu'en 2019.

Les grandes lignes du Budget 2021 :

- **Les produits :**
Augmentation prévue de 98 M€ par rapport au budget 2020 (lié à l'impact promo 16/18, les autres segments sont stables, ou leur hausses et baisses se compensent).
- **Les charges de personnel**
En hausse de 40M€ (très maîtrisé au regard de la hausse de CA).
Le niveau de productivité attendu est en sensible amélioration (ratio : Charges de personnel/ produit d'exploitation passerait de 72% à 68%).
- **Les frais de fonctionnement**
Prévus en hausse de 20M€ par rapport au budget 2020 (essentiellement sous traitance 16/18 et coûts covid).

Budget 2021 :

Intervention Cfdt :

Comment avez-vous évalué l'objectif de 98M€ du dispositif « Promo 16/18 » qui est déterminant dans notre capacité à réaliser le Budget ? Notamment au regard de la commande et des chiffres initiaux qui était de plus du double.

Et puisque nous sommes en compensation de charge à coûts complets, comment sont structurés ces 98 M€ en terme de charges (coûts directs et indirects sachant que nous avons retrouvé dans le document : 400 CDD 26 M€ ? + 25M€ frais de fonctionnement. Quid des 47 autres ?

Votre posture a-t-elle été de sous évaluer ou sur évaluer cet objectif ?

Réponse RM et GR

Le budget de 98 M€ a été calibré en prenant en comptes des facteurs qui amènent à la prudence au regard :

- d'une montée en puissance progressive sur ce dispositif
- de la persistance de la crise sanitaire
- d'un sourcing particulièrement compliqué à réaliser

RM

La conception du programme par l'état prévoit bien 35 000 parcours (33 500 en métropole) avec un déploiement pluriannuel.

Nous avons estimé qu'il est plus crédible de cibler 15 000 parcours pour cette année.

Nous vous transmettrons la ventilation sur la nature des charges (directes ou indirecte), lors des prochaines présentations.

Intervention Cfdt

Le budget des investissements est de 78 m€, et comporte plusieurs projets, la nature de ces dépenses font qu'on n'a pas de visibilité sur leur réalisation dans les synthèses trimestrielles. Est-il possible de savoir si à fin mars ces chantiers seront réalisés dans le rythme prévu ou si on prévoit leur report ?

RM

Cela dépend de la nature des investissements. Quand il s'agit d'équipement les circuits sont courts, pour les projets immobiliers les délais sont plus long et les calendriers plus extensibles. Concernant le plan de relance, les délais de réalisation sont relativement courts.

Résultats à fin mars :

CM et PLBB

Les grandes lignes des résultats à fin mars 2021

Le premier trimestre 2021 affiche des nouvelles tendances inédites à l'AFPA et qui envisageraient une amélioration de la situation économique.

En effet, le CA augmente de 22% (+30 m€) avec un apport de la promo 16/18, or les charges d'exploitation (MS + FDF) n'augmentent que de 7% (12 m€) d'où des gains de productivité importants et une amélioration sensible de l'EBE

Néanmoins, il faut rester prudent dans ces comparaisons entre les 2 premiers trimestres 2020 et 2021 à cause des éléments conjoncturels (effet covid19, fermeture des sites lors du confinement 2020, très gros retards dans les

embauches en 2021 faisant diminuer la Masse Salariale 2021, frais de missions/déplacements diminués à cause du télétravail en 2021, etc..)

Intervention Cfdt

Comment évaluez-vous le niveau de réalisation à fin mars du dispositif 16/18 et quelle analyse en faite vous sur notre capacité à tenir nos objectifs 2021.

Quels sont nos écarts en valeur et en pourcentage ?

Pour la promo 16/18 nous n'avons pas eu les écarts entre le réalisé et le budgété. Est-il possible d'avoir cet éclairage ?

Réponse RM et GR :

Pour atteindre nos objectifs, sur le dispositif 16/18 il sera nécessaire de tripler le nombre d'entrées mensuelles par rapport à notre premier trimestre.

Nous vous fournirons nos écarts par rapport au budget lors des prochaines présentations.

Information des modalités de passage Formateur/Formateur Expert/Formateur Conseil

En préalable une interruption de séance est demandé

Les élus échangent quant à l'opportunité de reporter le point de sorte que le processus soit repris dans une chronologie plus conforme à nos accords.

L'ensemble des délégations sont en phase sur ce point et demandent le report du point de sorte qu'il puisse être travaillé d'une part en CPNI et d'autre part en commission Emploi Formation Centrale.

La Cfdt avait prévu une déclaration dans ce sens, force est de constater que nous sommes en phase inter syndicalement pour faire respecter l'accord de 96.

Néanmoins une présentation rapide est faite du projet par Patricia CLEMENT et Sandrine JOSSE (SJ) .

Présentation rapide du projet :

Contexte et enjeux

- Revisiter la signature pédagogique Afp
- Un dispositif de formation global (Talent formateur) qui embarque 3 mutations majeures :
 - La capacité à proposer et co-construite des parcours personnalisés
 - L'intégration systématique du numérique dans nos parcours
 - Le renforcement du développement des compétences transversales
- Remplacer le dispositif DFA par des marqueurs permettant de mesurer et évaluer les compétences attendues pour chaque niveau de classification

Trajectoire formateurs

Une logique de marqueurs pour :

- Identifier les critères d'analyse et d'évaluation de l'activité et du niveau d'exercice des formateurs pour envisager (ou non) leur promotion de formateur à formateur
- Confirmer les compétences des salariés par un positionnement sur un parcours de formation obligatoire et par la réussite dans des missions apprenantes définies et observées
- Mettre en place un process national homogène et équitable.

Les principes :

- Le Formateur classe 9 est un poste transitoire, d'entrée dans l'emploi de formateur.
- Le formateur à son arrivée est en situation d'apprentissage avec l'objectif de le faire évoluer à terme vers un poste de formateur expert classe 10.
- Le poste de formateur conseil (cl 11) doit répondre à un besoin organisationnel du centre et/ou de la région.
- L'évaluation des formateurs doit être menée dans le cadre de missions apprenantes

Pour rappel voici ce qui caractérise les 3 types de formateurs à l'Afpa :

- Formateur (classe 9) :
CDI nouvellement embauché ou un CDD de remplacement ou de renfort débutant au sein d'une équipe ayant validé le parcours Start formateur (badges)
- Formateur expert (classe 10) :
CDI, qui conduit en autonomie des formations, ayant validé le parcours de formation Start formateur et Expert formateur (badges) ou anciennement DFA
CDD régulier confirmé avec Entretien Pro et ayant validé le parcours de formation Start formateur et Expert formateur (badges)
- Formateur conseil (classe 11) :
C'est un CDI, avec une mission de coordination des dispositifs et d'appui et conseil au RF et aux autres formateurs - ayant le titre FPA ou certification formateur - ayant validé start formateur, expert formateur et formateur conseil (badges) vers RF ou IFR

La grille d'évaluation :

Elle s'appuie sur la fiche emploi formateur 64 et sur le REAC du titre FPA.

Chacune des activités est déclinée pour chaque niveau d'exercice (formateur/expert/conseil) en :

- compétences attendues
- illustrations de mise en œuvre
- modules de formation (obligatoires pour certains et en fonction d'un positionnement pour d'autres)
- missions apprenantes (pré identifié ou définies par le Responsable de formation)

Les activités évaluées sont les suivantes développées pour chacun des 3 niveaux

- Animation/Ingénierie Pédagogique
- Accompagnement
- Ingénierie de Formation/Optimisation du dispositif
- Certification
- Evaluation de l'apprentissage, de l'action, du dispositif
- Développement
- Coordination
- Compétences transversales

Pour chacune de ces activités, le formateur validera des « badges ».

DECLARATION



Comme vous le mentionnez sur le document : « marqueurs de passages de Formateur / Formateur Expert / Formateur Conseil », la nouvelle grille que vous nous présentez s'appuie sur la fiche emploi formateur 64 et le REAC du titre FPA.

Il en résulte un enrichissement notoire de la dite fiche 64 avec beaucoup de précisions sur les différents attendus des trois niveaux du métier de formateur.

La délégation CDFT demande le passage en CPNI pour discuter et amender les évolutions de la fiche emploi et les modalités de passage entre les trois niveaux du métier de formateur.

Suite au passage en CPNI, il faudra réunir la commission Emploi Formation Centrale qui travaillera avec la DIFQ, à minima, pour approfondir ces changements majeurs dans toute leur complexité technique et alimenter les débats et éclairer les élu(es) du CSEC.

Pour ces raisons, la délégation demande un report du point 3 à une date postérieure aux réunions de ces deux commissions.

Présentation de l'outil de suivi des temps de délégations et de réunions prévu aux accords du 19 novembre 2019 relatif aux CSEE et au CSEC, aux représentants de proximité et au droit syndical.

Il y a un échange nourri de questions réponses entre les Elus et la direction concernant l'utilisation et le périmètre d'utilisation de cet outil. Sur les modalités de mise en place (formation, accompagnement des utilisateurs, modalité du déploiement...)

Le temps ne permet pas d'approfondir ce questionnement et la déclaration de la Cfdt est particulièrement en résonance avec le climat qui se dégage des débats.

DECLARATION

Comme nous l'avons déjà fait par mail avec d'autres OS, nous vous rappelons les termes de l'accord du 19 novembre 2019 signé par toutes les OS. Il est en effet prévu que :

- Le SGD fera l'objet d'une présentation auprès des IRP.
- Une formation sera dispensée à l'ensemble des salariés concernés dont les mandatés, les managers et les personnels des services RH.

Nous constatons que la présentation et la formation se résument à la distribution d'un guide.

Vous conviendrez de la légèreté de l'application de cet accord. Une fois de plus vous semblez confondre vitesse et précipitation !

Depuis 1,5 an nous attendons cet outil et vous le lancez en plein mois de mai où beaucoup de salariés sont en congés. Aujourd'hui, force est de constater que l'outil n'est pas fonctionnel en l'état. Aussi, nous vous demandons de prendre en compte les remontées du terrain qui pourraient améliorer son utilisation, de le présenter aux IRP, y compris en région et d'organiser les formations pour les mandatés, managers et personnels des services RH.

Et après nous pourrons passer sereinement à une phase opérationnelle.

Fin des débats de ce jour les points reportés seront remis à l'ordre du jour de la réunion CSEC ordinaire du mois de juin.