

Comité Social Economique Central de l'AFPA

Du 30/06/2021 et 1^{er}/07/2021

Direction : Philippe LE-BLON-BOITIER - Florence MENU – Guillaume RAUFFET - Vincent CRISTIA – Roger MOREAU - Lamine SY- Corinne FAVIER - Sandrine Josse.

Invité: Cabinet SECAFI

CFDT : Jean-Christophe DROUET (Secrétaire Adjoint) – Armelle LEROUX – Didier GUENOUX – Ahmad EL KHALEDI – Philippe THEVEL – Patricia DABERE- Alain TAILLEFER

Représentant Syndical CFDT : Brahim KHALIL

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

ORDRE DU JOUR

1. **Approbation du procès-verbal des réunions du CSEC : 11 mai 2021**

Approbation reportée à la prochaine réunion

2. **Information du président**

Le président nous informe des points suivants :

- La nouvelle fiche emploi RGS nous sera remise en septembre
- Retard sur les avenants aux contrats de travail concernant 800 personnes, mais une note explicative à destination des salariés est prévue avant fin juillet et une régularisation via Peopledoc et par voie papier à la rentrée.
- Un point global sur la réorganisation liée au "PSE" sera présenté cet automne (en septembre).

Concernant le centre de Bernes sur Oise et son avenir, la DG a démenti toutes les rumeurs à ce sujet. La DG et le DGA ont programmé une visite sur ce site ce vendredi (2 juillet). Les annonces concernant la construction d'un établissement pénitencier ne viennent pas de l'AFPA.

3. **Informations trimestrielles**

Présentation du budget à avril 2021 par monsieur Moreau

Les points économiques seront abordés en commission.

Lecture d'une motion par la secrétaire du CSEC:

Motion des élus au CSEC du 30 juin

Les élus demandent à la direction qu'il leur soit communiqué pour le CSEC d'octobre : les chiffres stabilisés à fin juin et le budget 2021 révisé.

Cette motion a été adoptée à l'unanimité des élus présents

Réponse du président : Les comptes à fin juin seront déposés dans la BDES. Si une révision budgétaire est présentée au CA en septembre, cette révision sera présentée au CSEC d'octobre.

4. Information-consultation sur la situation économique et financière de l'Afpa : présentation du rapport d'expertise et recueil d'avis

Présentation du rapport d'expertise par le cabinet Secafi (à lire en PJ)

Points saillants du rapport :

- La majorité des effets induisant le résultat sont structurels. Il faut retenir une concurrence externe importante, des contraintes budgétaires fortes, une période de transitions troubles.
- Stratégie nationale à mettre en œuvre localement mais avec un accompagnement internalisé, dans une approche décentralisée (page 8)
- COP très orienté sur des critères économiques et les éléments qualitatifs sont en seconde ligne. Le projet d'avenant de cet automne serait l'occasion de réinjecter des critères qualitatifs (missions de service public)
- Production 2020 : baisse importante des entrées DE (20%) mais surtout des salariés entreprises (38%)
- Charges : fonctionnement constant 36%, plus de sous-traitance. Baisse des frais de personnel en 2020 mais hausse en 2021 avec l'Intérim pour la Promo 16-18.
- L'analyse de la performance économique par région montre qu'hormis la Corse, l'ensemble des régions enregistre une baisse de chiffre d'affaires et un EBE déficitaire. Certaines régions sont très éloignées de l'équilibre d'EBE.
- Le parc immobilier doit se rénover : investissement de remise en état et autre. SPSI prévu avec réduction foncière et bâti pour investir sur l'immobilier restant (sans précision de détail)
- Le challenge de l'Afpa est de dégager le cash suffisant pour sa future autonomie.
- Le passif fiscal et social s'élève à 80M€, la dette domaniale à 170 M€

En 2021 le budget repose essentiellement sur la Promo 16-18 ce qui est un risque. L'Afpa est en retard sur le budget global mais l'EBE est au-dessus de 2020 et 2019. L'Afpa a reçu une avance de 32M € en avril pour couvrir les frais engagés jusqu'à ce jour et d'autres versements sont à venir.

Aujourd'hui Monsieur Moreau confesse que la tutelle s'apparente à de la dépendance. Cette tutelle est exacerbée sur les critères financiers mais maintenue par notre créativité à proposer des dispositifs novateurs (Cf Promo 16-18, les incubateurs). Le DRH confirme qu'aucun changement de statut n'est envisagé par la tutelle.

Monsieur Rauffet annonce que des projets avec des grands comptes sont en cours et que la direction communiquera les réponses aux AO en régions. La présentation des MNSP, au CSEC, est envisagée cet automne.

Lecture d'une déclaration CFDT

Information consultation sur [la situation économique et financière 2020](#) de l'AFPA.

Déclaration de la délégation CFDT au CSE-C du 30 juin et 1 juillet 2021

Nous remercions le cabinet SECAFI pour le travail réalisé, ainsi que la Commission Economique du CSE-C qui a étudié les données de cette expertise.

A l'AFPA, le COVID 19 a eu son grand variant : le « variant à épaules larges ». On peut tout lui mettre sur le dos or depuis 2017 la production est en baisse. 2020 n'aura pas été l'année du redressement attendu (EBE fortement négatif à - 84 M€, chiffre d'affaires en berne, baisse sur l'EPIC de 34%, de 57% sur Afpa Accès Emploi et de 38% sur Afpa Entreprise).

La CFDT reprend à son compte l'expression de l'expert, « l'AFPA fait le grand écart » entre un objectif lié à des critères économiques d'une entreprise « classique » mais avec une activité de Service Public, pour laquelle elle ne maîtrise pas, généralement, le sourcing et qu'elle est soumise à des aléas politiques notamment avec les Conseils Régionaux.

La situation économique et financière de l'AFPA en 2020 a été catastrophique. La situation humaine a suivi le même chemin. Les résultats 2020 et les premiers chiffres 2021, en particulier la PROMO 16-18, nous inquiètent quant à l'atteinte des objectifs en 2021. La trajectoire inscrite jusqu'en 2023 avec un retour à l'équilibre et l'autonomisation de l'AFPA nous semble impossible à suivre.

En conclusion nous rappelons que pendant cette période, l'Etat Français est intervenu pour soutenir l'Economie à tous les niveaux. L'AFPA aura également participé à l'effort national en partageant ses ressources avec les autres organismes de formation, en maintenant le lien social avec ses stagiaires et en libérant des places d'hébergement pour des femmes victimes de violences, des personnels hospitaliers et des sans domicile fixe.

Pour la délégation CFDT, la motion des élus-es du CSE-C vaut avis.

5. Information-consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi 2020 : 1^{ère} réunion d'information

Points notables du bilan social:

- Le bilan est fortement impacté par le PSE et le contexte sanitaire
- Le flux de personnel est en hausse, expliqué par les personnes en DTFC toujours présents dans les effectifs auxquels s'ajoutent les recrutements de l'année 2020.
- Les effectifs CDI sont en baisse (- 800), baisse de l'âge moyen et de l'ancienneté, hausse du recours à des travailleurs extérieurs.
- 75% des promotions concernent des femmes (principalement dû au passage en AF).
- Hausse des PTH
- Indicateurs absentéisme au vert. (Les DTFC peuvent envoyer des arrêts maladie).
- Rémunération des femmes toujours inférieur de 7.3% en moyenne.
- Baisse du tps partiel mais toujours féminin
- La commission emploi social va étudier ce document. Les éléments qui en ressortiront nous aideront à prendre position pour un recueil d'avis prévu en décembre.

Aujourd'hui taux de réalisation des entretiens 93 %, un bilan sera présenté cet automne. La limite de l'entretien de Bilan à 6 ans est repoussée à septembre. Si un salarié est concerné l'Afpa abondera son CPF à hauteur des 3K€, s'il ne remplit pas 2 des 3 critères (entretiens annuels, formation non obligatoire, promotion).

6. Mission d'assistance au CSEC en vue de la consultation annuelle sur la Politique sociale, les conditions de travail et l'emploi prévue à l'article L 2323-15 du Code du Travail.

- a. Vote sur le recours à expertise

Recours à un expert voté à l'unanimité

- b. Vote sur le choix de l'expert, le cas échéant

Le cabinet Sextant choisi par la CFDT a été retenu.

La commission emploi et social définira les termes de la mission du cabinet.

7. Point d'information sur les échanges avec les membres de la CSSCTC sur l'évolution des mesures sanitaires

Points saillants des évolutions :

Télétravail : il reste de mise jusqu'en Septembre ainsi l'accord TW pourra se mettre en place à la rentrée après des réunions de services pour organiser le TW en équipe.

Obligation pour les salariés à venir au moins une fois sur site durant la période estivale.

Privilégier les décisions en collectifs de travail pour préparer la rentrée même si chaque salarié doit pouvoir échanger individuellement

Les FA sur les sujets qui ont évolués n'ont pas été fournies par la direction : maintien des jauges de 25 personnes dans les rassemblements en interne comme en externe, maintien des réunions en distanciel (instances, commissions...) mais organiser autant que faire se peut les réunions de services en présentiel, changement de jauge pour la restauration (50% de l'effectif), mesures sanitaires liées aux véhicules, pas de décision sur l'occupation des hébergements collectifs.

Voir CR en PJ

8. Point d'information sur l'état d'avancement du SDSI : ERP Formation - Plateforme digitale front office

- C'est un système global permettant de centraliser les informations pour tous les services avec une saisie unique des fiches clients.
- Débute en janvier 2022 et fin 2022 ce sera opérationnel
- Formation des personnes concernées : un accompagnement personnalisé sera proposé allant de 2 à x jours et concernera 850 personnes les Assistant de formation, les RGS, les RAP, les chargés d'accueil, ligne commerciale entreprises.

9. Point d'information du déploiement des Villages

- 7 centres identifiés « Village » depuis 2020 dans la vague 1
- 18 centres vont bénéficier d'un accompagnement dans la vague 2
- A terme, tous les centres seront « village »
- Pilotage par un binôme Directeur Régional Adjoint et Directeur Régional Développement.
- Le directeur de centre anime et développe son « village »

10. Point d'information sur la Promo 16 — 18

Déclaration de la délégation CFDT

La CFDT s'interroge sur la mise en œuvre de la Promo16-18, en effet, il n'y a pas assez d'analyse des besoins et des envies du public ciblé.

Comme tout dispositif d'accompagnement, la Promo 16-18 a été imaginée par des politiques, des financeurs, des opérateurs sans tenir compte des réalités du terrain au-delà de leurs propres représentations.

Force est donc de constater que les bénéficiaires ne sont pas au rendez-vous, en effet, sur 14458 places offertes au 11 juin, nous n'avons enregistré que 3085 entrées soit 21.34% de l'objectif. Nous sommes bien loin de l'espoir mirobolant des 35000 parcours envisagés au lancement du challenge à l'été 2020.

Il convient alors de s'interroger sur les causes de ce faible taux de remplissage :

- Ce produit dans sa globalité est-il adapté au public ?
- Est-il adapté dans ses spécificités ?
- La variété des réalités territoriales et partenariales a-t-elle été suffisamment prise en compte ?
- La multiplicité des dispositifs déjà existants ne nuit-elle pas à l'identification de la Promo 16-18 en tant que telle et donc à sa prescription ?
- Plus globalement, quelles sont les causes internes et externes à toutes ces difficultés de sourcing ?

Les dernières incitations du ministère en date du 11 juin, nous permettent d'imaginer une meilleure alimentation du dispositif à l'horizon de l'automne 2021. La Promo 16-18 pouvant s'inscrire dans un parcours PACEA ou Garantie Jeune, ouvrant droit à une allocation, elle deviendra ainsi plus attractive.

Le taux de remplissage est en constante diminution, ce qui est alarmant d'autant que le taux d'abandon est d'environ 20%. Le taux de sorties positives ou dynamique ne représente que 59% des parcours, La viabilité économique est plus que remise en question. Si l'AFPA n'est payée qu'au vu des parcours complets et validés, comment pouvons-nous parler d'un dispositif financé en juste compensation ?

Une fois de plus, la CFDT demande les comptes analytiques de la prestation afin d'avoir une meilleure vision de la dimension financière et économique de la Promo 16-18.

Pour la CFDT, les difficultés rencontrées en matière économique et de sourcing nécessitent le recours à un audit.

En effet, le projet originel qui nous avait été présenté à l'automne 2020 reflétait la puissance d'un opérateur national, la prise en compte de la difficulté et des besoins du public des décrocheurs. La CFDT ne pouvait que se réjouir de la prise en compte de cette problématique sociale et sociétale, comme du chiffre d'affaire ainsi généré. Mais au fur et à mesure de sa mise en œuvre, le projet d'ambitieux est devenu « mesurette » et a perdu tout son sens. Le public ne s'y est pas trompé, et a déserté nos plateaux. La CFDT dénonce et déplore une gestion de projet à marche forcée avec les conséquences qui en découlent.

Réponses de la Direction :

- A la demande de comptabilité analytique, monsieur Cristia est d'accord pour un point plus spécifique, mais quoiqu'il arrive ce programme sera équilibré voire bénéficiaire **"Au pire nous ne perdrons pas d'argent !"**. La convention permet de sécuriser le budget. L'état paiera ce qu'on a engagé mais peut mettre fin à la commande si nous ne sommes pas au rdv.
- Pôle emploi participera au futur sourcing,.
- Les CIO prescrivent peu mais sont en équipe avec les missions locales sur les dossiers décrocheurs. Il n'est pas facile de travailler avec l'Education Nationale c'est un travail de longue haleine.
- L'Inclusion dans la garantie Jeune donne espoir de meilleurs résultats au niveau du sourcing.

11. Présentation des marqueurs de passage Formateur/Formateur Expert/Formateur Conseil (suite CSEC du 11 mai 2021)

Les marqueurs de passage sont les évaluations pour passer de formateur à expert puis conseil.

Nous apprenons que le passage à conseil ne se fera que s'il y a un besoin repéré au niveau du centre. Adieu les belles promesses d'évolution salariale et de montée en compétence. Il n'y aura plus que 2 marches, une de formateur (période transitoire) puis expert pour la grande majorité des formateurs.

La fiche 64 de 2009 a été dépoussiérée voir customisée version 2021.

Nous demandons l'examen de ce point en Commission Paritaire Nationale Inter catégorielle (CPNI)

Cette instance doit discuter et valider chaque fiche de poste. Ce n'est pas au CSE à s'y substituer.

12. Point d'information sur la démarche de transformation du dispositif itinérants

Point présenté par Mostafa Rharade directeur du siège et du dispositif itinérant :

Une Réflexion sur les questions du modèle économique et de la valorisation de la journée itinérance :

Le dispositif fonctionne plutôt bien. Depuis avril, celui-ci conduit une réflexion qui s'inscrit dans la dynamique de transformation de l'AFPA pour s'adapter aux évolutions numériques et écologiques. Une démarche participative est engagée depuis avril. L'évolution du Dispositif s'articule autour de 3 objectifs concourant à l'adéquation entre l'offre de services et les besoins des directions tout en préservant et en améliorant les conditions de travail des agents. Un cabinet externe accompagne la réflexion sur le plan méthodologique. La réussite de l'évolution du

Dispositif Itinérants repose sur une communication régulière auprès des participants et un processus interactif. La démarche a été présentée en bureau CSE + OS et ensuite CSE-E+RP
Une première phase de travail vise à la stabilisation des évolutions du dispositif d'ici à fin juin et appellera un arbitrage de la Direction Générale et une mise en œuvre à partir du deuxième semestre 2021

13. Point d'information sur les plateaux mobiles et incubateurs

Trois incubateurs sont finalisés avec création de certification.

Huit incubateurs sont en cours d'expérimentation

Cinq incubateurs sont en projet

Ces incubateurs concernent principalement l'Industrie pour 11 d'entre eux, le BTP pour 3 et le tertiaire pour 2.

La CFDT trouve que la démarche est vitale si l'on veut que l'Agence reste crédible dans les formations qu'elle dispense. Cela ne veut pas dire qu'il faille abandonner bon nombre d'autres formations qui auraient bien besoin d'un peu de modernité dans leurs équipements.

L'expérience nous a montré que la mise en place d'un incubateur nécessite un investissement énorme de la part des équipes et la question des achats notamment devrait être facilitée.

Autre point noir, le recrutement des premiers stagiaires qui ne sont bien souvent pas pris en charge financièrement et ne viennent que s'ils ont des droits. Nous nous privons alors peut-être d'un public intéressé et intéressant.

Nous pensons avoir été entendus sur ces deux points.

14 . 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 (suite)

Ce point est repoussé faute de temps.