

Comité Social Economique Central du 6 octobre 2021

Direction : Philippe LE BLON BOITIER (PLBB) - Guillaume RAUFFET (GR) - Roger MOREAU (RM) - Sabine PACTET (SP) - Florence MENU (FM)

CFDT : Patricia DABERE - Alain TAILLEFER - Armelle LEROUX - Stéphane BERNARD - Jean Christophe DROUET - Ahmad EL KHALEDI- Thierry WESCHLER - Philippe PLESKO

Représentant Syndical CFDT : Brahim KHALIL

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

ODJ :

- 1) *Approbation du procès-verbal des réunions du CSEC : ordinaire 30 juin et 1er juillet 2021, extraordinaire du 30 juin 2021*
- 2) *Information sur le changement d'OPCO*
- 3) *Informations trimestrielles à fin juin 2021*
- 4) *Suivi du plan de réorganisation (1ère partie) : bilan financier du plan de départ et synthèse CNES*
- 5) *Compte-rendu de la commission économique du 28 septembre 2021 : analyse de la situation économique à fin juin 2021, y compris focus sur le dispositif Promo 16-18*
- 6) *Compte-rendu de la commission santé, sécurité et conditions de travail centrale du 9 septembre 2021*
- 7) *Présentation du règlement concernant le RGPD, notamment le droit à l'oubli et son process pour faire retirer ses données pour les différentes applications et présentation des procédures alternatives pour accéder aux services en cas de refus des CGU*
- 8) *Rapport du médiateur 2020 : prise en compte des recommandations par la Direction*
- 9) *Modification de membres de commission*

Préambule

PLBB : Evocation et satisfaction suite à la visite de Jean Castex à Châtellerault.

Les élus demandent qu'une communication soit faite sur cet évènement auprès des salariés.

Information sur le changement d'OPCO

PLBB : Nous étions affiliés à l'OPCO EP, nous allons maintenant adhérer à AKTO. Les versements obligatoires seront adressés à AKTO dès janvier 2022.

Notre objectif est de récupérer nos contributions obligatoires et si possible, capter des fonds mutualisés.

PLBB justifie ce changement par un besoin de cohérence entre notre activité et les secteurs d'activités portés par l'OPCO AKTO.

Questions CFDT :

Adhérer à AKTO, n'est-ce pas un premier pas vers la convention collective de la formation professionnelle ?

PLBB : Certains points comme les CDD d'usage pourraient nous intéresser dans cette convention mais je ne vois pas pourquoi nous changerions de convention collective. On ne peut aujourd'hui faire du moins disant par rapport à l'accord de 96. Je ne cache pas qu'il faudra, néanmoins à terme, revisiter notre accord de 96 pour l'adapter aux évolutions actuelles.

Le bureau CSE peut décider d'inscrire ce changement d'OPCO en info Consultation sur le CSE de décembre.

Suivi du plan de réorganisation (1ère partie) : bilan financier du plan de départ et synthèse CNES

Préalable : échanges entre PLBB et les élus sur la dimension sociale du PSE.

Question CFDT :

Nous sommes conscients de l'adaptation nécessaire de la carte des emplois puisque les besoins et l'activité évoluent. Néanmoins vous nous expliquez que nous sommes bloqués par le nombre de CDI budgétisés pour stabiliser certains emplois dont nous avons besoin.

Or, dans le cadre des indicateurs économiques à mi année, nous accusons un retard de 355 ETP par rapport à l'objectif. Comment expliquez-vous cette situation ?

PLBB : Cela s'explique par le fait que nous avons près de 300 postes qui ne sont pas pourvus. Pour certains d'entre eux, nous sommes en cours de recrutement et pour d'autres nous les gelons en attendant de décider comment nous allons les réaffecter.

Remarques Cfdt :

Si nous comprenons bien, il s'agit de placer le curseur entre le "frigo" et l'adaptation de la carte des emplois...

Le bilan financier final du PSE fait ressortir les grandes masses suivantes :

- Le cout direct total du PSE (total des sommes engagées) : 122M€ (financé par l'Etat)
- 95 % de cette somme a été affectée aux sortants et 5 % seulement aux mesures liées aux mobilités internes.

Remarques Cfdt :

Ce bilan nous est fourni "brut de décoffrage", sans que l'on puisse y corréliser les effectifs correspondants aux mesures quantifiées.

Difficile dans ces conditions de faire des recoupements qui permettraient de vérifier que l'ensemble des mesures négociées ont bien été mobilisées pour nos collègues.

Il aurait été opportun de nous communiquer le budget initial de ce PSE.

Au-delà des coûts directs, la Cfdt s'interroge sur le bilan des coûts indirects de cette opération.

Par exemple :

- Temps passé à gérer le PSE plutôt que de faire fonctionner l'entreprise.
- Temps passé à recruter et former les personnes embauchées pour remplacer les postes devenus vacants...

- Coût de la perte d'expérience et de savoir-faire faute de passage de relai accompagné entre les sortants et les entrants.
- Le coût de la désorganisation engendrée par le PSE.
- Les provisions pour risques prud'hommes liés au PSE.
- Le coût potentiel des décisions suite aux demandes des rescrits sociaux et fiscaux.

La Cfdt réaffirme qu'elle a toujours été opposée à ce PSE et que devant la détermination de la direction à le mettre en œuvre elle a fait le choix responsable de peser pour en limiter les effets négatifs, notamment au travers du plan de départs volontaires.

Compte-rendu de la commission économique du 28 septembre 2021 :

Préambule

Les membres de la commission économique informent les élus de leur difficulté à mener leur mission d'analyse, faute d'avoir à disposition les documents à analyser dans un délai suffisant en amont de la commission.

Concernant un des 3 sujets à traiter « présentation du modèle économique de Afpa Village », la commission est informée le jour même de sa réunion que le point est ajourné.

La direction affirme régulièrement sa volonté de s'inscrire dans un dialogue social constructif et transparent. Force est de constater que les faits semblent traduire une volonté contraire...

Situation économique à fin juin 2021

RM : Présentation synthétique du document étudié par la COMECO

Quelques chiffres clés :

- Chiffre d'affaires : 342M€ / 366M€ budget = moins 6.7%
- Charges de personnel : 116M€ / 123M€ budget = moins 2%
- Charges de fonctionnement : 116M€ / 123M€ budget = moins 5.9%
- Contribution à l'EBE : -18M€ / -5M€ = -12.5M€
- Trésorerie : la situation de trésorerie est proche de 0.
Elle est considérée satisfaisante car ne mobilise pas les lignes de découvert.
L'Etat verse des subventions exceptionnelles pour maintenir un équilibre de trésorerie (50 M€ depuis le début de l'année sur 100 M€ budgétisés).

Remarques CFDT :

Nous centrerons nos analyses sur le réalisé par rapport au budget (l'impact de la pandémie en 2020 fausse les comparaisons avec l'année N-1) :

- Bien que les charges de personnels soient contenues au regard du retard sur le chiffre d'affaires, on note une forte augmentation du recours aux contrats CDD au détriment de l'Intérim budgétisé. La variable d'ajustement s'est principalement portée sur le nombre de CDI budgétisés (moins 355 CDI/ 5494 CDI budgétisés)
- Sans entrer dans le détail des écarts de chiffre d'affaires par financeur, il est à noter que le dispositif 16/18 accuse un retard de 29M€ par rapport au budget à fin juin.
Cela implique que l'ensemble des autres dispositifs est globalement au budget (plus 5 M€).
(D'où notre interrogation sur le non-respect du nombre de CDI prévus au budget puisqu'ils n'étaient pas prévus sur le dispositif promo 16/18).
- Un établissement se distingue par des indicateurs particulièrement inquiétants : La région des Hauts de France qui accuse un record de retard au regard de ses ambitions de chiffre d'affaires (moins 8,5M€) et dans le même temps maîtrise le moins son volume d'ETPT (plus 107

ETPT). Cet effet « ciseaux » impacte l'EBE de moins 13,6M€, soit plus que la sous performance cumulée nationalement. **Un recours à une expertise spécifique devrait être sollicitée par les élus CFDT des HDF.** Ne serions-nous pas en présence d'une prévision "optimiste" ?

RM : Concernant la Région HDF, si on compare les indicateurs par rapport à la situation 2019, les écarts s'expliquent probablement par un excès d'ambition pour 2021. A noter qu'effectivement, l'amélioration de la productivité attendue n'est pas au rendez-vous.

GR : Depuis 2 ans les budgets sont proposés par les régions sur la base des ambitions qu'elles portent. Ces propositions sont challengées par le National notamment sur les ratios de performances. Le pilotage des régions se fait au travers de rituels réguliers (mensuels) avec les directions régionales et débouchent si nécessaire (c'est le cas pour HDF) sur un appui du siège. L'effet "ciseau" s'explique par des turbulences sur la dimension commerciale (résultat AO PRF) et des difficultés liées à la saturation dégradée aboutissant à un dérapage des effectifs, notamment en CDD.

Dispositif Promo 16-18

Quelques chiffres clés (les données sont à mi-septembre) :

- Production valorisée à 25M€ (2M€ en 2020 et 23M€ en 2021)
- Atterrissage de production 2021 espéré à 50M€
- 4640 entrées /22 713 places offertes à date
- Couverture territoriale : 106/126 centres accueillent des jeunes.
- Taux de sortie positive et dynamique : passe de 60 % en juin à 65% à mi-sept. (28% en emploi ; 37% en accompagnement et 35% en formation)
- Suivi des ETP : moyenne annuelle de 306 ETP.
- Taux d'encadrement moyen (à fin juin) = 7 jeunes / ETP

Remarques CFDT :

- Le bilan qualitatif de la promo 16/18 est positif, traduction de la qualité du travail et de l'investissement des salariés et intervenants.
- Force est de constater que la volumétrie est loin d'être au niveau attendu (20% du budget et ceci malgré les révisions successives à la baisse des objectifs. L'atterrissage à 50M€ qui est déjà un budget réévalué en baisse, nous semble encore surévalué. Selon nos estimations, il faudrait 1 000 entrées par mois jusqu'à la fin de l'année. Même si septembre est bien orienté, cela n'induit pas que nous ayons une montée en flèche des prescriptions...
- Nous sommes au terme de la première commande et en attente de la signature d'un avenant pour la poursuite du dispositif en 2022. Il est fondamental pour la CFDT que les salariés (principalement en contrats précaires), soient le plus sécurisés possible dans le renouvellement de leurs contrats. Ne tombons pas dans le travers de la gestion « à l'arrache » de dernière minute.

PLBB : Nous sommes conscients de notre intérêt à nous inscrire dans la durée avec les salariés concernés.

Présentation du modèle économique de Afpa Village

Comme annoncé dans le préambule, ce point faisait partie des informations attendues par les élus.

Le motif avancé par la direction à la dernière minute :

« Nous sommes contraints de reporter la présentation du modèle économique de Afpa Village. En effet, au-delà du fait de l'indisponibilité des personnes qui auraient pu vous présenter ce point, celui-ci fait encore l'objet d'ajustements. Nous vous proposons donc de vous le présenter ultérieurement ».

Dont acte, nous patienterons encore...

Pour la Cfdt, la concrétisation du concept Afpa Village en un modèle économique est depuis le début une réelle interrogation.

Nous pouvons entendre que ce modèle soit différent selon les spécificités de structure de chaque Village.

Nous pourrions à minima, avoir une visibilité sur la structure économique de quelques villages à titre d'exemple...

L'écrivain François Boileau soutenait que « Ce que l'on conçoit bien s'énonce clairement »

Force est de constater que le sujet reste nébuleux.

Compte-rendu de la commission santé, sécurité et conditions de travail centrale du 9 septembre 2021

PLBB : Collectifs métiers : il n'y a pas de formation spécifique des animateurs, seuls existent, à ce jour, un webinaire et des formations sur une problématique spécifique. Des régions ont pris des initiatives qui permettent de partager.

Il faut distinguer la qualité du travail de la qualité de vie au travail, il faut qu'on se donne le temps de réfléchir avant d'agir.

Télétravail :

Près de 2200 salariés en bénéficient dont 200 formateurs en télétravail régulier, la direction se félicite de ce taux important.

A date, 8 refus seulement figurent en retour dans l'outil et à l'instant T, la direction n'a pas de visibilité sur les demandes dérogatoires. Ce qui n'est pas saisi dans SIRH n'est pas intégré. La direction demande que les cas de refus soient remontés. La direction rappellera les termes de l'accord auprès des managers. Il faut se donner le temps de voir comment le télétravail s'articule selon les besoins du service, de la vie privée et des contraintes extérieures liées aux financeurs. L'expérience de ce qui fonctionne dans certains centres et moins dans d'autres permettra de poser des constats et d'adapter les pratiques.

DU : on a travaillé sur les dispositifs d'alerte, notamment sur les fiches alertes. Les pilotes doivent avoir la possibilité de garantie de confidentialité. On travaille sur un support pour expliciter la procédure.

La CFDT souligne que les sujets sont liés à une cristallisation puisqu'ils sont "hors accords" le télétravail n'est pas une absence de travail mais une modalité de travail.

L'emploi de RGS nous inquiète, il demande des compétences multiples et variées allant de la gestion classique à la gestion patrimoniale avec en plus la gestion de personnes externes et internes et ceci, trop souvent en situations en urgence.

PLBB: Sur l'analyse du télétravail, la direction partage. Sur les RGS, les situations sont diverses et les profils différents, certains sont à l'aise, d'autres moins, la direction à des réponses à apporter. Il faut voir comment dupliquer ce qui marche dans un centre pour l'appliquer dans un autre.

Rapport du médiateur 2020 : prise en compte des recommandations par la Direction

Il est 18:30, ce sujet sera étudié au prochain CSEC ordinaire, les 8/9 décembre 2021.