

Comité Social Economique Central de juin 2023

Direction : M. Olivier Cagnac, M. Jean-François Poupard, Mme Florence Menu, M. Roger Moreau, Mme Virginie Decaure, M. Stéphane Desainfusien, Mme Cécile Jahan, M. Didier Le-Hech, M. Vincent Dupuy

CFDT : Patricia DABERE - Jean Christophe DROUET - Armelle LEROUX- Alain TAILLEFER- Sylvie BORTOLUSSI – Philippe THEVEL – Stéphane BERNARD

Représentant Syndical CFDT : Séverine BARBARIT

Déclaration CFDT

La CFDT déplore l'absence d'un de ses élus qui ne peut participer à ce CSEC car son manager n'a pas validé son ordre de mission. A l'heure où la direction menace de réduire les heures de délégation syndicale au prétexte qu'elles sont peu utilisées, comment interpréter ce manquement qui empêche un élu d'être présent à cette réunion ?

- Problème d'organisation ?
- Délit d'entrave ?

Nous attendons une explication de la direction.

1. Informations du Président

La DG demande de limiter les frais de déplacements, les séminaires (ex : le séminaire des managers prévu en juillet se déroulera en distanciel). La situation économique actuelle nécessite d'être vigilant.

“Le coin des bonnes nouvelles” : La certification Qualiopi sera renouvelée. Les retours de l'audit sont positifs sur les progrès réalisés depuis le dernier audit.

La CFDT s'inquiète de ce peu d'information donnée par la direction sur la situation économique de l'Afpa. La limitation des frais de déplacements ne reflète que l'écume de la vague d'une situation inquiétante.

2. Approbation du PV du CSEC des 12 et 13/04/2023 reporté en septembre.

3. Désignation des membres des commissions

Commission Avenir : Patricia Dabere

Commission fonds de secours et Asc : Joëlle Bernard

4. Information-consultation sur la politique sociale 2021 et 2022

Présentation du rapport de l'expert :

L'EMPLOI :

Suite au plan de transformation de 2020, les effectifs CDI de l'AFPA continuent leur décrue en 2022, compensée en partie par un recours important aux CDD. 24 % des salariés sont des CDD. Les recrutements pourtant soutenus depuis 2020 ne compensent pas tous les départs et sorties en 2022. La Direction souhaite que les formateurs soient polyvalents notamment sur l'accompagnement pour limiter le nombre de CDD. La catégorie formation est sur-représentée dans les entrées CDD. Les démissions (137) sont de plus en plus nombreuses et concernent pour moitié des salariés ayant de moins de deux ans d'ancienneté. Cela interroge sur la fidélisation et l'attractivité des emplois et sur l'investissement porté pour les former, les intégrer. Le nombre d'alternants est en augmentation tandis que le recours aux travailleurs intérimaires est en progression et s'accompagne d'une hausse de la durée moyenne des contrats. Davantage de salariés ayant une ancienneté moyenne moins élevée, ont bénéficié d'une promotion.

125 ont changé de catégorie d'emploi en 2022. Audit/Conseil/Expertise et management d'établissement sont des emplois qui bénéficient le plus de mobilités fonctionnelles internes en 2022. L'âge moyen des CDI recule d'un an, 65% des effectifs ayant plus de 50 ans. La part de salariés de plus de 55 ans représente 2284 personnes, soit 42% dont 1246 départs potentiels en retraite d'ici 2027. A 2022, 34% des CDI a moins de 4 ans d'ancienneté. Nous constatons une mixité globale Hommes-femmes parfaite qui masque des déséquilibres au sein des catégories d'emplois, notamment à partir de la classe 14 où les femmes sont sous-représentées.

LA FORMATION :

Le plan de développement des compétences établi en lien avec les orientations stratégiques et les besoins spécifiques des régions.

Un bilan de formation intéressant avec un effort de formation de 5.7% en 2022, un nombre de bénéficiaires en hausse et des dépenses supérieures à 49% par rapport à 2020 (année COVID). Il faut porter une attention particulière aux salariés de l'informatique, ingénieur...pour maintenir leur employabilité. Il semble important de définir de façon précise ce qui doit être considéré comme action de formation (formation de moins d'une heure, modalités d'apprentissage, évaluation...) Un nombre de jours de formation par salarié et un taux d'accès différent selon les fonctions (le personnel de l'informatique et celui du management stratégique mériteraient une attention particulière).

Les dispositifs d'intégration peinent à se mettre en place. Le déploiement de Start formateur n'est pas mesurable au travers les indicateurs des bilans 2021-2022

REMUNERATION :

Après plusieurs années, 2022 a été marqué par une augmentation sensible de l'AIB moyen par classe (116 euros par mois en moyenne à l'exception des classes 15 et 16). Malgré cela, 73% des salariés CDI ont été augmentés moins que l'inflation, avec une tendance plus marquée pour les plus âgés ayant plus d'ancienneté.

La valorisation de l'expérience des formateurs pose question : un manque de perspective d'évolution professionnelle et salariale ?

EGALITE PROFESSIONNELLE :

L'accord renégocié est plus ambitieux que le précédent avec 5 domaines d'actions et un objectif de labellisation. Le projet intègre la question des carrières au-delà du prisme de la classification et la prévention des violences sexuelles et sexistes.

La parité en matière d'embauche est quasiment respectée mais on relève un déséquilibre au niveau des métiers (certains sont plus féminins que d'autres).

La politique de formation paraît ambitieuse mais le dispositif de suivi ne permet pas d'en mesurer les effets.

La politique des parcours professionnels et de la promotion est bien appréhendée mais il est important de l'adosser davantage à la GEPP.

La rémunération sujet obligatoire de la négociation égalité prof bénéficie d'une méthodologie d'identification et de traitement des résultats qui produit des résultats (5% des salariés ont bénéficié d'un rattrapage en 2021).

Mise en place d'une partie sur la lutte contre le sexisme et les violences sexuelles avec des actions d'accompagnement et une démarche de prévention.

ABSENTEISME :

L'augmentation du taux d'absentéisme (10 % en 2022) pour maladie et particulièrement des arrêts courts (moins de 14 jours) appelle un diagnostic plus poussé de la part de la direction (938 arrêts courts de CDI en 2021 contre 1904 arrêts courts de CDI en 2022).

CONDITIONS DE TRAVAIL :

Pour instaurer une stratégie de prévention des risques différents acteurs sont identifiés à tous les niveaux mais la coordination reste encore très fragile. A ce jour, il reste complexe d'identifier la fonction de tous les acteurs.

Le rôle de pilote diversité est central dans la politique de prévention, c'est un maillon indispensable sur lequel repose le déploiement du système de prévention sans pour autant, qu'il soit décisionnaire. A ce jour, seules les formations RPS semblent être dispensées pour lui permettre de tenir son poste. Ce pôle est en sous-effectif (1 pilote par région), au regard des missions qui lui sont confiées. Différents chantiers sont mis en place par la direction pour renforcer la stratégie de prévention, mais doit envisager des mesures principalement au niveau primaire afin de lutter contre l'absentéisme, dégradation des rapports sociaux, ...

Les dispositifs mis en place par la direction comme les groupes ad hoc, sensibilisation RPS, séminaires, collectifs métiers questionnent sur la façon dont cela améliore les conditions de travail (ces groupes ont-ils un rôle consultatif ou sont-ils acteurs pour agir sur les conditions de travail ?) pas d'objectifs, pas d'indicateurs de suivi, quelles articulations entre ces groupes.

La fiche alerte est la plus utilisée par les équipes mais celle-ci ne reflète souvent qu'une vision individuelle qui ne permet pas de mesurer la portée globale d'un collectif.

Un nombre de signalement individuel et collectif en baisse en 2022.

L'approche actuelle dissociant le qualitatif, du quantitatif présente certains risques en termes de pilotage de la stratégie de prévention, sinon manque de compréhension approfondie, risque de négliger des problèmes importants, difficultés à élaborer des plans d'actions et défiance des salariés.

Une analyse RPS des DUERP avec des volets vides ou mal remplis met en lumière le manque de visibilité complexifiant la stratégie.

Les managers doivent être formés et soutenus pour remplir ce document.

Un bilan des actions issues des PAPRI Pact non réalisé au niveau national pouvant de nouveau complexifier le pilotage de la prévention ce qui peut provoquer une régression.

5. Poursuite de l'information en vue d'une consultation sur le projet de mise à jour de la Charte Informatique

Recueil d'avis prévu au CSEC de septembre.

La charte présentée en réunion est appelée à évoluer mais a pour fonction de poser un cadre, protéger l'entreprise et les employés. Le CSEC a fait appel à un avocat afin d'étudier cette charte en profondeur. La synthèse de l'étude va être soumise à la direction afin d'amender la charte avant une consultation prévue au CSEC de septembre.

Question CDFT : Dans cette charte, nous remarquons beaucoup de contraintes imposées aux utilisateurs salariés et peu ou pas imposées à l'AFPA.

Qu'en est-il des informations personnelles communiquées lors de l'envoi de CV du personnel à l'appui des réponses à appel d'offres ? Bien souvent le salarié n'est pas informé de la communication de son CV.

OC : Nous allons étudier la question, peut-être en utilisant des CV anonymisés.

De la même façon, lors de prestations réalisées en juste compensation, sur des fonds FSE par exemple, les fiches de paie des salariés sont transmises au service concerné sans que le salarié n'en soit informé. Les fiches de paie contiennent des données très personnelles notamment adresse et numéro de sécu.

OC : Nous devons rendre compte au client. Nous allons étudier la question.

6. Poursuite de l'information en vue d'une consultation sur le projet de mise à jour de la Procédure d'alerte interne

Recueil d'avis prévu au CSEC de septembre

Le CSEC a fait appel à un avocat afin d'étudier la procédure d'alerte en profondeur. La synthèse de l'étude va être soumise à la direction afin d'amender la charte avant une consultation prévue au CSEC de septembre.

7. Poursuite de l'information en vue d'une consultation sur les modifications du règlement intérieur

Ce document est de la responsabilité de la direction, seul le Recueil d'avis est prévu au CSEC de septembre

Pour la CFDT, certains articles nécessitent des amendements :

Pour les accidents de travail, nous demandons que soit rajouté "sur site **ou au domicile du salarié en télétravail**". Afin d'éviter toute confusion sur la définition de l'accident de travail, nous demandons un rappel de la définition de la CPAM. L'AFPA recevant des stagiaires mineurs, nous rappelons l'interdiction de fumer. En ce qui concerne les sanctions et en particulier les avertissements, la CFDT demande que l'entretien préalable soit maintenu et précisé dans le RI.

8. Présentation de la politique HSE de l'AFPA par le directeur sécurité environnement

Validée en 2022 et déployée à compter de septembre 2023. Il s'agit d'une démarche volontaire portée par toutes les strates. Une organisation et structuration de la sécurité harmonisée et homogénéisée permettra une formalisation des pratiques quotidiennes. L'enjeu est humain, managérial, juridique, économique, environnemental et de développement. Tout repose sur la démarche de la prévention des risques professionnels (de l'évaluation des risques professionnels, en passant par le DU et le PAPRI Pact).

CR CFDT AFPA/CSEC AFPA / 29 juin 2023

La prévention repose sur 5 piliers : Hygiène/santé, sécurité incendie, sûreté, environnement, gestion de crise et 3 niveaux d'instance (national, régional et local). Les procédures, fiches réflexe, fiches outil, fiches action seront prochainement disponibles sur Matcha pour l'ensemble des salariés. Pour faire évoluer cette politique, des indicateurs seront déterminés en fonction des programmes et axes de travail annuels ou pluri annuels, nationaux, régionaux ou locaux. Les axes de 2023 –2027 définis pour tous les centres seront la prévention des risques professionnels et le POMSE (plan d'organisation et de mise en sûreté d'un établissement).

9. Présentation du diagnostic réalisé par Plein Sens dans le cadre du chantier sur la charge de travail

Présentation sur la démarche et de la méthodologie, le partage des résultats actuels et les prochaines étapes. Les objectifs sont d'identifier la cause de nombreuses remontées sur les problématiques de charge de travail (Volume, effectifs, organisation quotidienne avec situations de débordement).

Les Enjeux : diagnostiquer, analyser et échanger sur le vécu de la surcharge de travail, élaborer des actions à l'aide d'outils organisationnels pour réguler la charge avec les managers en ayant identifié les causes.

10. Externalisation de la restauration : modèle économique et bilan, information sur la subvention d'équilibre et montant versé depuis la mise en place du marché, bilan de la bonne exécution du marché

Les différents marchés ont été passés pour un montant moyen annuel de 21.717M€.

En mars 2021 la situation cible était de -28.1 M€ sur l'année 2022 la cible était de -30.1 M€ ; Le bilan entre le 1er avril 2022 et le 31 mai 2023 est de -27.9 M€ soit un écart de 0.3 M€ entre la situation de référence et la vision à 12 mois, suite à une demande de compensation d'Eurest. (Initialement L'écart avant l'avenant lié à inflation était de 2.1 M€).

Le traitement de l'inflation dans le cadre du marché Afpa

Dans ce contexte d'hyperinflation sur les denrées alimentaires et au regard des mesures prises par les pouvoirs publics, EUREST a adressé une demande visant à couvrir la part imprévisible de ces hausses pour un montant estimé à 2 913 k€ pour la période allant d'avril 2022, date de début des contrats, à décembre 2023.

En application des textes et après analyse détaillée de l'évolution des charges du marché (achats réalisés et hausse des salaires effective) un montant de 1 794 k€ a été retenu au titre de ces impacts.

Pour les périodes suivantes, la formule annuelle de révision de prix du marché a été revue prenant en compte les indices : « Alimentation produits frais » « Alimentation autres produits alimentaires » « Salaire horaire des ouvriers de la restauration » afin de bien prendre en compte l'évolution des prix en remplacement d'un indice plus général portant sur l'évolution des prix des services de restauration collective sous contrat.

Suivi du développement des repas hors périmètre clients Afpa

De septembre à décembre 2022 (4 mois) :

6 281 repas pour un montant de 51 388 € HT avec une redevance perçue de 10 297 € (20 % du montant HT)

- Pour le premier trimestre 2023 :

7 146 repas pour un montant de 55 770 € HT avec une redevance perçue de 11 154 € (20 % du montant HT)

La 1ère année du marché a été consacrée au déploiement de la nouvelle offre et à l'accompagnement des équipes, dans un contexte difficile de tensions d'approvisionnement sur les denrées alimentaires.

Un plan d'action de démarchage des clients externes est prévu à la rentrée de septembre 2023.

Appui aux régions : support technique

Appui technique par le Responsable de projet restauration et la Responsable de Portefeuille

- Entre janvier et mai 2023, 15 visites sur site réalisées par le Responsable de projet restauration pour accompagner les RGS.
- Diffusion du « Book opérationnel des restaurants sous-traités gérés par Eurest » en mai 2023. C'est un guide opérationnel qui rappelle les engagements du contrat, et qui harmonise les pratiques par toutes les équipes de restaurants.

Déploiement de la loi AGEF :

- Impression à la demande des tickets caisses depuis avril 2023.
- Fin de la vaisselle à usage unique pour les consommations sur site dans les restaurants depuis juin 2023.

11. Présentation du plan de sobriété énergétique et perspectives 2023/2024

Point reporté à un CSEC ultérieur.

12. Présentation des missions de l'assistante sociale et du bilan d'activité 2022

Le rôle de l'assistante sociale est d'accompagner l'entreprise et les salariés. En 2020, 84 salariés ont été accompagnés, 152 en 2021 et 159 salariés en 2022 soit 52 salariés accompagnés avec un suivi régulier, 79 salariés avec un accompagnement ponctuel, 28 salariés sur des interventions complexes. Les sollicitations sont majoritairement téléphoniques avec des entretiens à distance pour 95%. 7% ont eu besoin d'une écoute psycho sociale, 25% pour des démarches et 68% pour des démarches et conseils avec une répartition de 53 % d'hommes et 47% de femmes.

Les domaines d'intervention :

- Handicap 5%,
- Famille 12%,
- Budget 26%,
- Logement 17%,
- Travail 17%,
- Santé/travail 23%.

En cas de nécessité, en lien avec l'assistante sociale, la Commission de secours statue sur les différentes situations anonymisées.

Des interventions sur site devraient être prévues sur 2023 par Mme Hernandez-Monsalve Jessica Andréa.

13. Présentation de la Signature pédagogique et d'accompagnement de l'AFPA

Présentation par Cécile Jahan, la directrice de la pédagogie et de l'accompagnement : le projet contribue à la transformation de l'Afpa à travers 3 ambitions majeures :

- Exprimer la spécificité de l'Afpa,
- Installer durablement une organisation apprenante,
- Développer une dynamique managériale d'intégration stratégique.

Les questions de la pédagogie et de l'accompagnement composent "Signé Afpa". Ces deux dimensions sont indissociables. Une première expérimentation a eu lieu en Bourgogne Franche Comté, en Bretagne, en Nouvelle CR CFDT AFPA/CSEC AFPA / 29 juin 2023

Aquitaine et avec les formateurs du Dispositif Itinérants. Une centaine d'actions ont été menées et une centaine de bonnes pratiques ont pu être capitalisées. La signature embarque 6 engagements :

1. Garantir un accueil inconditionnel pour tous
2. Offrir des parcours individualisés
3. Réussir l'intégration en formation
4. Promouvoir un apprentissage multimodal par l'expérience et par les pairs
5. Adapter le parcours
6. Fidéliser et maintenir le lien

Un référentiel de 3 bonnes pratiques par engagement va être rédigé et sera ensuite déployé sur tout le territoire à partir de septembre.

14. Organigramme détaillé des services centraux et missions de chaque service

Il n'existe pas d'organigramme à jour au niveau central.

15. Informations trimestrielles

Comptes à fin mars 2023 :

Le CA a fin mars s'établit à 174 M€, en ligne par rapport au budget mais à + 7 M€ vers 2022. Hors dispositif état il est de 122 M€ soit -3M€ vers budget et -1.5 vers 2022. Le retard s'explique par une baisse sur la POE et du plan de développement des compétences. L'amélioration sur les financeurs AAE de 1.1 M€ masque une baisse de 3 M€ sur les collectivités territoriales qui est plus que compensé par une hausse de + 4M€ sur Pole Emploi. Les financeurs EPIC sont en légère avance au niveau des dispositifs état, nous sommes en avance de + 3 M€ sur MNSP et Promo 16/18.

Fin mars 2023, les charges de personnel s'élèvent à 126 M€, en Dépassement de 3 M€ vs budget.

Ce dépassement est principalement lié à la masse salariale (+3.2 M€, qui s'explique par un dépassement de 308 CDD en moyenne sur la période) et à la Provision CP RTT CET (+3,1 M€), compensé en partie par l'économie sur les intérimaires (-1,3 M€).

L'écart par rapport à N-1 s'explique principalement par la hausse sur la masse salariale (+4,7 M€) que les baisses affichées sur les intérimaires (-1.7 ME) et la provision CP/CET/RTT (-1,3 M€) ne permettent pas de compenser.

A fin mars, les frais de fonctionnement s'élèvent à 84 M€ en avance au budget de 6 M€ essentiellement du fait de la sous-traitance de formation (3 M€ dont 1M€ d'impact du marché Parcours Emploi Santé et dans une moindre mesure de la MOPO (0,8 M€), de la restauration (0,7 M€) et des frais de déplacement (0,5 M€).

VS N-1 les frais de fonctionnement sont en progression de 13 M€. Cette augmentation est principalement imputable aux charges d'énergies (7 M€), à la sous-traitance de formation (2 ME, dont la moitié est liée au marché PES) et à la restauration (2,5 M€).