

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE CENTRAL du 18 novembre 2020

La délégation Force Ouvrière était composée de : Pascal CHABAS, Michael CORRIETTE, Patrick PEYREBESSE, Marc GANJOUEFF et Jean Pierre MENGEL

Excusé : Jean-Marc LEMEE

Représentante syndicale : Nathalie TONDOLO

Séance présidée par Philippe Le-BLON-BOITIER, DRH-DS, assisté de Florence MENU, présence de Stéphane DESAINTFUSCSIEN, Responsable de la DSI pour le point 3, Pascale d'ARTOIS (Directrice Générale), Vincent CRISTIA Responsable du plan 16-18 et Christophe SADOK Directeur de l'ingénierie pour le point 2.

La séance débute par un hommage à Mme Béatrice DAUDU décédée ce mois-ci, suivi d'une minute de silence.

Déclaration des élus :

Les élus du CSEC constatant qu'une nouvelle fois le CSEC et les CSEE sont maintenus la même semaine demandent à ce que cela ne se reproduise pas, tant leurs conditions de travail sont dégradées par la superposition des instances représentatives régionales et nationales. En conséquence, afin de garantir la qualité du travail due aux salariés, les élus vous demandent de déplacer le CSEC du 16 décembre ou de faire déplacer les CSEE et leurs préparatoires. Faute de quoi les élus refuseront de siéger au CSEC.

Modification dans l'ordre du jour : La direction a été informé d'une visite du centre de Stains (METIS) par le Haut-commissaire aux compétences afin de signer une convention sur la promo 16-18.

Ordre du jour :

- 1) Information-consultation sur les orientations stratégiques de l'UES AFPA (contrat d'Objectifs et de performance) : d'information.
 - a. Orientations de la politique de la formation et de développement des compétences.
 - b. Pédagogie et métiers.
- 2) Information-consultation sur le projet « promo16-18 » : 3ème réunion, recueil d'avis.
- 3) Information sur le schéma Directeur du Système d'Information (SDSI).

Pour Force Ouvrière :

Est-ce que l'accord sur le droit à la déconnexion est en vigueur à l'AFPA ?

Le DRH répond par l'affirmative.

Comment expliquer alors qu'après 18 h les boîtes mails soient submergées de courriel ?

Le DRH : Oui nous envoyons des documents tardivement, il n'y a pas d'obligation de prendre connaissance des documents. Je reconnais que nous devons progresser sur l'envoi pour qu'ils arrivent plus tôt.

Le DRH indique que ces problèmes ont été soulevés dans le cadre de la commission de suivi « droit à la déconnexion ».

Pour rappel : Nous n'avons pas signé l'accord « droit à la déconnexion », donc nous avons le droit de poser la question en CSE C !

Nous vous demandons de mettre une mention lors de l'envoi des mails en dehors des horaires légaux, comme indiqué dans l'accord signé par certaines organisations syndicales.

Le DRH s'y engage et reconnaît le dysfonctionnement.

1) Information-consultation Information-consultation sur les orientations stratégiques de l'UES AFPA (contrat d'Objectifs et de performance) : d'information.

Point reporté au prochain CSEC

- a. Orientations de la politique de la formation et de développement des compétences
- b. Pédagogie et métiers

Faute de temps le point est reporté au prochain CSEC

2) Information-consultation sur le projet « promo 16-18 » : 3ème réunion, recueil d'avis

Pour Force Ouvrière :

En préambule, nous rapportons l'information que le centre de Mulhouse va être fermé dès ce soir (et pour 7 jours). En effet les cas avérés de Covid-19 se multiplient.

Les Représentants de Proximité ont alerté la direction du site sur les 7 cas identifiés le 12 novembre. Il n'y a pas eu d'information auprès des salariés qui sont venus travailler alors que certains auraient pu être en télétravail.

La direction a été informée de cette fermeture.

Pour Force Ouvrière : (Questions)

Mission nationale de service public :

La délégation Force Ouvrière s'inquiète de ne pas avoir connaissance de l'opérationnalité des partenariats. Notre délégation craint que ce manque d'anticipation mette en difficulté les équipes pédagogiques qui seront dans l'obligation d'assumer cette charge de travail.

Les questions suivantes restent en suspens :

Quel sera le pourcentage d'intervention sur les ateliers décrits dans les différents scénarios pédagogiques qui seront animés par les partenaires extérieurs ?

Est-ce que tous les recrutements pour constituer les équipes pluridisciplinaires ont été effectués sur les centres concernés.

Financement :

Malgré la compétence du CSC C sur le volet économique, aucun prévisionnel financier ne nous a été présenté. Pourtant celui-ci est indispensable afin de mesurer l'équilibre entre les dépenses liées à la mise en œuvre du plan et le versement d'une compensation ou « coût complet » versée par l'état.

Questions Moyens et conditions de travail :

- Les horaires de travail ne semblent pas définis intégralement dans le programme du lundi au vendredi pour les jeunes ? (Socle commun individuel non déterminé) ?
- Nous émettons des craintes dans le bon déroulement du programme 16 -18 dans les recrutements et en des liens dans la liste de nos futurs partenaires.
- Comment pouvons-nous rendre un avis alors que l'organisation sur les différents centres ne nous a pas été communiquée.
- L'obligation avant l'entrée du programme « la promo » de fournir un document actualisé sur le règlement intérieur et un document sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des jeunes et des salariés ont-ils été réalisés et inscrits dans les différents PAP ?
- Est-ce que les personnes qui reçoivent les jeunes seront les mêmes que celles qui feront le suivi à distance dans les centres ?
- Quelles sont les choses qu'ils doivent produire, quel accompagnement, car on ne retrouve pas cette cohérence et cette présentation dans la phase 2. (AFPA gamme) ?

Pour Force Ouvrière : Questions (suite)

- Pour les salariés dans le cadre de la phase tampon, comment s'articulent les activités journalières à distance, les entrées et l'animation des ateliers en présentiel sur le centre ?
- Dans la phase tampon, chaque jeune doit accomplir au moins une action par jour, (scénario pédagogique page 21), et quelque chose aussi à présenter inscrit dans le document de présentation page 10. Quelles sont les interactions entre ses deux attendus ?
- Comment se réalise la transmission des informations entre les équipes pluridisciplinaires ? Sous quel format le lien se fait-il ?
Quel est le format du document de suivi individuel et celui du bilan individuel de parcours centre par centre ?
- Parcours 2ème semaine (visite entreprise) qui prend en charge les frais de transport des bus ?
- Sous quel format sera établi le cahier de transmission qui doit faire le lien entre le surveillant de nuit et l'ASE ?
- Qui fait quoi dans cette programmation ?
- Sur les fiches postes sur AFPA talents, une grande confusion est constatée entre Ambassadeur – Référent accueil, la fiche poste ambassadeur renvoie à la fiche référente accueil, comment se fait-il ?
- Les ASE, les équipes pédagogiques ont-elles effectuées leur formation dans leur nouveau cadre ?
- Au regard du scénario pédagogique global présenté, y a-t-il eu un plan d'équipement pour mesurer et quantifier les moyens nécessaires à la mise en œuvre centre par centre ?
- Pourquoi ne nous a-t-on pas présenter le livret pédagogique ?
- Nous n'avons pas la certitude que tous les partenaires ont été tous identifiés et concertés dans toutes les régions ? (Hébergement transport, entreprise, chantier d'insertion, etc...)

De nombreuses régions n'ont pas fait un point de situation en info consultation CSCCT et CSCE.

De plus les CSCCT, CSE n'ont certainement pas l'objet d'une information consultation dans les différentes régions.

Pour Force Ouvrière nous considérons que ce démarrage a été fait dans la précipitation et de plus dans un contexte sanitaire particulier.

Pour Force Ouvrière :

Déclaration au CSEC du 18 novembre 2020

Pour Force Ouvrière, nous estimons que nous ne sommes pas en mesure de donner un avis, ne serait-ce que par le fait que nous n'avons pas encore une vision claire de l'impact de l'organisation de cette nouvelle mission de service public sur les organisations internes actuelles pour nos missions traditionnelles.

Une fois de plus Force Ouvrière le rappelle, cette nouvelle mission peut être interprétée comme un signe de reconsidération de l'AFPA par ses Tutelles qui reconnaissent l'utilité de son agence de service public.

Bien que la promo 16-18 soit complètement différente de nos compétences et de notre périmètre habituel, les salariés de l'AFPA seront pleinement mobilisés pour réussir ce défi.

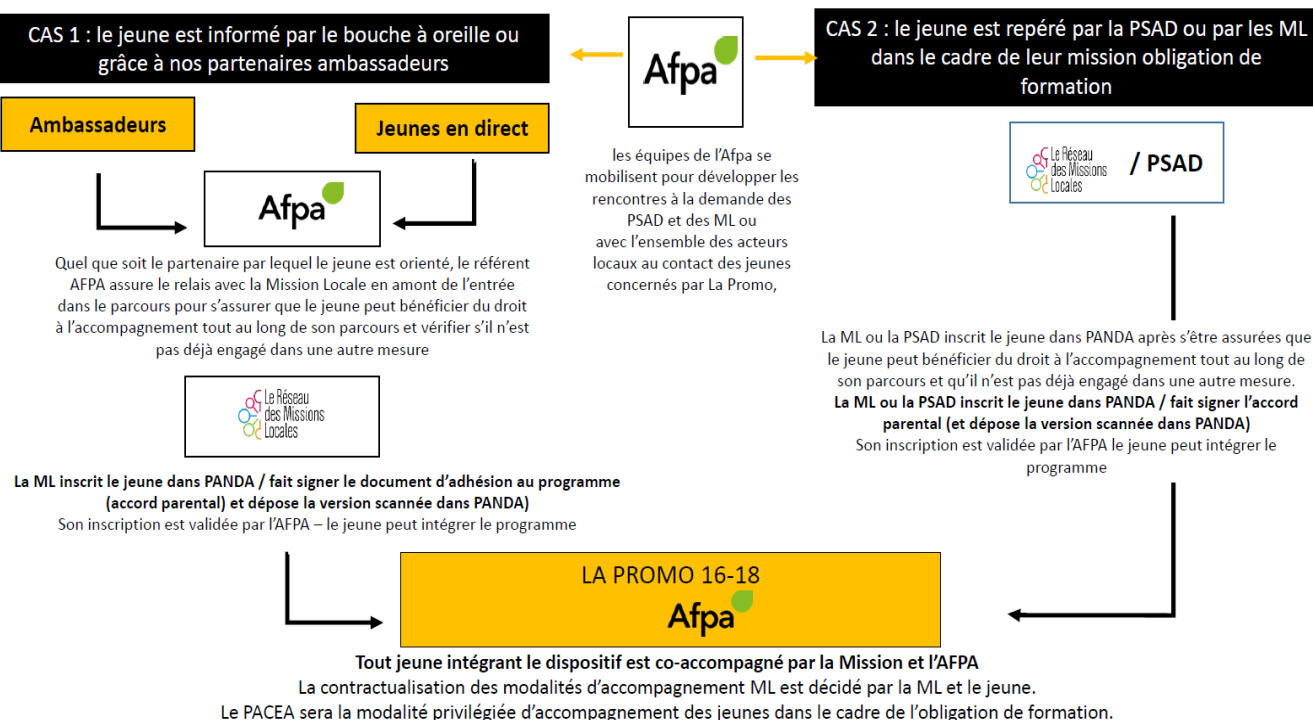
Notre délégation espère qu'en retour, l'état prendra enfin en compte la demande intersyndicale d'une augmentation de 70 euros pour tous les salariés.

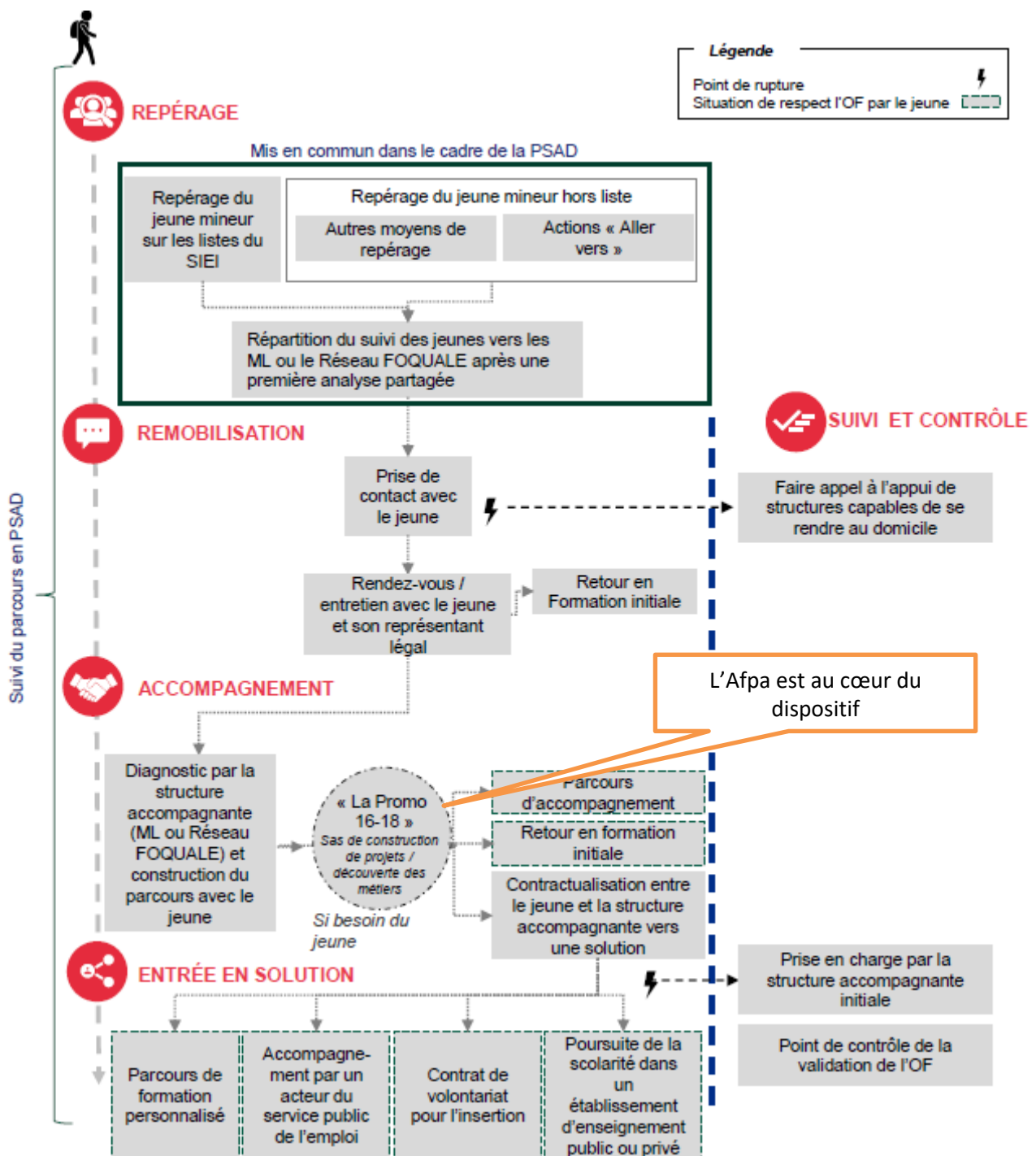
A ce jour, beaucoup trop d'informations nous manquent.

La délégation de Force Ouvrière vous a posé un certain nombre de questions qui démontrent que le projet n'est pas encore finalisé.

C'est pourquoi notre délégation vous demande de revenir vers les élus du CSE C avec tous les éléments nécessaires afin que nous puissions rendre un avis. Dans le cas contraire, **notre délégation s'abstiendra.**

Process d'information, d'orientation et d'inscription/prescription du jeune sur la Promo 16-18





La démarche est en construction et n'est pas totalement à la main de l'AFPA (partenaires et financeurs). Nous avançons pas à pas sur le sujet.

L'Afpa a été choisie pour sa compétence et son maillage territorial.

Les délais sont très courts pour répondre à une situation de détresse du pays liée à la Covid-19.

Modèle économique du projet (déjà mis en œuvre d'ailleurs Ndlr) : Nous serons financés à hauteur des frais engagés.

Partenaires extérieurs : en journée avec les acteurs AFPA en sous-traitance (Appels d'offres régionaux) de manière privilégiée.

Surveillance de nuit : prestation mobilisable et de bonne qualité.

Transport : Prise en charge par l'AFPA pour les sorties organisées ou pour le retour à domicile.

Animation en soirée et le WE : Ce sont des prestataires extérieurs qui seront mobilisés. Des structures en relais interviendront pour présenter aux jeunes les possibilités de sortie. L'option d'avoir recours à des associations est possible également (convention).

Hébergement et règlement intérieur : Ce dernier était déjà adapté à l'accueil des mineurs, il ne nécessite donc pas de modifications ou d'adaptations. Notre statut d'Etablissement recevant du Public est aussi lié avec la présence des mineurs (problématiques sur la sécurité incendie). Un investissement de l'ordre de 200K€ par site est prévu sur le volet sécurité.

Cartographie des sites concernés



Intervention de Christophe SADOK

Ingénierie : On a besoin de travailler sur un dispositif adaptable au cas par cas.

En phase avec l'ingénierie AFPA, le formateur reste le principal acteur.

Les ateliers sont liés à des intentions pédagogiques pour favoriser l'autonomie, la confiance en soi.

Territoire : La délocalisation des jeunes est possible pour ceux qui le souhaiteraient (contexte familial difficile). Une adaptation se fera dans chaque centre.

Certification : Rien n'est prévu

Certification via des badges : Badger des compétences, valoriser les compétences

Pour Force Ouvrière :

On donnera aux jeunes une image ou un bon point !

Objectif : Sortie positive ou dynamique (insertion)

Numérique : Simple initiation

Formation des formateurs et intervenants :

Logique d'amélioration continue avec retour d'expérience.

Pour les premiers groupes, les IF interviendront dans les centres en assistance.

Des formations complémentaires sur mesure seront possibles si besoin.

Les missions locales et leur réseau traiteront les problématiques de santé et psychologiques.

1400 jeunes d'ici la fin d'année doivent intégrer le dispositif. Une négociation avec l'état est en cours pour rattraper le retard pris lié à la crise sanitaire.

Interdiction de fumer (intervention de la DG) :

Règlementairement il n'y a pas de dérogation possible. Il faut donc interdire la consommation de tabac sur tout le centre.

On restera sur le l'information et de la prévention mais pas de sanctions prévues.

Recrutement sur le dispositif : 167 postes sont publiés sur le dispositif 16-18.

Pour Force Ouvrière :

Nous remercions Messieurs CRISTIA et SADOK pour leurs interventions. Cependant nous aurions voulu avoir ces échanges plutôt. Nous n'acceptons pas que vous nous accusiez de ne pas vouloir rendre un avis. Nous avons besoin d'avoir au préalable toutes les informations nécessaires pour pouvoir le faire !

Que signifie le terme de « Phase tampon » ?

Réponse de M. SADOK : Il s'agit des 2 semaines de délocalisation. Il faut le consentement des familles au préalable. C'est une phase de préparation (organisation) et éventuellement de désengagement (réflexion).

Pour Force Ouvrière :

Sur AFPA talent : le poste d'ambassadeur est renvoyé au poste de référent accueil. Pourquoi ?

Pascale d'ARTOIS (DG) : C'est exactement la même chose, même si le terme est différent.

Pour Force Ouvrière :

Nous faisons un retour d'informations émanant d'un centre accueillant les premières promos 16-18 : Globalement ça se passe bien.

Possibilité de faire la semaine 2 dans le centre au lieu de Châteauroux.

Programmation faite par le national sur la volumétrie.

Réponse : la Directrice Générale travail avec le régional et les DC. Le national pose les objectifs.

La programmation 2021 est en cours.

Des soucis de matériel sont remontés (papier, feutre etc...)

La Directrice Générale est inquiète de cette difficulté, mais pense être en capacité de la résoudre rapidement.

Pour Force Ouvrière :

Nous déplorons l'attitude de la direction qui va conduire à un avis négatif sur le « projet » de la promo 16-18 alors que celui-ci est très important pour l'AFPA. Nous resterons sur nos positions (comme la direction) ne serait-ce que sur le principe qu'aucune prévision du volet économique ne nous a été présenté (nous assurant de l'équilibre de la prestation), aucun plan d'équipement minimum n'est adossé au scénario pédagogique (afin d'éviter les difficultés matérielles rencontrées lors du lancement de prépa-compétence) et surtout le flou qui subsiste sur les partenariats conclus (ou non) et les recrutements et l'organisation des équipes !

Force Ouvrière ne se contente pas d'une présentation d'intentions comme l'a déclaré une certaine organisation syndicale catégorielle, laissant entendre que pour elle, il n'est pas nécessaire d'avoir les infos complètes légalement dues aux représentants élus du CSE C ! Surprenant !

3) Information sur le Schéma Directeur du Système d'Information (SDSI)

La DSI a entamé sa transformation en termes d'organisation, de pilotage et de gouvernance des projets SI :

Un nouveau mode d'organisation et de priorisation des projets


Un renouveau dans les méthodes de travail de la DSI et de l'Afpa

Une nouvelle organisation en cours de mise en oeuvre

Ces différentes évolutions ont permis d'aboutir sur une stratégie SI clarifiée et partagée, et d'une routine de pilotage au travers d'une feuille de route actualisée

2 projets majeurs :

1. ERP (Entreprise Ressource Planning ou Progiciel de Gestion Intégré Formation en français) : Permettre de gérer et suivre au quotidien l'ensemble des processus en intégrant l'ensemble de ses fonctions, dont la gestion des ressources humaines, la gestion comptable et financière, l'aide à la décision...

 ERP Formation	
Description	L'ERP intègre une gestion de bout en bout du suivi du processus de production et embarque les fonctionnalités de la phase de contractualisation jusqu'à l'évaluation. Il n'intervient pas sur le périmètre de METIS.
Objectifs / enjeux	<ul style="list-style-type: none">> Renforcer la cohérence globale du patrimoine applicatif aujourd'hui fragmenté> Urbaniser et intégrer davantage le SI en permettant la modularité entre les différents domaines, l'évolutivité et la pérennité des solutions prises> Faciliter la construction de l'offre de services et son évaluation> Dématérialiser les échanges et l'automatisation de certaines tâches récurrentes et/ou à faible valeur ajoutée> Programmer et planifier des prestations> Faciliter la gestion documentaire et l'administration centralisée des données et des habilitations> Faciliter les échanges, les démarches administratives et la communication interne> L'utilisation de progiciel sécurise la mise en conformité réglementaire (Réforme, RGPD,...)

2. Plateforme digitale front office : l'objectif est la simplification et gestion de bout en bout de la relation client

 Plateforme digitale front office	
Description	La mise en place d'une plateforme digitale front office permet de gérer de bout en bout la relation client : automatisation de la force de vente, gestion des devis, pilotage des actions Marketing et commerciales, etc. A l'Afpa, elle est pensée autour de 3 domaines: la refonte du portail internet existant, la mise en place d'un nouveau CRM et L'automatisation du marketing
Objectifs / enjeux	<ul style="list-style-type: none">> Renforcer le pilotage des actions commerciales et marketing, la connaissance client à 360° et être en capacité de gérer en omnicanal des parcours clients de bout en bout personnalisés / discontinus> Mettre en place des portails de services et d'espaces numériques de travail qui permettent aux clients et aux collaborateurs d'accéder à un ensemble de bouquet de service sur un espace dédié et personnalisé notamment pour optimiser la rentabilité des sessions> Faciliter la gestion des données clients et la valorisation de données à des fins analytiques> L'utilisation de progiciel sécurise la mise en conformité réglementaire notamment en ce qui concerne le RGPD

Déploiement à partir de fin 2021.

Impacts des nouveaux outils informatiques

Légende :

Des gains de productivité	Réduction de tâches sans valeur ajoutée (ex. : scans répétés, saisies multiples, ...)
	Recentrage des ressources administratives sur des missions à plus haute valeur ajoutée (relation clients & usagers) et meilleure optimisation des RH (moins recours aux CDD)
Des gains de chiffre d'affaires	Gains de trésorerie liés à des opérations de recouvrement/facturation facilitées et de nouveaux processus optimisés
	Gains de CA sur le marché individus grâce à la mise en place du nouveau portail
	Gains de CA grâce au suivi des parcours (liens entre la formation et l'accompagnement, suivi du stagiaire de bout en bout, ...)
Des réductions de coûts	Mutualisation des équipements facilitée
	Réduction des investissements SI liés aux évolutions des anciens applicatifs
	Facilitation de la mise en place de plateaux mobiles, optimisation des investissements pédagogiques

Pour Force Ouvrière :

Il nous paraît particulièrement important de réduire les tâches du type « scans » répétées, saisies multiples. Tout comme la réduction des tâches à faible valeur ajoutée.

Un point de vigilance néanmoins sur « la charge mentale » qui risque d'augmenter avec un risque accru d'épuisement (déjà très élevé aujourd'hui).

Demande de déclaration de la part de la secrétaire du CSEC.

Pour Force Ouvrière :

La secrétaire n'a pas à lire une déclaration, ce sont les représentants syndicaux ou les élus de la délégation concernée !

Force Ouvrière demande une suspension de séance.

Est acté que la secrétaire du CSEC puisse lire une déclaration, aux noms des élus, si toutes les Organisations Syndicales sont concernées sinon c'est aux Représentants Syndicaux de le faire.

La secrétaire du CSEC doit indiquer si elle fait sa déclaration aux noms des élus ou, en sa qualité d'élus. Elle peut le faire au nom de sa délégation dans la mesure où elle l'indique au préalable.

Concur : Projet réalisé très (trop) rapidement. La DSI s'est retrouvée prise de cours. La cheffe de projet, du fait du confinement, n'a pas pu piloter le projet. C'est d'ailleurs l'agence de voyages qui a principalement dysfonctionnée.

Pour Force Ouvrière :

Pour la direction, c'est toujours la faute des autres !

Coût globale de l'ensemble des projets : Plus de 9 M€ sur 3 ans et 3M€ (en moyenne) par an pour assurer le fonctionnement.

Pour Force Ouvrière :

Nous souhaitons que toutes les fonctionnalités soient testées avant de déployer les applicatifs.

Réponse de la DSI : Oui il y aura des tests

Comment vont se déployer les applicatifs sur le terrain ?

DSI : Les équipes sont en train de se constituer. Quid de la formation des collaborateurs en charge du déploiement ?

Plan formation salariés : Oui obligatoirement. Travail de co-construction avec les « opérationnels ». Sous réserve qu'ils soient non pas qu'écoutés mais pour une fois entendus (Ndlr).

La direction est sereine sur l'adhésion des collaborateurs à la transformation.

Plan d'investissement matériel info : Des PC portables pour tout le monde sont prévus (3000 pièces commandées), les outils ne sont pas particulièrement gourmands en ressources.

Nous souhaitons savoir si l'outil ERP formation sera le même que pour le Greta :

La DSI ne sait pas encore si ce sera le même ou pas (l'appel d'offre est en train d'être constitué). Il y aura probablement des passerelles avec les outils des autres OF ainsi qu'avec les institutionnels.

Les réseaux informatiques vont être extrêmement sollicités (cloud). Plus de réseau, plus rien !

Pour Force Ouvrière :

Ce dernier nous inquiète à double titre : Sécurité et fonctionnement

Nous relevons que le montant des licences d'ici 2027 va être d'environ 9 M€ d'euros. Sommes-nous en certain ?

Non, ce n'est qu'une projection (DSI).

En 2027, nous risquons d'être un client captif, sans pouvoir faire jouer la concurrence.

M. DESAINFUSCIEN affirme qu'aujourd'hui nous sommes encore plus dépendants avec les applicatifs en service à l'AFPA.

A suivre !

Fin de CSEC



Membres Titulaires et Suppléants Force Ouvrière au CSE C

Noms	Prénoms	Mandat	Régions
CHABAS	Pascal	Elu titulaire	Pays de Loire
LEMEE	Jean-Marc	Elu titulaire	Bretagne
MENGEL	Jean-Pierre	Elu titulaire	Grand est
PEYREBESSE	Patrick	Elu titulaire	HDF
BARCHASZ	Florence	Elue suppléante	Centre Val de Loire
CORRIETTE	Michael	Elu suppléant	Siège
GONTHIER	François	Elu suppléant	Nouvelle aquitaine
GANJOUEFF	Marc	Elu suppléant	PACA

Membres Titulaires Force Ouvrière aux commissions du CSE C

Commissions du CSE C	Titulaires
Commission Santé, Sécurité et conditions de travail centrale (CSSCTC)	Patrick PEYREBESSE Marc GANJOUEFF
Commission Economique	Jean-Marc LEMEE Michaël CORRIETTE
Commission Formation professionnelle et emploi	Françoise BOICHUT
Commission Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Françoise BOICHUT
Commission Logement, frais de santé et Prévoyance	Pascal CHABAS