

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE CENTRAL EXTRAORDINAIRE du 25 janvier 2022

La délégation Force Ouvrière était composée de : Pascal CHABAS, Michael CORRIETTE, Marc GANJOUEFF, Jean-Marc LEMEE, Patrick PEYREBESSE

Excusé(e)s : Jean-Pierre MENGEL, Nathalie TONDOLO

Représentant syndical : Bruno DIEPPEDALLE

Séance présidée par : par Philippe Le BLON BOITIER, DRH-DS, assisté de Florence MENU.

Etaient également présent(e)s : Pascale d'Artois, Directrice Générale, Guillaume RAUFFET, Directeur Général Délégué.

Ordre du jour :

1. Information-consultation sur les orientations stratégiques de l'UES Afpa :
 - 1.1 1ère réunion d'information
 - 1.2 Vote sur le recours à l'expertise tel que prévu à l'article L 2315-87 du code du travail
 - 1.3 Vote du choix de l'expert missionné dans le cadre de l'article L 2315-87 du code du travail, le cas échéant
2. Information-consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi 2020 : recueil d'avis
3. Information sur le bilan de la négociation annuelle obligatoire relative aux rémunérations
4. Compte-rendu de la CSSCTC des 1^{er} et 2 décembre 2021
5. Vote sur la désignation de membres de commission

1. Information-consultation sur les orientations stratégiques de l'UES Afpa :

1.1 1^{ère} réunion d'information

La directrice générale nous présente les orientations stratégiques avec le bilan 2021 et les perspectives pour 2022.

Les orientations stratégiques



Stabilité des orientations stratégiques

Les 5 axes stratégiques, validés par le conseil d'administration en 2018 et structurant notre Contrat d'Objectifs et de Performance 2020-2023, restent d'actualité en 2022 :

Adapter l'outil de production aux besoins de compétence d'aujourd'hui et de demain	Passer de l'offre à la solution pour les clients (territoires, entreprises & individus)	Transformation des centres en tiers lieux de la formation et de l'insertion sociale et professionnelle	Renouveler le contrat social	Viser la performance organisationnelle
Stratégie d'adaptation à la transformation de l'économie française impactée par les transitions technologique, numérique et écologique	Stratégie de réponse aux besoins et aux attentes de nos clients Stratégie territorialisée pour augmenter notre utilité et notre impact social	Stratégie d'ouverture et d'alliances concourant à la sécurisation des parcours professionnels et de vie	Stratégie de reconstruction paritaire des rapports sociaux et de reconstruction de la confiance	Stratégie d'optimisation et de pilotage opérationnel comme levier de performance

Perspectives 2022 :

- Revoir notre outil de production notamment en relation avec le SPSI et en continuant les sessions en projet.
- Appel à projet : réponse sur cinq projets majeurs dont la massification des AFEST (Action de Formation En Situation de Travail), former sur les métiers d'avenir (véhicule du futur, rénovation énergétique, etc...), mise en place de quatre incubateurs sur l'hydrogène plus deux en cours.
- Développement des plateaux mobiles comme par exemple le plateau soudage de Châtellerault démontable en 10 jours, nous travaillons avec une branche professionnelle qui va recruter fortement sur des plateaux mobiles.
- Développement de la marque Afpa avec la création de sous-marques.
- Travail sur les accueils dans les centres : mise en place du CRM MOCA pour gérer la relation avec le client particulier (BtoC), par la suite, développement du CRM pour gérer la relation avec les entreprises (Bot). Projet de plateforme Afpalib, fonctionnant sur le modèle de Doctolib permettant la prise de RDV à toute heure du jour et de la nuit sur le territoire national.
- A l'horizon 2024, mise en place d'un ERP (Entreprise Ressource Planning, progiciel de gestion intégré) afin de mieux maîtriser la production.
- Le déploiement de notre CFA permettant de faire plus d'actions de formation au moyen de l'apprentissage.
- Développement de l'IAE (Insertion par l'Activité Economique) à l'Afpa notamment par le fait d'en être un prescripteur.

Pour **Force Ouvrière**, ce point a été chronophage alors que cela reste une première présentation qui doit être étudiée par une commission permettant d'éclairer l'avis que devra rendre le CSEC par la suite. Pourtant, cette présentation a suscité beaucoup de questions permettant de poser les bases d'une première réflexion qui sera poursuivie dans le cadre de la commission avenir de l'Afpa et orientations stratégiques. Nous notons que la direction souhaite créer des « sous marques Afpa » sans nous donner d'explications sur ce sujet.

1.2 Vote sur le recours à l'expertise tel que prévu à l'article L 2315-87 du code du travail

Le recours à l'expertise est voté à l'unanimité des élus du CSEC.

1.3 Vote du choix de l'expert missionné dans le cadre de l'article L 2315-87 du code du travail, le cas échéant

Le cabinet retenu est le cabinet SECAFI avec 18 votes « Pour » et 10 « Abstentions ».

2. Information-consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi 2020 : recueil d'avis

Lecture de la déclaration préalable **Force Ouvrière** :

Déclaration Force Ouvrière sur le Bilan social 2020 lors du CSEC du 25 janvier 2022

L'emploi :

Concernant la politique sociale de l'Afpa en 2020, notre délégation constate comme pour les années précédentes, la baisse des effectifs ETP CDI qui se poursuit de façon significative.

Nous étions 6218 CDI en septembre 2018 et 5825 CDI en septembre 2021, soit 363 salariés de moins.

L'utilisation de l'intérim reste importante. De plus, la durée moyenne des contrats en intérim est passée d'un peu plus de 15 jours en 2019 à plus de 21 jours en 2020.

La part des CDD a progressé de 17.5 % à 22.8 % depuis 2018.

Pour **Force Ouvrière**, cette précarité est inacceptable et appelle à une déprécarisation des salariés comme l'accord signé avec la Direction l'exige.

Le recours aux entreprises extérieures a également progressé passant de 1305 employés en 2018 à 1442 employés en 2020 soit plus de 137 personnes supplémentaires.

Concernant la tranche d'âge des salariés de 50 ans à 62.5 ans, celle-ci est très représentative de l'effectif physique.

Face à ces constats **Force Ouvrière** vous rappelle sa déclaration du CSE C du mois de décembre 2021.

Pour **Force Ouvrière**, il est urgent que la direction mette enfin en place des mesures négociées d'accompagnement en faveur des salariés dans le cadre d'un départ anticipé à la retraite (retraite progressive, temps partiel, tutorat...).

Ces différents dispositifs permettraient de prendre en compte les préconisations du rapport de l'expert concernant l'enjeu en matière de gestion des âges pour succession et transmission des savoirs.

De plus, **Force Ouvrière** maintient sa revendication d'une revalorisation significative de l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié.

L'ensemble de ces mesures permettrait d'inverser la courbe de la pyramide des âges, ainsi qu'un véritable processus d'embauche CDI et d'intégration de ces nouveaux jeunes salariés.

Licenciement :

Pour **Force Ouvrière**, les licenciements pour inaptitude médicale sont toujours trop présents, ils ont concerné 48 salariés en 2021.

L'AFPA ne recherche pas de solution pour les salariés inaptes à leur poste de travail, ce qui est pourtant prévu à l'AFPA dans l'accord de 1996, article 79 pour les salariés en inaptitude médicale de première catégorie. De plus, il est difficile de ne pas faire la relation entre l'augmentation du nombre de licenciement pour inaptitude médicale et la dégradation des conditions de travail.

Promotions :

Notre délégation constate qu'entre 2019 et 2021, il n'y a eu que 1008 promotions.

C'est bien dommage d'avoir attendu un plan de réorganisation pour que la direction constate que les salariés de l'AFPA ont des compétences, compétences qui devraient être reconnues par le biais de promotions.

Nous espérons que la direction se dirigera vers une trajectoire plus ambitieuse afin que tous les salariés puissent récolter le fruit de leur travail sans pour autant être obligés de passer par un nouveau plan de réorganisation.

Dépenses de formation :

Nous constatons une très forte baisse des dépenses de formation, entre 2018 et 2020, 29 % de budget en moins, pour l'année 2020 ce que la crise sanitaire ne peut expliquer à elle seule.

À la vue de l'évolution des effectifs entre 2019 et 2020, on aurait dû avoir un effort accru de formation d'intégration sur les nouveaux entrants.

La situation générée par la crise COVID a favorisé les formations à distance. Cependant, nous constatons que le nombre de jours de formation a fortement baissé, -13 % soit 2125 jours de formation en moins par rapport à 2019 et comparé à 2018, -36 % soit 7989 jours de formation.

Pour Force Ouvrière, l'AFPA doit établir et mettre en œuvre un plan de formation qui lui permettra de revenir à une situation normale afin de remplir ses obligations en termes de maintien des compétences, d'intégration des nouveaux arrivants et d'évolution professionnelle tout au long de la carrière des salariés.

Conditions de travail :

Absentéisme :

Pour **Force Ouvrière**, l'année 2020, en regard des résultats liés à l'absentéisme, ne peut pas être représentative si l'on tient compte des mesures relatives aux multiples confinements. Pour rappel, la grande majorité des salariés étaient en télétravail, ou en congés payés, ou en RTT obligatoires imposés par la direction.

De ce fait, les résultats sont biaisés car nombreux sont les salariés qui, même malades, ont continué à travailler. La direction reconnaît par ailleurs que cette année n'est pas une année de référence, lorsqu'il s'agit de justifier le mauvais résultat de l'EBE. Par contre, elle n'hésite pas de se satisfaire des chiffres de l'absentéisme, soi-disant en amélioration, ce qui pour **Force Ouvrière** relève de la politique de l'autruche.

C'est pourquoi, en ce qui concerne l'absentéisme et les conditions de travail, Force Ouvrière attend de l' Afpa qu'elle mette en œuvre et respecte l'accord RPS.

Pour **Force Ouvrière**, 2020 ne fut pas une année normale, 2021 sera du même tonneau, et que dire de 2022 qui commence par du télétravail contraint.

Espérons que nous pourrons sabrer le champagne par des résultats plus encourageants en fin d'année, en commençant par améliorer les conditions de travail des salariés et en proposant une NAO digne de ce nom.

Lecture de la motion du CSEC :

Avis du CSEC concernant la politique sociale

Le CSEC, après examen des informations transmises dans le cadre de l'information consultation sur la politique sociale de l'entreprise, relève les faits marquants suivants :

Concernant l'évolution des effectifs :

- Malgré le PSE, l'effectif interne s'est redressé depuis 2019 et a même progressé de 2% sur les 9 premiers mois de 2021, pour atteindre 7548 salariés (CDD et CDI), soit 148 de plus qu'à fin 2018.
- Alors que la direction s'était engagée conventionnellement sur la déprécarisation, en embauchant en CDI certains salariés précaires, les élus constatent une précarisation de plus en plus forte de l'emploi :
 - La croissance de l'emploi repose exclusivement sur le recours aux CDD, leur part dans l'effectif total ayant progressé depuis 2018, passant de 17,5 % à 22,8 %,
 - On note par ailleurs un recours plus important aux travailleurs appartenant à une entreprise extérieure sur la période, vacataires et auto-entrepreneurs dont le nombre n'est pas quantifié,

- Ce fort recours aux CDD semble répondre à un niveau d'activité élevé : 57% étaient justifiés par la direction par le motif « ATA : accroissement temporaire d'activité » en 2020 alors même que 300 postes CDI restent à pourvoir fin 2021 selon la direction,
- Ce sont les catégories professionnelles Formation et Accompagnement qui font le plus appel aux CDD.
- Le PSE a suscité de nombreux mouvements, vers l'externe mais aussi en interne :
 - Les départs enregistrés au cours des 2 dernières années sont majoritairement liés au PSE,
 - 27 % des salariés présents en CDI depuis fin 2019 ont connu un changement de poste, le plus souvent en lien avec le PSE,
 - En parallèle, 20 % de l'effectif a connu une progression de sa classification, mais en grande partie en raison des changements de poste pour devenir assistants de formation suite au projet de réorganisation.
- Cependant, les différents mouvements de personnel n'ont pas eu d'impact sur la part des salariés en 3^{ème} partie de carrière qui ne fléchit pas. Cela pose la question du renouvellement des générations, et plus largement des moyens pour maintenir ces salariés dans les meilleures conditions de travail et d'emploi et pour éviter l'usure professionnelle.
- Les élus notent donc que les effectifs pourraient être plus élevés, que des postes en nombre restent ouverts, malgré les possibilités de convertir des CDD en CDI et les engagements pris. Les élus s'interrogent sur la contradiction entre ces possibilités d'une part et les gels de poste liés à des changements d'organisation et les difficultés de recrutement auxquelles l'AFPA fait face dans certains cas et leurs causes en matière d'attractivité, notamment au niveau de la rémunération et des conditions de travail, d'autre part.
- Les élus s'inquiètent des risques engendrés par ce recours massif aux précaires pour son activité et la qualité de celle-ci, pointés par le médiateur dans son rapport.

Concernant la politique de formation :

- Les dépenses affectées à la formation professionnelle sont en constante diminution entre 2018 et 2020. Alors que l'effectif total restait stable et que l'effectif CDI diminuait de 5 %,
 - Le budget global a diminué de 29 %.
 - L'effort en pourcentage de la masse salariale diminue de 2 points.
 - Les montants consacrés à la formation initiale et aux formations internes diminuent de moitié ; ceux consacrés aux formations externes baissent de plus d'un tiers.

Si la crise sanitaire et les périodes de confinement et de télétravail ont pu avoir un effet mécanique sur la politique de formation, elles ne permettent pas d'expliquer l'intégralité des effets observés (baisse du nombre de bénéficiaires, des durées de formation et de la durée par bénéficiaire), alors même que 27% des salariés changeaient de poste et voyaient leur périmètre de responsabilité élargi suite au PSE.

- Les élus s'alarment du niveau d'absentéisme aux formations annoncées par la direction.
- Enfin, ils regrettent le manque de détails des éléments de suivi qui leur sont proposés :

- Absence de prévisions dans le **plan de formation** qui ne permet pas d'évaluer le **taux de réalisation** des actions prévues et l'adéquation du réalisé avec les prévisions (populations identifiées, nombre et durée des actions, budget...),
- Dans le **bilan de formation** : modalités de dispense, profil des salariés formés, lien avec les enjeux identifiés dans le cadre de l'observatoire, et avec les objectifs des orientations stratégiques, profil et besoins des salariés qui n'auraient pas bénéficié d'entretiens professionnels et/ou d'actions de formation au cours des 3 dernières années, actions correctrices prévues...
- Les élus notent que de nombreux dispositifs sont envisagés en matière de transfert des compétences dans le cadre de la GEPP, mais alertent la direction sur la faiblesse des recrutements auxquels ces dispositifs pourraient s'adresser et sur l'absence de suivi quant à leur déploiement.

Concernant les conditions de travail :

- Les élus constatent que la direction a posé les prémisses d'une prévention des risques professionnels, via la mise en œuvre parcellaire des DUERP et des PAPE, élaborés sur une base commune à tous les établissements, ainsi que d'un accord sur la qualité du travail et les RPS.
- Cependant les documents de prévention ne sont pas disponibles pour l'ensemble des établissements et présentent des marges d'amélioration :
 - Pour les DUERP : outre des améliorations liées à la saisie, les principaux axes de travail résident dans la diffusion des politiques HSSE qui restent insuffisamment communiquées et discutées, dans la prise en compte des risques liés à la charge de travail et dans l'évaluation des risques psycho-sociaux.
 - Pour les PAPE : un travail d'appropriation et d'homogénéisation des modes de saisie est souhaitable.
 - De manière générale, les élus constatent une grande hétérogénéité dans la manière dont les documents sont renseignés et utilisés dans les différents centres et une décorrélation entre les DUERP et les PAPE, mais aussi entre ces documents et la réalité du terrain.
- Les élus déplorent l'absence de mesure de la charge de travail en général et de quantification des transferts de charge liés au PSE, en contradiction avec les engagements pris par la direction dans le cadre du PSE, notamment les mesures de prévention des risques.
- Les élus constatent que l'absentéisme reste à un niveau élevé à l'Afpa.
- Ils alertent sur les éléments pointés dans le cadre de l'enquête qualitative menée auprès des assistants de formation, des RGS et des Conseillers en transition :
 - Un renforcement du sentiment de désorganisation au niveau des salariés au regard des transformations engendrées par le PSE de 2018.
 - Une charge de travail non étudiée en amont ce qui favorise l'apparition d'un déséquilibre entre les ressources nécessaires et la réalité.
 - Les impacts par effets dominos ne semblent pas avoir été étudiés en amont du déploiement.
 - Une communication globale et imprécise qui n'a pas permis aux salariés d'appréhender les changements de métier et d'organisation.

- Une dimension humaine faiblement prise en compte.
- Une nouvelle organisation du travail qui chamboule les identités professionnelles laissant chacun dans un flou des périmètres et des rôles.
- Un accompagnement à la prise de poste fortement déficitaire.
- Le plan de formation des assistants de formation a été mal géré, ce qui a pénalisé les salariés concernés dans leur évolution.
- Un sentiment d'insécurité lié au manque de visibilité sur les transformations métiers.
- Un manque de reconnaissance tant financière que symbolique.

Les élus émettent les vœux et demandes suivantes :

- Que la direction tienne ses engagements pris notamment dans l'accord de séquençement article 3.6, en matière de moindre recours aux emplois précaires.
- Que la direction tire les enseignements des conclusions du rapport du médiateur en arrêtant le recours aux emplois précaires et en particulier en formation.
- Qu'un effort particulier soit fait en termes de formations, notamment celles concernant le volet du maintien des compétences des formateurs sur leur métier d'origine (technique métier et non andragogie). Ce point devrait être systématiquement abordé lors des entretiens professionnels.
- Que les emplois vacants soient pourvus rapidement en CDI.
- Que la négociation sur la GEPP intègre des mesures et des moyens visant à prendre en compte les nécessités de la transition démographique qui doit être anticipée.
- Que soient mis en place des indicateurs fiables permettant d'évaluer les causes de l'absentéisme.
- Que la situation de risques psychosociaux remontée dans le cadre de l'expertise amène l'ouverture d'un chantier d'amélioration des conditions de travail, et notamment :
 - Une évaluation et régulation de la charge de travail,
 - Une attention particulière à l'amélioration des rapports sociaux,
 - Un accompagnement et une formation des managers,
 - Une attention spécifique pour les salariés dont la situation a subi des changements non concertés, amenant un sentiment de perte d'autonomie et d'exigences accrues, afin d'éviter le sentiment de « qualité empêchée »,
 - Un travail autour de la notion de reconnaissance et d'équilibre entre effort et récompense, notamment par une politique salariale collective,
 - Une politique d'égalité salariale entre les femmes et les hommes décorrélée de la situation économique et financière,
 - Une réflexion autour de la qualité du travail et de sa perception par les salariés et les modifications de l'organisation du travail qui permettrait de les améliorer,
 - Des actions visant à permettre aux salariés de sortir du sentiment d'insécurité amplifié par les difficultés de mise en œuvre de l'organisation actuelle,
 - La mise en œuvre d'actions effectives en matière de prévention des risques psycho-sociaux et notamment de la prévention primaire.

- Que les DUERP et PAPRPACT et leur traitement fassent l'objet d'une harmonisation nationale, qu'ils soient chiffrés et que soient prises en compte les préconisations de l'expert à ce sujet (page 61 du rapport).
- Que soient fournis au CSEC des indicateurs de suivi adaptés à l'évolution de la politique de formation :
 - o Indicateurs détaillés par modalité de formation sur les coûts, les bénéficiaires de la formation et leur profil ainsi que les grandes thématiques (compétences métier, compétences techniques, formations obligatoires...) et un suivi plus clair de la formation à distance ou mixte ;
 - o Indicateurs permettant le suivi de la formation par direction/catégorie professionnelle et celui des actions spécifiques aux évolutions professionnelles résultant du PSE ;
 - o Indicateurs dédiés au suivi des actions assimilables à la FEST pour les bénéficiaires comme le tutorat par exemple.

Cette résolution vaut avis et vœux du CSEC sur la politique sociale de l'entreprise. Le CSEC rappelle à la direction qu'elle doit répondre à ses avis et vœux, en motivant un éventuel refus de ses propositions. Le CSEC fera connaître aux salariés les propositions qu'il a faites, ainsi que les réponses apportées par la direction.

Une copie de cette résolution est adressée à l'Inspection du Travail et aux membres du Conseil d'Administration.

MISE AU VOTE
POUR / CONTRE / ABS

Motion votée par 27 avis favorables.

3. Information sur le bilan de la négociation annuelle obligatoire relative aux rémunérations

Présentation du bilan de la NAO 2021 par le DRH national :

Tollé général des délégations syndicales quand elles ont découvert, aux vues du document de la direction, que des augmentations individuelles et des primes avaient été versées en dehors des termes de l'accord. Et tollé encore plus grand quand le DRH national a voulu rejeter la faute sur les organisations syndicales en prétextant une mauvaise compréhension de ses propos lors des différentes réunions. De plus, le DRH national a indiqué pour se justifier que c'était à la demande des négociateurs qu'il n'avait pas écrit ces augmentations et primes dans l'accord NAO 2021. Les organisations syndicales pourraient-elles y voir une tentative de détournement du budget NAO vers d'autres éléments « non listés » dans l'accord ?

Répartition des mesures individuelles par régions et siège

REGION	Total salariés CDI CDD au 31/12/21	Total AG	Total AI	Total Réajustement	Total Promo	Total Primes	Total égalité F/H	% Salariés bénéficiaires hors AG
AUVERGNE RHONES-ALPES	574	242	17	16	7	23	16	13,8%
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	329	170	18	7	9	25	7	20,1%
BRETAGNE	439	249	22	12	9	17	11	16,2%
CENTRE VAL DE LOIRE	284	99	14	10	5	10	10	17,3%
CORSE	110	57	4	4	2	3	5	16,4%
GRAND EST	822	399	45	20	12	46	19	17,3%
HAUTS DE FRANCE	669	337	24	21	13	20	18	14,3%
ILE DE FRANCE	579	280	26	16	9	28	15	16,2%
NORMANDIE	411	222	33	13	12	26	12	23,4%
NOUVELLE AQUITAINE	739	332	94	26	8	28	18	23,5%
OCCITANIE	622	332	20	16	12	24	15	14,0%
P.A.C.A.	481	220	15	15	7	25	13	15,6%
PAYS DE LOIRE	331	165	13	11	4	13	8	14,8%
SID	1043	675	57	31	23	81	30	21,3%
TOTAL	7.433	3.779	402	218	132	369	197	17,7%

Force Ouvrière s'étonne de découvrir des augmentations individuelles et des primes individuelles dans le document fourni par la direction. Pourtant, le budget de 4M€ négocié et validé par un accord majoritaire semble bien avoir été dépensé. Cependant, les enveloppes dédiées aux ajustements salariaux et promotions individuelles n'ont-elles, pas été dépensées en totalité, loin s'en faut. Qu'est devenu cet argent ? De plus, Force Ouvrière a découvert qu'une augmentation individuelle et des primes pour les classes 15 et au-dessus ont bien été versées. La direction avait pourtant confirmé par écrit (Courriel du 4 novembre 2021) qu'elle « n'a arrêté aucune disposition relative à l'évolution de la rémunération des cadres supérieurs et les cadres dirigeant pour l'année 2021 ». Dans le cas contraire, ces éléments auraient dû être présentés à titre d'information lors de la négociation tout en restant en dehors des moyens négociés, en vertu de l'article 18 de l'accord de 96.

Des augmentations individuelles, des primes versées, des mesures salariales pour les cadres supérieurs et les cadres dirigeants, tout cela prouve l'omission voire la déloyauté dans laquelle s'est engagée la direction au cours de ces négociations.

4. Compte-rendu de la CSSCTC des 1^{er} et 2 décembre 2021

Ce point est reporté lors du prochain CSEC.

5. Vote sur la désignation de membres de commission

Les nouveaux membres ont été élu à l'unanimité des élus présents.