

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE CENTRAL des 28 et 29 juin 2023

La délégation Force Ouvrière était composée de : Pascal CHABAS, Michaël CORRIETTE, Marc GANJOUEFF, Patrick PEYREBESSE,

Représentante syndicale : Nathalie TONDOLO

Séance présidée par : Olivier CAGNAC (directeur national des ressources humaines)

Ordre du jour :

1. Information du président
2. Approbation des PV des CSEC des 12 et 13/04/2023.
3. Désignation des membres des commissions.
4. Information-consultation sur la politique sociale 2021 et 2022 :
 - Présentation du rapport de l'expert.
5. Poursuite de l'information-consultation en vue d'une consultation sur le projet de mise à jour de la Charte informatique.
6. Poursuite de l'information - consultation sur le projet de mise à jour de la procédure d'alerte interne.
7. Poursuite de l'information en vue d'une consultation sur les modifications du règlement intérieur.
8. Présentation de la politique HSSE de l'AFPA.
9. Présentation du diagnostic réalisé par le cabinet plein sens dans le cadre sur la charge de travail.
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.
11. Présentation du plan de sobriété énergétique et perspective 2023.
12. Présentation des missions de l'assistante sociale et du bilan d'activité 2022.
13. Présentation de la Signature pédagogique et d'accompagnement de l'AFPA.
14. Organigramme détaillé des services centraux et missions de chaque service.
15. Informations trimestrielles.

Point 1 - Information du président

Le DNRH indique qu'il n'a pas d'information à donner aux membres du CSEC. Il indique cependant, que Monsieur Roger MOREAU interviendra le 29 juin 2023.

Finalement, il trouve tout de même une information à transmettre suite à la demande d'une délégation.

P. d'ARTOIS, Directrice Générale : Suite à l'évolution des comptes, elle souhaite générer des économies. Dans ce cadre il a été décidé de limiter les frais de déplacements. Un séminaire qui devait se dérouler en présentiel se tiendra en distanciel.

Il a été demandé à toutes les régions de fournir des efforts. Les déplacements ne sont pas interdits mais ils seront actés au cas par cas.

Si le présentiel permet une valeur ajoutée, il sera accepté.

Pour **Force Ouvrière**, il faudrait que tous les salariés de l'AFPA contribuent à ces demandes d'effort, du national au régional.

De plus, certains managers refusent les déplacements des DSR, nous demandons au DNRH de faire le nécessaire auprès des DRHR car ces façons de fonctionner relèvent du délit d'entrave syndicale.

Une délégation demande si « les bruits qui courent » concernant l'externalisation de la paie sont réels.

Le DNRH indique que concernant ce point, les décisions ne sont pas arrêtées. Une chose est certaine, le périmètre sera revu.

DNRH : l'audit certification QUALIOPI : nous avons une bonne nouvelle, la certification est sur le point d'être renouvelée. Il y a des retours très positifs.

Une bonne progression dans la démarche qualité, le siège ainsi que 3 régions ont été audités.

Point 2 - Approbation des PV des CSEC des 12 et 13/04 /2023

Pour **Force Ouvrière**, nous nous demandons quelle est la version du PV qui doit être approuvée ? C'est très gênant de nous demander d'approuver un PV sans connaître les modifications apportées par la direction. Nous demandons le report de ce point au prochain CSEC.

Ce point sera reporté au CSEC de septembre 2023.

Point 3 - Désignation des membres des commissions

Pour **Force Ouvrière**, un changement pour la commission de gestion des fonds de secours des ASC : Marie Ange ANTONINI remplacera Bruno DIEPPEDALLE.

Approuvé à l'unanimité par les votants.

Point 4 - Information-consultation sur la politique sociale 2021 et 2022 : Présentation du rapport de l'expert

Ce point est présenté par le cabinet d'expertise SEXTANT.

Ils indiquent que les échanges avec la direction ont été longs. Cependant, concernant le point sur la rémunération, les experts ont été renvoyés vers différents interlocuteurs.

Cette expertise fait ressortir les points suivants :

Effectifs CDI CDD :

Il y a un recul des CDI 5477 en 2022 pour 5748 en 2021. Encore une baisse de 271 CDI.

Information **Force Ouvrière** : la direction a annoncé que dans le cadre de la transformation, les ETPT devraient baisser pour atteindre 5548. Si nous tenons compte de ces informations, en 2022, nous avons fonctionné avec 71 ETPT de moins que les prévisions. Le DNRH aurait-il une prime si les effectifs sont en dessous des prévisions ?

Cette baisse est plus importante dans certaines régions :

- Auvergne Rhône alpes -16%.
- Centre Val de loire-15%.
- HDF -12%.
- Pays de la Loire -19%.
- Itinérant et siège -8%.
- Ile de France -8%.

La diminution des effectifs est significative sur le personnel d'appui administratif, gestion et logistique. Mais également sur l'orientation qui explique que cette baisse pourrait s'expliquer par les changements d'emplois. Pire, cette baisse est constatée sur la ligne développement (moins 43,8 %).

Force Ouvrière fait remarquer à la direction que ce constat est navrant et que nous ne sommes pas étonnés que les salariés de ces différents services soient en surcharge d'activité. Il faut très vite modifier les lignes pour que les services fonctionnent dans des conditions de travail qui ne soient plus détériorées. Comment développer l'AFPA avec moins de salariés sur la ligne développement ???

Pour **Force Ouvrière**, une analyse sur la baisse significative dans ces régions est indispensable. Les experts n'ayant pas été en mesure de nous l'expliquer, nous nous sommes retournés vers le DNRH, qui a dû finalement quitter la séance vers 10h00. Il n'a pas pris la peine d'entendre toutes les questions des membres du CSEC.

Pour **Force Ouvrière**, il n'est pas acceptable que nos questions restent sans aucune réponse. Nous demandons qu'un CSEC soit dédié à ce sujet et nous ne poserons pas nos questions si le DNRH n'est pas présent pour y répondre.

La baisse des effectifs en CDI est compensée par l'augmentation, des CDD. En 2022 :

1755 salariés sont dans cette situation (plus 48 %). Dont 62 % sont des formateurs. Plus 48 % des CDD, le sont pour accroissement temporaire d'activité, principalement sur des emplois de formateurs ou de conseiller transition.

Le DNRH indique que cet effet est certainement en cohérence avec PROMO 16-18 et prépa compétences.

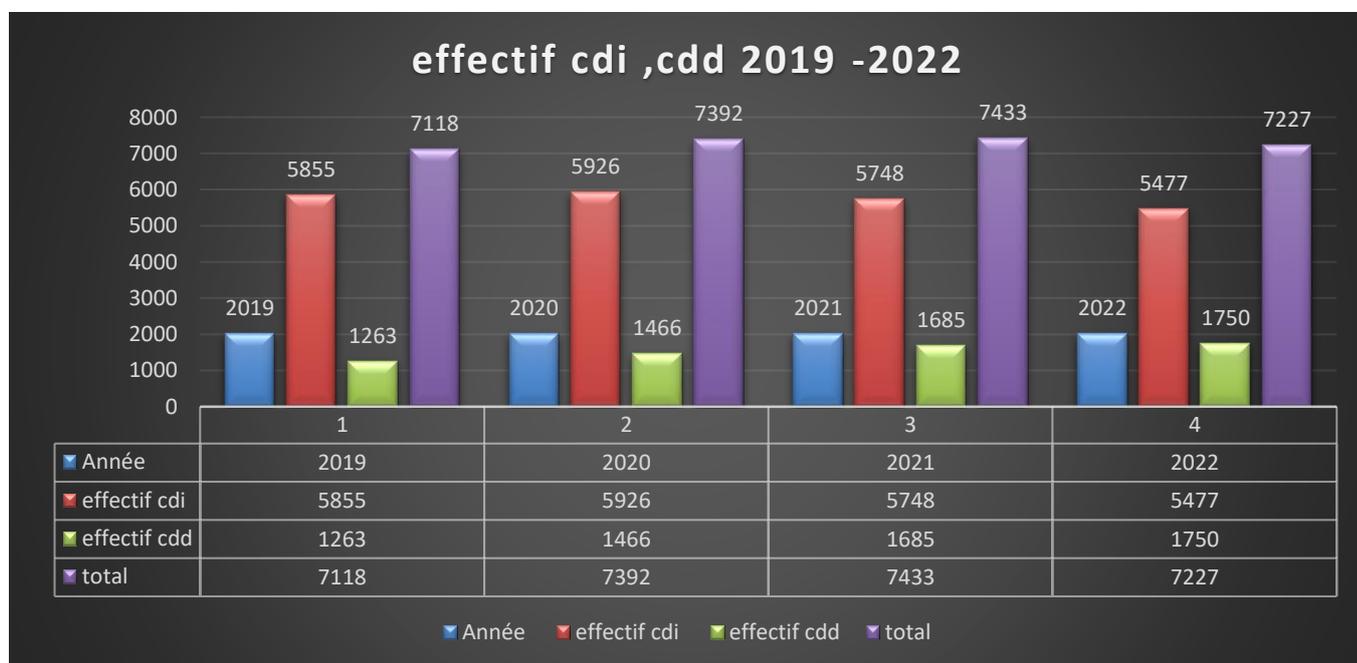
Pour **Force Ouvrière**, la direction doit mettre en place le plan de cédésiation qu'elle a promis. Le rapport du médiateur fait ressortir que les stagiaires sont mécontents de cette situation et ce, depuis de nombreuses années.

Concernant les CDD, Force Ouvrière demande qu'une analyse soit faite par région. Entre 2019 et 2022, le recours à l'intérim a connu une augmentation de 120 %.

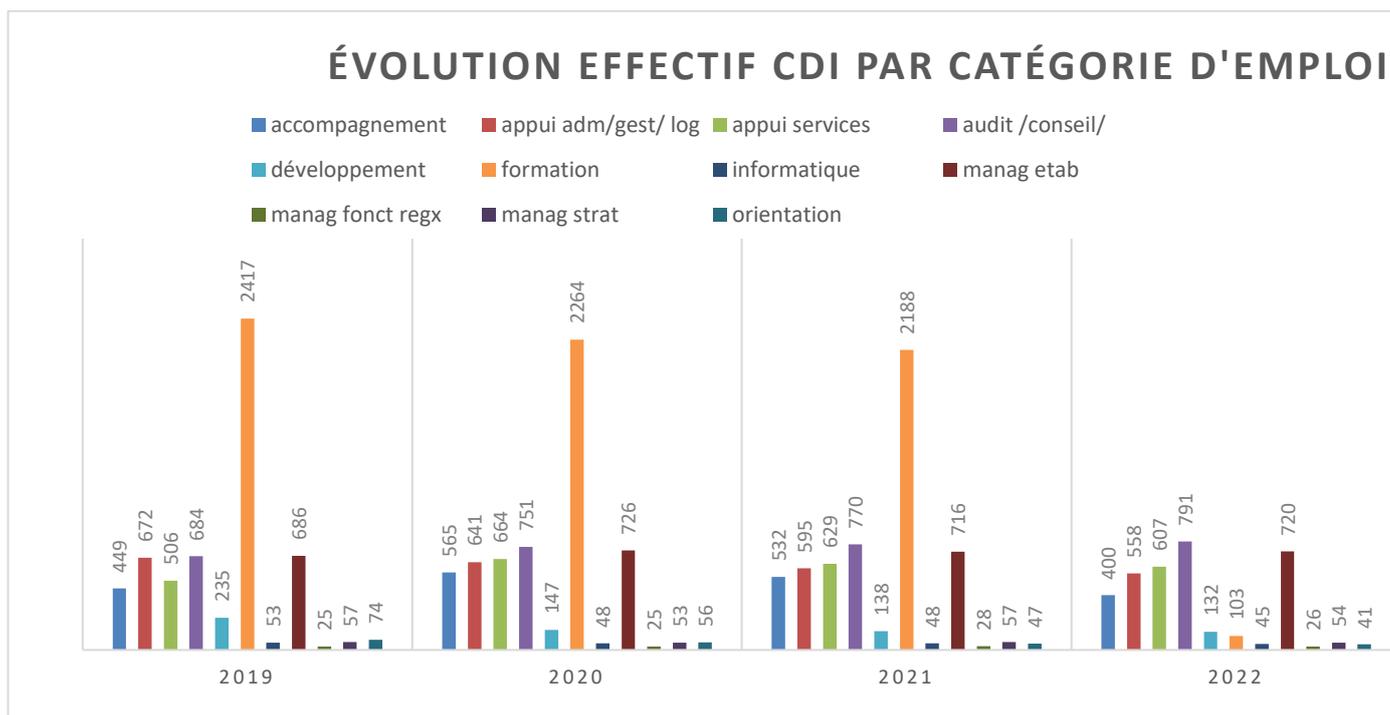
Remarque de **Force Ouvrière** : entre l'intérim, les prestataires de services et autres, la direction démontre une fois de plus, que la précarisation est en constante évolution.

Pour Force Ouvrière, c'est inacceptable. Nous demandons, que ces façons de procéder soient écartées et que les différentes tutelles s'interrogent sur le bienfondé des budgets relevant de ces dépenses. Après un calcul en commission économique, entre 600 et 700 salariés pourraient être embauchés en CDI.

Présentation des effectifs CDI et CDD réalisé par Force Ouvrière :



Présentation des évolutions des effectifs CDI et CDD par catégorie d'emploi par Force Ouvrière :



A ce jour, la direction n'a pas transmis aux experts, la liste des postes vacants. Cependant, les CDD sont majoritairement sur des contrats pour accroissement d'activité, ce qui va à l'encontre de la baisse d'activité qui plombe les résultats financiers depuis la réorganisation. Il semblerait que la direction souhaite aller vers encore plus de polyvalence des formateurs.

Alternants :

Le nombre d'alternants passe de 238 en 202 à 366 en 2022. Soit une augmentation de 53,8 %.

Ils sont principalement sur des métiers de « commerciaux ».

La direction indique qu'elle prévoit un accompagnement spécifique des alternants avec un parcours d'intégration renforcé ainsi qu'une revue du personnel « alternants ».

Les experts se demandent si cette augmentation significative ne serait pas liée à l'exonération de la contribution supplémentaire à l'apprentissage ?

Pour **Force Ouvrière**, il est grand temps que la direction mette en place un suivi des alternants ; Il serait dommage de les laisser sans un tuteur formé et sans aucun suivi.

Il serait également souhaitable que la direction ne reste pas sur la rémunération minimum légale.

Démissions :

En 2022, 137 démissions ont été enregistrées contre 93 en 2021. Soit une augmentation de + 44 salariés. Ces démissions se sont particulièrement accentuées dans les catégories suivantes : management d'établissement (19 %), l'audit, conseil et développement (18 %).

Ces démissions ne sont pas alarmantes, pour les experts. Cependant, les départs se faisant dans les 2 ans de leurs arrivées à l'AFPA, ils s'interrogent sur les raisons. Ce délai de 2 ans pose question. Les salariés sont formés par l'AFPA et ils partent. Question de conditions de travail ? Sont-ils accompagnés ?

L'expert préconise à la direction de faire une analyse sur ces départs.

Pour **Force Ouvrière**, il est évident que de bonnes conditions de travail sont une priorité pour garder les salariés. Accompagner les nouveaux entrants, qui plus est dans le management, est indispensable.

Rémunération et promotions :

L'expert n'a pas pu obtenir de données permettant la distinction d'une AI dans le cadre de l'enveloppe des AI NAO ou dans celle prévue pour l'égalité professionnelle.

Malgré les mesures NAO de 2022, 73 % des salariés ont été moins augmentés que l'inflation. Cette tendance est plus marquée pour les salariés les plus âgés et ayant plus d'ancienneté.

La majorité des promotions est liée au changement de classe des formateurs, mais celles-ci étant intervenues bien en retard par rapport à ce que la direction avait annoncé, il en a résulté un effet de masse (pour rappel, certains formateurs attendaient cette évolution normale depuis plus de 5 ans !).

Pour **Force Ouvrière**, la direction doit mettre en place des mesures correctives avec un rattrapage de l'inflation et ce, dès 2023.

Il faut également qu'elle travaille sur l'évolution de tous les salariés.

Pour 2023 et les années à venir, il faudra des indicateurs qui permettront de distinguer et d'analyser les différentes enveloppes.

Egalité professionnelle :

Pour l'expert, il y a une succession de temps entre un accord qui s'applique, une décision unilatérale car l'accord n'est pas abouti dans les temps.

Le nouvel accord contient 5 domaines d'action, avec l'objectif de labellisation.

Pour **Force Ouvrière**, la principale préoccupation est l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Avec ce nouvel accord, une formatrice/formateur ADV serait moins payé(e) qu'une formatrice/formateur en génie climatique et cela, sous prétexte que les emplois ne seraient pas en tension. De même, les formatrices/formateurs auraient des salaires différenciés suivant les régions. (Voir notre communiqué du 23 juin 2023 pour plus d'explications).

Absentéisme AFPA en 2022 :

D'après les informations des experts, l'absentéisme est équivalent au chiffre du national du secteur des services.

Les catégories C0 6 (avec 10 %) et C08 (avec 9,04 %) sont les plus impactées, CDI et CDD compris.

Les arrêts de 4 à 14 jours représentent 2 466 jours en 2022 pour 1 244 jours en 2021 pour les CDI. Soit une augmentation de plus de 50 %.

Concernant les arrêts de travail pour accident du travail, le nombre de jours pour 2022 est de 9 107, il y a donc une augmentation par rapport à 2021 qui comptait 8 537 jours (CDI uniquement).

Pour **Force ouvrière**, il est urgent que la direction prenne des mesures pour protéger les salariés de l'AFPA. Une augmentation de 50 % pour les arrêts de 4 à 14 jours peut révéler un mal-être au travail. Il est urgent de réagir !

La direction se cache derrière le cabinet « plein sens » qui fait actuellement un travail sur la charge de travail, ou se contente d'indiquer qu'il y a des pilotes QVT !!

Pour **Force Ouvrière**, les salariés de l'AFPA sont en TPS et les pilotes QVT ont une charge de travail très élevée et pas les moyens pour intervenir. Comment peuvent-ils faire pour traiter tous les sujets ? D'ailleurs, il ne faudrait pas que les pilotes QVT soient en RPS+++ . C'est le cas pour bon nombre d'entre eux. Nous demandons à la direction de protéger tous les salariés.

Point 5 - Poursuite de l'information-consultation en vue d'une consultation sur le projet de mise à jour de la Charte informatique

Le projet de mise à jour de la Charte informatique est présenté par le directeur du service ; Pour lui, elle est utile pour les bonnes pratiques.

Celle-ci doit protéger et informer les salariés sur leurs données personnelles et la vie privée. Mais, elle doit protéger l'entreprise sur les sujets de fonctionnement.

Les sources externes seront interdites.

Force Ouvrière demande que les interrogations soulevées par le travail du conseil du CSEC soient annexées au PV de ce CSEC.

La direction a accepté et reviendra vers les membres du CSEC pour apporter les réponses.

Utilisation loyale et rationnelle des ressources informatiques :

Pour **Force Ouvrière** : il manque dans cette charte l'engagement de l'AFPA sur les moyens matériels et les investissements.

Questions **Force Ouvrière** : quels sont les moyens que la direction va mettre en œuvre dans le cadre des bonnes pratiques pour protéger le réseau dans les centres délocalisés ? Surtout quand le réseau est inexistant et que les salariés doivent gérer avec leurs propres moyens ! L'utilisation d'un disque externe ou d'une clef USB est indispensable. Que mettez-vous en place lorsque ces situations se présentent ?

Pour le directeur de ce service, ces situations n'existent pas ! La vraie vie des centres, ils ne connaissent pas au national !

Directeur du service : il y a un projet pour renégocier le contrat de téléphonie. Pour lui, il y a de nombreux problèmes de fuites avec des disques amovibles.

Force Ouvrière : Certainement, mais comment répondre aux besoins des salariés qui sont sur le terrain ?

Demande **Force Ouvrière** : trop souvent, certains salariés sont contraints de donner leur mot de passe. Nous vous demandons de notifier, dans cette charte, que les managers ne pourront pas obliger les salariés à transmettre leur mot de passe.

Question **Force Ouvrière** : l'article 4.2 indique : « en cas d'usage abusif, l'utilisateur s'expose à des sanctions disciplinaires prévues au règlement intérieur et/ou au contrat applicable selon la catégorie de l'utilisateur concerné et peut engager sa responsabilité civile et pénale ».

Qu'entendez-vous par abusif ?

Le directeur a un peu de difficulté pour répondre à cette question. Finalement, il indique qu'un système pourra détecter si le salarié utilise un flux important, par exemple, s'il utilise le réseau informatique de l'AFPA pour jouer pendant des heures.

De nombreux points n'ont pas été abordés et les réponses à certaines questions sont reportées.

Un recueil d'avis sera programmé au prochain CSEC.

Point 6 - Poursuite de l'information - consultation sur le projet de mise à jour de la procédure d'alerte interne.

Ce point sera revu ultérieurement avec le règlement intérieur.

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

Le DRH indique que dans l'accord de 1996, les modifications du règlement intérieur ne relèvent pas d'une négociation. Il rappelle que 2 réunions ont été organisées avec les organisations syndicales sur les articles concernant la CPND. Pour les autres articles, il souhaite recueillir l'ensemble des remarques des délégations.

Les demandes et remarques seront intégrées ou pas, dans le nouveau règlement intérieur puis, le document final sera présenté en CSEC de septembre.

La direction présente ses modifications du règlement intérieur. Elle indique que le RI date de 1998 et que des modifications sont indispensables.

Partie 1 :

Dispositions relatives à l'hygiène, à la santé et à la sécurité commune à l'ensemble des établissements.

Partie 2 :

- Accès aux locaux.
- Création d'une clause retards absences.
- Création d'une clause neutralité.
- Harcèlement sexuel et moral depuis la loi du 21 mars 2022 avec la nouvelle notion des « agissements sexistes ».
- Clause sur le dispositif de protection du lanceur d'alerte.

Partie 3 :

- Dans l'échelle des sanctions la direction indique la suppression de blâme.
Elle précise les différents licenciements (faute simple, grave et lourde) et leurs conséquences.
Elle souhaite une uniformisation de la procédure pour tous les salariés pour les sanctions ne relevant pas de la CPND.
La suppression de l'entretien préalable en cas d'avertissement (conforme au code du travail).
La suppression de la clause droite d'évocation.

Les points qui devraient changer dans le cadre de la CPND :

Pour les salariés qui ont moins de 2 ans d'ancienneté, ils ne seront pas convoqués à cette CPND.

Les cadres dirigeants sont exclus.

Uniformisation de la procédure (une seule procédure pour toutes les classes).

La désignation des membres du collège syndical devra être faite en début de chaque année civile.

Elle propose que la convocation des membres et du salarié soit faite par courrier électronique et ce, 12 jours calendaires avant la tenue de la réunion (le délai débute à la date d'envoi).

Il faudra une confirmation de la présence 72 heures à compter de la réception de la convocation.

Le salarié pourra transmettre son dossier de défense dans un délai de 4 jours ouvrés.

Des recours à la visioconférence seront possibles dans des conditions spécifiques tout en garantissant la confidentialité et le vote anonyme.

Ce règlement intérieur sera appliqué pour l'EPIC et les filiales.

Force Ouvrière : concernant la CPND, les délais sont trop courts et nous n'accepterons pas les CPND en visioconférence. La confidentialité sera trop difficile à respecter.

Pour **Force Ouvrière** certains articles doivent être revus. Exemples :

- Ne pas utiliser des « pourront » pour la mise en place de lieux spécifiques aux fumeurs. Mais, mettre des endroits fumeurs dans tous les sites afin de protéger les fumeurs qui, parfois se retrouvent sur des trottoirs très étroits.
D'ailleurs, une fiche émise par la direction indique que ces endroits doivent être prévus afin de ne pas mettre les jeunes et les salariés de l'AFPA en danger.
- Droit de retrait et situation dangereuse : qui va décider que le danger n'existe plus ?
- Agissements sexuel, sexiste et moral.

Pour **Force Ouvrière**, toutes les formes de harcèlements méritent d'être dans un accord afin de supprimer ces agissements qui ne sont pas tolérables.

Point 8 - Présentation de la politique HSSE de l'AFPA

Présentation par Didier Le HECH, Directeur de la Sécurité et de l'Environnement.

C'est une politique volontaire de l'entreprise et non obligatoire. C'est un engagement politique de toutes les strates managériales.

Enjeux de la politique HSSE de l'Afpa :

- Un enjeu humain.
- Un enjeu managérial.
- Un enjeu juridique.
- Un enjeu économique.
- Un enjeu environnemental.
- Un enjeu de développement.

Le point central de cette politique reste la démarche de prévention des risques professionnels. Cette démarche s'appuie sur cinq piliers qui ont une interconnexion structurelle entre eux. Ces cinq piliers sont :

- Hygiène et santé au travail.
- Sécurité incendie.
- Sûreté.
- Environnement.
- Gestion de crise.

Cet engagement de l'Afpa vise à préserver la santé de ses salariés, de ses stagiaires mais également de tous les acteurs participant à son activité.

Pour cela, cinq axes directeurs ont été retenus :

- Améliorer en continu la prévention, la sécurité et la sûreté.
- Satisfaire à nos obligations légales et réglementaires.
- Accentuer la prise en compte de la qualité au travail.
- Veiller à notre impact sur l'environnement.
- Renforcer la prévention dans nos programmes de formation.

Trois instances pilotent la politique HSSE :

- Le Comité Stratégique National de Prévention.
- La Commission Régionale de Prévention.
- La Revue Locale de Sécurité.

Bien sûr avec l'appui de la Direction de la Sécurité et de l'Environnement.

Cette politique HSSE s'appuie sur une gestion documentaire à quatre niveaux :

- Niveau 1 : La Procédure.
- Niveau 2 : La Fiche Réflexe.
- Niveau 3 : La Fiche Outil.
- Niveau 4 : La fiche Action.

Des indicateurs qualitatifs et quantitatifs vont être mis en place afin de mesurer les progrès de la politique HSSE et créer, adapter ou corriger au fur et à mesure les procédures, les fiches réflexes, les fiches outils et les fiches actions et ainsi aller vers une amélioration continue.

D'autres documents devraient rejoindre cette gestion documentaire qui devrait permettre à chacun, suivant son niveau d'habilitation et d'intervention, d'avoir accès à une mine de documents disponibles.

Pour le moment, la prévention des risques passe par des EvRP (RPA et RPS), des DU et des PAPRPACT.

Pour avoir accès à la base documentaire nationale et régionale, il faut demander l'accès à Didier Le HECH.

Deux axes ont été prévus suite au comité stratégique national de prévention qui s'est tenu le 12 juin 2023 :

- Axe 1 : La prévention des risques professionnels.
- Axe 2 : Le plan opérationnel de mise en sûreté de l'établissement (POMSE).

L'équipement d'un centre va se situer aux alentours de "on ne sait pas encore". En effet, la DES a lancé un appel d'offre sur 4 ans (estimation de 1 M€ à 1,1 M€).

Le déploiement est prévu entre septembre 2023 et janvier 2024.

Sur 155 sites, la formalisation des pratiques au quotidien devra être déclinée en bonnes pratiques pour être mutualisée.

Ce travail va s'étaler sur 4 ans (2024 -2027) sur les centres.

Un positionnement de 40 centres par an est prévu. Centres qui devront mettre en place le « POMSE » (Plan d'organisation de mise en sûreté d'établissement).

En plus du plan de prévention des risques, les directions de centres devront mettre en place un système d'alarme performant ainsi qu'un plan d'un « plan de confinement ».

Une présentation sera faite aux codirs régionaux au 4^{ème} trimestre.

Pour **Force Ouvrière**, bien que l'idée soit bonne en plus d'être complémentaire à une prévision des risques réglementée, elle apparaît toujours comme un serpent de mer. Le document d'ailleurs présenté n'était-il pas daté de juillet 2022, preuve s'il en fallait que les choses bougent très lentement. Nous attendrons donc des mesures concrètes et visibles pour nous positionner sur cette politique HSSE.

Point 9 - Présentation du diagnostic réalisé par le cabinet plein sens dans le cadre sur la charge de travail

Restitution cabinet plein sens :

Le DRH précise que ce rapport n'est pas définitif. Certains entretiens de la DR Ile-de-France et du siège ne sont pas encore réalisés.

Présentation de la démarche et de la méthodologie :

Réalisation d'un diagnostic : il faut comprendre les difficultés et les causes. Puis identifier des solutions opérationnelles pour les situations problématiques liées à la charge de travail de la nouvelle organisation.

Pour cela, un groupe de travail a été mis en place avec des managers. Ainsi que des discussions avec les partenaires sociaux sur des méthodes et les enjeux de la charge de travail et l'analyse du travail.

La direction reviendra vers les membres du CSEC à la rentrée afin de présenter un rapport définitif.

L'expert indique qu'il y a des leviers d'actions et que la direction pourra agir sur les mécanismes, la façon dont s'organise le travail ainsi que le débordement de la charge de travail.

Pour cela, il faut faire un diagnostic pour comprendre les difficultés et leurs causes.

Il faudra identifier et élaborer des outils opérationnels ou des solutions opérationnelles. Une expérimentation de la régulation de la charge sera menée avec des managers qui seront testés dans le cadre d'expérimentations.

Pas de diagnostic en chambre, une démarche participative et la plus ouverte possible.

- ✓ Comité de pilotage.
- ✓ Equipe de projet.
- ✓ Comité de suivi.
- ✓ Groupe de travail managers.

AFPA : 116 centres -13 DR, 7 Directions siège.

80 personnes au total :

- 37 personnes réparties dans 13 centres.
- 11 réparties sur 2 directions régionales.
- 35 au sein du siège (patrimoine -SI -ingénierie).

Des entretiens se sont déroulés, à distance en individuel ou en petit collectif sur une durée d'une heure et demie à deux heures.

13 centres (1 par région) – 5 jours sur sites pour observer les situations de travail :

- 2 directeurs régionaux.
- 6 entretiens (11 personnes).
- 3 directions.
- 35 entretiens.

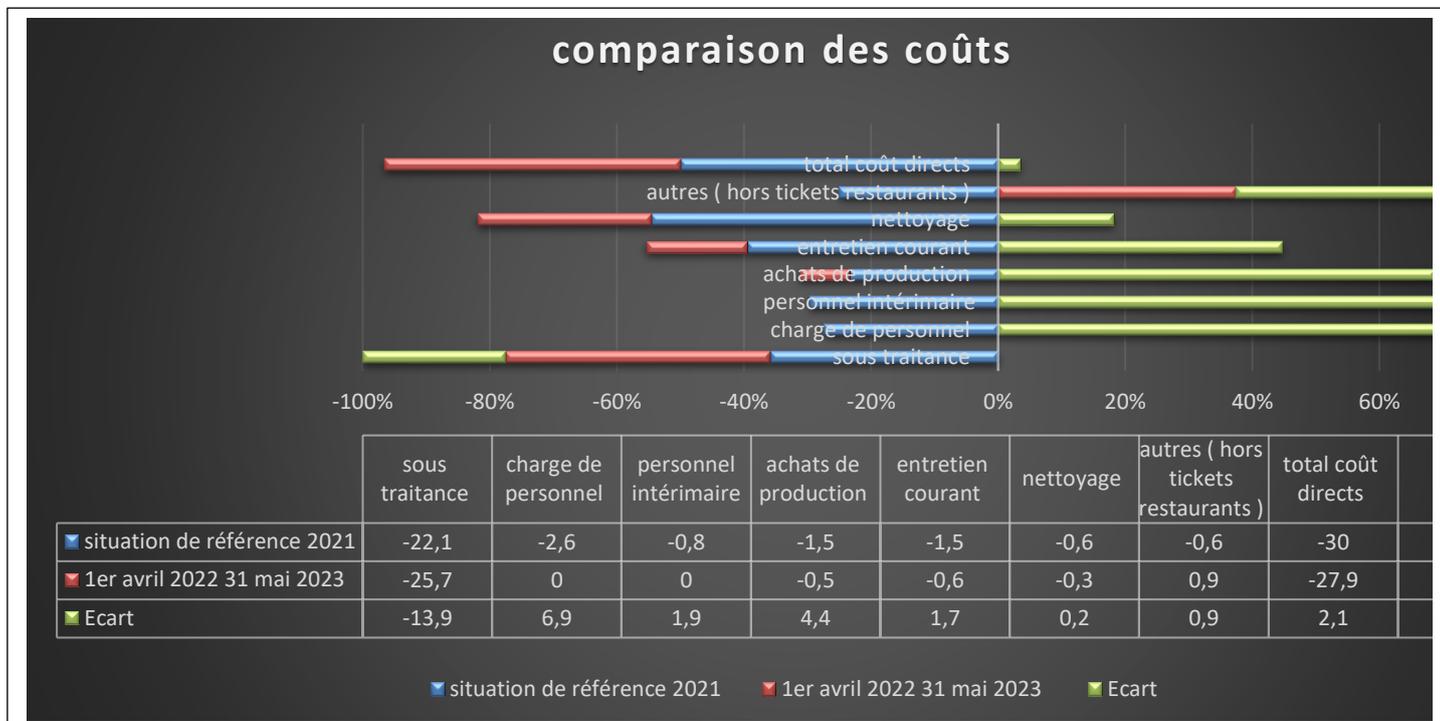
Un tirage au sort a été effectué pour les entretiens « métiers ».

Pour les DR : des entretiens en collectif ont été mis en place. Il en ressort plusieurs points de vue.

Pour **Force Ouvrière**, nous attendrons le rapport définitif afin de vérifier que les objectifs fixés par la direction sont atteints. La surcharge de travail est trop importante et nous ne laisserons pas passer un sujet aussi important et ce, même s'il est porté par la direction.

Point 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

Présentation d'une partie par le directeur finance, gestion et administration avec la présence du directeur national des achats.



Pour la direction le résultat s'élèverait à 300 000 euros. Les prestataires ont demandé une aide supplémentaire suite à l'inflation. Cette aide correspond à 1,8 million d'euros.

Pour **Force Ouvrière**, c'est inacceptable ! Les salariés de l'AFPA subissent également l'inflation et nous espérons que la direction prendra des mesures dans le cadre de la NAO. Transférer les salariés de la restauration devait permettre de faire des économies et nous constatons que c'est bien l'inverse qui se réalise et ce, comme nous l'avions dénoncé.

Le nombre de repas pour 2022 était de 6281 et pour 2023 de 7146. 64 sites ont des restaurants.

La direction indique que les frais pour l'énergie et autres fluides, restent à la charge de l'AFPA !

Concernant les frais pour la maintenance si ce montant est inférieur à 150 euros ils sont à la charge du prestataire ; si le montant est supérieur, c'est l'AFPA qui prend à sa charge. Exemple : un changement de four qui coûte 15 000 euros, l'AFPA devra payer !!

Pour **Force Ouvrière**, le transfert des salariés devait, d'après la direction, générer des coûts inférieurs. Nous constatons qu'entre le 1,8 million d'euros de compensation suite à l'inflation ainsi que les frais à la charge de l'AFPA, la direction est loin de faire des économies.

Question **Force Ouvrière** : Combien de salariés sont toujours en poste suite à ce transfert ?

La direction indique que 129 salariés sont toujours en poste dans nos centres mais avec les nouveaux prestataires.

Question **Force Ouvrière** : La mise en place de l'offre snacking n'existe pas dans certains centres. Pourquoi, le contrat n'est pas respecté !

Réponse de la direction : c'est une réalité, en 2023, nous serons très vigilants pour que cette offre s'applique.

Point 11 - Présentation du plan de sobriété énergétique et perspective 2023

Ce point est reporté.

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

L'assistante sociale se présente et indique que son bureau se trouve au 22^{ème} étage, bureau 2217 de la tour.

Elle est au service des salariés du lundi au vendredi. Précédemment, l'assistante sociale était présente 3 jours par semaine et ne faisait pas partie des salariés de l'AFPA.

Si vous souhaitez la joindre, voici ces coordonnées :

Jessica-Andrea HERNANDEZ
Mail : jessica-andrea.hernandez@afpa.fr
Numéro de téléphone : 06 25 15 21 82

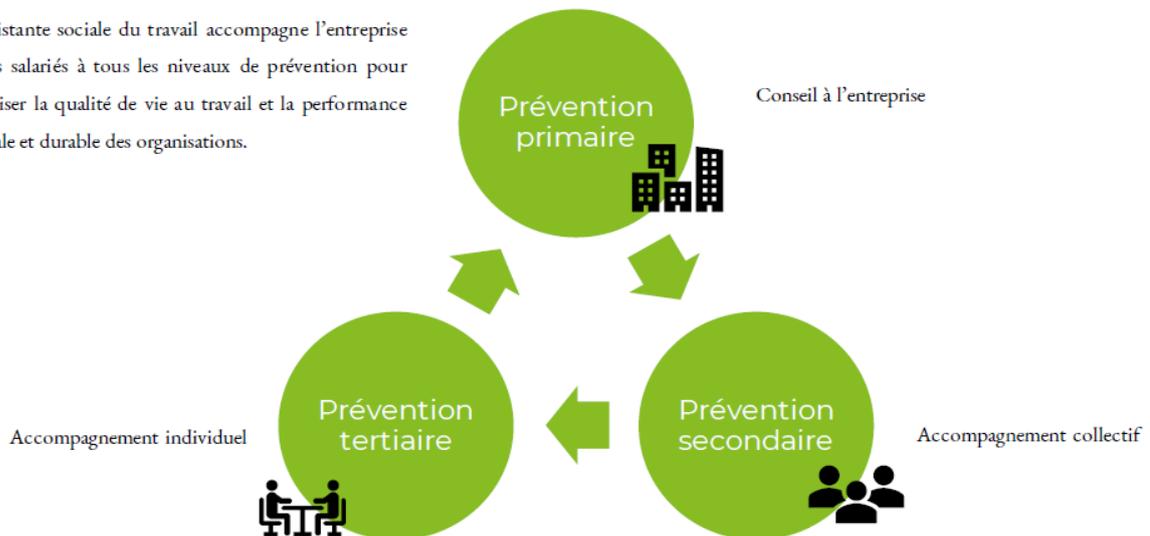


Les domaines d'intervention

 Budget	 Logement	 Travail	 Famille	 Situation de handicap	 Santé
Analyse et accompagnement à la gestion du budget familial, démarches auprès des créanciers, prévention du surendettement, etc...	Aide aux démarches, informations et accès aux droits, prévention des expulsions, accession à la propriété, aide à la recherche d'hébergement temporaire etc...	Accompagnement au changement, vécu sur le poste de travail, aide à la recherche de l'équilibre vie pro / vie privée, préparation du départ à la retraite etc...	Aide aux aidants s'occupant d'un ascendant ou d'un enfant malade, séparation / divorce, changements familiaux, naissance, accès aux droits, etc...	Accès aux droits, aide aux démarches : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, prestations de compensation, accords d'entreprise, etc...	Accompagnement et soutien des personnes en longue maladie, aide au maintien ou au retour à l'emploi, informations sur les droits et démarches dispositifs internes, etc...

Modalité d'intervention du service social Afpa

L'assistante sociale du travail accompagne l'entreprise et ses salariés à tous les niveaux de prévention pour favoriser la qualité de vie au travail et la performance globale et durable des organisations.

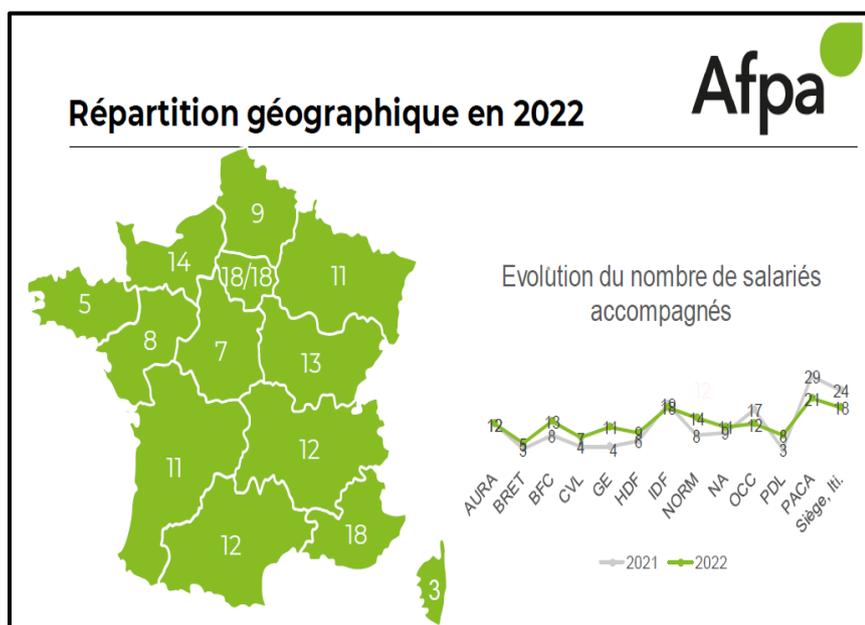


En 2020 : 84 salariés ont été accompagnés.

En 2021 : 152 salariés accompagnés.

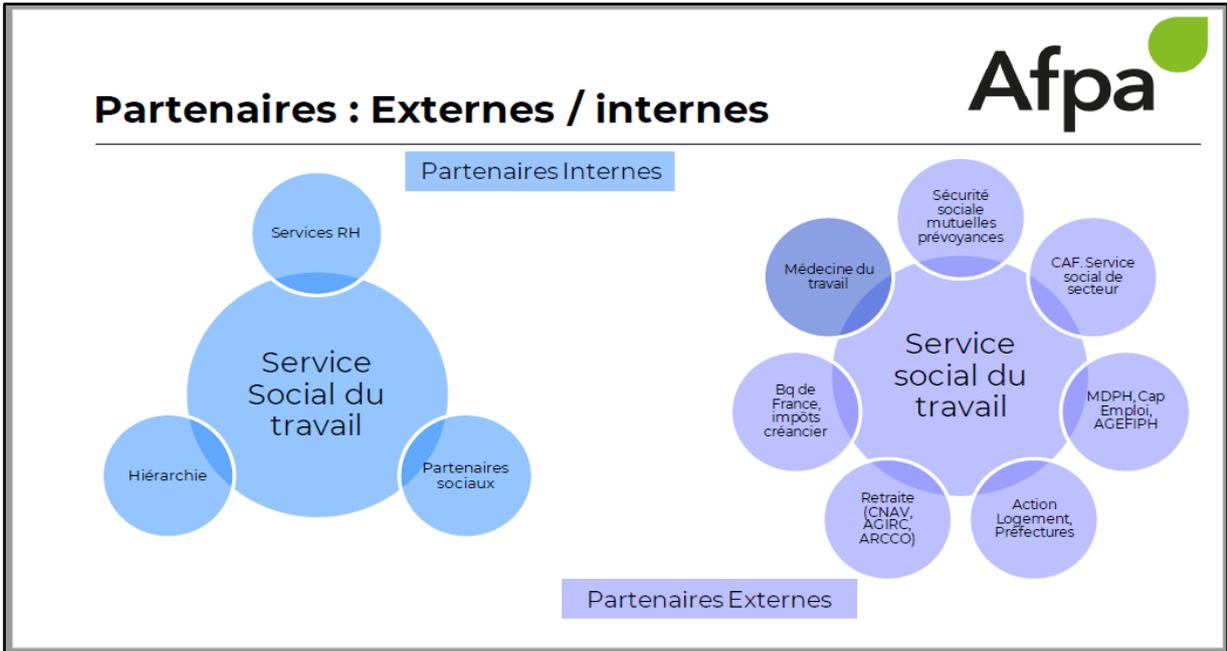
En 2022 : 159 salariés ont été accompagnés dont 131 qui n'étaient pas connus des services.

Vous trouverez, ci-dessous, le nombre de salariés par région ainsi que les différents champs des interventions de l'assistante sociale :

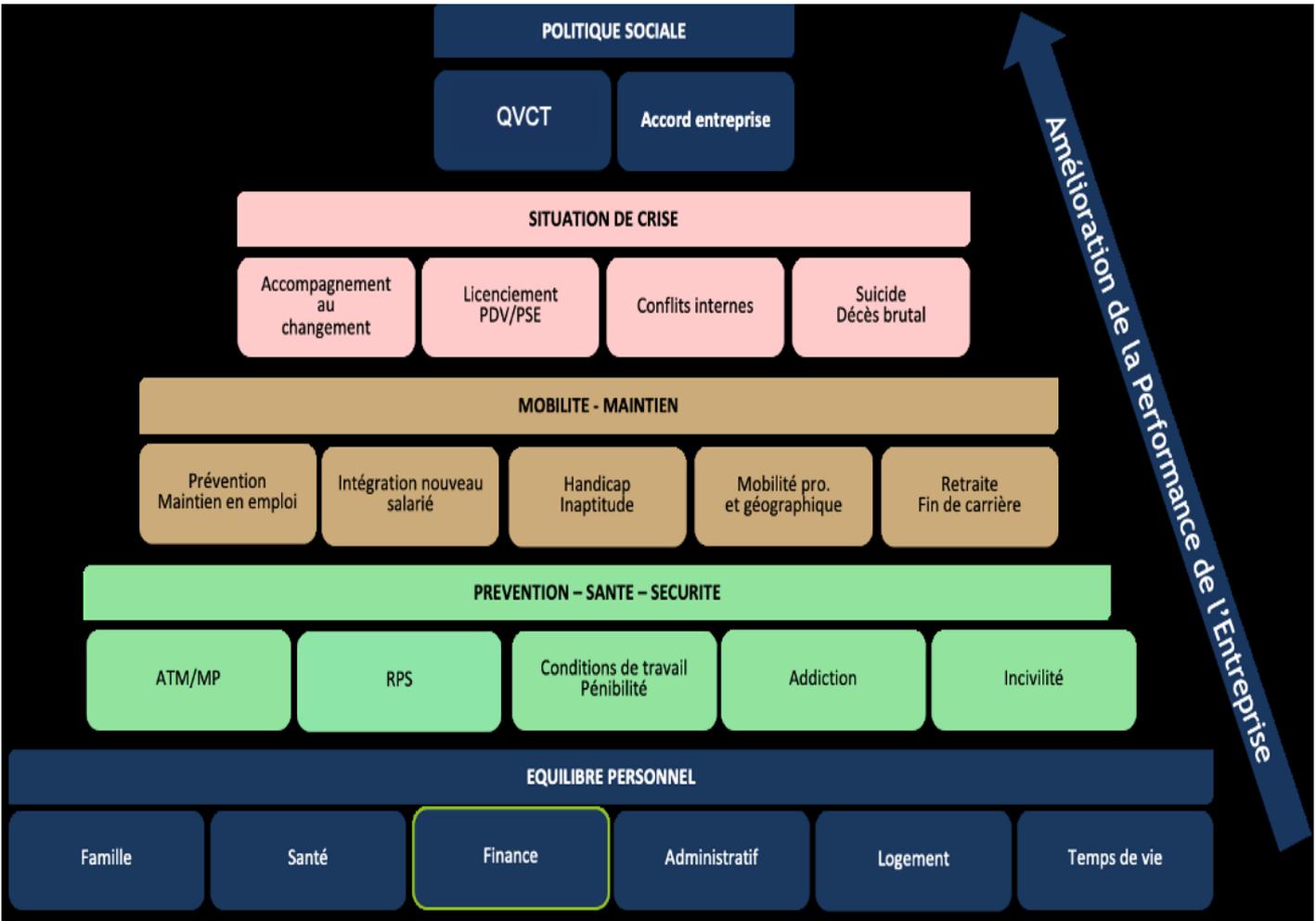


AURA :	12
BRET :	5
BFC :	13
CVL :	7
GE :	11
HDF :	9
IDF :	18
NORM :	14
NA :	12
OCC :	11
PDL :	8
PACA :	21
Siège Iti :	18
Total :	159 salariés

Pour **Force Ouvrière**, une seule assistante sociale pour tous les salariés de l'AFPA n'est pas suffisante. La direction doit prendre ses responsabilités afin que l'assistante sociale ne soit pas en surcharge de travail. Celle-ci envisage de se déplacer dans les centres, comment va-t-elle faire ?



Présentation des champs d'intervention :



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

La directrice de la pédagogie et de l'accompagnement présente ce point. Elle indique qu'elle est sous la hiérarchie du directeur de l'ingénierie et de la formation. Ce projet est travaillé depuis 2 ans. Il sera déployé à partir du mois de septembre 2023. Il y a 3 régions pilotes.

C'est un projet ambitieux de transformation avec 60 actions phares. Ce projet devrait remettre la pédagogie et l'accompagnement du public au cœur de nos missions.

La direction a 3 ambitions :

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

Pour **Force Ouvrière**, encore des projets, toujours des projets et... Que va-t-il en rester ?!

1 - Exprimer la spécificité de l'AFPA auprès des bénéficiaires, financeurs, salariés et prestataires de l'AFPA

Pour **Force Ouvrière**, tous les salariés de l'AFPA défendent les spécificités de l'AFPA.

2 - Installer durablement une organisation apprenante

Pour **Force Ouvrière**, ce sujet est une priorité mais, il ne relève pas que d'outils !

3 - Développer une dynamique managériale d'intégration stratégique

Fondamental.

3 niveaux comitologie :

- ✓ Décisionnel : DG, directeur de la transformation, directeur ingénieur & innovation.
- ✓ Opérationnel : force pédagogique & accompagnement.
- ✓ Directions associées :
 - Région et dispositifs pilotes ;
 - Acteurs de terrain.

Régions en expérimentation durées 9 mois :

- Bretagne
- Nouvelle Aquitaine
- Grand Est
- Itinérants
- Franche Comté

01/01/2021 – 06/12/2021 :

Dernier trimestre 2021 : Identification des régions pilotes avec une coécriture de « signer AFPA ».

Puis, une phase de présentation de la démarche et pour terminer le déploiement.

21/01/2022 au 17/02/2022 :

Lancements dans les régions des formations des ambassadeurs.

2023 :

Reformulation des engagements et identification des actions AFPA.

Déploiement sur l'ensemble des régions.

Harmoniser, homogénéiser tout ça, qu'est-ce que l'on garde, trier, mettre en place des indicateurs de fréquences, des critères de sélection des bonnes pratiques, croisés les bonnes pratiques avec les indicateurs : qualité, objectifs, cadre RSE, actions de la transformation, cadre de référence, incontournable, reformuler la signature.

Les 6 engagements



Engagement 1 :

Pour **Force Ouvrière**, garantir un accueil inconditionnel est une très bonne chose et correspond pleinement à la mission de service public de l'AFPA, cependant, il faut que la direction donne les moyens nécessaires afin de ne pas mettre en difficulté les salariés qui sont face à des situations insupportables.

Engagement 2 :

Pour **Force Ouvrière** : Qui sont les professionnels compétents pour atteindre cet objectif ? Nous savons tous que les publics éloignés de l'emploi nécessitent un accompagnement préalable spécifique. Pour **Force Ouvrière**, les salariés concernés par cette nouvelle dimension de l'activité de l'AFPA doivent être formés pour leur permettre de faire face aux nouvelles situations que génère cette disposition.

Engagement 3 :

Où sont les collectifs ? Depuis des années, les dirigeants de l'AFPA se sont attelés à détruire le collectif.

Engagement 4 :

Il va y avoir du travail !

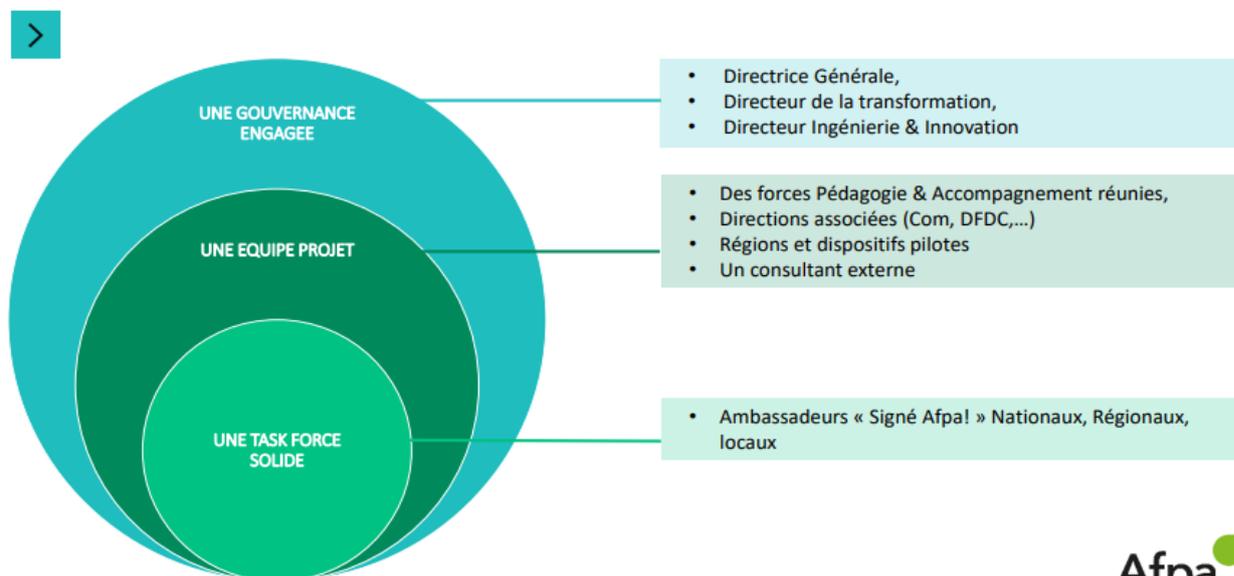
Engagement 5 :

Il faudra être agile !

Engagement 6 :

Fidéliser et maintenir le lien. Ils sont ou les salariés pour maintenir le lien ?

Le Collectif Signé Afpa



Un Copil sera réuni afin de décider des 24 actions. Dès septembre ses actions seront déployées ainsi que le référentiel avec les bonnes pratiques. L'engagement socle commun sera identique.

La direction indique que c'est ce que l'on fait déjà.

La mise en œuvre n'a pas généré une charge de travail supplémentaire. C'est simplement un changement de pratique, avec les services.

Point 14 - Organigramme détaillé des services centraux et missions de chaque service

Le DRH indique qu'il ne peut pas fournir un organigramme détaillé des services car il n'existe pas.

Il propose aux élus de regarder sur Matcha car toutes les informations sont accessibles par ce canal.

Pour **Force Ouvrière** : nous nous posons de nombreuses questions sur la non-transmission d'un organigramme à jour des différents services. La direction a-t-elle des choses à cacher ?

Point 15 - Informations trimestrielles

Résultats financiers du mois de mars 2023 :

	Objectif à Réalisé en mars 2022	Objectif à réaliser d'après budget 2023	Résultat mars 2023	% d'atteinte de la cible	Résultat N vs N-1
EPIC	65,40 M€	76,70 M€	73,30 M€	85%	-3,40
Accès à l'Emploi	72,10 M€	68,20 M€	67,00 M€	106%	-1,20
Afpa Entreprises	28,80 M€	28,80 M€	33,70 M€	100%	-4,90
Chiffres d'Affaires AFPA	166,30 M€	173,70 M€	174,00 M€	96%	-0,30
Dépenses de personnel	124,40 M€	122,90 M€	125,90 M€	101%	+3,00
Dépenses de fonctionnement	70,90 M€	78,50 M€	84,30 M€	90%	+5,80
Total charges	195,30 M€	201,40 M€	210,20 M€		+8,80
EBE	-29,00 M€	-27,70 M€	-36,20 M€		

Suivi des effectifs mars 2023 :

		M-12	Mars 2023	Budget	Objectif	N VS Budget
Emploi Temps Pleins	CDI	5255	5231	5331	5306	-77
	CDD	1877	1973	1574	1594	308
TOTAL		7132	7204	6905	6901	234

- Le CA de fin mars est de 174 M€, il y a un retard par rapport au budget de 7 M€.
- Dispositif état + 3 M€.
- Hors dispositif état : - 3 M€.
- Un retard de 1.5 M€ hors dispositif état.
- Des retards sont à noter sur les conseils régionaux, les entreprises ? Un point positif avec pôle emploi.
- Concernant la promo 16-18, nous sommes à +1 M€.
- La masse salariale est plus importante que prévue. Pour la direction il s'agit d'un effet ciseaux qui impacte directement l'EBE. Un constat est relevé, il y a 308 CDD de plus que dans le budget prévisionnel.
- Le budget MOPO est dépassé de 0.8 M€.
- Pour la restauration +0.7 M€.
- Dans les frais de fonctionnement, l'écart est important (14 M€ dont l'énergie +7 M€).
- L'écart par rapport au budget est de 9 M€.
- La direction indique que le contexte est compliqué.
- Le sourcing est encore inférieur au seuil de rentabilité.
- La trésorerie est sous contrôle mais, une aide de l'Etat de 50 M€ a été versée.

Fin de ce CSEC.