

**Gilles Grand-Clément****Élu et Trésorier CSEE**

Formateur à Bourg en Bresse

gilles.grand-clement@afpa.fr

tel: 06 16 83 47 99

**Thomas Adalvimart****Élu CSEE**

Formateur à Valence

thomas.adalvimart@afpa.fr

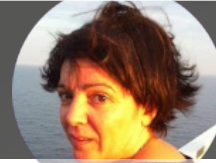
tel: 06 86 33 53 41

**Sylvie Riou****Élue CSEE**

Formatrice à Venissieux

sylvie.riou@afpa.fr

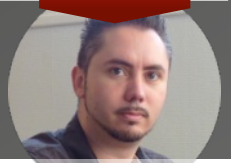
tel: 06 86 42 43 68

**Catherine Pierro****Élue et trésor. adj. CSEE**

Logist. Appro. à Valence

catherine.pierro@afpa.fr

tel: 04 75 82 30 12

**Jérémie Lorente****Rep. Syndical FO au CSEE**

Informaticien à Valence

fo.jeremielorente@gmail.com

tel: 06 50 37 86 18

Vos représentant.e.s FOFPA au CSEE

Réflexion sur l'Activité et les Perspectives Économiques



Dans un contexte de «*concurrence exacerbée où le prix unitaire de formation est un critère déterminant de sélection des prestataires*» selon les propres termes de la cour des comptes, la formation professionnelle continue n'est plus un «*marché*», elle est devenue un **supermarché**. En trois clics et sans intermédiaire, il est possible de mobiliser son CPF, au même titre qu'en 3 clics je peux commander des chaussures ou faire mes courses. Si cela peut sembler «*fun*», il faut raison garder et considérer qu'on peut **dilapider 10 ans de cumul de ses droits** à la formation professionnelle qualifiante et qu'il faudra dix ans supplémentaires pour en retrouver l'équivalent.

Si notre délégation a fait le deuil de retrouver un niveau d'activité comme par le passé avec le CIF sur le marché dit «*des individus*», notre crainte d'une décroissance pour les années futures n'est cependant pas écartée au regard des orientations de l'ACNI de 2021 qui se traduiront dans

une loi à venir, ainsi que des préconisations des rapporteurs de l'IGAS-IGF.

D'abord sur les contraintes supplémentaires fixées par l'ACNI 2021 en matière de regard des entreprises sur la réalisation du CPF et CPF T dans le cadre dit de «*co-construction*», avec un accord de co-financement de celles-ci conditionné à la qualification choisie par le salarié, le choix du prestataire et le lieu de réalisation de la formation, alors qu'il n'était conditionné que par l'absence du salarié de l'entreprise il y a encore 1 an.

Ensuite, sur le financement global: en effet en 2018, selon l'annexe au projet de loi de finances ou jaune budgétaire 2021, le total de l'enveloppe dédiée au CIF (ex CPF T) était de 1,177 Md€, cette enveloppe ne représentait plus que 465 M€ en 2021 pour le CPF T, soit une baisse de 40% des financements dédiés. Le fait que les droits des

salariés en la matière soient 10 fois supérieurs au financement ad'hoc explique pour partie le déficit structurel de France Compétence chargé de la collecte et de la redistribution des fonds liés à la Formation Professionnelle. Les rapporteurs de

**B'jour,
c'est pour vous
parler de votre
compte CPF...**



l'IGAS-IGF préconisent ainsi les leviers suivants à actionner:

- Abaisser le montant du crédit chargé annuellement (De 500 à 400 € sur le droit annuel)
- Instaurer un ticket modérateur sur l'utilisation du CPF
- Plafonner le montant pris en charge

Dommage collatéral, les rapporteurs relèvent que l'enveloppe dédiée à la formation des Demandeurs d'Emploi, fixée à 1,6 Md€, constitue un levier budgétaire très incertain à partir de 2023. Nous notons que le choix de la Direction Régionale AFPA de développer les formations en alternance dans les années à venir semble moins ombragé du fait d'une volonté de l'État de maintenir un bon niveau de formation d'apprentis d'une part et sachant qu'AURA est la seule Région où les dépenses du Conseil Régional en faveur de l'apprentissage sont plus élevées que celles en faveur de la Formation Professionnelle Continue. Ce rapport va même quasiment du simple au double (120 M€ pour la FPC contre 209 M€ pour l'apprentissage). Pour la

Délégation Force Ouvrière, ce choix semble donc cohérent avec les orientations régionales. Cela nécessitera, cependant, de revisiter certaines de nos organisations et de les adapter à ce type de pédagogie dite «par alternance» qui vont côtoyer, en simultanée certaines fois, des formations qualifiantes traditionnelles. Qu'il s'agisse de collectifs de formateurs au sein de GRN ou de formateurs isolés, les remontées de terrain nous signalent un manque d'anticipation des centres dans l'organisation des formations, parfois par manque d'information mais aussi par défaut de revue de lancement par exemple.

La délégation Force Ouvrière prévient qu'il **faudra être beaucoup plus attentif et à l'écoute des propositions, voire objections des formateurs** qui seront en première ligne quant à l'organisation des formations.

Ainsi, notre délégation a demandé à la Secrétaire et au Président du CSEE que soit prochainement posé le sujet de l'organisation des formations en alternance à l'ordre du jour.

Suivi des formations et Accompagnements



Concernant le parcours professionnalisant des formateurs, la délégation Force Ouvrière constate d'une façon générale qu'une cinquantaine de formateurs sont entrés à l'Afpa entre 2018 et 2020 en CDI.

À ce jour, 45 sont encore "formateurs" et seulement 5 formateurs sont passés "formateurs experts".

Ces constats bruts sont même minimisés par le fait que nous n'avons pas compté tous les formateurs avec une ancienneté supérieure du fait de CDD précédant leur CDI et qui ne sont toujours pas formateurs experts.

Concernant la formation initiale des formateurs, notre Délégation rappelle que les ambitions de l'Afpa, il y a encore 5 ans, étaient de faire passer tous les formateurs en "formateurs experts" **sur une échéance de 6 à 9 mois** avec le parcours «Devenir Formateur à l'Afpa».

1 pour 10 est un ratio qui démontre que **nous sommes très loin des engagements de l'Afpa** en la matière.

Plusieurs facteurs pourraient expliquer cette "contre-performance":

- La première, l'arrêt du dispositif de DFA alors que Start Formateur n'était pas encore opérationnel, qui a, pour certains, freiné leurs évolutions. En effet, des formateurs ayant effectué qu'une partie du DFA sont repassés par la case du positionnement avec, dans le meilleur des cas, un parcours aménagé, mais toujours avec un retardement de finalisation de leur parcours avec de surcroît aucune possibilité de passerelles entre les deux dispositifs et un parcours expert qui n'était alors pas disponible.
- La seconde, c'est la difficulté de **trouver du temps** pour se former avec le dispositif Start



formateur au regard de la programmation des sessions de formations et donc de concrétiser et finaliser leur parcours initial. À cela, s'ajoute la difficulté de s'engager sur le parcours expert qui contient certes moins de modules et de capsules mais qui sont bien plus complexes et chronophages.

La Direction Générale a proposé un passage

automatique à 5 ans d'ancienneté sur le poste (puis 4 ans en 2023 et 3 ans en 2024).

Notre délégation voit en cela un aveu d'échec sur le parcours à réaliser dans un temps raisonnable rapporté au temps d'exercice dans l'emploi. Si cela va "caper" la notion de temps, cela ne règlera rien en termes de conception et d'organisation du parcours en lui-même.

FDQ



Participation aux Frais de Déplacements Quotidiens

Nous remercions la direction et les collègues qui ont procédé au pointage pour rétablir le droit de ces salariés quant à leur indemnité FDQ non perçue. Néanmoins, il est fort à parier que, la situation ayant été observée en avril, donc certainement sur la base des personnels en poste à ce moment-là, plusieurs collègues sortis des effectifs avant ce listing **n'ont pas bénéficié de ce rattrapage...** Notre délégation demandera un point au moins annuel pour vérifier que tous les salariés entrant à l'Afpa ont bien bénéficié de la disposition

des FDQ et nous espérons qu'une procédure plus rigoureuse sur ce point sera observée à l'entrée des nouveaux personnels, ou en cas de déclaration de modification de leur adresse personnelle.

Autre sujet, nous regrettons que la rétroactivité n'ait été appliquée qu'au début de cette l'année, là où la loi devrait appliquer **jusqu'à 3 ans avant la demande**. Nous encourageons donc les collègues concernés à réclamer une rétroactivité plus importante, mais aussi à tous les salariés de vérifier sur leur feuille de paye s'ils perçoivent bien les FDQ. Vos élus Force Ouvrière peuvent vous aider, **n'hésitez pas à les solliciter**.

Plateforme de Mobilité



Comme beaucoup de salariés à l'Afpa, au moment de signer leurs contrat ou un avenant, vous avez sans doute remarqué ce paragraphe sur la mobilité de mission. Peut-être avez-vous comme beaucoup fait remarquer que vous ne vouliez pas de mobilité et souhaitiez la faire retirer. En réponse il y a eu **«ce sont des modèles de contrats, on ne peut pas les modifier, ça vient du national»**, ou **«pas d'inquiétude, à l'Afpa cette clause ne s'applique de toute façon jamais, vous pouvez signer sans en tenir compte»**, voire un combo des deux...

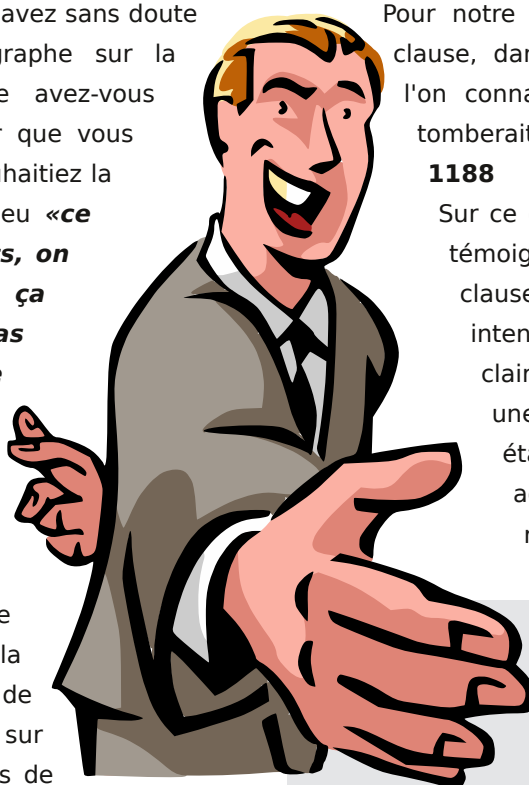
Ce contexte posé, Force Ouvrière dénonce qu'aujourd'hui la Direction balaye toute notion de volontariat quant à l'inscription sur la plateforme de mobilité en cas de

sous activité, au motif de vouloir faire jouer cette clause.

Pour notre délégation, tout usage de cette clause, dans le contexte de signature que l'on connaît, s'apparenterait à un **dol** et tomberait aussi sous le coup de l'**article 1188 du Code Civil**.

Sur ce dernier point, outre les nombreux témoignages sur l'explication de la clause lors de la remise du contrat, les intentions de la directions sont clairement établies et écrites dans une note du 24/04/2017 quand il était déjà question de la sous activité des formateurs suites aux réponses aux appels d'offre du Conseil Régional:

«Suite à l'information réalisée en CRE le 20 Avril, je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint la note pour la mise en œuvre de l'accompagnement



individuel et collectif des salariés impactés par la programmation 2017.

Les décisions de reconduction de lots par le Conseil Régional sur la partie Rhône-Alpes du territoire ainsi que celles de Pôle-Emploi, nous conduisent à revisiter l'offre visible de formation sur la région Auvergne Rhône-Alpes pour l'année 2017.

Ainsi des arbitrages de programmation ont été réalisés de façon à sécuriser les marchés en cours, les parcours individuels engagés sur ces offres, les engagements pris auprès du Fongécif après décision de la commission.

Ces décisions ont été prises en CRD de façon à tenir compte de l'équilibre entre les territoires, la cohérence globale de l'offre de service, et les axes de développement sur le marché entreprise et salariés.

[...]

3 - Modalités d'accompagnement:

Chaque salarié identifié sera reçu par son manager direct afin de :

Connaître la date de fin de l'activité programmée.

Avoir une vision claire de L'ensemble des propositions

d'activité temporaire sur la période 2017;

Recevoir et acter le choix retenu par le salarié sur la base de la faisabilité besoin, compétence et volontariat.

Tracer la décision et les modalités d'accompagnement individuel dans le cadre de l'entretien Annuel.

Les besoins d'activités identifiés et proposés ci-dessous de manière non hiérarchisées.

Répondre aux besoins RHT intra Régionales en lieu et place du recours aux CDD externes et itinérants en priorité sur une proximité territoriale »

Ainsi, il était clairement établi que la mobilité pour les formateurs en sous activité ne se ferait que **sur la base du volontariat**. Il faut également noter que sur cette période, nous avons en région l'appui d'un DRH venant du national...

Notre délégation demande donc que cela reste la règle, pour prendre en compte les impératifs personnels ou autres, mais aussi pour que la parole donnée dans le but de faire signer les contrats de travail et avenant soit respectée.



Bulletin d'Adhésion à Remettre à un élu Force Ouvrière

Nom:

Prénom:

Adresse:

CP:Ville:

Email:

Téléphone:

Poste Occupé:

Classification: Centre:

Retrouvez tous nos journaux ici:



FO

la force syndicale

J'adhère! Pourquoi FO?

FORCE OUVRIÈRE, libre de toute emprise politique, se consacre exclusivement à la défense des travailleurs, sans composer avec les intérêts du moment ou d'un parti quelconque.

FORCE OUVRIÈRE juge l'action syndicale comme une chose sérieuse qui exige rigueur et constance.

À **FORCE OUVRIÈRE**, la base est considérée comme majeure: chaque section syndicale prend ses décisions seule, sans pression «hiérarchique».

À **FORCE OUVRIÈRE**, chacun peut s'exprimer librement.

À **FORCE OUVRIÈRE**, chacun respecte les opinions et avis des autres même s'il ne les partage pas...

ET AUSSI PARCE QUE FORCE OUVRIÈRE met toute son énergie à défendre la liberté de négocier à tous les niveaux: contrats, conventions ou accords permettant de garantir et de faire progresser les intérêts des travailleurs.