

La délégation **FORCE OUVRIERE** était composée de : Françoise COLLET, Gilles GRAND-CLEMENT, Michel PERROT.

Représentante syndicale : Nathalie TONDOLO.

Excusés : Pierre CHARTRAIRE, Laurent COLNAT, Guy DI MARCO, Martial MIRAILLES, Eric SIWCZAK

Séance présidée par **C METTOT (CM)**, DRH, **P d'ARTOIS (PdA)**, DG, **V CRISTIA (VC)**, **G BROCARD (GB)**, Directeur financier, **S FAUGUEZ (SF)**, assistant.

POINT TRESORERIE

VC : quelques points d'informations sur la trésorerie :

Notre trésorerie va mieux avec des améliorations importantes en octobre, notamment sur des encaissements plus favorables.

Novembre est passé avec le paiement des charges URSSAF. Les salaires seront assurés pour novembre.

Il existe cependant **un nouveau risque d'impasse de trésorerie pour décembre** (manque 20 M€ pour la fin décembre), mais l'État interviendrait en fin d'année pour soutenir l'AFPA et passer le cap 2017. L'Etat aurait identifié le véhicule juridique pour permettre de couvrir cette impasse de trésorerie.

Le versement du solde des budgets des Activités Sociales et Culturelles à destination des CRE est prévu pour le 1^{er} décembre.

La délégation **Force Ouvrière** : Que fait le coordinateur de la DGEFP ? N'était il pas sensé s'occuper du dossier de l'AFPA et faciliter la transition ?

L'Etat devrait soutenir l'AFPA en cette fin d'année, mais à quelle hauteur ?

L'État est très exigeant avec l'AFPA mais pas avec lui-même en la matière !!

PdA : Les négociations sont très complexes avec une multitude d'interlocuteurs et plusieurs ministères concernés, la patience est de mise.

INFORMATIONS SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES

PdA: présentation d'un dossier sur les nouvelles orientations stratégiques de l'AFPA. Ce dossier fait suite à la première réunion d'information du CCE et elle souligne qu'il a été présenté avant l'information au CA.

Le contexte est aujourd'hui plus favorable car nous ne sommes plus dans l'urgence.

Les administrateurs ont pris conscience qu'il nous faut du temps.

A noter : la volonté de l'État de travailler avec cet outil car il veut avoir une vision claire des orientations.

La copie finalisée sera rendue en mars 2018.

6 séances de travail sont retenues avec le comité stratégique avant l'échéance.

Le travail consiste globalement à démontrer que l'on peut obtenir un résultat positif en changeant nos pratiques. Exemple sur les GRN: un GRN peut être déficitaire à un endroit et ne pas l'être dans un autre, le principal, c'est que le résultat global du GRN soit positif.

Nous allons rentrer dans une phase plus opérationnelle de ces orientations stratégiques :

- avoir une réflexion sur nos publics qui vont être de plus en plus des consommateurs de formation,
- avoir une réflexion sur notre outil de production,
- avoir une réflexion sur le schéma régional des offres de formation,
- avoir une réflexion sur nos partenariats,
- avoir une réflexion sur l'individualisation des parcours et la modularisation de notre offre,
- avoir une réflexion sur nos process RH avec une GPEC d'envergure.

Notre outil de production doit s'adapter à la transformation numérique et au changement social.

Nous devons aussi monter en charge sur l'accompagnement et se le faire financer. Avec Pôle Emploi, par exemple, nous travaillons sur l'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi.

Il faut répondre aux besoins des territoires et des entreprises, activer si nécessaire des partenariats même si par ailleurs il s'agit de nos concurrents directs.

Nous devons mettre en place un « mix » d'activité à l'échelle du Centre par le croisement des financements public et privé.

Le plan stratégique national et les projets stratégiques régionaux doivent être en appui du projet de centre.

Il faut être moins dépendants des financements des Conseils Régionaux et diversifier les financements de nos formations.

Nous avons initié un travail avec les Branches Professionnelles sur les problématiques RH pour anticiper sur la professionnalisation de leurs salariés, les Fédérations des entreprises d'insertion sur la fin des Contrats Aidés, les Organismes Collecteurs.

Les rouages sont complexes mais je les connais par expérience.

Nous avons répondu par exemple à 3 OPCA sur des titres professionnels avec 75% de formation à distance et 25% de formation en présentiel.

Nous proposons à certains financeurs le paiement d'un forfait parcours.

Nous devons répondre présent sur le Programme Investissement Compétence (PIC) de l'Etat qui va flécher des financements (pas spécifiquement envers l'Afpa) sur les formations longues et qualifiantes.

Pour ce faire nous devons nous réorganiser de façon différente sur le plan RH, transformer nos emplois, revoir nos fiches de postes, par exemple, en particulier celles des formateurs, comment répondre en étant plus souple et plus agile.

Il existe des process mais ils ne sont pas efficaces et nous devons nous re-questionner sur ce qui marche et qui ne marche pas, faire un travail sur le développement des compétences, un énorme projet est à construire au niveau GPEC et nous allons créer une Direction Compétences dédiée.

Les fiches de postes des managers seront revues également, notamment sur la capacité d'accompagner les salariés.

Déclaration de la délégation **Force Ouvrière**.

Sur le sujet des orientations stratégiques, notre délégation voudrait vous questionner sur 2 thèmes : le premier concerne l'outil de production et le changement d'organisation, le second le projet de réforme de la formation Professionnelle qui va impacter l'AFPA.

Changement d'organisation et outil de production

Conducteur d'Engin de Chantier GRN 116 sur Egletons.

La délégation Force Ouvrière constate que la Direction impose aux 3 formateurs en structure de passer sur le dispositif itinérant alors qu'il y a une commande ferme conséquente du Conseil Régional sur ce GRN.

Il semblerait également que tous les formateurs de toutes les Régions soient impactés de la même façon dans ce GRN.

Pourriez-vous nous expliquer de quoi il retourne exactement ?

Quelle est votre vision dans cette manière de procéder ?

Qu'y a-t-il de stratégique dans de telles mesures ?

Projet de réforme de la Formation Professionnelle

Deux sujets importants pour l'AFPA doivent être traités sur le projet de réforme de la Formation Professionnelle à venir.

Il s'agit du dossier de la formation des demandeurs d'emploi avec le Plan d'Investissement des Compétences (PIC) d'une part et la fusion du CIF et du CPF d'autre part.

Si la Direction accueille favorablement les annonces faites par le gouvernement, la délégation **Force Ouvrière** est loin de partager votre sentiment.

En effet, ce que nous appelons la contre réforme de la formation professionnelle n'augure, au contraire, rien de bon pour l'AFPA.

1^{er} élément :

Le document d'orientation définitif du gouvernement transmis aux partenaires sociaux pour le début des négociations est clair : « *le CPF doit devenir l'unique droit personnel à la main des individus dans une logique d'appropriation directe* »

A l'évidence le CIF va céder sa place au CPF et les enjeux pour l'AFPA sont énormes :

Le CIF représente à l'AFPA plus de 6 000 stagiaires par an et 5 millions d'HTS.

Le Chiffre d'Affaires générés par le CIF est d'environ 52 M€.

Pour **Force Ouvrière** cela ne va certainement pas dans le bon sens, et pour cause :

Le CIF repose sur la mutualisation et une gestion paritaire dédiée, son financement est assuré par 0.2% de la masse salariale des entreprises.

Le CIF, même s'il n'est pas parfait, est à l'heure actuelle et depuis longtemps, le meilleur dispositif pour permettre à un salarié de faire une formation qualifiante.

Quelques statistiques nationales pour s'en convaincre, sur les 40 000 CIF effectués en France :

- 99% ont effectué leur CIF CDI pendant leur temps de travail ;
- 83 % bénéficient d'une prise en charge intégrale des coûts pédagogiques ;
- 82% des bénéficiaires sont des ouvriers ou des employés, dont 60% des personnes faiblement qualifiées.

La durée moyenne d'un CIF est de 776 heures pour un coût moyen de 25 000 € salaire compris.

En parallèle, le DIF a été un fiasco de l'avis de tous les interlocuteurs et le CPF qui l'a remplacé est très loin d'être efficace.

Le CPF repose sur la capitalisation et une gestion plus éclatée avec possibilité de cofinancements en heures et en €.

Effectué hors temps de travail, la personne capitalise 150 heures au bout de 7 ans et avec 0.2% de la masse salariale des entreprises, elle est financée à hauteur de plus 1 Md€ par an pour 29, 207 millions d'actifs soit 40 € per capita.

En résumé, la personne, au bout de 7 ans, capitalise 150 heures pour un montant équivalent de 280 €.

Quelle formation remplit ces critères ? Aucune.

Ainsi pour faire une formation qualifiante, il faudra demander un cofinancement à son entreprise, par exemple, ce qui revient à lui demander la permission, ou financer soi même le reste de sa formation quitte à faire un crédit, à la manière des crédits étudiants aux États-Unis qui représentent aujourd'hui une bulle spéculative de 1 000 Milliards de dollars.

La comparaison est sans appel, le CIF est le plus bel outil des deux.

Pourtant, le gouvernement décide de fusionner les deux mesures et se calque sur celle qui est la plus bancal, la plus individuelle donc la moins garantie, ce que l'on pourrait appeler « niveler par le bas ».

Ce même gouvernement aurait pu, à contrario, garder la forme du CIF actuel et chercher à l'améliorer en prenant ce qu'il y a de plus pertinent dans le CPF ou en facilitant son obtention pour un salarié, ce qu'il a fait, par exemple, en matière de CIF CDD.

Force Ouvrière craint donc une chute vertigineuse sur le volume des CIF avec un CPF qui ne pourra en aucun cas palier à ce manque à gagner.

2^{ème} élément :

La formation des Demandeurs d'Emploi avec le Plan d'Investissement des Compétences (PIC).

Sur la table, il s'agit de 1,5 Md€ par an (correspondant 0.3% de la masse salariale des entreprises) pour la formation professionnelle continue.

Pour l'AFPA qui ne forme plus que 10 % des Demandeurs d'Emploi, cela représenterait 150 M€ pour 75 M€ environ en 2016 sur le segment Organismes Institutionnels, ce qui semblerait doubler la mise du tapis pour l'AFPA.

Il faut prendre garde cependant, que les Conseils Régionaux sont les premiers pourvoyeurs de formation de Demandeurs d'Emploi, bien avant le Pôle Emploi et l'Agefiph, avec 340 M€ de Chiffre d'Affaires pour l'AFPA en 2016.

Nous ne savons pas si le PIC viendra en supplément de ce qui se pratique déjà ou remplacera une partie des mesures, y compris dans les compétences des Conseils Régionaux.

Compte tenu des relations plus que tendues entre l'État et les Régions, nous avons des doutes sur le résultat final des Demandeurs d'Emploi que l'on pourrait accueillir à l'AFPA.

Pour Force Ouvrière, il faut un plan spécifique pour l'AFPA avec des financements dédiés, ce que nous réclamons depuis des années.

Nous aurions aimé voir dans la presse du 15 novembre 2017 (article du point) l'affirmation suivante :

« Éviter que des « dizaines de milliers de places » dans les centres de formation de l'AFPA restent vides dans le système »

Hélas il s'agissait des CFA (centre de formation des apprentis) et non de l'AFPA.

Force Ouvrière vous suggère d'en parler au Conseil d'Administration de l'AFPA, ce serait une bonne résolution de l'État que d'encourager à remplir les centres AFPA de stagiaires.

CM:

GRN 116 (Conducteur Engins de Chantier), 4 établissements sont concernés.

Ce dispositif doit-être national et rentable donc le plus mobile possible.

Cela concerne 7 formateurs + 2 formateurs qui sont déjà aux dispositifs itinérants.

Les formateurs du GRN 116 sont volontaires pour passer sur le dispositif itinérant.

Les CRE concernés ont été informés puis des entretiens individuels ont été effectués pour les 7 salariés.

Il a été dit aux formateurs que la priorité sera donnée pour un maintien dans le centre d'origine.

La délégation **Force Ouvrière** ne comprend pas la décision de la direction.

Le CCE n'a pas été consulté, les formateurs ont de l'activité dans les centres alors pourquoi ne pas les laisser sur place.

Il ne s'agit en aucun cas d'une volonté des formateurs mais bien d'une injonction de la Direction.

Le principe du 1, 2, 3 commence et il a été ressenti et présenté aux salariés comme tel : « Tu ne veux pas aller sur le dispositif itinérants, tu auras 3 propositions puis... La porte ».

Nous demandons à la Direction d'arrêter ce processus.

CM:

Nous ferons un point complet le 13 décembre. Les 7 agents sont encore en échanges avec les DRH.

Nous allons décaler ce projet, après l'information/consultation du CCE.

La délégation **Force Ouvrière**

Sur le plan RH, nos fiches emplois vont changer.

Quand et Comment ?

Les managers vont accompagner les salariés ! Vers quoi ? La porte ?

En conclusion des nouvelles orientations :

Le projet présenté se revendique de reposer sur l'ADN de l'AFPA.

L'ADN de l'AFPA c'est le Titre Professionnel et la pédagogie du « faire-faire » et la capacité d'adaptation du stagiaire en situation, nous ne voyons rien de ces éléments dans votre projet, Surprenant.

Réponses PdA :

Pour les fiches « métiers » un travail en COMEX est initié mais il n'est pas définitif.

Le Titre est bien évidemment l'ADN de l'AFPA. Je vais le rajouter dans le document.

INFORMATION SUR LES PRINCIPES DE LA COMPTABILITE ANALYTIQUE

GB, Directeur Financier :

Un des objectifs de la comptabilité analytique est de rendre le coût correspondant aux filiales, avant apports.

La Comptabilité analytique doit déterminer les coûts de mission de service public par une approche économique et pas que comptable sur les produits et les charges.

Elle doit garantir, également, de façon objective le caractère non subventionné des coûts des activités concurrentielles et rendre compte à nos financeurs et organismes de contrôle.

INFORMATION DU PRESIDENT

CM, DRH:

La signature d'un accord sur la prorogation des mandats est en cours. L'avenant est proposé aux OS. En accord avec celles-ci pour mettre la date la plus éloignée au 31 décembre 2018.

Organisation des élections : des réunions préalables. Mettre les élections dans la foulée après le transfert des salariés.

Nous ferons un point au CCE de décembre après une réunion avec les OS pour les établissements distincts.

Je vais écrire aux OS pour proposer un texte qui reconnaîtra l'UES mais qui ne traitera pas des établissements distincts.

Il ne faut pas perdre de temps, la Direction souhaiterait des élections pour mai/juin 2018.

Le délai pour la création de l'UES est entre 3 semaines et 3 mois et dépend de la DIRECCTE.

Une communication globale sera faite la semaine prochaine sur la nouvelle complémentaire frais de santé.

Nous travaillons à la dématérialisation du bulletin de salaire, à discuter lors du prochain CCE.

La séance est levée à 13H00.

Montreuil, le 27 novembre 2017.