

La délégation **FORCE OUVRIERE** était composée de : Françoise COLLET, Gilles GRAND-CLEMENT, Martial MIRAILLES, Michel PERROT et Eric SIWCZAK

Représentante syndicale : Nathalie TONDOLO

Excusés : Pierre CHARTRAIRE, Laurent COLNAT, Guy DI MARCO

Séance présidée par Christian **METTOT DRH (CM)**, Vincent **CRISTIA (VC)**, Karine **BALDUCCI (KB)**, Gislain **BROCARD (GB)**, Remi **BORDET (RM)**, Lamine **SY (LS)**, Françoise **TIRILLY DRH DS (FT)**, Pascale d'ARTOIS (**DG**), Christian **VALENZA (CV)**, Christophe **LEBARBIER (CL)**, Julie **CHAMPEAUX (JC)** et Jean François **BIOTTEAU (JFB)**.

Intervention de la secrétaire du CCE quant à la non-conformité de la transmission des documents de travail. De plus il est à rappeler que lors d'une consultation, les documents doivent nous être transmis 15 jours avant ladite consultation.

CM : des impondérables qui font que nous n'avons pas envoyé les documents dans les délais.

Pas de problème pour entrer dans le détail lors d'un CCE.

Concernant les documents pour le transfert des salariés, nous jouons la transparence.

POINT 4 – RETOUR SUR LE CA DU 11 DECEMBRE ET POINT SUR LE TRANSFERT DU PERSONNEL DANS LES FILIALES

DG :

Le budget a été validé en conseil d'administration. Nous sommes dans un contexte particulier.

Une année de mise en place de la nouvelle gouvernance, de relations nouvelles avec les tutelles, de mises en chantier des travaux liés au nouveau statut (SPSI, Achats, ...)

- Des travaux menés depuis avril 2017 avec chaque équipe régionale en préparation du plan stratégique (plans stratégiques régionaux : analyse du marché et de la concurrence, évolution de l'offre, leviers de croissance, rentabilité des actions, ...)
- Un comité stratégique mis en place fin octobre 2017 et une livraison des travaux en mars 2018,
- Un budget socle sans visibilité sur les impacts de la réforme de la formation professionnelle et du plan d'investissement compétences.

Concernant les produits d'exploitation nous avons le chiffre d'affaires de 2018 en diminution de 44 619 K€ soit de 6,1%.

Dans le cadre des missions nationales, 110 M€ sont inscrits en loi de finance. Une réserve de précaution est prévue et sera notifiée à hauteur de 1,4 M€ et pourra être libérée ultérieurement.

Les 5 piliers des missions nationales de service public :

Pilier 1 : INGENIERIE DE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE (65%). Titres professionnels et missions liées à l'élaboration de ces titres.

Pilier 2 : INGENIERIE DE FORMATION AUX COMPETENCES ET METIERS EMERGENTS (5%)

Outre une veille sur les métiers couverts par la politique du titre professionnel, l'Etat a besoin, au titre de sa responsabilité d'anticipation des mutations économiques, d'une capacité d'action face à l'émergence de nouveaux métiers.

Pilier 3 : DEVELOPPEMENT D'UNE EXPERTISE PROSPECTIVE PERMETTANT D'ANTICIPER SUR L'EVOLUTION DES COMPETENTES (2%)

Pilier 4. DÉVELOPPEMENT DES ACTIONS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, EMPLOI D'AVENIR, CEP (14%)

Dans la continuité des travaux conduits en 2015 et 2016 pour le compte de la DGEFP dans le cadre de la création du CEP et du CPF, l'Afpa mettra en place un service « ressources / méthodes » à disposition de la DGEFP et des DIRECCTE pour accompagner l'animation nationale et régionale des réseaux des opérateurs des SPRO et du CEP.

Pilier 5 : SUJETIONS DE PRESENCE TERRITORIALE (14%)

Afin d'assurer une continuité territoriale d'accès à la formation et à la certification, une compensation partielle des coûts engendrés par le maintien de certains sites de l'Afpa est prévue au titre d'une obligation de service public. La méthode de calcul de cette compensation figurera au Contrat d'Objectifs et de Performance (COP).

Programmes Migrants & Réfugiés

Hébergement et restauration de migrants, demandeurs d'asile, financés par le programme BOP 303 (Etat déconcentré). Le financement est stabilisé dans la convention nationale à 20 € (pour 2 repas, une nuitée et un petit déjeuner). Lorsque l'Afpa réalise directement les missions d'accompagnement social et administratif le financement est de 5 € par jour par personne (activité de CAO – Conventions-Cadre nationale signées entre l'Etat et l'Afpa le 17 mai 2017, qui rétroagit au 1er mai 2017 et qui prendra fin le 31 décembre 2017 et 28 conventions locales ont été signées entre les représentants de l'Etat et l'Afpa dans les territoires concernés). => 950 présents à ce jour – 4 000 personnes accueillies depuis 2015.

Programme HOPE « Hébergement, Orientation Parcours vers l'emploi » : accompagnement et formation de personnes réfugiés dans le cadre d'offres globales soutenues par le FPSPP, 7 OPCA (FAF.TT, OPCALIA, AGEFOS, CONSTRUCTYS, AFDAS, FORCO, OPCAIM), l'Etat et Pôle emploi (hébergement / restauration et accompagnement insertion).

Prévisions 2018

Prévisions 2018 : 279,4 M€ (- 66 M€)

L'objectif 2018 est en forte diminution. Cette évolution tient compte d'une part de l'impact de l'arrêt du « plan 500 000 » et d'autre part du plein effet de décisions prises en 2017 par certaines régions concernant l'Afpa.

Un groupe de 5 régions explique à lui seul 54 M€ de baisse de CA en 2018, il s'agit de :

- **AURA** : - 6 M€ en raison de l'arrêt des dispositifs structurant de formation, qu'il s'agisse des formations pré qualifiantes ou qualifiantes. Dans l'immédiat aucune entrée de stagiaire ne sera possible à minima avant avril 2018.
- **Hauts de France** : -19 M€. Cette baisse est liée à l'arrêt du « plan 500 000 » d'une part, mais aussi, à la mise en place des nouveaux programmes de formation, d'autre part.
- **PACA** : -16 M€. En 2018, l'Afpa subit pleinement les effets des décisions de 2017, à savoir, l'arrêt des dispositifs SIEG d'une part, et celui du dispositif « programme de Formation accompagnée » dont l'Afpa était le titulaire unique.
- **Ile de France** : - 7M€. Cette diminution de CA s'explique d'une part par l'arrêt du « plan 500 000 » auquel la Région a contribué de façon importante, et d'autre part, par l'arrêt de financement de certaines formations par la Région depuis l'été 2017.

- **Pays de la Loire**: - 6 M€. Cette diminution est liée au plein effet des résultats obtenus par l'Afpa lors du dernier AO émis par la Région. Pour rappel, les résultats amènent l'Afpa à n'avoir plus qu'un CA de 5,5 M€ en Pays de la Loire.

Un groupe de 7 directions régionales anticipent des diminutions de budget en lien avec l'arrêt du « plan 500 000 » et la diminution des crédits mobilisés par les Conseils Régionaux :

- **Centre et Franche-Comté / Bourgogne** : - 1,5 M€ en raison de la perte de marché lors de la consultation précédente et de l'arrêt du « plan 500 000 ».

- **Grand Est** (-3,3 M€) et **Normandie** (-1 M€) dont on anticipe une diminution du CA d'une part par l'arrêt du « plan 500 000 » et d'autre part par une baisse dans le cadre des AO dont les résultats devraient être connus en début d'année prochaine.

- **Bretagne et Nouvelle Aquitaine** (-1 M€), **Occitanie** (-2,7 M€) dont les objectifs sont évalués à la baisse en raison de l'arrêt du « plan 500 000 ».

Une situation particulière :

- **La Corse** (-1 M€) en raison de l'arrêt du financement de la rémunération des stagiaires par l'Afpa (aucune incidence sur le résultat de l'Afpa).

Globalement, le budget présenté sur « le client Conseil Régional » est à la baisse de façon importante mais il est construit sur des hypothèses « socles » à partir des éléments connus à ce jour. Si, dans le cadre du programme investissement compétences (PIC), les Régions sont amenées à compléter leurs financements actuels, le CA additionnel pour l'Afpa pourrait augmenter d'autant les hypothèses budgétaires actuelles.

Produits avec Pole Emploi :

Prévisions 2018 : 62 M€ (formation) + 5,5 M€ (prestations) = 67,5 M€

Financements Publics « spécifiques » : Domiens et Militaires

2018 : L'objectif de chiffre d'affaires tient compte de la dynamique engagée en 2017 et de la mise en œuvre de nouveaux projets visant à développer les «sas vers l'alternance ». L'objectif correspond à l'accueil de 1 200 personnes sur l'année ce qui correspond aux objectifs travaillés avec LADOM.

Financements AGEFIPH et FIPHP

Prévisions 2018: 3,6 M€. Les nouvelles orientations de l'AGEFIPH portent sur l'accompagnement des personnes en amont des dispositifs qualifiants de « droit commun » portés principalement par les Régions.

Marché entreprises :

Nous visons une augmentation continue et raisonnable de notre CA sur le marché des entreprises et plus particulièrement sur le Plan de Formation (+1 M€), et sur les contrats de professionnalisation (+ 600 K€) qui correspondent aux principaux marchés de la formation professionnelle en France.

OPACIF de branche & FONGECIF

Prévisions 2018 : + 1,1 M€.

POE Individuelle & POE Collective

Prévisions 2018 : + 0,6 M€. Pour 2018, l'objectif est d'améliorer nos résultats grâce au travail engagé avec l'ensemble des OPCA en 2017. Notre objectif est de maintenir notre CA sur les POEI au même niveau qu'en 2017, et d'améliorer sensiblement nos résultats sur les POEC.

Charges de personnel

Objectifs 2018 en termes d'ETP annuel moyen : 7 575 ETP .

- CDI : 6 259 ETP en recul de - 375 (en ETP moyens annuels) lié à un nombre importants de départ en fin d'année 2017 et à un remplacement limité à 1/3 des départs.
- CDD : 1 316 ETP en recul de - 287 ETP en lien avec la fin du plan 500 000 et les nouveaux marchés (HOPE et migrants).

Frais de fonctionnement

L'évolution des impôts et taxes a un impact très significatif sur les frais de fonctionnement de l'AFPA. En neutralisant les montants correspondants, les frais de fonctionnement sont en baisse constante de 2016 à 2018.

Traités d'apports

KB : Les activités prévues dans les filiales sont les mêmes. Nous n'avons rien changé depuis la dernière présentation.

Les éléments de l'actif et du passif ont été modifiés. Le temps a passé, ils ne peuvent plus être identiques.

DG : J'ai confié la direction générale des filiales à Rémi BORDET.

CM : Les emplois transférés sont toujours les mêmes.

Dans les traités d'apport, la photo a été faite à l'instant T.

Nombre de personnes transférées dans la filiale entreprise : **199** ETP au 1/01/2018 : **189** CDI, **32** CDD et **10** contrats (pro ou autres).

Filiale « accès à l'emploi » : **361** ETP au 1/01/2018 : **311** CDI, **25** CDD et **39** salariés protégés.

Le nombre de salariés correspond bien à des salariés et non à des ETP.

La direction doit encore faire des contrôles.

La liste des emplois sera remise lundi aux élus. Par région et par centre.

Force Ouvrière : Pour faire court, nous sommes à quelques jours du transfert du personnel et encore beaucoup de questions.

Suite à ces différentes informations, les élus font une interruption de séance à 10H00

POINT 6 : INFORMATION-CONSULTATION SUR LA SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'AFPA -PRESENTATION DU RAPPORT D'EXPERTISE ET RECUEIL D'AVIS.

Principales conclusions du cabinet d'expertise APEX

- L'exercice 2016 a été marqué par la mise en place du plan 500 000 mais également par la préparation de la transformation de l'AFPA en Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial (EPIC) devenue effective au 1er janvier 2017.
- Après le net recul d'activité en 2015, le plan 500 000 a constitué une opportunité indéniable pour l'AFPA, même si l'impact du dispositif est difficile à estimer en l'absence d'éléments précis, en permettant un rebond de l'activité et du chiffre d'affaires. Mais le démarrage tardif de ce dispositif n'a pas permis de réaliser le budget prévu en 2016. L'essentiel de la croissance du

chiffre d'affaires est tiré, dans le cadre du plan 500 000, par les achats de formation de Pôle Emploi qui a également pris la relève face aux défections de certains Conseils Régionaux.

- Malgré des frais de personnel internes (CDI+CDD) conformes au budget, l'équilibre économique est très loin d'être atteint, notamment en raison de prix d'achat des prestations de l'AFPA faibles depuis plusieurs années. Après des années de restrictions, et en phase avec le rebond d'activité, les frais de fonctionnement ont enregistré une forte croissance, en particulier la sous-traitance formation, les frais de déplacement et dans une moindre mesure la matière d'œuvre et le petit outillage. Dans ces conditions, l'EBE est très largement déficitaire. Malgré le plan 500 000, il s'établit à un niveau record, si l'on excepte l'exercice 2015.
- Année après année, la précarité s'étend chez les salariés de l'AFPA. L'exercice 2016, compte tenu de l'accroissement d'activité, ne fait pas exception. Bien au contraire, la nouvelle baisse des CDI a nécessité un recrutement sans précédent de CDD couplé avec un recours à l'intérim très significatif. Ceci dessine la politique de l'emploi à l'AFPA pour les années à venir : rétractation des emplois stables ; développement d'emplois d'appoint (CDD, intérim, sous-traitance) pour faire face aux aléas conjoncturels.
- Le résultat net désastreux enregistré provient certes des déséquilibres d'exploitation mais également, pour cet exercice, de l'impact des dépréciations intervenues. Suite aux évaluations réalisées par l'Etat et CBRE, les actifs immobiliers ont été dépréciés lourdement. Par ailleurs, une provision a été constatée au titre des avis de paiement de loyers de sites de l'Etat sur la période 2011-2012. Dans ces conditions, les fonds propres de l'AFPA se réduisent drastiquement et seront sans aucun doute négatifs fin 2017 à la clôture du premier exercice de l'EPIC.
- La trésorerie reste extrêmement tendue en 2016 malgré la subvention exceptionnelle versée par l'Etat. Dès la construction du budget 2017, apparaissait un besoin de financement proche de 60 M€ qui n'a toujours pas été couvert à ce jour. Dans ces conditions, la trésorerie continue à se dégrader dangereusement. L'utilisation de la totalité des financements de court terme n'empêche pas de passer à de multiples reprises sous le plancher de 25 M€ autorisé, et crée une véritable inconnue pour la fin de l'année.
- Les prévisions de clôture de l'exercice 2017 sont inquiétantes compte tenu des résultats décevants à mi-année. Le chiffre d'affaires, incluant la poursuite du plan 500 000 sur le 1er semestre 2017, serait largement inférieur au budget alors que les charges d'exploitation s'alourdiraient sensiblement du fait des recrutements en CDD pour répondre à la continuation du plan 500 000. Dans ce contexte, le déficit d'exploitation (EBE) s'alourdirait par rapport à l'année précédente, également du fait de l'impact fiscal de la transformation en EPIC. A moyen terme, ces besoins seront accentués avec le remboursement de la dette sociale sur les prochaines années.
- La transformation de l'AFPA en EPIC au 1er janvier 2017 n'a rien changé à cette situation déficitaire. De plus, l'obligation de créer des filiales a rencontré de nombreux attermoissements concernant aussi bien leur nombre, que les traités d'apport ainsi que les conventions et prix de cessions internes entre les entités du groupe. Ces hésitations ont conduit au report du transfert des salariés dans les 2 filiales au plus tôt au 1er janvier 2018 alors qu'il était initialement prévu au 1er semestre 2017.
- La transformation en EPIC, engendrant implicitement la garantie illimitée de l'Etat, a eu pour conséquence un contrôle accru de l'Etat sur l'AFPA. Une échéance déterminante sera la

négociation de la stratégie de retour à l'équilibre et de la Convention d'Objectifs et de Performance (COP) début 2018, dont l'issue conditionne une aide de l'Etat pour passer la fin d'année.

Déclaration Force Ouvrière :

Pour la délégation Force Ouvrière, la lecture des principales conclusions du rapport APEX sur l'exercice 2016 et ses perspectives suffit largement à conforter nos craintes quant au devenir de la nouvelle AFPA transformée depuis en Etablissement Public Industriel et Commercial perdant ainsi son statut associatif.

Le nouveau statut n'a résolu aucun problème et va aggraver la situation de l'AFPA par des suppléments d'impôts et de taxes à partir de 2018 et augmenter progressivement jusqu'en 2019 pour un montant total de 25M€.

Pour qui connaît l'expression suivante : « Le temps c'est de l'argent », à l'AFPA cet adage est plutôt du type « le temps c'est de la dette ».

Comment ne pas être inquiet quand on constate que le plancher de 25 millions d'euros autorisé soit dépassé quasiment toute l'année et que cela risque de devenir une habitude pour les autres années à venir.

Même si, pour un temps, le plan 500 000 a mis du « beurre dans les épinards » en termes d'activité, cela reste insuffisant pour re-boosteur notre trésorerie.

Force Ouvrière constate, sans surprise, une baisse de la commande des Conseils Régionaux dans le même temps.

Cette baisse s'est amplifiée en 2017 et les résultats des nouveaux Appels d'Offres sur la période 2018 – 2020 sont très loin d'être à la hauteur des espérances.

Force Ouvrière avait estimé en septembre 2017 cette baisse à hauteur de 20% en moyenne de l'activité des conseils régionaux où pas une seule région n'était épargnée.

Ce constat serait corroboré par les perspectives 2018 de la Direction qui tablerait sur une baisse de 20% aujourd'hui. Et il s'agit d'un maximum, car il ne faut pas oublier que dans certaines régions nous avons répondu à des appels à référencement donc sans garantie de commandes.

Partant du constat, inscrit dans nos résolutions de Congrès depuis 10 ans, que la régionalisation de la Formation Professionnelle serait mortifère pour l'AFPA, que nous reste-t-il en réalité ?

Le marché des entreprises ?

Si c'est un segment qui est resté positivement stable depuis quelques années à 150M€, c'est en tout cas, une des pistes de développement de la Direction pour 2018.

Il faudra cependant attendre les négociations en cours sur la Formation Professionnelle pour savoir si ces pistes restent viables.

En effet, le projet de réforme prévoit une refonte du système de financement de la Formation Professionnelle et notamment par les entreprises, reste à savoir à quelle hauteur ?

En effet là encore, Force Ouvrière a pu constater que ce financement est passé de 1.6% de la masse salariale des entreprises à 1% en 2015 du fait de la loi Rebsamen.

Le CIF ?

L'activité de l'AFPA est plus qu'avantageuse sur ce segment qui pèse plus de 50M€, puisque, comme nous l'avons souligné au CCE du 24 novembre, sur les 45 000 CIF effectués en France, l'AFPA en comptabilise un peu plus de 6 000.

Une fois de plus, il faudra attendre les négociations en cours sur la Formation Professionnelle qui prévoit une fusion entre le CIF et le CPF.

Un effet de « retard à l'allumage » est cependant à redouter dans l'hypothèse du démarrage du nouveau système.

Compte tenu des différentes annonces, à notre connaissance, Force Ouvrière peut estimer que dans l'hypothèse la plus optimiste l'AFPA pourrait réaliser en 2018 une hausse de son chiffre d'Affaires de +10M€ et dans l'hypothèse la plus pessimiste un décrochage de 100M€.

La réalité est peut être juste entre les deux ?

En tout état de cause, **pour Force Ouvrière**, la politique d'austérité menée depuis 2008 ne doit pas être une réponse à la baisse d'activité. Elle n'a fait que nous mener au bord du gouffre.

Elle réduit notre offre de formation par des fermetures de formation et obère toute tentative ou capacité de développement, elle dégrade les conditions de travail des salariés et fait baisser la qualité des formations.

Intervention complémentaire Force Ouvrière : L'expert fait apparaître dans ses principales conclusions, que les frais de fonctionnement ont enregistré une forte croissance, en particulier la sous-traitance formation.

A **Force Ouvrière**, nous ne sommes pas surpris mais nous souhaitons connaître les intentions de la direction sur les faits suivants :

En Ile de France et dans d'autres régions, les DR font appel à de la sous-traitance de formation en SST.

D'après la direction, des formateurs sont en sous-activité ou sans activité et sont formés pour dispenser ces formations SST. Pourquoi prendre des sous-traitants ?

POINT 2 : INFORMATION DU PRESIDENT

CM : 2 sujets à aborder.

- 1) J'ai reçu un courrier de l'intersyndicale concernant l'UES. Vous demandez l'ouverture d'une négociation.
Pas d'inconvénients mais il faut une date rapidement.
- 2) Nous avons prolongé la mesure qui était dans le plan inter générationnel, concernant les départs à la retraite jusqu'au mois de mars.

La délégation Force Ouvrière : Attention, pour bénéficier de ce droit, vous devez avoir fait votre demande de départ en retraite 1 an avant votre départ et l'avoir confirmé 6 mois avant.

POINT 5 : INFORMATION SUR LA DEMATERIALISATION DU BULLETIN DE SALAIRE

Interventions : Christian Mettot et Lamine SY.

Depuis le 1er janvier 2017, les entreprises peuvent recourir au bulletin de paie dématérialisé.

L'accord du salarié n'est plus un préalable, en revanche celui-ci garde la possibilité de s'opposer à cette modalité de transmission et demander la conservation de l'envoi de ses bulletins de paie en format papier.

Les modalités de mise en œuvre du bulletin dématérialisé ont été précisées par le décret n°2016-1762 du 16 décembre 2016.

Quelle est la procédure de mise en œuvre de la dématérialisation du bulletin de paie ?

L'employeur informe les salariés par tout moyen de la mise en place du bulletin de paie dématérialisé et de leur droit de s'opposer à cette voie de transmission. Cette information doit avoir lieu au moins un mois avant la première remise du bulletin de paie sous format électronique.

Le salarié quant à lui n'est contraint par aucun délai pour faire connaître son opposition. Son refus peut intervenir à tout moment y compris après la première émission du bulletin de paie dématérialisé.

Ce refus doit néanmoins être transmis par tout moyen lui conférant une date certaine, la prise en compte devant être suivie d'effet dans les meilleurs délais et au plus tard trois mois après la notification.

L'AFPA souhaite dématérialiser les bulletins de paie au premier trimestre 2018.

L'information aux salariés sera accompagnée de la plaquette ci-jointe.

Qu'est-ce qu'un bulletin de paie électronique ? Un bulletin de paie électronique a la même valeur juridique qu'un bulletin papier, sous réserve qu'il respecte des conditions clairement définies en garantissant l'intégrité des données (au moyen d'un certificat de signature électronique). La norme Afnor (NF Z42025) définit les critères techniques et organisationnels nécessaires au respect de la loi. Le service d'hébergement retenu par l'AFPA est détaillé ci-dessous.

Qu'est-ce qu'un coffre numérique ? C'est un espace sécurisé et personnel qui garantit la confidentialité et l'intégrité des contenus qui y sont déposés, dans le respect des normes en vigueur. Il permet à l'utilisateur de centraliser, gérer et archiver ses documents dématérialisés importants, qu'ils concernent sa vie professionnelle ou personnelle. L'employeur peut envoyer les bulletins de paie dans ce coffre, mais n'y aura aucun accès.

Quel sera le contenu du coffre-fort à son ouverture ? Pour tous les salariés présents, l'AFPA reprendra l'historique des bulletins depuis le 01/01/1999.

Qui assure le service d'hébergement ? Le service d'hébergement des bulletins de paie est bien souvent assuré par une société spécialisée : le tiers-offreur. Dans notre cas, le service est assuré par la caisse des dépôts et consignations. Le service apporte les garanties suivantes :

- conservation sécurisée respectant les normes en vigueur,
- confidentialité du contenu du coffre,
- garantie d'accès permanent à l'utilisateur,
- garantie de la pérennité des formats de fichiers sur le long terme,
- réversibilité (possibilité de récupérer les documents et leurs éléments de preuve).

Quelle est la durée de conservation des documents ? 50 ans.

Si le salarié quitte l'AFPA ? Si le salarié quitte l'AFPA, il continuera à bénéficier du même accès et de la même sécurité. En revanche, l'AFPA perd la possibilité de déposer des documents sur le coffre.

Quels sont les avantages pour le salarié ?

En toutes circonstances, avec une connexion Internet, il peut accéder en permanence à ses bulletins de paie (même hors de son domicile, ...), qui sont conservés dans un centre sécurisé. Cela lui apporte des avantages d'utilisation :

- Les envois sont rapides, sécurisés et confidentiels,
- Les bulletins sont protégés contre les risques (falsification, incendie, dégât des eaux, perte...),

- Le salarié gagne du temps en évitant les photocopies et les envois et il fait des économies,
- En quelques clics, il peut adresser électroniquement des exemplaires de ses bulletins aux administrations, juridictions, banques, mairies, agences immobilières.

La délégation Force Ouvrière : nous sommes très attachés aux bulletins de salaire papier.

Nous vous demandons, dans un 1^{er} temps, la possibilité d'opter pour les 2 versions (papier et numérique).

Quel coût pour l'AFPA ?

LS : Pas de gros économie, environ 30K€.

CM : concernant la demande pour les 2 versions, nous réfléchissons. Une réponse vous sera apportée.

Fin de la séance à 15H15

Reprise le 14 décembre à 8H30

Les élus demandent :

- Un CCE extraordinaire,
- Les réponses écrites faites aux différentes questions de ce matin,
- L'appui de l'expert du CCE.

CM : il ne nous reste que quelques jours pour faire ce CCE. Je vous donne une date demain.

POINT 9 : PRESENTATION DE L'EVOLUTION DE L'OFFRE DE CONSEIL EN FORMATION ET DE SON DEPLOIEMENT AUPRES DES EQUIPES

Intervenant : Rémi BORDET

Point non traité : aucun document n'a été transmis par la direction.

POINT 8 : INFORMATION CONSULTATION SUR LE PROJET DE MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE CONDUITE D'ENGINS DE CHANTIER AUX ITINERANTS

Présentation Julie Champeaux directrice du dispositif des itinérants et Jean François Biotteau directeur du centre de Doué la Fontaine (dept 49).

Contexte économique

4 centres historiques : Doué la Fontaine - Faulquemont- Toulouse et Egletons.

Dispositif à marge opérationnelle négative en 2016, - 15 % soit - 587 K€.

Erosion de la commande.

Coûts importants: parc matériel-engins et maintenance. Les frais de fonctionnement 2016 du GRN 116 sont de 6,11 euros de l'HTS, c'est le plus élevé de tous les GRN.

Diminution constante des HTS depuis 2011: -25,2% .

2015-2016: action alternative: mise en place de TP mobile pour répondre aux commandes des régions=> Capacité de répondre aux besoins régionaux de 10 régions sur 13.

Nouvelles modalités de gestion du dispositif de conduite d'engins de chantier:

- Compléter l'offre de service des régions en organisant une distribution mobile de l'offre sans démultiplier les dispositifs structurels.
- Pérenniser une capacité de réponse aux Grands Travaux par la mobilité du dispositif dans le prolongement initial du dispositif initial TP Mobile.
- Optimiser les dépenses de fonctionnement des formations conduites d'engins afin de pouvoir proposer un prix acceptable pour le marché Périmètre produits.
- GRN 116: Conduite d'Engins de Chantier sauf conducteur de grue à tour Plan d'actions.
- Réécriture du référentiel de formation pour accroître l'utilisation des simulateurs en début de formation et concentrer l'utilisation des engins sur les dernières semaines et en vue de la certification.

Diminuer le recours au parc engins (actuellement: taux d'utilisation du parc matériel= environ 30 heures par mois/ machine)

- Gestion mutualisée du parc matériel via un responsable de Parc
- Pilotage des moyens humains via le dispositif Itinérants

Périmètre de l'équipe :

- Un directeur de dispositif Conduite d'engins de chantier,
- Un responsable de flotte,
- Un manager de formation mutualisé entre le dispositif Itinérant et le CSN,
- 12 à 13 formateurs prévus et rattachés au Dispositif Itinérants dont 2 formateurs déjà au dispositif Itinérants pour une production annuelle estimée initialement à 200 000 HTS pour les formations CPHCP- CACES et CBC/ taux d'encadrement pour 16 stagiaires.

Principes retenus:

- Base du volontariat : proposition aux formateurs sédentaires de cet emploi d'intégrer le DI.
- Présentation individuelle des conditions financières et de travail des formateurs Itinérants (en lien avec l'accord).
- Tout nouveau recrutement sur cette activité se fera au DI.

Calendrier : Octobre 2017: Information du CE du siège et du dispositif Itinérants et des CRE des régions des centres historiques.

Puis Echanges avec les équipes de direction et les formateurs concernés (via DRH régionaux- Directeur du dispositif CEC et DRH Dispositif Itinérants).

Date d'intégration: Début 2018

Déclaration Force Ouvrière : La délégation Force Ouvrière voudrait faire plusieurs remarques sur le dossier remis par la Direction, sur un plan technique dans un premier temps puis sur le plan humain.

1^{ère} remarque

Tandis que le Président de l'AFPA par intérim JF Verdier essayait de rassurer les élus sur le fait qu'il n'était pas un « cost killer » en français « chasseur de coût », la Direction nous présente ce dossier uniquement sous l'angle du « design to cost » ou Conception à Coup Objectif , c'est-à-dire, une méthode

qui prend comme objectif le coût visé du produit et qui recherche quelle sera la solution la plus attractive en termes de performances. Il y a de quoi s'interroger...

2^{ème} remarque

L'argumentaire du contexte est présenté sous forme d'un tableau qui n'affiche que des données purement économiques comme, la marge opérationnelle, le coût de l'HTS et la diminution des heures. Ce contexte économique aurait amené la Direction à un questionnement et une réflexion sur la mise en place d'un dispositif de conduite d'engins de chantier aux itinérants.

La Direction a cependant occulté les aspects positifs de ce GRN.

D'abord la marge sur coûts directs (delta entre prix de vente et charges) positive de 19% et surtout un des GRN qui génère le plus de Chiffre d'Affaires par HTS.

3^{ème} remarque

Nous avons des doutes sur l'estimation de 6.11 euros de l'HTS sur la marge opérationnelle. Que comptez-vous exactement en frais de fonctionnement ?

Car si c'est le cas, comment expliquez-vous, alors, que le budget d'enseignement octroyé aux formateurs du GRN 116 n'est que de 1.57 € de l'HTS?

4^{ème} remarque

Le fait de rattacher les formateurs au dispositif itinérant augmenterait les coûts de fonctionnement de ce GRN.

En effet, le centre d'Egletons ayant une commande conséquente pour 2 ans sur ce GRN, les formateurs ad hoc seraient, en quelque sorte, des itinérants sédentaires avec le surcoût inhérents à ceux-ci plutôt que de rester rattachés simplement à leur centre.

Selon la logique des Plans Stratégiques Régionaux, chaque centre étant voué à devenir autonome est rentable, votre réflexion prend « du plomb dans l'aile ».

5^{ème} remarque

C'est également une prérogative que vous allez enlever aux Directions de Centre dans sa dimension programmation, budget et gestion RH, car il serait piloté par un directeur de dispositif centralisé et un manager de formation mutualisé alors même que les orientations stratégiques nationales présentées dans ce CCE visent à donner plus d'autonomie aux Centres de Formation.

Ainsi nous ne voyons aucune cohérence à ce projet et pour Force Ouvrière, la vérité est donc ailleurs et les intentions de la Direction ne sont pas celles que l'ont veu nous faire croire.

Notre délégation pense que la Direction veut tester « grandeur nature » la logique d'un « GRN National » avec comme principe :

J'ai toute la RH que je veux, où je veux et quand je veux.

Si je veux fermer une formation, j'invoque le caractère national du GRN, « messieurs les élus locaux et régionaux, vous n'avez pas la vision globale et le recul suffisant pour vous opposer à la fermeture d'une formation, circulez y a rien à voir ».

Et nous avons les plus fortes craintes sur la généralisation de ce système pour tous les GRN réputés couteux... bref une stratégie « cost killer » ou comme Force Ouvrière l'avait déjà qualifiée de « design to kill » c'est-à-dire désigné pour être tué.

6^{ème} remarque

Force Ouvrière y voit également un effet pervers, par rapport à la réponse aux Appels d'Offres des Conseils Régionaux.

Si la capacité de répondre aux besoins régionaux peut se traduire par une réponse en CDI pour les moyens RH sur le cahier des charges des AO, la mise en œuvre opérationnelle sera en revanche beaucoup plus délicate et risquée au regard du décret qualité par rapport à l'adéquation des moyens humains.

La Direction affirme que les formateurs d'Egletons resteront sur place tant qu'ils auront de l'activité, et les Conseils Régionaux partent du principe que « ce sont les formateurs qui bougent pas les stagiaires », comment leur expliquer alors que l'AFPA va mettre des CDD alors qu'on aura vendu des CDI dans l'AO ?

Nous craignons, donc, que lesdits formateurs partiront dans d'autres lieux et qu'ils seront remplacés par des CDD sur place, sous couvert d'une mission.

Sur le plan humain et les principes retenus, nous avons noté le côté « base du volontariat ».

Ceci étant, la Direction évoque, à contrario, en page 4 que : « à défaut d'acceptation, recherche de solution locale en terme d'activité ».

Vous conviendrez que pour des formateurs dont la commande est assurée pendant 2 ans, ce n'est pas banal et surtout complètement incohérent.

POINT 1 : APPROBATION DES PROCES-VERBAUX

2013 : 31 janvier, 23 avril, 28 mai, 1^{er} octobre

2014 : 28 janvier, 26 et 27 mars, 10 avril, 2 juillet, 10 et 11 septembre

2017 : 2017 : 3 mai

Approbations moins 3 abstentions.

POINT 11 : REMPLACEMENT DU 2EME SECRETAIRE ADJOINT

Jean-François GUERUT est élu.

POINT 12 : CALENDRIER CCE 1^{ER} SEMESTRE 2018

A voir en réunion de bureau....

Sont reportés les points :

7 – Information consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi,

10 – présentation du bilan du CNAM

La séance est levée à 17 h 45.

Montreuil, le 19 décembre 2017.