

CSEC des 23 et 24 mars 2021, compte rendu CGT



À la demande de la délégation CGT, une minute de silence a été observée en ouverture pour saluer la mémoire de notre collègue de la Direction Régionale de Lomme, brutalement décédé le 19 mars, ainsi que la mémoire d'un jeune stagiaire d'Amiens, dont le décès a été découvert le 17 mars dans sa chambre à l'hébergement. Nous adressons nos plus sincères condoléances à leurs familles.

Cliquez [ici pour visualiser la déclaration](#) sur le décès d'Amiens...

De nombreux points inscrits à l'ordre du jour, pour la plupart aucun document transmis avant la réunion pour nous permettre de travailler les sujets en préparatoire : la secrétaire du CSEC a fait une déclaration à ce propos...

Sur le fond, beaucoup de sujets durant ces deux jours, traités parfois au pas de charge, et le sentiment que la direction générale lance une multitude de projets et de chantiers simultanément. Sera-t-elle en capacité de les mener à terme ? La question se pose, tant le décalage est parfois immense entre le discours tenu et le quotidien des centres.

Les informations trimestrielles (situation économique et emploi) ont été tout simplement reportées sous le prétexte d'un changement d'outil... La situation serait-elle à ce point mauvaise que la direction éviterait de la partager avec les élus ? Nous ne pouvons imaginer que la direction ne suive pas de très près ces questions, d'autant plus que le budget 2021 n'est toujours pas bouclé (en discussion avec Bercy). L'Afpa fonctionne au mois le mois, sans perspectives. Ce que nous avons déjà connu par le passé et qui n'augure rien de bon.

Déclaration préalable des élus de la délégation CGT sur le renforcement des mesures sanitaires : le Président se fâche !

La direction a adressé un mail vendredi 19 mars 2021 aux salariés de l'Afpa suite à l'allocution du 1er ministre du 18 mars concernant le renforcement des mesures de lutte contre la propagation de la covid19 dans 16 départements. La déclaration de la délégation CGT, qui a posé la question du décalage entre la note diffusée et la réalité de terrain, a fâché le Président ! « Cette note a-t-elle pour seul effet que de vous mettre en conformité avec les directives de l'État ? Ou n'est-elle tout simplement pas suivie par vos directions sur le terrain ? » Nous savons que les salariés aspirent de plus en plus à une vie normale au travail et qu'il est difficile après plus d'un an de travailler dans ce contexte. Cependant, alors que la situation sanitaire se dégrade, il en va de la préservation de la santé de tous les salariés et stagiaires de l'Afpa, et de leur entourage.

Cliquez [ici pour visualiser la déclaration...](#)

Application des mesures de télétravail

La délégation CGT avait interrogé la direction lors du dernier CSEC sur les mesures applicables aux télétravailleurs, en particulier en termes de prise en charge des frais engagés. Nous étions depuis en attente de réponse : le Président devrait communiquer sur le sujet à la fin du mois. À suivre !

Cliquez [ici pour visualiser la déclaration...](#)

Info-consultation sur le projet de transformation des restaurants de l'Afpa

Les échanges sur le projet d'externalisation des services de la restauration et de ses 189 salariés se sont poursuivis. Pour rappel, ce projet consiste à céder cette activité essentielle de l'AFPA à des « professionnels » (dixit la direction), dans la continuité des orientations stratégiques. Un projet auquel sont opposés la plupart des salariés concernés, qui n'ont guère apprécié les propos de la direction, et qui surtout préfèrent rester salariés de l'Afpa plutôt que de se voir transférés d'office, sans pouvoir piper mot, dans un appel d'offres ! Un collectif des personnels de la restauration s'organise et des actions se mettent en place, actions soutenues partout par la CGT. Les débats se sont souvent résumés à un dialogue de sourds avec une direction campée sur ses positions. D'où l'on en déduit que l'objectif premier est bien de supprimer encore des emplois, et que les autres options possibles ne sont pas prises au sérieux. Pour la direction, la restauration n'est pas - plus ! - notre « cœur de métier » ... à force de se délester de ses activités historiques, notre cœur de métier qui était encore il y a peu la formation professionnelle des adultes et ses services associés, est en train de se réduire à peau de

chagrin ! Les élus du CSEC ont voté (à l'unanimité) le recours à un expert afin d'analyser le projet de la direction et d'envisager d'autres solutions. Nous venons d'apprendre que le recueil d'avis était fixé au 25 mai, une prolongation des délais qui donnera un peu plus de temps aux élus pour faire leur travail, et aux salariés pour défendre leurs emplois.

Un nouveau document, complément de celui remis le 3 mars, a été projeté en séance ... difficile dans ces conditions dégradées de réunion à distance d'analyser précisément ces informations !

Les élus de la délégation CGT sont notamment intervenus sur les points suivants :

La perte de sens au travail, exprimé par les salariés concernés, qui ont choisi de travailler à l'AFPA et pas dans une entreprise de restauration collective qui ne partage pas les mêmes valeurs,

La demande de comparer les restaurants déjà externalisés avec ceux qui sont toujours gérés en interne, sur le plan économique et de la qualité,

La demande de travailler sur un projet de diversification de l'offre en gardant les salariés et la gestion en interne. À noter que la direction considère qu'elle ne supprime pas d'emplois, puisqu'ils sont transférés ! Le Président joue sur les mots ! Il y aura bien près de 200 emplois supprimés à l'Afpa si la direction mène à terme son projet !

La direction ouvre la porte à l'étude de mobilités en interne pour les salariés ... mais à la marge !

Pour ceux qui veulent quitter l'Afpa, hors de question de leur faire bénéficier des conditions similaires à celle du PSE. Si un salarié refuse le transfert, c'est une rupture du contrat de travail de son fait ... « mais ce n'est pas le projet » précise le Président,

Le cahier des charges comprendrait une garantie d'emploi des salariés pour 3 ans. Et après ? Ce ne sera plus le problème de l'Afpa.

Sur le plan économique, la CGT a demandé des précisions : détail des éléments comptabilisés dans les charges et les produits, issus de la comptabilité analytique. Que met l'Afpa dans les charges affectées à la restauration ? La direction veut proposer une offre plus souple, de type snacking... Proposer de la « malbouffe » en lieu et place d'un repas équilibré, est-ce vraiment digne dans un établissement public censé accompagner des publics aux revenus très faibles ?

Une étude a-t-elle été faite sur les raisons pour lesquelles salariés et stagiaires ne viennent pas tous se restaurer ? Selon la direction, les enquêtes de satisfaction menée par Compass sont excellentes (disponibles sur Agora) ... Ce n'est pas le cas d'enquêtes menées en interne, que nous citons en exemple... la direction botte en touche, elle n'est pas au courant !

La direction affiche sa volonté de travailler avec des structures de l'ESS (un seul exemple cité : « la bonne assiette »). Mais y-a-t-il vraiment des entreprises de l'ESS en capacité de répondre à des appels d'offres de cette taille ? Pour la CGT, cet argument ressemble plus à un élément de communication, un leurre pour faire passer la pilule ! À l'image du green washing qui prédomine dans la communication de nombre d'entreprises en ce moment.

Une analyse rapide des chiffres montre que le déséquilibre financier ne serait pas lié à la baisse du nombre de

convives, mais plutôt à la baisse des subventions. Offrir un repas équilibré à un prix modéré a longtemps été possible grâce aux subventions des collectivités territoriales et de l'État, dans le cadre du service public. C'est plutôt de ce côté qu'il faudrait aller chercher des financements complémentaires, et donc travailler sur la partie produits (ouverture à l'externe de la restauration, exemples qui existent déjà).

...

Pour la CGT, la restauration à l'Afpa existe depuis de très nombreuses années (près de 70 ans), il est choquant d'entendre que ce n'est pas notre cœur de métier. D'autant que, paradoxalement, l'Afpa a plus d'expérience dans ce domaine que certaines structures spécialisées, elle forme des professionnels et dispose de restaurants pédagogiques. Que deviendront ces restaurants s'ils sont sous-traités ? Quand on veut se séparer de son chien, on dit qu'il a la rage. Manger équilibré à un prix modéré, c'est le défi quotidien de nos chefs de cuisine. Du lundi matin au vendredi midi, nos restaurants servent tout au long de la journée des petits déjeuners, déjeuners, dîners et collations. Pour garantir à tous nos stagiaires des repas variés, les tarifs sont identiques dans tous les restaurants Afpa. Qu'en sera-t-il demain avec votre projet ?

La CGT entend poursuivre les débats et obtenir des réponses à ses questions. En parallèle, elle soutiendra toutes les initiatives prises par les salariés pour le maintien d'une restauration en interne !

Présentation des chantiers de la transformation : Ambition Villages

Le responsable des Villages de l'Afpa est venu faire un point d'étape sur leur déploiement. Là aussi, même tactique de la direction : un document est projeté en séance ! Bref, si nous avions pu analyser ce document en préparatoire, les débats auraient sans doute été plus riches.

Mais ce n'est visiblement pas ce que recherche la direction. Navrant ! Les 39 pages de présentation nous ont laissés sur notre faim. Nous attendions un bilan précis des 6 Villages pilotes en 2020 (Le Mans, Istres, Gap, Nevers, Le Puy-en-Velay, Romans-sur-Isère), mais ne l'avons pas eu. Qu'en est-il par exemple de l'objectif de saturation du dispositif, attendu des Villages ? À ce stade, aucune idée... Dommage, car la question de l'ouverture sur le territoire des centres Afpa, et le développement de projets avec des partenaires locaux nous semble essentiel - c'est d'ailleurs ce qu'a fait et ce que continuent à faire les centres Afpa, sans que cela ne soit labellisé « Villages ».

Quelques remarques :

On note un décalage entre l'objectif de développement des Villages et le retrait du maillage territorial : fermetures de centres (PSE) et ventes de 25 % environ du foncier prévu dans le SPSI. Pour le Président, il n'y a pas d'incompatibilité, les réponses seront apportées au fur et à mesure de la déclinaison des projets en CSEE. Toujours pas d'information précise sur les « plateaux mobiles », pourtant un des axes de la réorganisation : c'est prévu plus tard, répond le Président.

Bref, une prochaine réunion sera programmée, notamment sur le bilan économique et le bilan RH. D'ici là, nous analyserons le document transmis et pourrons le confronter à la réalité de mise en place des Villages actuels.

Présentation des chantiers de la transformation : Ambition développement

Autre sujet, même tactique... un document une nouvelle fois dévoilé en séance par le directeur du développement ! Un document qui amène nombre de questions sur la saturation, sur les appels d'offres, sur la qualité, sur les ambitions énormes affichées pour le CPF, sur la satisfaction de nos clients et leur fidélisation, sur les salariés nécessaires pour développer et dans quel cadre, etc. Encore une fois, difficile de faire notre travail d'élu dans ces conditions ! En résumé, beaucoup de plans d'action et de chantiers pour développer l'Afpa. Là aussi, ce n'est pas la première fois que la stratégie commerciale est revue... Cette dernière version sera-t-elle réellement mise en œuvre et pour quels résultats ?

Satisfactions des clients : elle est aujourd'hui mesurée à travers l'enquête Afpa, mais des systèmes d'évaluation sont mis en place par Pôle Emploi, par mon compte formation, sortes de Tripadvisor de la formation. Un chantier de gestion des réclamations est ouvert en lien avec Qualiopi. « On a remarqué qu'on était beaucoup trop a posteriori et pas a priori, on va expérimenter un outil avec Campus 2023 pour nous permettre d'avoir connaissance des réclamations par l'interne. On a un enjeu de fabriquer de la satisfaction pour faire augmenter les chiffres. Ne pas oublier la satisfaction de nos clients financeurs et entreprise, on n'a pas été assez dans des logiques de suivi. »

La direction veut créer davantage d'interactions entre le développement et la production : ça sonne comme un air connu, déjà entendu maintes fois...

Le CPF est le combat quotidien de la direction, il faut dire aux collègues de programmer pour que ce soit affiché, ce travail doit être accentué. " Il y a des régions qui surprogramment et qui sur-scorent sur le CPF " nous dit la direction. Ce n'est pas le cas partout, il suffit de consulter l'app CPF pour constater des trous dans la raquette. N'aurions-nous pas un sérieux retard à l'allumage par rapport à nos concurrents ?

300 salariés travaillent sur le développement, c'est suffisant pour la direction qui a pour ambition (encore une !) d'aider les commerciaux à mieux vendre l'AFPA et à proposer des solutions adaptées. Ce n'est pas déjà le cas ? Quant aux mauvais résultats sur le PRF des Hauts-de-France, selon la DG « on ne peut rien faire pour éviter ça, les critères d'AO ne dépendent pas de nous ». Le message suivant est porté par les directions auprès des conseils régionaux : « attention aux critères que vous choisissez, car ça déstabilise l'écosystème, d'autres régions en reviennent ». La DG précise qu'un petit OF, qui ne dispose pas des plateaux et des compétences, a gagné des lots sur le PRF Hauts-de-France, mais est en train de les rendre... L'Afpa devrait certainement récupérer une partie de ces lots. Pour parer à ces mauvais résultats : la solution c'est de diversifier nos marchés... Mais en attendant, le marché entreprise est en nette chute ... et on ne reprend pas des marchés en quelques semaines !

Beaucoup de problèmes de sourcing sont constatés, aggravés par la réorganisation : des boîtes mails ont été laissées à l'abandon, autant dire que les clients potentiels ont trouvé d'autres solutions et/ou ne veulent plus entendre parler de nous ! Réponse : la direction a mis en place un plan d'action.

Un plan de communication national a été élaboré, chaque région a produit son plan, en synergie avec le plan national.

La position de l'AFPA est très particulière en période COVID. L'Appel d'Offres de Pôle Emploi 100 % à distance est « un pivot ». « On ne pourra jamais mettre en œuvre toutes les formations à distance, d'ailleurs des OF tout distanciels se rendent compte de leurs limites et viennent nous voir dans une logique partenariale. En ce moment on fait attention à la concurrence internationale, des sociétés capitalistiques qui pourraient faire des raids sur la commande publique. Les partenariats qui se mettent en place (ex. en PDL) permettent d'y répondre. On doit se battre sur le présentiel, en lien avec les compétences douces, le travail en équipe ne s'apprendra pas à distance ».

Information sur Territoire digital (Suite CSEC du 7 janvier)

Poursuite des échanges sur Territoire digital, une nouvelle direction en charge de la mise en œuvre de l'Appel d'Offres 100 % digital de Pôle Emploi. Pour rappel, Territoire digital est placé sous la direction de Laurence Hurni, qui est aussi DR de la région Grand-Est et de la région Hauts-de-France : une « Super Super Super » DR donc, qui répète à l'envi en CSEE qu'elle travaille jour et nuit ! La CGT préférerait qu'elle se concentre sur une seule région, il y a suffisamment de problèmes à régler et de projets à mener, si toutefois l'objectif est de faire un travail de qualité...

Les chiffres n'ont pas été actualisés depuis le 7 janvier. La commande 2021 est au moins à la hauteur de 2020, voire en augmentation. Pôle Emploi ajuste ses commandes à la hausse ou à la baisse en fonction du flux.

80 personnes sont dans l'équipe : CDI, CDD, Société de portage salarial et autoentrepreneurs.

Depuis le début d'année, 2 activités sont venues s'ajouter : des prestations de positionnement professionnel / la formation de tuteurs inspecteurs du travail (commande du Ministère pour les élèves inspecteurs), en 100 % à distance, une expérimentation réussie, il y a plusieurs dizaines d'inspecteurs à former pour qu'ils puissent être labellisés par le nouveau titre de maître d'apprentissage.

Une réflexion est en cours avec 3 centres pour proposer l'ouverture des formations proposées au CPF et CPF de transition. Si ça fonctionne, on pourrait proposer d'ouvrir à d'autres formations.

L'objectif est que le 100 % à distance puisse être fait aussi par les centres, pas exclusivement au niveau national.

Pour la CGT, le 100 % digital doit rester marginal, en particulier pour les formations qualifiantes. On nous brandit régulièrement la justification de la demande sociale, mais généralement les stagiaires demandent - et ont besoin - de formations pratiques et longues. La formation à distance, si elle peut répondre à des besoins très spécifiques - personnes en situation de handicap par ex. - est surtout appréciée de nos financeurs pour son moindre coût.

Une déclaration des élus de la région Grand-Est

C'est dans cette région qu'on retrouve aussi la Super Super Super DR ! Beaucoup de problèmes dans cette région.

Cliquez [ici pour visualiser la déclaration](#) des élus du Grand-Est...

Le Président répond que ce n'est pas à l'ordre du jour, et que ces problèmes peuvent se traiter en parallèle de l'instance. Il reviendra vers les élus pour des réponses...

Présentation des éléments de pilotage 2021 des contrats d'objectifs DG / DR

En début d'après-midi de ce deuxième jour de réunion, et après des heures à tenter de déchiffrer des documents sur l'écran, tout en écoutant les participants, pas de répit ! La direction nous projette un nouveau document. Vous pensiez que la direction nous aurait épargné ? Et bien non ! Encore un document projeté en séance et commenté par la Directrice générale. Beaucoup de chantiers engagés, des rituels mis en place, et 8 thématiques prioritaires pour 2021 : 1. Budget & Activités / 2. Stratégies RH / 3. Plan de prévention des RPS & QVT / 4. Ingénierie / 5. Programmes nationaux & régionaux / 6. Stratégie Villages / 7. Stratégie Immobilière & Investissement / 8. Accompagnement au changement. Sacré programme ! En fait, on pourrait se dire que tout est prioritaire en 2021... Au moment même où en Région les directeurs et salariés doivent faire face à la réorganisation...

Pour la DG, l'objectif est de sortir du pilotage par le chiffre, l'EBE. C'est peut-être pour cela qu'on n'a toujours pas de budget ?

« On essaie de créer un collectif des équipes régionales pour capitaliser ce qui marche, sans passer par toutes les strates de décisions, ça bouscule les fonctionnements de l'Afpa notamment au siège ».

On prend des décisions et on les suit.

Tous les vendredis à 17h la DG reçoit la validation de la commission nationale d'investissements et regarde très précisément les priorités arbitrées et qui ne se discutent pas. Il y a 80 M€ d'investissements à engager cette année, pas question qu'on ne le fasse pas. « N'hésitez pas à le faire savoir ».

Un groupe de travail interrégional travaille sur des trucs et astuces pour les nouveaux RF. Il s'agit de trouver toutes les infos pour programmer sans faire d'impairs.

La DG revient chaque mois sur la dé-précarisation avec les DR. Apparemment le message ne passe pas, plus la direction parle de précarisation, plus le nombre de précaires s'accroît !

À noter que sur les projets Ambition territoire présentés en Grand-Est (encore !), seul 1 centre sur 16 affiche un objectif « humain » qui est « redonner confiance au personnel ». Les ambitions des centres sont en décalage

avec le discours tenu par la DG ce jour !

Info-consultation sur la mise en œuvre de la campagne des entretiens professionnels sur l’outil Afpa Talents : recueil d’avis

La direction ne souhaitait pas que le CSEC donne son avis sur ce point, ce qui est pourtant une obligation légale. D’autre part, la CPNI aurait dû être réunie, conformément à l’accord de 96. Le Président a fini par céder, mais les entretiens sont déjà bien avancés. Le Président considère qu’il n’y a pas de changement majeur par rapport aux supports d’entretien précédents. Pour la CGT, l’avis est bien différent.

Ce qui change drastiquement, c’est l’autopositionnement des salariés. Certaines compétences sont subjectives « autonomie et confiance en soi », les 2 en même temps ? La confiance en soi, une compétence ? Le décalage entre le positionnement du salarié et celui du manager peut poser problème. Et la « disponibilité », comment s’évalue-t-elle ? L’outil Afpa Talents avait été présenté au CCE, mais dans le cadre du PSE exclusivement. Le problème, c’est l’obligation de passer par Afpa Talents et d’accepter les CGU. Si le salarié refuse les CGU, ce qui est son droit le plus strict, il n’a pas accès au support d’entretien. Comment fait-il ? D’ailleurs, combien a coûté Afpa Talents ? On a cherché, mais pas trouvé de trace de l’AO pour le choix de Neobrain (le Président ne sait pas, il doit chercher). Des données personnelles sont stockées, quelle sécurité ?

La délégation CGT a formulé son avis circonstancié. Cliquez [ici pour visualiser la déclaration...](#)

Le CSEC a rendu un avis négatif.

Procès-Verbaux du Conseil d’Administration

La CGT a demandé la communication des PV du CA, d’ordre public pour un EPIC. Le Président a pris note...

Pourvoi en Conseil d’État

La CGT a appris que l’AFPA allait au Conseil d’État pour contester la décision de la Cour d’Appel qui a confirmé la non-homologation du PSE. Ce n’est pas ce qu’avait dit le Président lors du dernier CSEC. Ce n’est pas bien de ne pas donner les bonnes infos ! Le Président n’est pas au courant, il va vérifier ! Si le DRH n’est pas au courant, qui l’est à l’Afpa ?

Les prochaines réunions du CSEC sont prévues :

- Le 11 mai : CSEC Extra



- Le 25 mai : CSEC extra
- Les 30 juin et 1er juillet : CSEC ordinaire

•
•

[La CGT AFPA soutient les personnels de la restauration en grève.](#)

[Partager sur Facebook](#)

[Twitter](#)