

CSE AFPA d'Île-de-France d'août 2022

Résumé de la séance par les élus CGT

Accompagnement vers l'emploi pour le nouvel appel d'offres du conseil régional



Nous avons souhaité, durant ce CSE, avoir une présentation de l'accompagnement vers l'emploi proposé au conseil régional, dans le cadre des formations du nouvel appel d'offres. Cet accompagnement sera réalisé par l'entreprise BIMBAMJOB. A la question du coût de cette prestation il nous a été répondu que cela ne coûtait rien à l'AFPA. Par quel miracle ? Ce prestataire n'en est plus un puisqu'il a été déclaré co-traitant sur la partie accompagnement vers l'emploi. L'AFPA reversera donc, pour ce marché, la part qui leur revient, pour ces prestations, à l'heure réalisée. L'AFPA prélèvera une somme au titre des frais de

mandat. Cette somme couvre-t-elle également les frais de structure, de mise à disposition des ressources informatiques ... ? Nous osons l'espérer.

Pour ce qui est des parcours d'accompagnement, ils dépendront du type de formation (qualifiante, professionnalisante, accès à la qualification) et du niveau de celles-ci. Les niveaux 3/4 (Bac et infra-Bac) et les niveaux 5 (Bac+2), par exemple, vont avoir des outils différents car les besoins ne sont pas les mêmes. Un des arguments présentés est que très souvent les niveaux 5 ont déjà les cv qui sont faits et que l'on sera plus sur une adaptation, si besoin. Pour les niveaux 3 et 4 ils auront systématiquement un atelier CV. Mais il serait quand même prévu d'adapter le contenu des ateliers en fonction du groupe et de l'échange avec les formateurs.

Magellan restera l'outil de référence, y compris pour tracer les éventuelles offres d'emploi que pourrait recevoir BIMBAMJOB via son réseau d'entreprises. Il a aussi été demandé à BIMBAMJOB de réaliser une enquête de satisfaction sur leurs prestations, en fin d'accompagnement des groupes, qu'ils devront ensuite transmettre à l'AFPA.

Pour le reste de l'accompagnement vers l'emploi, pour tous les autres marchés, les stagiaires bénéficieront des services, des prestations des animateurs des espaces ressources emploi dans les centres où il en existe encore. D'après notre direction régionale, il resterait en effet 4 salariés, mais qui ne seront donc plus occupés à 100% sur cette activité.

Pour les centres où ces espaces n'existent plus, c'est-à-dire la grande majorité, la prestation sera réalisée par BIMBAMJOB mais là en tant que prestataire.

Le constat est toujours le même, toutes nos activités, en tout cas dans les centres, sont actuellement transférées dans des organismes externes. Qu'on les appelle sous-traitants ou co-traitants ne change rien. A ce rythme on finira bien un jour par externaliser notre direction régionale.

Bilan SSCT



La dernière réforme du Code du Travail a modifié les documents relatifs à la SSCT (Santé Sécurité et Conditions de Travail), c'est à dire les DUERP, les PAPRIACT et le bilan SSCT. 2020 a été l'année de la mise en place de ces changements à l'AFPA, et présentée comme l'année zéro pour se mettre en ordre de marche. 2021 devait être l'année 1 avec tous les documents réglementaires finalisés, mis à jour et début 2022, le bilan SSCT de 2021 devait être soumis à vos élus.

Un document nous a bien été fourni, mais il est bien loin de comporter toutes les rubriques et les éléments qui doivent le constituer et qui sont définis par le code du travail. En d'autres termes, il nous paraît bien léger pour un sujet aussi important que la santé la sécurité au travail. Il ne comporte par exemple aucune mention des mesures de prévention ou de protection effectuées (ou pas) durant l'année 2021 dans les centres en IDF.

Nous avons le sentiment que ce document bien tardif et très parcellaire nous a été fourni parce que nous l'avons réclamé plusieurs fois et surtout parce qu'il doit être présenté aux élus.

Certes, ce travail de recensement des risques et l'établissement d'un plan de prévention, ainsi que du bilan pour mesurer et expliquer l'écart entre le prévisionnel et le réalisé, demande de l'investissement sur le sujet et les ressources suffisantes en temps et en personnel pour l'effectuer. Pourrait-on y voir, là encore, un effet du PSE qui a vidé d'une bonne partie de ses effectifs les centres de la région, alors que dans le même temps certaines équipes de la DR ont été renforcées pour, nous dit-on, être en appui et en soutien des centres ?

Rappelons quand-même qu'à son arrivée en IDF, notre DR a déclaré que la Santé la sécurité et la protection des salariés étaient l'une de ses priorités.

Les faits semblent être en contradiction avec les déclarations, car au jour d'aujourd'hui, et ce depuis 2020, toujours pas de bilan SSCT digne de ce nom.

PSE : le fantôme de l'AFPA



La direction régionale, sous le joug de la direction générale, cherche par tous les moyens à obtenir l'assentiment des représentants du personnel, à son projet de consultation des élus du CSEE concernant les "mesures mises en œuvre en Île de France dans le cadre du PSE". Les élus CGT font remarquer que dans l'état actuel des choses, cette demande est nulle et non avenue. En voici la raison : pour rappel une vague de licenciements a frappé l'AFPA en 2020. 1423 emplois ont été supprimés à l'AFPA dont 99 dans notre région. Deux organisations syndicales, dont la CGT, ont combattu ce plan de la direction jusque devant les tribunaux. A ce jour, par décision du tribunal administratif de Bobigny en date du 23/07/2020, le PSE n'est pas homologué et donc n'est pas valide. D'où notre refus de rendre un avis sur le PSE qui n'existe pas. Et bien visiblement cela n'arrête aucunement les directions de l'AFPA dans leurs volontés de tordre le bras de vos représentants du personnel, ainsi qu'aux institutions judiciaires de notre pays.

Au vu des enjeux économiques à venir, nos directions n'auraient-elles pas mieux à faire que de courir après un fantôme ?

Point sur l'activité avec le CRIF actuelle et à venir

Pour ceux qui auraient raté un épisode de la nouvelle saison concernant l'activité du CRIF (Conseil Régional d'Île de France) à l'AFPA, nous vous rappelons que le nouvel appel d'offres (A.O) du CRIF devait se mettre en place à partir de ce mois de septembre. Ce nouveau marché sera dénommé PRFE2. Par suite de difficultés rencontrées par le CRIF dans le traitement de cet A.O, celui-ci se mettra réellement en place entre la fin d'année 2022 et le début de 2023.



En attendant, pour ne pas interrompre l'accès à la formation professionnelle pour ses administrés, le CRIF a bricolé une mesure dans l'urgence dite "Tranche 5 (T5)", qui permet partiellement de répondre à ce besoin. Au vu du montage tardif de ce dispositif, nous avons interrogé la direction régionale, sur le nombre de places proposées dans le cadre de la T5 et la saturation des formations à date. Sur les 1600 places de cette tranche, seules environ 50% sont réservées, alors que la direction régionale espérait atteindre un taux de remplissage de 75%.

Contrairement à ce qu'a voulu nous vendre le directeur régional au mois d'avril, le recours à un prestataire (KWARD) pour recruter les derniers stagiaires dans nos offres déficitaires, ne semble pas être LA SOLUTION à la saturation de nos formations. Un rêve qui aura fait long feu...et qui s'apparentait plus à une attelle sur une jambe de bois, qu'autre chose.

Quant au nouveau marché du PRFE2, si le CRIF accepte la proposition faite par l'AFPA, 4000 places de formation pourraient être attribuées à l'AFPA. Ce qui se traduirait selon les prévisions de la direction régionale, par 1000 entrées supplémentaires d'ici la fin d'année. A condition bien entendu que nous arrivions à recruter 1000 candidats. Lorsque l'on voit le taux de saturation de la T5, nous sommes quelque peu perplexes. Et comme dit un peu plus haut, ne comptons pas trop sur KWARD, pour nous donner un coup de pouce.

Impacts et conséquences sur l'emploi suite à l'appel d'offres du CRIF



La réponse faite par le CRIF à l'appel d'offres sur ses besoins en formation professionnelle, pour les 4 années à venir, a laissé l'AFPA groggy. Contrairement à ce que peut penser le directeur régional, nous affirmons que les résultats ne nous sont pas favorables. Et d'ailleurs comment pourraient-ils l'être, lorsque nous perdons 2,5 M€ de chiffre d'affaires (C.A) entre cet A.O et le précédent ? Mais au-delà du C.A, ce mauvais résultat qui va conduire à de la perte d'activité, va impacter directement nombre de salariés et avoir des conséquences sur l'emploi. Mais visiblement cela a quelque peu échappé à la clairvoyance de notre directeur régional, dans la vidéo qu'il a postée à destination du personnel.

En conséquence, les élus CGT avaient demandé de pouvoir mesurer ces impacts et à pouvoir suivre les mesures envisagées par la direction régionale. La première information délivrée par le DRA (Directeur Régional Adjoint) assisté du DRRH (Directeur Régional des Ressources Humaines), ne nous a pas vraiment convaincus. En effet l'état des lieux des salariés concernés par cette baisse d'activité qui nous a été fourni, ne reflétait absolument pas la réalité dans certains centres. Il était partiel du fait d'application de critères plus ou moins objectifs, qui ne permettaient pas de prendre en compte toutes les situations rencontrées.

Nous avons rappelé à la direction régionale que sans sa volonté de travailler de façon la plus transparente possible avec les élus, cela allait une fois encore conduire ceux-ci, et donc le personnel, à penser qu'elle cherche à déformer les faits voire à s'arranger avec la réalité.

A la suite d'un long échange entre les élus et la direction, nous avons demandé et obtenu la création d'une commission de suivi sur cette question. Les objectifs de cette commission seront :

- Établir un état des lieux exhaustif des emplois impactés par la baisse d'activité
- Evaluer et mesurer, cas par cas, les conséquences de cette baisse d'activité
- Assurer un suivi des plans d'actions définis pour résoudre les problématiques existantes.

A ce jour certaines actions ont été décidées et vont démarrer dans les jours qui viennent. Normalement les directeurs des centres, concernés par des baisses d'activités, doivent rencontrer les salariés des GRN concernés afin d'évaluer les possibilités de rebond. Des démarches collectives doivent également démarrer, sous forme de séminaires sectoriels (commerce, sécurité, BTP construction, hôtellerie-restauration, commerce, service à la personne). L'objectif serait d'échanger avec tous les formateurs, y compris ceux des centres non impactés, pour réfléchir aux pistes envisageables. Le premier séminaire serait prévu le 27 septembre, pour le commerce distribution. Un séminaire devrait également être organisé plus spécifiquement pour les 2 centres les plus impactés, Paris et Créteil

Le seul engagement clairement pris par la direction régionale lors de ce CSEE, concerne les emplois d'appui. Ils ne seront pas impactés, directement, par la baisse d'activité en lien avec l'appel d'offres du conseil régional. En revanche, il nous a été indiqué qu'il était possible qu'un départ en retraite ne soit pas remplacé, après concertation avec la direction du centre. Nous vous tiendrons informés de l'avancement de ce dossier, au travers des travaux de la commission ainsi que des réponses apportées par la direction régionale.

Nous vous invitons également à vous rapprocher de vos représentants du personnel de la CGT, pour tous besoins d'informations complémentaires.



BONNE RENTRÉE À TOUTES ET TOUS