

- **Informations régionales :**

1/ La cession de la **parcelle d'Angers** signée et actée par le Conseil d'Administration de l'Afpa.

2/ L'inauguration le 21/09 de « Pépina » (200 personnes) qui a permis de développer le réseau politique et de renouveler les relations publiques avec le nouveau Vice-Président de la Région Pays de la Loire.

Lien : [PEPINA - Les Ateliers Partagés à Angers](#).

3/ Appel d'Offre de Fontenay le Compte à rendre pour le 31 octobre 2023.

2 lots présentés mais seul le lot 1 concernant le « recyclage des agents de la Défense » intéresse l'AFPA par sa volumétrie. Un point de vigilance sera apporté aux publics qui reviennent des zones de conflits.

4/ Politique de la formation professionnelle du Conseil Régional 2024 de Mme Morançais :

Le 29 septembre 2023, le Directeur Régional de l'AFPA, ainsi que les responsables des autres organismes de formation, ont participé à une réunion du Conseil Régional concernant la nouvelle politique de la Formation Professionnelle du Conseil Régional : « **1 emploi, 1 formation** », via l'alternance et le présentiel.

Contexte : faible taux de chômage en Pays de la Loire, taux de placement en entreprise non satisfaisant à l'issue de la formation, difficultés de recrutement en formation.

Dès 2024 cette action sera une fusion de visa métiers et Accès à l'emploi pour un nouveau dispositif qui s'intitulera **1 emploi = 1 formation**. Ce sont les intentions d'embauche qui déclencheront les commandes, pour tous types d'emplois : public/privé, CDD/CDI de plus de 6 mois, contrat en alternance de 24h par semaine.

Modalités pratique de mise en œuvre : Au 1er janvier 2024, le Conseil régional ne demandera plus aux OF de fournir la programmation d'actions de formation, mais passera commande uniquement sur les besoins avérés et identifiés d'intentions d'embauches par la mise en place de formulaires dédiés.

La mise en œuvre : Pour ouvrir une session, les organismes adresseront une demande de bon de commande avec la liste du ou des futurs stagiaires ayant une promesse d'embauche dans les lots correspondant aux résultats des AO. Il y a une volonté de maintenir la notion de groupe, car il faudra 5 stagiaires minimum, concernés par l'intention d'embauche, pour ouvrir une session.

Pour information : Le budget de financement de la formation professionnelle, par le Conseil Régional, ne représente qu'1/6 du budget global de l'AFPA PDL. Le conseil régional n'est donc plus depuis quelques années le financeur principal de notre activité mais il est devenu un financeur accessoire. « Cette nouvelle modalité d'achat est un accélérateur de changement / un nouveau levier de développement » nous informe le Directeur Régional PDL

Pour le Directeur Régional, ces changements nécessitent de :

- Valider ensemble une stratégie et des partis-pris (programmation, modules, offre de formation...)
- Définir avec chacun des membres des groupements des modalités de fonctionnement.
- Accompagnement du changement avec nos équipes RF/RAP/commerciaux
- Travail de lobbying avec France travail, fédérations, OPCO et Club Entreprises.

Pour la CGT :

Concrètement qu'apporte économiquement à l'Afpa « village des solutions » ce gentil partenaire qu'est Pépina ?

Pour la délégation CGT, le projet « 1 emploi, 1 formation » annonce la fin de l'AFPA en tant qu'organisme de formation qualifiante du service public de l'emploi, c'est à dire sanctionnée par un diplôme ou un titre national.

En effet, la formation va être à la main des entreprises, qui vont ordonner de former leurs salariés sur 1 compétence. Ou comment payer ses salariés au minimum en fonction de l'employabilité ?

Pour la délégation CGT-AFPA, cette nouvelle politique de formation, (qui n'est pas si nouvelle que cela) est une hétérodoxie. Comment penser que des formations de très courtes durées trop souvent non qualifiantes pourraient être salutaires pour les citoyens ? Surement bénéfiques pour certaines entreprises de moyennes à grosses, mais pour les TPE, ce sont bien des personnels qualifiés dont elles ont besoins !!

Sans parler des taux d'abandons qui risquent fortement de grimper puisque les bénéficiaires dans leur grande majorité veulent de la formation de qualité et qualifiante sanctionnée par un diplôme ou un titre. Des bouts de formations réalisés en termes d'employabilités comme elles existent déjà chez nous (CCP...) ne fabriquent que des nouveaux pauvres.

Au niveau des centres et concernant la mise en œuvre de ce projet, de nombreuses questions sont en suspens :

- Quel moyen RH pour démarcher les entreprises ?
- Comment va être géré l'augmentation de la charge de travail administrative ?
- Quel type de programmation va être mis en place ?
- Quelles ressources pédagogiques pour les formateurs ? etc

Les conditions de travail des salariés de l'AFPA vont forcément être impactées dégradées.

Placer l'entreprise au cœur du projet, au détriment de la formation qualifiante du demandeur d'emploi pour laquelle l'Afpa a été la figure de proue et son ADN, marque un tournant dans la politique de l'emploi, un changement de paradigme applicable en un claquement de doigt. Nous, à la CGT, nous veillerons sur les évolutions de nos conditions de travail et sommes déjà à l'écoute.

Également dans l'actualité :

La loi « Plein emploi » a été adoptée en première lecture le 10 octobre 2023. Les députés et sénateurs se sont réunis en commission mixte paritaire le 23 octobre 2023 pour tenter de s'accorder sur un texte final. Il faudra attendre la promulgation des décrets d'applications pour une mise en place 2024-2027. C'est dans ce contexte que le projet de la région Pays de la Loire « 1 emploi, 1 formation » est communiqué sur la place publique avec une intention de mise en place dès le 01 janvier 2024.

La région PDL veut avoir la main mise sur la politique du « plein emploi » sur son territoire mais l'Etat, par la promulgation de cette loi, restera le maître d'œuvre. Le préfet co-présidera au niveau régional, départemental mais aussi au niveau local auprès des collectivités locales via les CLI (comité local d'insertion) et les sous-préfets.

Tous les acteurs en charge des publics en insertion ou privés d'emploi (CAF pour les bénéficiaires du RSA, Missions locales pour l'insertion professionnelle des jeunes, l'Assurance chômage, pôle emploi, les lycées professionnels et l'AFPA-CGT) sont inquiets. D'une part parce que ce projet de loi rénove le régime de « contrôle et de sanctions » des allocataires du RSA, des jeunes et du public handicapé et d'autre part, inquiète sur son mode de financement.

Le contrôle et la sanction (Dixit M. GRAVOUIL Responsable Emploi chômage à la CGT) sont des modes de gestions dont l'idée est de dire que l'ensemble des privés d'emploi ne peuvent être aidés que sous conditions (contrat d'engagement) avec des sanctions financières (si manquement au RDV par exemple). C'est, en d'autres termes nier les difficultés sociales des personnes pour aller très vite à l'emploi et montrer une volonté de cliquer au plus près, de contrôler la fraude...

Concernant le financement, le ministre de l'Emploi, M. Dussopt, envisage de ponctionner davantage dans les régimes d'assurance-chômage pour financer l'accompagnement de près de 2 millions d'allocataires du RSA dont il aura la charge, en plus des chômeurs. Or cet argent est le résultat des cotisations sociales salariales et patronales, il n'est pas la propriété de l'Etat. Date limite pour le cadrage financier le 15 novembre 2023. A suivre...

Liens pour en savoir plus :

Niveau National :

[Objectif plein emploi | Présentation du projet de loi - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)

Niveau Régional Pays de la Loire :

[protocole de prefiguration france travail en pays de la loire - mai 2023.pdf.pdf](#) (travail-emploi.gouv.fr)

[1 emploi = 1 formation : une étape vers le plein emploi ! | Région Pays de la Loire](#)

Niveau départemental : 2 départements de la Région PDL sont des territoires d'expérimentations

Loire Atlantique :

[Le Département s'engage pour un meilleur accompagnement des allocataires du RSA - Loire-Atlantique](#)

La Mayenne :

[Le Département de la Mayenne retenu pour être territoire d'expérimentation de l'accompagnement rénové des allocataires du Revenu de Solidarité active \(RSA\) dans le cadre de France Travail | lamayenne.fr](#)

2. Approbation des PV des CSE du 19 Septembre 2023

Voté à l'unanimité : 11 votes favorables sur 11

3. Suivi de l'emploi.

- **Registre du personnel numérique.**

La DRH Envisage le registre du personnel dématérialisé. Celui-ci est en cours d'exploration. Il sera opérationnel à l'échéance de 2024.

- **Rappel procédure pour les RHT et validation GO/NOGO :**

La procédure RHT n'a jamais changé. C'est le national, pour donner suite à l'argumentaire du régional, qui donne son accord ou non. Il faut en amont que le manager fasse une demande à sa direction de centre.

Il n'y aura pas de nouvelle RH en PDL pour la fin de l'année.

Pour la fin de l'année 2023 il fallait en besoins de RHT CDD pour les dispositifs de formation de 4.81 ETP. A l'heure d'aujourd'hui c'est 0

Des programmes de formations ont été annulé ou démarrées avec très peu de stagiaire par manque de RH.

4. Suivi économique

- **Booklet d'Août 2023**

Indicateurs financiers :

CA : 21.3 millions d'euros

Frais de fonctionnement (FDF) : - 10.4 Millions d'euros

Charges du personnel : - 14 Millions d'euros

Indicateurs de production :

Heures Travaillées Stagiaires : 936.6 k (Hors PAE)

Tableau de bord financier CA/EBE :

21 M (millions d'euros) réalisé par rapport au budget prévisionnel de 22 M soit un écart de -5 %.

- **% du chiffre d'affaires par financeur par rapport aux objectifs :**

Date de CSE	CSE de Avril	CSE d'Août	CSE d'octobre
Dates des chiffres finalisés	Février 23	Mai 23	Août 23
EPIC (MNSP, VAE, réfugiés, migrants...)	- 30 %	+ 3 %	+ 3 %
Accès à l'emploi (Conseil régional, Pôle emploi, LADOM, ...)	+ 16 %	- 5 %	- 9 %
Entreprises (CPF transition pro, CPF, POE, alternance, ...)	- 12 %	- 6 %	- 8 %

- **Nombre de stagiaires par centre en Pays de la Loire à septembre 2023**

	Sept 2022	Oct 2022	Nov. 2022	Janv. 2023	Fév. 2023	Mars 2023	Avril 2023	Mai 2023	Juin 2023	Juillet 2023	Aout 2023	Sept 2023
St Nazaire	185	202	185	167	181	211	177	182	179	158	190	169
St Herblain	188	213	176	225	223	240	223	221	204	197	204	196
Angers	145	150	151	121	130	127	139	156	149	118	108	117
Doué la F.	135	140	122	120	127	107	110	113	114	85	81	107
Cholet	131	133	128	122	125	74	71	74	69	69	69	100
Le Mans	265	293	321	232	267	246	257	261	235	217	201	264
La Roche/Y	87	58	91	112	110	138	120	104	103	63	66	110
Fontenay le C.	233	218	248	291	285	298	258	297	272	264	262	239
Total	1369	1407	1422	1390	1448	1441	1355	1408	1325	1171	1181	1321

Perte de 48 stagiaires de date à date en PDL pour le mois de septembre 2023.
Nous sommes en retard en termes de flux mais le CA est à la cible.

Entrées stagiaires PDL : 3 457 en sept 2022 contre 3 228 en sept 2023

- **Nombre de HTS septembre 2023 /2022, cumuls depuis janvier 2023 + évolutions**

HTS	HTS du mois		Evolutions	HTS cumulées		Évolutions
	Sept 2023	Sept 2022		Sept 2023	Sept 2022	
Pays de la Loire	112 996	124 366	- 9.14 %	1 049 611	1 243 956	- 15.62 %
Saint-Nazaire	13 692	9 128	50 %	122 268	151 244	- 19.16 %
Saint-Herblain	17 680	18 166	- 2.67 %	156 232	168 426	- 7.24 %
Angers	9 726	13 815	- 29.60 %	88 603	120 558	- 26.51 %
Cholet	7 232	14 315	- 49.48 %	75363	105 421	- 28.51 %
Doué la F	6 926	11 215	- 38.24 %	77 877	107 765	- 27.73 %
La Roche/yon	8 223	8 810	- 6.6 %	85 164	84 437	0.86 %
Le Mans	15 395	24 734	- 37.76 %	165 223	201606	- 18.05 %
Fontenay le C	34 123	24 184	41.10 %	278 881	304 499	- 8.41 %

On produit moins en septembre 2023 par rapport à 2022.
Mais globalement le volume en Pays de la Loire reste « stable »

5. Consultation bilan social 2022

À la suite du vote : 11 avis défavorables sur 11 votants.

Déclaration CGT-AFPA - Bilan social 2022

La délégation CGT Afpa commentera que les titres 1 et 5, soit effectifs et la formation.

« Bis repetita » : Coté Emploi CDD et CDI et pour la seconde année consécutive, la Direction Régionale a réussi l'exploit de supprimer 37 personnels sur le flux et 59 depuis 2020, dont 20 CDI permanent et 28 depuis 2020.

Ainsi dans l'AFPA a la mode PSE, centrée soi-disant sur le retour à l'équilibre par un sursaut d'activité, nous assistons à cette situation saugrenue quant à la perte de 37 personnels.

Pour cette seule année 2022, la CGT-AFPA constate une réduction de 36 ETP moyen CDI/CDD.

L'objectif affiché de la Direction générale dans le PSE était soi-disant de « rééquilibrer le ratio producteurs/structure en faveur des producteurs » semble donc tourné en dérision par les chiffres, et sur les constats que la CGT-AFPA a pu faire dans les centres aujourd'hui, cette situation n'est pas près de s'améliorer.

L'abandon de certaines formations, l'augmentation et le clientélisme pour l'accompagnement, et sans que vous vouliez réellement le nommer comme cela, le toujours « non-remplacement des départs » en est la cause principale et produit l'effet inverse de ce que vous affichez. En effet, la baisse des emplois de formateurs sur le qualifiant devrait encore s'accroître car cette catégorie représente exactement la moitié des emplois dans la tranche d'âge des plus de 55 ans à 60 ans et plus.

La Direction Régionale continue actuellement à jouer le jeu d'une productivité de formation qualifiante chimérique et d'une politique d'économie d'emplois à court terme dans toutes les catégories et non pas que les dits « producteurs » malgré le fait qu'elle affirme qu'en début d'année, le carnet de commande 2023 a été mieux rempli que prévu.

La délégation CGT-AFPA demande donc que la Direction Régionale effectue un arrêt immédiat sur le cisaillement de la masse salariale ainsi qu'un travail important sur ce qu'est l'ADN de l'AFPA, c'est-à-dire la formation qualifiante, car pour l'avenir proche il en va de notre capacité de production et ce n'est pas « Afpa villages des solutions » qui mettra du beurre dans les épinards.

Sur le titre 5, s'agissant de la Formation Professionnelle Continue, la CGT-AFPA constate une baisse généralisée sur tous les indicateurs.

La baisse des indicateurs est d'ailleurs relativement élevée, en effet la délégation CGT-AFPA a constaté une baisse de 13% du nombre de salarié ayant bénéficié d'actions de formation, 17% du nombre heures en termes de réalisation du plan de perfectionnement et les montants consacrés à la formation continue ont chuté de 15%. Sachant que le nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation est en baisse, cela descend mathématiquement et incontestablement l'effort de formation.

La Direction Régionale pourrait-elle nous expliquer cette baisse conséquente des indicateurs de 2021 à 2022 années « post COVID » ?

Pour conclure sur le titre 5, la délégation CGT-AFPA considère que le plan de formation du personnel n'est qu'une variable d'ajustement du budget de l'AFPA, et qu'en conséquence tous les discours du retour à l'équilibre comme dans son ancien temps la « refonte du modèle économico-pédagogique de l'AFPA » n'est que de la poudre aux yeux concernant les besoins en formation des personnels concernés.

De même, il nous apparaît que cette volonté cachée de réduire les volumes du plan de formation

pour motif économique est la principale raison d'une diminution générale de la formation continue des personnels.

En conclusion de ces deux chapitres du Bilan Social, la CGT-AFPA affirme que la politique sociale actuelle de la direction régionale, par voie de la direction générale et par voie de Bercy n'est en l'état, que l'aboutissement à une réduction des effectifs des formateurs et à l'augmentation à venir de l'accompagnement qui plus est, sont les salariés les moins bien formés.

Pour la CGT :

Pour votre information, vous trouverez ci-dessous quelques chiffres clés du bilan social 2022 :

1) Effectifs pour 2022 en Pays de la Loire.

En 2022, nous sommes 400 salariés CDI et CDD toutes catégories confondues.

Entre 2018 et 2022 : perte de 111 salariés CDI et CDD

90 % des partants sont des hommes.

Nous n'avons pas une féminisation de l'AFPA PDL mais plutôt, une perte considérable du genre masculin qui avait une place prépondérante.

Les formateurs restent plus nombreux que les formatrices à ce jour.

L'accompagnement est la catégorie professionnelle qui se féminise le plus.

2) La moyenne d'ancienneté à l'AFPA est de 15,18 ans en 2022, alors qu'elle était de 18 ans en 2018.

3) CDI signés à l'AFPA en Pays de la Loire :

Entre 2020 et 2022, l'AFPA PDL a signé 48 CDI à la suite d'un ou plusieurs CDD.

4) Nombre de démissions : à la hausse ! L'année 2022 représente la plus forte hausse de démissions depuis 5 années. 9 démissions pour 2022

5) Nombre de travailleurs appartenant à une entreprise extérieure : A la hausse : L'AFPA en 2022 a eu recours à 74 travailleurs appartenant à une entreprise extérieure pour satisfaire ses besoins en enseignement, EAD, Orientation, ingénierie, expertise.

6) Nombre de travailleurs intérimaires :

2022 est l'année où l'augmentation du contrat intérimaire a été multipliée par 2,6 par rapport à 2020.

Le recours à l'intérim est surtout pour les catégories « formateurs » de « accompagnement ».

Le coût relatif à l'emploi de CDD a nécessité 1 million d'euros supplémentaire pour les PDL.

7) Embauche en CDI en 2022 : A la baisse : 14 personnes ont été embauchées en CDI en 2022 contre 33 en 2020.

8) Licenciements : 3 personnes ont été licenciées en 2022 dont 2 pour inaptitude : 1 en 2020

9) Promotions : 17 personnes ont bénéficié d'une promotion en 2022 contre 7 en 2020

10) Handicap : Le nombre de salariés déclarés handicapé reste stable : 40 en 2022

- 11) **Journées d'absence** : Le nombre de journées d'absence reste stable entre 2022 et 2020 avec 9 282 journées d'absence.
- 12) **Nombre de journées d'absence pour maladie** : Le nombre de journées d'absence pour maladie en 2022 est de 9267. 7974 en 2020.
- 13) **Conditions de travail et dépenses** : Les dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail sont de 159 389 € en 2022 soit + 30 000 € par rapport à 2021
- 14) **Formation des salariés** : Hausse du nombre de salariés ayant bénéficié d'actions de formation au titre du plan de perfectionnement= 293 en 2022 contre 183 en 2020.

6. Information consultation sur la procédure de reclassement s'agissant d'une salariée de Saint-Herblain.

- Point suspendu car la situation est en évolution.

7. Point CSSCTE

- Situation de la parcelle du centre d'Angers et projet de réaménagement du centre.
La cession est en cours et le Conseil d'Administration de l'AFPA a donné son accord pour la vente. Les deux ministères de tutelles ont 2 mois pour donner leur avis.
A la mi-novembre un point d'étape sera fait avec le centre.
La DIA a diligenté un maître d'œuvre externe pour :
 - vérifier la faisabilité de l'intégration des sections sur le site principal
 - produire un schéma fonctionnelA partir de mi-novembre, les salariés travaillant sur la parcelle vendue ont 1 année pour emménager sur l'autre parcelle.
Un projet d'évolution vers le village des solutions à l'horizon 2025 et 2026 est en réflexion.

8. Questions diverses

- *Quelle est la procédure de remplacement d'un poste de direction de centre pour absence de longue durée ?*
Pas de réponse. C'est la direction régionale qui assure le remplacement de la direction du centre de St Herblain.
- *« Comment sommes-nous payés sur les dispositifs MNSP : Prépa-Compétences, DECLIC, Hope, 16-18... : Paiement à l'atelier ou en fonction du nombre de personnes présentes ? Quel est la règle pour la classification des emplois des salariés intervenants sur ces prestations ? »*
Pour les dispositifs suivants :

- HOPE : payé comme une POEC via l'OPCO c'est-à-dire en HTS
 - MNSP Prépa + Promo : payé à l'atelier et à la compensation de charge
 - MNSP Déclit : payé à l'atelier 480€
- Pas d'annonce de budget à ce jour pour le MNSP 2024

- *Point sur l'avancée de la cartographie des formations en PDL*
Estimation du nombre de salariés en sous ou sans activité.
Peu de personnes sont en sous-activité.
Lorsqu'un trou de système apparaît dans les emplois du temps de certains formateurs, la direction cherche à développer les compétences de la personne (par exemple vers conseiller transition) en proposant de faire des études ou des formations.
- *Quelle est la quote-part de l'AFPA versée aux restaurants EUREST, par repas et pas salarié ?*
Question à poser au national
- *Point situation Saint-Nazaire : RP Direction.*
Une autre date va être proposée pour engager les discussions sur le dialogue social.
- *Point sécurité pour donner suite à « l'urgence attentat ».*
Il n'y a pas de note interne pour le moment, mais une information aux RGS et aux directeurs ont été donnée.

Prochain CSE Pays de La Loire :
Mardi 21 novembre 2023
à Saint-Herblain