



Compte rendu CGT-AFPA

CSE-E du 19 novembre 2024

Membres de la délégation CGT :

Thierry MERDY
Laure GIRARD
Isabelle BOULLON
Martial MIRAILLES

Elu titulaire
Elue titulaire
Elue suppléante
Représentant syndical

Membres de la direction :

Evelyne BONET
Julie GIBOUIN

Directrice Régionale
DRH et DRA



1. Informations du président

Nationale :

- La négociation du COP (Contrat d'Objectifs et de Performance) est en cours entre la DG et les tutelles. Ces négociations sont très difficiles et tendues au regard des résultats économiques de l'AFPA. Nous sommes en attente de l'arbitrage des tutelles
- L'AFPA a répondu à l'appel à projet dans le cadre de l'ATIGIP (Agence du TIG et de l'insertion professionnelle), afin d'accompagner, sur le volet professionnel, les entrants en prison et faire une analyse de leurs profils. Cet accompagnement, d'une durée de 1h, sera assurée par nos salariés (conseiller Transition pro, CIP ou du recrutement ...) qui bénéficieront d'un plan de formation pour mieux appréhender ce public. A suivre...

Régionale :

- Le CSE accueille Laurent GAUTIER, au poste de secrétaire administratif du CSE Pays de la Loire, en mission jusqu'à la fin de l'année, afin de lui permettre de voir si le poste lui convient
- La DR rencontre tous les grands financeurs des Pays de La Loire, pour de nombreux échanges concernant notre devenir dans le « package formation » !
 - Réflexion sur les nouveaux POEI et leurs contenus
 - France Travail est satisfait du travail de l'Afpa pour Prépa Compétences

- Evocations sur les fragilités des entreprises et de celles qui ferment. Comment l'Afpa pourrait avoir un impact sur les salariés d'entreprises mais également sur leurs sous-traitants : prestations complémentaires ?
 - Des RDV sont prévus avec le Conseil Régional, Transition pro, Constructys, la DREETS et le Colonel de Fontenay le Comte.
 - La DR souhaite entrer dans le 3^{ème} cercle du SPRO (Service Public Régional de l'Orientation) pour assoir ses missions d'orientation dans le paysage ligérien (Mission Locale, Cap emploi, Transition Pro). Cela nous permettrait de toucher la taxe d'apprentissage.
- Fermeture des centres en fin d'année : Mardi 24 décembre, à 16h

Reprise jeudi 2 janvier, à 9h.
 - A partir de la semaine prochaine, la DR fait le tour des centres, avec un point sur chaque GRN. L'objectif est de connaître la rentabilité de chaque formation et de mettre en place une stratégie avec les commerciaux.
 - Des études de rentabilité de GRN sont en cours, nous ne connaissons pas les critères mais pour la CGT, nous les imaginons bien (Chiffres d'affaires, EBE, ROP (avec charges), taux de dépendance, RH, production, transformation clients ...) avec une crainte de fermeture de GRN.

Pour la CGT :

La négociation du Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) entre la Direction Générale de l'AFPA et les ministères de tutelle (en particulier le ministère du Travail et le ministère de l'Économie) est une étape stratégique et cruciale pour l'ensemble des salariés de l'Afpa, car ce processus vise à définir les priorités, les moyens et les objectifs pour les prochaines années. Voici quelques points clés souvent abordés :

- Enjeux stratégiques

Adaptation des formations pour répondre aux nouveaux besoins du marché du travail.

Insertion professionnelle : Accroître le taux d'emploi des bénéficiaires des formations.

Territorialité et accessibilité : Maintenir un maillage territorial équilibré pour garantir l'accès à la formation partout en France.

- Budget et financement

Définir les enveloppes budgétaires allouées à l'AFPA.

Assurer une répartition efficace entre les subventions publiques, les contributions régionales, et les revenus propres de l'AFPA.

- Réformes internes

Modernisation des infrastructures.

Renforcement des partenariats avec les entreprises et les acteurs régionaux.

Digitalisation des outils pédagogiques et administratifs.

- Impact social

Réduction des inégalités d'accès à la formation, notamment pour les publics les plus éloignés de l'emploi.

Formation aux métiers en tension pour répondre aux besoins des employeurs.

La délégation CGT-AFPA mais aussi avec son syndicat National, va suivre l'actualité pour voir comment ces négociations évoluent.

Concernant la volonté de la Directrice Régionale de vouloir intégrer le 3-ème cercle du service public régional de l'orientation (SPRO) nous y sommes évidemment favorables, mais cela reste pour l'instant qu'une volonté. La délégation CGT-AFPA estime fortement que l'orientation est un droit et un enjeu majeur pour chaque personne, tout au long de sa vie.

Concernant ATIGIP (agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle, il est bon à rappeler que cette agence découle de la réforme du travail pénitentiaire et par la Loi pour la confiance dans l'institution judiciaire. Cette Loi prévoit notamment de réformer le statut des personnes détenues travaillant pour créer des conditions d'exercice proches de celles que les personnes un temps détenues connaîtront une fois libérées. Pouvoir également renforcer les droits liés au travail et ainsi favoriser la réinsertion professionnelle et lutter contre la récidive. Sachant cela, la délégation CGT-AFPA salue l'ambition et la volonté de la directrice régionale et attend le résultat d'appel à projet.

Concernant la démarque de la DR pour l'intégration de la Direction Régionale AFPA Pays de la Loire dans le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) c'est une démarche stratégique qui pourrait bénéficier à l'AFPA et renforcer son rôle dans l'écosystème de la formation régionale. La problématique qui va être rencontrée est que c'est un dispositif piloté par la Région et que nous ne savons absolument pas ce que va en attendre les élus du CR et les techniciens de la formation professionnelle. Il faut aussi que nous soyons dans le casting pour être dans la liste des acteurs du SPRO, avec France Travail, les missions locales, les autres Organismes de Formation et toutes structures d'insertion. Il nous faudra donc être éligible pour percevoir cette taxe, ce qui représente une source de financement importante pour des actions d'orientation et de formation.

2. Désignation RP St Herblain

Denys FELICITE, élu RP sur le centre de St Herblain.

9 votes : pour

2 votes : blancs

3. Suivi économique

- % du chiffre d'affaires par financeur par rapport aux objectifs, pour notre région :

Date de CSE	CSE Mars 2024	CSE Avril 2024	CSE Mai 2024	CSE Juin 2024	CSE Juillet 2024	CSE Août 2024	CSE de Nov. 2024
Dates des chiffres finalisés	Octobre 23	Février 2024	Mars 2024	Avril 2024	Mai 2024	Juin 2024	Sep 2024
EPIC (MNSP, VAE, réfugiés, migrants...)	- 5 %	- 2 %	- 24 %	- 15 %	- 10 %	- 4 %	- 8 %
Accès à l'emploi (Conseil régional, Pôle emploi, LADOM, ...)	- 13%	- 17 %	- 24 %	- 20 %	- 23 %	- 23 %	- 26 %
Entreprises (CPF transition pro, CPF, POE, alternance, ...)	- 9 %	- 22 %	- 11 %	- 4 %	- 6 %	- 6 %	- 2 %

- La DR précise qu'elle aimerait augmenter le nombre de salariés et alternants commerciaux (7 en Pays de La Loire à ce jour) pour démarcher les entreprises.

Pour la CGT :

Pour 2025, la direction régionale vise à travailler davantage avec les entreprises. Pour ce faire, elle prévoit d'augmenter le nombre et la qualité des profils des futurs alternants commerciaux (7 à ce jour en PDL) afin

qu'ils puissent effectuer le travail de prospection. Elle souhaite également que les salariés soutiennent les commerciaux en les « irrigant » d'intentions d'embauche, ou autre. Parallèlement, elle nous informe de son intention d'améliorer la synergie des services commerciaux, recrutement et facturation.

Notre délégation souligne que le contrat d'apprentissage des alternants diffère des autres contrats de travail. L'alternant est en phase d'apprentissage, et notre rôle est de l'accompagner dans le développement de ses compétences, plutôt que de lui demander de remplacer une main-d'œuvre expérimentée manquante. Nous sommes, à la CGT, attentif au sort qui est réservé aux alternants tant au niveau de leurs conditions de travail, du suivi tutoral, de l'adéquation entre le poste occupé et la formation qualifiante visée, ainsi que de la rémunération.

Nous demandons de connaître de budget prévisionnel dès le début d'année, et non à + de 6 mois au cours de l'année N.

- **Nombres de stagiaires par centre en Pays de la Loire fin octobre 2024**

	Jun 2023	Juillet 2023	Aout 2023	Sept 2023	Nov. 2023	Janv. 2024	Février 2024	Avril 2024	Mai 2024	Juillet 2024	Août 2024	Oct. 2024
St Nazaire	179	158	190	169	177	222	223	248	253	254	193	174
St Herblain	204	197	204	196	228	225	242	198	187	206	193	210
Angers	149	118	108	117	132	129	109	109	91	82	94	106
Doué la F.	114	85	81	107	119	119	139	124	111	72	53	79
Cholet	69	69	69	100	104	103	78	66	66	57	52	87
Le Mans	235	217	201	264	261	243	244	225	211	169	172	199
La Roche/Y	103	63	66	110	94	116	116	62	81	58	55	88
Fontenay Le Comte	272	264	262	239	283	346	305	299	292	255	242	293
Total	1325	1171	1181	1321	1398	1503	1446	1331	1292	1153	1099	1236

- Au niveau régional, nous avons, d'octobre 2023 à octobre 2024, perdu 140 stagiaires en formation. Cette situation est principalement due à la baisse du nombre de formation HOPE, et à la baisse du nombre de stagiaires avec un financement région (via l'intention embauche).

Pour la CGT :

* Notre délégation rappelle que le contrat d'apprentissage (d'alternants) n'est pas un contrat de travail. L'alternant est un aide, un appui, que nous devons accompagner dans sa montée en compétences, non un salarié expérimenté.

* Nous demandons de connaître de budget prévisionnel dès le début d'année, et non + de 6 mois au cours de l'année N.

* Si comme l'annonce la DR, les frais de fonctionnement ont été réduits de 9 %, c'est effectivement un effort notable. Cependant, cette réduction des coûts s'accompagne aussi d'une diminution du nombre d'entrées de stagiaires, et cela soulève une question sur l'efficacité de cette optimisation. Mathématiquement, cela peut signifier plusieurs choses :

- Coût moyen par stagiaire

Si le nombre de stagiaires baisse plus rapidement que les frais de fonctionnement, alors le coût moyen par

stagiaire augmente, ce qui peut nuire à la perception d'efficacité économique.

- Impact sur la performance globale

La baisse des entrées de stagiaires peut entraîner des conséquences négatives sur le chiffre d'affaires et sur l'atteinte des objectifs sociaux ou stratégiques, comme l'insertion professionnelle par exemple

- Enjeux de rentabilité

Même avec des frais réduits, une baisse des effectifs de stagiaires peut rendre difficile l'atteinte d'une rentabilité ou d'un équilibre financier.

Actuellement la DR travaille sur les taux de rentabilité des GRN. C'est sûrement pour cela que la Direction Régionale veut nous présenter début 2025 les plans d'actions sur les travaux des GRN par GRN.

4. Suivi de l'emploi

- **Point sur le nombre de salariés (effectifs réels) :** CDI et CDD en Pays de La Loire

	Mars 2022	Septembre 2022	Février 2023	Août 2023	Juillet 2024	Octobre 2024
CDI	231	225	198	224	230	227
CDD	85	81	95	82	32	38
Total	316	306	293	306	262	265

- **Départ de salariés depuis le 1^{er} janvier 2024 : 17 salariés**

Démission	2
Licenciement	1
Retraite confirmée	12
Rupture conventionnelle	1
Décès	1

- **Embauche de salariés depuis le 1^{er} janvier 2024 : 15 salariés**

ASE	1
Assistante de formation	1
Chargé de clientèle	1
Chargé de recrutement 2	
Conseiller transition	3
Formateur	4
Manager niveau 4	1
Technicien de maintenance	1
Directeur groupe 2	1

Pour la CGT :

Concernant les contrats de travail des CDD et pour reprendre la question 2 des « question diverses », nous sommes comme la direction, en attente des arbitrages de la loi de finance, pour le renouvellement ou non de ces dit contrats de travail.

Ceci reflète de plus en plus d'une réalité rencontrée par l'AFPA depuis l'EPIC, où les décisions budgétaires influent directement sur la gestion des ressources humaines. Cela donne à L'AFPA une visibilité budgétaire très limitée en devant adapter ses décisions en fonction des enveloppes budgétaires allouées par l'État. Cela impacte très fortement sur les salariés en CDD dans une situation précaire, ce qui peut affecter leur motivation et leur engagement. Le non-renouvellement des CDD ou le retard dans la prise de décision peut perturber les activités opérationnelles et la qualité du service. Autre problématique et non des moindres,

cela peut également rendre l'AFPA moins attractive pour recruter et fidéliser des « talents » à long terme. La CGT-AFPA ne se trouve pas dans le secret des dieux, mais est-ce que la Direction Générale a un esprit d'anticipation afin de mener des analyses prospectives pour évaluer l'impact de différents scénarios budgétaires et planifier en conséquence ? Tout comme le dialogue avec les tutelles et le plaidoyer auprès des ministères concernés pour garantir une prise en compte des besoins de l'AFPA dans la loi de finances ?

5. En quoi consiste la demande de « mise à jour administratif droit à l'image »

Ce document n'a pas été fait à St Nazaire. C'est un document obligatoire. Le salarié peut accepter ou refuser l'utilisation par la direction de son image et de ses propos lors de manifestations organisées par l'AFPA ou par un tiers avec la présence de l'AFPA.

Pour la CGT :

Pour notre délégation, il serait souhaitable de solliciter l'accord du salarié pour une durée limitée et pour un événement spécifique. Cela lui permettrait de garder le contrôle de son image et de ses propos.

6. Détermination du calendrier CSEE 2025

Lundi 20 janvier 2025 (préparatoire)
Mardi 21 janvier 2025(Plénière)

Lundi 17 février 2025
Mardi 18 février 2025

Lundi 17 mars 2025
Mardi 18 mars 2025

Mardi 22 avril 2025
Mercredi 23 avril 2025

Lundi 19 mai 2025
Mardi 20 mai 2025 en distanciel

Lundi 16 juin 2025
Mardi 17 juin 2025

Lundi 21 juillet 2025
Mardi 22 juillet 2025

Lundi 25 août 2025
Mardi 26 août 2025 en distanciel

Lundi 15 septembre 2025
Mardi 16 septembre 2025

Lundi 20 octobre 2025
Mardi 21 octobre 2025

Lundi 17 novembre 2025
Mardi 18 novembre 2025

Lundi 15 décembre 2025
Mardi 16 décembre 2025 en distanciel

Le 2 juillet 2025, réunion CSE et RP à St Herblain.

Pour la CGT :

Au-delà de l'éventail des dates de réunions plénières du CSE-E, la délégation CGT-AFPA désapprouve le choix de la Direction Régionale quant à l'utilisation du seul centre de la région pour la tenue de ces réunions plénières, à savoir Saint Herblain. Il est à considérer que cette approche est particulièrement impertinente puisque les réalités locales et les besoins des salariés peuvent varier d'un centre à l'autre ou d'un

département à l'autre.

Historiquement et tous les deux mois, les séances plénières étaient programmées efficaces pour être réalisés dans les centres de la région. La proximité permettait d'offrir un espace d'échange plus proche des réalités des salariés et des problématiques locales et départementales. Le cas échéant, cela permettait aux élus du CSE de mieux représenter les besoins spécifiques des centres locaux et d'être réactif pour éventuellement traiter rapidement les questions locales sans se substituer aux RP et gagner ainsi en efficacité dans la prise de décision. Au-delà de ces avantages, cela permettait aux salariés des centres de rencontrer l'ensemble des élus et de recueillir leurs questionnements du moment, permettant ainsi de multiplier les opportunités d'interaction entre représentants du personnel et direction régionale puis d'impliquer d'avantage les salariés dans les problématiques locales.

7. Audit ISO 9001

18 décembre 2024 (La journée) à la DR
19 décembre 2024 (½ journée) au Mans

Points susceptibles d'être abordés : Gestion des ressources, accompagnement des parcours et des transitions, gestion des marchés, former, sourcer, recruter ...

8. Inégalité QVT

Selon les centres, les demandes des salariés sont différentes.

Pour la CGT :

La délégation Cgt a remarqué une grande diversité dans la gestion du budget QVCT. La plus grande étant le fait d'offrir une doudoune logoté AFPA. Certaines directions de centre ont pris sur le budget QVCT et d'autre sur un budget centre. Une diversité également sur la qualité de cette doudoune, produit Chinois ou produit fabriqué en France. Pour la CGT nous favorisons le produit Français.

9. Point CSSCT-E

- Suivi des compte-rendu et remontées particulières
Lors de la réunion préparatoire avec les RP, la question suivante a été de nouveau posée : Il y a-t-il une parution sur Afpa-Talents pour de nouveaux recrutements ?
Réponse de Mme Gibouin : Oui, tous les postes paraissent.

Pour la CGT :

Pour la délégation CGT, nous nous rendons compte que toutes les offres ne paraissent pas systématiquement, empêchant ceux qui le souhaiteraient de pouvoir postuler.

- Demande du process précis et clair concernant l'information ou la déclaration de travaux dans les centres :

P. Bardouil et M. Connor répondent qu'ils veulent faire cela dans le respect des règles !

Pour la CGT :

Problème : Aucun plan de prévention n'a été présenté au CSE-E Pays de la Loire en 4 ans et ça.... C'est le début du respect des règles ? Il n'y a donc aucun travaux soumis à plan de prévention en respectant le code de travail ?

Pour la délégation CGT-AFPA, la mise en place d'un processus précis et clair pour l'information ou la déclaration de travaux dans les centres est essentielle pour assurer la sécurité, la conformité réglementaire et une coordination optimale entre les parties prenantes. Il nous faut absolument un processus structuré à appliquer dès lors qu'il y a des travaux dans les centres.

10. Point sur les ASC

9 votes : Pour

2 votes : Abstention

Chaque salarié aura 50 € de chèques « cadhoc » en fin d'année

Pour la CGT :

Nous, à la CGT, nous avons choisi de nous abstenir de voter en faveur de cette proposition. Nous aurions préféré allouer la même somme sous forme de chèques culture, afin de mieux correspondre à notre mission sociale et culturelle et de soutenir le ministère de la Culture, qui émet ces chèques. Nous ne souhaitons pas que les salariés perçoivent les activités sociales et culturelles (ASC) comme un substitut aux augmentations générales de salaire, ni que l'utilisation répétée de chèques Cadhoc, qui favorise toutes sortes de consommation, contribue au non-respect de l'environnement.

Pour la délégation CGT-AFPA, l'attribution de chèques « cadhoc » est un « effet perçu comme ponctuel ». En effet, les ASC ne sont pas là pour se substituer aux obligations de la Direction Générale en termes de NAO et à une augmentation de salaire ou à une amélioration des conditions de travail. Les chèques cadeaux sont une gratification unique qui ne modifie pas durablement le bien-être des salariés.

Cela peut être perçu comme une mesure superficielle si d'autres besoins fondamentaux ne sont pas couverts. Il faut aussi savoir que Upcadhoc n'est pas spécifiquement dédié aux ASC des CSE. C'est également dédié aux directions d'entreprises. Donc que vous soyez des ASC ou une direction, vous pouvez proposer les mêmes prestations aux salariés.

Quand nous allons sur le site officiel Upcadhoc nous pouvons lire : OFFRE EXCLUSIVE : Fêter, célébrer, récompenser... Nous voyons donc bien que nous ne sommes assurément pas sur la même longueur d'onde et que de vouloir « récompenser » les salariés par des chèques « cadhoc » avec lesquels il pourra être acheté de la nourriture ne nous sied pas. Nous aurions très largement préféré 50 € de chèques culture ou au moins pire abonder Cezam. Que la Direction veuille nous offrir sur ses deniers des colis de paniers garnis ou des chèques Cadhoc » pourquoi pas, mais assurément pas les ASC qui restent des activités Sociales et Culturelles et totalement délogés des directions locale et régionale.

11. Questions diverses

1. Pour donner suite à L'info Flash du 15 novembre 2024 intitulé : « Décisions unilatérales prises suite à la NAO 2024 ». Quelles seront les éléments mesurables factuels et modalités d'attributions des primes individuelles d'un montant compris entre 200€ et 600€ qui pourront concerner tous les salariés pour qu'elles ne soient pas des primes discrétionnaires ?

Un travail avec les directeurs de centre devrait commencer bientôt.

2. Quand les salariés en CDD seront informés du renouvellement ou non de leur contrat au vu des dates de fin de contrat prévues pour fin décembre pour nombre d'entre eux ?

En attente des arbitrages de la loi de finance

3. Les véhicules thermiques diesel attribués aux services d'entretien diesel vont être interdit à partir du 31/12, quelles solutions alternatives sont envisagées ?

Les véhicules C3 risquent d'être remplacés par des véhicules type Kango à essence. Des camions pourront être loués.

4. Loi travail et bénéficiaires du RSA : Comment vont s'organiser l'accueil, l'accompagnement et le suivi des bénéficiaire du BRSA, et quel quantité RH va y être attribué ?

L'AFPA devrait se positionner, sujet reporté

Prochain CSE Pays de La Loire :

Mardi 17 décembre 2024
en distanciel