



## EN DIRECT DU CCE DU 13 DECEMBRE 2017

**Présence de la Directrice Générale,  
Du Directeur Général Adjoint à la Performance  
Du Directeur financier  
Du DRH**

**Pascale D'ARTOIS,  
Vincent CRISTIA  
Ghislain BROCARD  
Lamine SY**

**La Présidence du CCE est exercée par Christian METTOT, Directeur des Ressources Humaines**

Déclaration des élus sur la transmission des informations et documents très tardive ne permettant pas l'étude et le rendu d'avis par le CCE.

**Le Président** : il n'y a aucun problème pour que nous reparlions des sujets abordés lors d'un prochain Comité. Sur le transfert de salariés au 1<sup>er</sup> janvier, nous jouons la transparence avec des séances d'information depuis le 3 mai.

### **1. RETOURS SUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 11 DECEMBRE-BUDGET 2018 : Pascale D'ARTOIS**

Le budget 2018 a été validé par le CA. Nous sortons d'une année difficile de mise en œuvre de l'EPIC. La relation avec les tutelles de Bercy (Finance) et Grenelle (Travail) se sont mises en place. Une nouvelle Direction Afpa s'est mise aussi en action et les travaux sur un plan stratégique ont démarré. Nous vous en parlerons le 10 janvier. A ce jour aucun plan stratégique régional n'est arbitré. La rédaction du Contrat Objectif Performance sera réalisée pour le CA de fin mars. Le budget 2018 est sans visibilité sur la réforme de la Formation Professionnelle et sur le Plan d'Investissement Compétences. Nous avons présenté un budget socle, fiable, sur ce que l'on connaît aujourd'hui. **En mars il y aura la possibilité de révision** avec les nouveaux éléments connus à cette date aussi bien sur les orientations que sur le PIC.

- **Le chiffre d'affaire 2018 est en baisse de 6% par rapport à 2017 (683M€ vs 727M€) soit – 45 M€**

### **PRODUITS**

. La mise en œuvre des missions de Service Public se maintiendrait au niveau de 2017. 5 piliers pour ces missions :



1. Ingénierie de certification professionnelle,
2. Ingénierie de formation aux compétences et métiers émergents, *ex : la formation (plateaux techniques) de technicien de maintenance en éolienne a été financée dans le cadre des missions de service publics*
3. Développement d'une expertise prospective sur l'évolution des compétences, *ex : il est potentiellement possible qu'on pense à l'AFPA en tant qu'opérateur du CEP sur des activités qui ne sont pas encore financées. Même si c'est de la prospective, nous travaillons en ce sens.*
4. Développement des actions de lutte contre les discriminations,
5. Sujétions de présence territoriale.

. **Le programme Migrants et Réfugiés (HOPE) se verrait en hausse de 158% par rapport à 2017.** C'est une ingénierie extrêmement complexe et intégrée qui concerne 12 régions et 28 centres. On s'occupe des individus en étant financé du début à la fin du parcours (de l'accueil à la mise à l'emploi en passant par les actions administratives). On a bien la preuve qu'on peut mettre en place des actions qualitatives et performantes à condition qu'on y mette le prix. **Prévision de CA de l'ordre de 29M€ en 2018.**

. **Sur les Conseils Régionaux nous prévoyons une baisse de 66M€ par rapport à 2017.** Nous avons tenu compte de l'arrêt du Plan 500 000 et des décisions politiques de certaines régions (AURA - 6M€, Hauts de France - 19M€, PACA -16M€, IDF -7M€, Pays de Loire – 6M€). A elles seules elles pèsent 54 M€ de baisse de CA. **En Haut de France**, il y a un bon retour de l'appel d'offre, nous étions montés tellement haut en CA que la baisse était inévitable. **En AURA**, on est tous au fait au fait du changement structurel du financement de la formation professionnelle. **En PACA**, ce qu'on ne retrouve pas là, nous le retrouverons certainement sous couvert de Pôle Emploi. **En Corse** Une décision qui n'affecte pas le budget : la rémunération des stagiaires sera faite par l'ASP. **En IDF** il y a un arrêt de financement de l'hébergement et de la restauration.

. **Sur Pôle Emploi**, nous avons amélioré la qualité de nos relations en particulier à tous les échelons, national, régional ou local, sur les Allocations Individuelles Formation (AIF). **Nous prévoyons un CA en hausse pour atteindre à + 67,5M€.** Nous travaillons beaucoup avec eux sur le prochain appel d'offre. Nous avons déjà à ce jour un niveau de 20 M€ de commande pour 2018. Par contre sur le CSP nous sommes depuis 3 ans sur un marché en baisse.

**Sur l'ADOM et Défense Mobilité** nous envisageons un maintien de nos activités (militaires moins disponibles pour se former car sur le terrain au quotidien). Avec Opcalia, nous avons un projet de C Professionnalisation pour les Domien. Sur le marché des militaires, ceux-ci sont beaucoup «occupés» en ce moment. Je rencontre prochainement le Général Roche prochainement à ce sujet mais leur disponibilité est beaucoup moindre compte tenu des circonstances que nous connaissons tous

. **AGEFIPH ET FIPHFP** : Ils ont revu leurs orientations stratégiques sur la compensation du handicap plutôt que de financer des formations. J'ai eu la chance de participer à une table ronde avec eux sur le



handicap. Nous avons des éléments qui nous permettent de dire que nous prévoyons d'améliorer le résultat de 1,5 M€ pour 2018

. **Marché Entreprises** : nous modérons notre ambition et prévoyons une activité sensiblement la même qu'en 2017 (+ 0,6%). Nous avons fait le choix de sécuriser le CA que nous avons aujourd'hui sans avoir d'ambition démesurée même si vous voulons devenir un acteur important sur le Contrat de Professionnalisation. Suite au passage au comité des nominations, j'ai confié la responsabilité des 2 filiales à Rémi BORDET sachant que le développement de l'AFPA ne doit pas être cloisonné et ceci dans une intelligence des flux financiers des DE et des salariés. Un des gros enjeux est de fidéliser nos clients.

. **Congé Individuel de Formation** : Nous avons beaucoup travaillé cette année avec les OPACIF. S'il y a une modification des fléchages suite à la réforme, ce ne sera qu'opérationnel en 2019. On les a rencontré avec le FPSPP dans le cadre d'une animation nationale des différents réseaux (CIF TT, CIF CDD, CIF Portable). Le CPF ayant un petit peu cannibalisé le CIF, le FONGECIF et les OPACIF ont beaucoup de réserves sur ces publics-là. Mais le marché on envisage une petite augmentation (+ 2%) mais la réforme de la formation pose questions pour 2019.

. **Sur les OPCA et le FPSPP** : Avec 3 d'entre eux, nous mettons en place des POE digitales expérimentales qui ne demandent qu'à être déployées. Là où c'est intéressant, c'est que cela nous a permis de travailler ingénierie et développement conjointement pour proposer l'offre SPOC. Il y a la direction du développement mais le développement concerne tout le monde.

Nous démultiplions les rencontres, avons constitué une task force pour identifier les objectifs stratégiques des OPCA. Des projets pour accompagner les Branches et les Entreprises sont menés (GPEC....).

## **CHARGES**

. **PERSONNEL** : Nous devrions atterrir fin décembre à 6634 CDI et 1603 CDD. **Nous constatons qu'il y a eu beaucoup plus de départ que prévu en 2017 (436 départs de CDI et 455 départs de CDD)**. Cela a une incidence importante sur 2018. Nous prévoyons un atterrissage à 6259 ETP CDI moyen annuel (-375) et 1316 CDD (-287). **Les charges de personnel seraient en baisse de 7,9% par rapport à 2017**. Nous devrions avoir en 2018 295 départs nets de CDI et une diminution de 101 CDD sur l'année. Nous parlons bien en ETP mensuels en fin de mois.

Sur les retraites, nous avons réalisés à fin novembre 2017, 263 départs en retraite. Les chiffres sont relativement équivalents d'une année sur l'autre (y compris les ruptures conventionnelles)

. **Frais de fonctionnement** : en valeur pure, les frais de fonctionnement sont relativement équivalents. Mais il faut identifier l'impact des impôts et taxes (taxes foncières). Après les charges d'impôt et taxes, nous avons réellement une baisse de 10M€ est en vue, en particulier sur la demande de sous-traitance formation (-38% soit - 9M€), sur la matière d'œuvre -12%. Augmentation des locations dues à la prise de plateaux de Cityscope. En hausse le volet restaurant.



Par rapport à 2017, cela donne un EBE dégradé à – 51M€ soit 9,1% mais avec un résultat net en amélioration de 25M€ (résultat net restant néanmoins très négatif).

- **Résultat net prévu en 2018 de – 135M€**  
**Avec un besoin de trésorerie non financé de 116 M€**

## **2. INFORMATION CONSULTATION – SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE 2016**

*La délégation SUD lit une déclaration et quitte la séance pour continuer le mouvement initié le 11 décembre.*

Déclaration du Président de la Commission économique qui dénonce un retard important du aux délais rallongés de transmissions des documents nécessaires au travail des experts.

### **Présentation du rapport demandé par le CCE par la Sté APEX :**

« . L'année 2016 a été marquée par la mise en œuvre du Plan 500 000 avec un accroissement de l'activité. **L'essentiel des achats a été réalisé par Pôle emploi.** Hors plan 500 000, les conseils régionaux affichent une défaillance et une hostilité à votre organisme.

. Les frais de personnel CDI + CDD ont été tenus conformément au budget. Cependant l'équilibre est loin d'être atteint avec un recours à la sous traitance de formation très important, une hausse des frais de déplacement et de matière d'œuvre.

. **Le plan 500 000 n'a pas permis d'améliorer les équilibres économiques.**

. **La précarité s'étend chez les salariés.** La baisse des CDI a nécessité un recrutement sans précédent de CDD. Cela dessine la politique de l'emploi pour les années à venir : rétractation des emplois stables et développement des emplois d'appoint. On sent que ce modèle économique tend à se développer.

. Le résultat net est désastreux provient certes des déséquilibres d'exploitation mais également pour 2016 de **l'impact des dépréciations intervenues sur les actifs immobiliers (de l'ordre de 160 M€).**

. La trésorerie reste extrêmement tendue en 2016 malgré l'intervention de l'Etat. Chaque année, on démarre avec un besoin de trésorerie. L'impasse de trésorerie était de 50 à 60 M€ ce qui nécessitait une aide de l'Etat à très court terme pour pouvoir continuer l'exploitation.

. Les prévisions de clôture de l'exercice 2017 sont inquiétantes compte tenu des résultats décevants à mi année. De ce fait le déficit de l'EBE 2017 s'alourdira par rapport à 2016. Les fonds propres de l'Afpa se réduisent.



. **La transformation en EPIC** n'a rien changé à la situation déficitaire. Elle a même des impacts induits compte tenu des charges d'impôts nouvelles. Dans le cadre d'un éventuel plan de redressement, l'AFPA devra supporter 10 M€ par an de régularisation de charges sociales. Soit 25 M€ en plus par an (Charges sociales et impôts). Ce changement de statut **engendre implicitement la garantie illimitée de l'Etat mais avec pour conséquence un contrôle accru sur l'Afpa et une demande de réduction de « voilure » humaine et territoriale.** En gros l'Etat est garant de votre continuité mais sous contrôle accru et ceci ne se fera plus sans contrepartie. Cette contrepartie semble un plan de redressement structurel à moyen ou à long terme. La démission du Président du CA illustre les divergences sur le futur modèle économique à venir. Le business plan qui va être établi en parallèle du COP doit faire l'objet d'une attention très particulière.

**Pascale D'ARTOIS** : les comptes 2016 de l'Association ont été présentés au CA il y a 2 jours après avis du Comité d'Audit. La contrepartie de l'Etat est le COP qui permettra de pérenniser l'Afpa. Nous alertons les Conseils régionaux sur la difficulté des DE les plus éloignés de l'emploi à suivre un parcours complet de formation. Nous devons expliquer nos prix de vente, améliorer la qualité de nos réponses. La contrepartie c'est le COP avec une vision à long terme. Ce budget sera révisé avec le COP fin mars. Comment l'AFPA avec son maillage territorial peut répondre à l'ensemble des politiques publiques : voilà la vraie question. Dire que nous sommes 30 % plus cher ne veut rien dire. Il faut comparer ce qui est comparable.

**G. BROCARD** (Directeur financier) : les actifs et passifs de 2016 ont été repris par l'Epic. Nous avons des droits et obligations sur la pleine propriété des sites. Nous intégrerons 410M€ fixés par l'Etat, par arrêté ministériel, pour les 116 sites. Début 2017 nous avons encore 220M€ de capitaux propres et ils resteront encore positifs en fin d'année.

Autre point : Changement de norme comptable pour les établissements para publics.

La comptabilisation des indemnités de départ en retraite n'était pas provisionnée pour l'instant (chose autorisée) mais maintenant le comité d'audit devra faire le choix de les apparaître ou pas (c'est un sujet de l'ordre de 116 M€ en fin 2016). Ce n'est pas un petit sujet à étudier.

*La délégation CGT lit une déclaration et quitte la séance.*

Recueil d'avis des délégations : CFDT, CGT, FO, CFE-CGC : négatif

Absents : SUD,CGT

### **3. INFORMATIONS DU PRESIDENT C. METTOT**

Nous devons prendre une décision pour la reconnaissance de l'Unité Economique et Sociale. Un accord est en négociation avec les organisations syndicales qui doit être traité le plus vite possible. La DIRECCTE sera consultée sur la question des CE propres ou non à chaque filiale.

L'accord intergénérationnel est maintenu jusqu'au 31 mars.

- Déclaration de la CFE-CGC pour que les élections professionnelles aient lieu le plus rapidement possible.



### **3. DEMATERIALISATION BULLETIN DE SALAIRE Lamine SY DRH**

Une communication sera faite début janvier sur ce nouveau dispositif. Un « coffre-fort personnel » sera à disposition de chaque salarié sur le site [afpa.mypeopledoc](http://afpa.mypeopledoc). Le salarié peut refuser cette nouveauté. Cet espace de stockage appartient à l'agent (CDI et CDD) qui le conservera même en quittant l'Afpa. Les économies réalisées ne sont pas phénoménales, nous ne savons pas aujourd'hui combien de salariés vont adhérer. L'employeur n'a pas la possibilité de consulter le contenu du « coffre-fort ». Le salarié peut revenir à n'importe quel moment sur sa décision

**La séance est levée à 15H30**

**Fin du CCE du 13 décembre 2017**

---

### **EN DIRECT DU CCE DU 14 DECEMBRE 2017**

Déclaration des élus contenant des questions posées à la Direction sur les traités d'apport aux filiales modifiés entre la consultation antérieure du CCE et l'adoption en Conseil d'Administration ce lundi :

- 1- La Direction dit que les périmètres des traités d'apports n'ont pas changé, comment le CCE a-t-il pu le vérifier avant l'approbation par le CA du 11 décembre ?
- 2- Quels sont les emplois et les volumes concernés par les transferts au 1<sup>er</sup> janvier ? Nous constatons que nous n'avons pas d'information sur ce point avant l'approbation par le CA des 2 traités.
- 3- Quelles sont les justifications des modifications apportées entre le projet des traités d'apport présentés en Mai et ceux validés par le CA du 11 décembre ?
- 4- Pourquoi sur la filiale entreprise une division par 2 de la valorisation de l'actif incorporel non comptabilisé ? Et quelles en sont les conséquences pour cette filiale ?
- 5- Pourquoi sur la filiale accès à l'emploi, l'actif incorporel non comptabilisé est passé de 400 K€ en mai 2017 à 2 millions d'euros en décembre 2017 ?



- 6- Pourquoi une modification des mises à disposition des activités de l'Epic aux filiales, concernant :
- Prestation de certification
  - Prestation d'accompagnement et d'orientation des stagiaires
  - Prestations de conseils
  - Facturation aux clients
  - Recouvrement

Et quelles conséquences pour les salariés des filiales et de l'EPIC ?

7- On est passé d'une facturation basée sur la proportion de l'utilisation par les filiales des moyens et services de l'Afpa par l'application des clés : HTS, Nuitées, Repas et frais de production assises sur des volumes de production à d'autres clés différentes : selon les Ressources Humaines, le juridique, la comptabilité, la finance hors comptabilité, informatique, achats et logistique.  
Pourquoi ? Et quelles conséquences pour le personnel ?

Au-delà des modifications :

Quelle est la convention de gestion de trésorerie ?

Le rapport du commissaire aux apports ??

Retour de la Direction : impossible de répondre en séance à cause des agendas respectifs.

Suspension de séance demandée par la Direction.

#### **Reprise de la séance et intervention du Président C. Mettot :**

Nous comprenons votre demande qui sera traitée lors d'un prochain CCE. Nous jouons la transparence sur les documents donnés quelques fois en retard je le concède. Ces questions auraient pu être traitées hier. Les traités d'apport ne font pas partie à mon avis des documents obligatoires dans le cadre de la consultation. Nous reviendrons sur ce sujet prochainement. Je n'ai personne de disponible pour traiter la question.

Nouvelle interruption à la demande de la Direction.

- Reprise de la séance avec la présence de G. Brocart Directeur Financier – Carine Balducci  
Direction Stratégie

#### Réponses de la Direction aux questions des élus :

. Les activités prévues sont toujours les mêmes, rien n'a évolué. Ce qui a été modifié sont le passif et l'actif net.

Le document reprenant les activités a été distribué à l'encadrement et nous vous le communiquerons.

**. A ce jour dans la filiale Accès à l'Emploi : 311 salariés CDI + 25 CDD seront transférés au 1<sup>er</sup> janvier + 39 transférés ultérieurement. Dans la filiale Entreprise : 189 CDI + 32 CDD + 10 transférés ultérieurement. Vous aurez une liste des emplois transférés par région et par centre sous peu.**





. La valeur d'entreprise est envisagée en fonction des résultats à venir. Elle a baissé de 90 à 40M€. Cette baisse vient de la diminution d'activité envisagée avec un EBE à terme de + 6M€ au lieu de + 12M€. Un nouveau modèle de facturation (EPIC/Filiales) basé sur la comptabilité analytique ne pouvait pas être pris en compte précédemment. Les traités d'apport sont transmis au Bureau des Agréments pour confirmation. Il peut avoir un Impôt sur les Sociétés sur le delta de plus-value sur les valeurs estimées. La facturation de l'Epic aux filiales se fera sur les couts standards. C'est l'Epic qui supportera la sous activité. C'est l'information « Heure Travaillée Stagiaire » qui servira de base aux calculs. Nous n'avons pas intérêt à ce que les filiales soient déficitaires. La création des filiales est demandée par la loi. La comptabilité analytique demande une séparation des activités. Le CA a accepté la création d'une convention de gestion de trésorerie.

**. Sur le plan social il n'y a pas de différence entre les salariés de l'Epic et des filiales. S'il y a une UES il y aura un Comité Central d'UES.** Si l'UES n'est pas reconnue il y aura un Comité de Groupe ce que je ne souhaite pas.

La Direction de la Législation Fiscale (DLF) doit valider le processus global cette semaine pour que le transfert des salariés soit acté au 1<sup>er</sup> janvier. **Les psychologues du travail, groupe fermé, doivent être intégrés dans une activité de chargé de recrutement, rien ne change.**

. L'Accompagnement des Publics est intégré dans la convention de groupement de moyens pour être exonéré de TVA.

Reprise à 15h26

Demande de la délégation CFDT pour un CCE extraordinaire avant la mise en œuvre des traités d'apport :

21 voix pour, 3 abstentions.

### **INFORMATION SUR LE PROJET DE MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF CONDUITE D'ENGINS DE CHANTIER AUX ITINERANTS Julie Champeaux (Directrice Dispositif Itinérant) Jean François Biotteau (DC doué la Fontaine)**

Dans un contexte dégradé (érosion de la commande, coûts importants du parc engins, diminution des HTS depuis 2011) le GRN 116 (non rentable) se verra intégré au dispositif itinérant début 2018. 4 centres sont concernés Faulquemont, Doué, Egletons, Toulouse.

Nous répondons aux appels d'offre sur l'IDF, Pays de Loire, Rhône Alpes sur des actions CACES et sur les formations conducteurs de pelles hydrauliques.

Les formations « conducteurs de grues » ne sont pas concernées à ce jour.

Nous réécrivons le référentiel de formation pour accroître l'utilisation des simulateurs en début de formation et concentrer l'usage des engins en fin de parcours. Nous souhaitons intervenir sur 10 régions au lieu de 4 aujourd'hui. La concurrence sur les marchés de Travaux Publics est féroce. Nos concurrents commencent à faire des formations sur tout le territoire.

**12 à 13 formateurs, 3 managers sont concernés.** Certains de ces agents ont des compétences transverses qui peuvent être utilisées sur d'autres postes de travail (mobilité professionnelle). Une mobilité géographique peut aussi être envisagée. Certains sont en congés sans solde. A défaut





d'acceptation volontaire, une recherche de solution locale en termes d'activité sera engagée. Les avenants seront proposés dans les jours à venir. Si un formateur ne souhaite plus rester chez les Itinérants, on étudiera la question en temps voulu.

Les informations du CE du Siège, des CRE des Régions concernées ont eu lieu. Il n'y a pas lieu de consulter les CHSCT puisque 1 ou 2 salariés par centre sont concernés, idem pour la non consultation de l'IC CHSCT.

Il n'y a pas d'extension sur d'autres GRN à ce jour.

### **APPROBATION DES PV**

2013 (abstention de la CFE-CGC)

2014, 2017 (3 mai) adoptés à l'unanimité

-

-

### **ELECTION DU 2<sup>ème</sup> Secrétaire Adjoint :**

Jean François Guérut est élu à l'unanimité

-

-

### **MOTION DES ELUS POUR DEPOT DE PLAINTE POUR DELIT D'ENTRAVE**

Adoptée à l'unanimité des élus

- Demande des élus de réunir le Bureau du CCE avec la Direction pour revoir l'organisation des séances plénières.

**Accord de la Direction.**

La séance est levée. A 17 h 30

**Vos élus CFE-CGC :**

**Alex SOUILLET, Sonia LEBRETON, Michel FEYAERTS, Fabrice OGLIASTRO**

<http://www.cfecgcafpa.org/>

[permanence@cfecgcafpa.org](mailto:permanence@cfecgcafpa.org)

<https://www.facebook.com/snpeacfecgcafpa>