



Compte Rendu du CRE de Liévin du 17 avril 2018

Etaient présents : Stéphane GUENEZAN, Directeur Régional, Christine MARTOGLIO, DRH, Joël CHARLERY, Estelle COCQUEREL

Démarrage du CRE à 9h30

Le DR nous informe qu'il est appelé à rencontrer l'après-midi, le Conseil Régional sur le sujet de la préparation de la convention d'amorçage du PIC.

Versement du budget des ASC : Le versement du 1^{er} acompte vient d'être effectué :

- Fonctionnement du CRE : 22 K€
- ASC 65 K€ + régularisation des 3 années précédentes soit 9K€

Pour rappel sur la problématique du mois dernier au centre de Liévin. Des fouilles dites « sauvages » selon les OS et « légitimes » selon la direction avaient permis de constater la présence de bouteilles d'alcool fort dans le centre. La CFE CGC n'a pas voulu s'associer aux déclarations des OS et a demandé à ce que le fond du problème soit évoqué de manière prédominante sur la forme. Est-ce que tous les radars doivent être déclarés ? Non. Sinon l'effet dissuasif fonctionnerait moins. Toutefois, nous avons tenu à rappeler que le problème de l'alcoolisme dans le champ professionnel à l'AFPA ou ailleurs est un sujet qui peut toucher n'importe qui, sans distinction de classe, hiérarchique ou non. Face aux personnes en détresse victimes par ce qui est une maladie (l'alcoolisme) le devoir collégial de la direction et des IRP est avant tout un devoir de soutien et d'accompagnement.

Le DR avait rappelé à l'occasion qu'il ne cautionnait « *pas la méthode employée par ces collaborateurs* » tout en rappelant « *qu'il se devait d'être intraitable sur la présence d'alcool dans les établissements.* ». Il rappelait aussi qu'il est « *inutile d'accabler le management de mots « amicaux » pour stigmatiser une seule partie du personnel – et que le dialogue avec les IRP doit être privilégié pour faire face à des situations inadaptées.* »

1) **Approbation du Procès-verbal du 20 mars 2018 :** Approbation du PV à l'unanimité

La CFE CGC n'a pas fait de CR le mois dernier car le CRE avait été suspendu en fin matinée.

2) **Information consultation relative à la demande de rupture conventionnelle de Mme X**

Déclaration très touchante de Mme X qui, à 55 ans, et après avoir retracé 27 ans de carrière à l'AFPA, est venue nous présenter les motifs de sa demande de rupture conventionnelle. Les principales raisons résident dans les difficultés croissantes à exercer son métier dans des conditions de travail appropriées. Elle l'a fait sans esprit polémique et sans remettre en cause sa relation avec les hiérarchiques qu'elle a qualifié de « bonne »

2 abstentions - 5 votes pour



Le DR partage ce qui a été dit en soulignant « *la pression économique sur l'activité qui entraîne des modifications de notre cadre professionnel* ». Il ne peut que « *partager le constat fait par Mme X, sans entrer dans des considérations personnelles* » et « *trouve courageux l'acte de Mme X qui éclaire des évolutions de l'institution* ». « *Ce ne sont pas des moments très positifs* ».

Débat autour de la position de la mission de l'AFPA. Le DR : « *c'est justement l'objet qui est posé. Cette réalité globale et macro ne doit pas être réduite au management de proximité Ce serait malhonnête de dire que j'ai les moyens de changer les choses avec les moyens que nous avons.* » « *Quand la DG parle d'évolution de modèle social, c'est pour aussi trouver des solutions pour pérenniser le groupe AFPA* »

3) Information du président sur les informations stratégiques

« *Les orientations stratégiques ont été arrêtées et votées au conseil d'administration. Cette date du 5 avril a été une date très importante pour l'avenir de l'AFPA. Nous devons désormais travailler pour construire le plan d'organisation opérationnelle pour tenter de parvenir à l'équilibre économique dès 2019. Les partenaires et auditeurs ont reconnu que c'est sur les formations longues que l'AFPA se distingue. C'est sur la base de cette expertise et valeur ajoutée qu'il faut construire l'AFPA de demain.* »

« *Une dimension nouvelle et plus forte que par le passé aborde **la création une AFPA plus inclusive socialement**. Il s'agit bien de se doter d'une dimension plus renforcée que par le passé.* ». « *Il faut aussi valoriser les centres AFPA et le patrimoine immobilier dont nous sommes le propriétaire pour être un partenaire dans la relation emploi-formation. **Afpa Village doit être un lieu de capitalisation des initiatives d'action publique** pour créer des synergies locales et régionales. Cela s'inclut dans un plan d'équilibre économique qui doit être au bout du chemin. Cela aura pour conséquence d'améliorer **le ratio entre les formateurs et toutes les fonctions d'appui**. Ce sujet **doit faire l'objet d'un travail plus fin entre la DG et moi-même**. S'ouvre une période de travail entre la direction et les équipes dans les régions. L'accompagnement des DE doit se traduire par l'accueil de partenaires dans les centres AFPA.* »

« *On doit se questionner sur le devenir des dispositifs qui ne sont plus achetés par les régions. Il faut remettre en cause, l'approche silotique de notre mode de fonctionnement pour être plus efficace.*»

Afpa villages : « *Il nous faut valoriser des initiatives locales diversifiées et multiples. Comme nous sommes aujourd'hui au centre de Liévin, on peut prendre pour exemple ce qu'a fait ce centre : il a ouvert des chantiers d'insertion sur des jardins cultivés selon les principes de l'agriculture biologique. Cela lui a permis de s'ouvrir vers des publics que nous ignorions. A priori rien ne nous prédestinait à ce genre de partenariat.*

*C'est un exemple, mais quand on parle de politique de la ville, on peut imaginer des liens nouveaux à travers le concept d'AFPA Village. Le CREFO, les PLIE, les Maisons de l'Emploi, qui arrivent dans nos centres, traduisent que nous œuvrons dans des logiques partenariales. Elles permettent de se défendre mais surtout de nous développer pour créer plus de valeurs dans le cadre de la politique de la ville. Demain on peut imaginer que la politique de la ville soit incarnée au sein des centres AFPA. Je vais reprendre une phrase de la directrice générale : « **La richesse de ces sujets, c'est quand on donne aux gens, aux bénéficiaires, des occasions de rencontre. Plus on les multiplie, plus on augmente les chances pour le bénéficiaire de s'insérer dans le monde professionnel et social**»*

Les hypothèses de plan de licenciement et de plan social. « **Quand on entend des plans de licenciements et de fermeture de centre, nous ne sommes pas du tout dans ces options là et particulièrement dans la région. Je suis très ferme sur le sujet** »



« Il s'agit à travers le Plan Investissement Compétences - PIC - de mobiliser une partie du personnel sans activité vers le métier d'accompagnement sur lequel l'Etat à travers le PIC compte investir. »

CEP : « L'idée est de rendre solvable et de financer mieux un dispositif qui aujourd'hui ne l'est pas. Aujourd'hui nous ne sommes pas reconnu par quiconque pour conduire un projet de formation qualifiante. On travaille sur une hypothèse de 3000 prestations au second semestre à ce sujet. Et de 30 000 au niveau national. On travaille sur ce sujet à l'exemple de Roubaix où on travaille sur l'accueil de la Garantie Jeunes. Si d'autres partenariats sont envisagés ce n'est pas pour les noyer dans nos centres mais pour les faire vivre en respectant leur propre identité ».

Les OS : « Au centre de Berck il y a seulement que 2 formateurs avec de l'activité parce que les autres n'ont pas les commandes correspondantes »

Le DR : « **Dans le cadre des travaux que j'ai pu mener, il n'y a aucune hypothèse de fermeture de centre.** Je vous dis tout le contraire des rumeurs. Par contre il faut convenir que nos locaux sont à repenser et que parfois il vaut mieux recomparer nos centres pour faciliter leur exploitation, concentrer les charges fixes (gardiennage, chauffage, entretien) et parfaire leur sécurité. »

L'Afpa souhaite donc sélectionner un cabinet chargé de réaliser des prestations d'assistance, conseil, expertise et accompagnement au changement en matière d'organisation et de ressources humaines. D'un montant estimé entre 500 K€ et 1000K€, pour une durée d'un an renouvelable une fois, ce marché doit être publié en avril, pour une décision fin mai.

Débat autour de l'article du Monde : La CFE CGC rappelle que l'article du Monde ressemblait plus à du Paris Match dans la mesure où l'article a été écrit chronologiquement avant que le CA ne se tienne et que la nature des sources y est mentionnée comme « syndicale ».

Le DR : « Par rapport à tout ce qui a pu être dit ou écrit, il n'y a eu aucune décision de PSE ou de PDV. »

« Nous travaillons avec toutes les équipes pour trouver des solutions, des marchés. Il ne faut pas confondre ce qui se passe entre l'AFPA et les conseils régionaux et la relation entre l'AFPA et l'Etat à travers le PIC. Pour que ce qui est de la convention d'amorçage du PIC, nous ne serons pas en capacité de différencier l'origine dans le cadre des bons de commande. Ce que nous devons faire, c'est anticiper en essayant de convaincre le CR, avec le groupement HEPTA + mais le marché restera le même dans son mode de fonctionnement »

- 17 000 parcours espérés avec 50% de la mobilisation au titre du SIEG.
- 4500€ par parcours en moyenne rémunération du stagiaire compris
- Décision le 3 juillet par vote au Conseil Régional
- Vote sur les attributaires et les bons de commande.
- Sur les autres 50 % de bons de commande Hepta + pense peser 80 % et l'AFPA 40% du total.



Rappel du calendrier

| | |
|--------------------|--|
| Mai 2018 : | Préparation du COP |
| Mai : | Préparation des élections professionnelles |
| Mai : | Information consultation sur les orientations stratégiques et les conséquences sur l'emploi |
| Juin 2018 : | Lancement des premiers chantiers |
| 5 juillet : | Elections professionnelles et mise en place des nouvelles IRP (Proposition de la direction et refus de certaines OS) |
| De mai à juillet : | Travaux de groupe management / délégué syndicaux/collaborateurs Sur l'appropriation de projet |
| De juillet à août | Préparation des travaux relatifs au nouveau contrat social (GPEC, métier de formateur, temps de travail) |
| Septembre : | Négociation du nouveau contrat social. |

4) Transformation juridique de l'AFPA – Organigrammes des filiales et de l'EPIC

Présentation des organisations

Le DR « La DIRECCTE a contesté l'affectation des salariés protégés dans les filiales. Les décisions sont très variables d'une région à l'autre. La direction contestera cette décision auprès de la juridiction compétente.

Les salariés protégés sont toujours affectés à l'EPIC. **Mais ils ont toujours un contrat de travail, une mission, un périmètre qui restent inchangés.** Les décisions des inspecteurs du travail sont motivées de manière variable d'une région à l'autre. Elles se prononcent sur la base du « refus de transfert », à « l'incompétence en matière de prise de position » ou à l'« accord sur le transfert ».

5) Information budget Haut de France 2018 – EPIC et filiales – Programmation et carnet de commandes

Le DR « Il ne nous a pas été possible d'intégrer la 3^{ème} phase dans le tableau remis au CRE car elle ne nous est parvenues que la semaine dernière. Il sera mis à jour le mois prochain. 140 actions pour Hepta + ce qui est une petite commande pour le CR. Pour info 1 commande = 1 action de date à date. »

Estelle COCQUEREL : « Nous déterminons le plus vite possible et ceci dès le démarrage des potentialités d'entrées décalées. Habituellement les dates sont connues. Le problème des entrées décalées pose le problème de la stratégie de programmation. Avant on ne s'interrogeait pas car on avait une commande publique qui sécurisait le tout. Se pose



aujourd'hui la question de la stratégie de programmation : **si on n'a pas de commande publique, y a-t-il un intérêt de programmer une action dans laquelle il y aura 3 ou 4 CIF par exemple.** C'est véritablement un sujet de fond. Il faut s'interroger sur l'intérêt et l'opportunité du produit et notre place sur le marché. »

Le DR « **Il faut développer une capacité à s'interroger sur notre manière de développer et anticiper l'arrivée du CPF monétisé qui entrainera bcp de demandes individuelles.** Car si on ne s'adapte pas à des droits plus courts en ce qui concerne les individus, on ne sera sur plus rien du tout. »

EC : « Sur le marché 2018-2020 on est allotis. Les commandes sont fléchées sur un site donné. En ce qui concerne les choix de programmation qui sont faits, la décision n'est jamais simple à prendre. Ce n'est pas qu'on exprime le besoin qu'on arrive à les faire traduire en commandes. Sur le Valenciennois l'attention des pouvoirs publics est focalisée sur les besoins de l'automobile. Cela a tendance à évacuer le reste. ». « Le poids décisionnel des CMT est très varié d'un territoire à l'autre. ». « En interne, il y a plusieurs situations possibles : le formateur sans aucune activité – il y a le formateur en sous activité entre 5% et 50% - dans ces 2 situations, systématiquement, les formateurs sont reçus pour envisager la suite ». « On ne devrait pas dire sous activité mais sous-production »

Le DR « **Le travail de note d'opportunité va demander d'inclure les commerciaux dans un travail collaboratif car tous les marchés sont imbriqués.** »

Entretiens Annuels :

Christine MARTOGLIO « nous n'avons toujours pas reçu de note du national en ce qui les concerne ».

6) Point sur le déploiement de METIS – compte rendu du comité de pilotage, point sur le groupe de travail « Sécurisation des rendus compte via Métis »

METIS :

EC : « le groupe de travail a été confié à Alain Leroy. Pour le déploiement de Métis, on est parti sur l'idée de dates coup de poing dans l'ensemble des centres pour former l'ensemble du personnel. ». « Nous avons une volumétrie de titres en révision importante cette année, ce qui va ralentir la mise en œuvre de Métis car ils seront revisités ». « 2 cas de figure : le formateur a été formé et il utilise METIS pour ses stagiaires. Ou alors ses stagiaires sont déjà connectés et le formateur l'utilise de manière régulière ». « Il n'y aura pas d'outil spécifique de contrôle qualité ne ce qui concerne Métis. J'ai eu l'occasion d'aller faire un bilan à Roubaix. Au départ les stagiaires se sont montrés surpris mais très rapidement ils se sont habitués. L'expérience a été concluante »

L'équipement en poste équipés METIS est de 206 sur Calais - 138 sur Dunkerque - 48 sur Berck - 102 sur Hazebrouck - 304 sur Lomme - 136 sur Liévin - 118 sur Arras - 654 sur Roubaix - 128 sur Douai - 73 sur Cambrai



7) Présentation nationale du dispositif POE digital

7-1 OPCA AGEFOS

2000 parcours financés pour 2M€ avec 4 OF référencés

- STRUCTURE DES POEC Formation digitale (Agefos)

- Sur le fond : structure «classique» d'une POEC
- 300 heures de formation maximum
- 100 heures en entreprise maximum
- Soit des parcours de 400 heures maximum
- Sur la forme : **25 % maximum de la durée en présentiel**

- Schéma d'organisation des POEC

- Présentiel : 35 heures de formation en semaine 1
- Accueil du collectif de stagiaires • Formalités administratives • Découverte de la plateforme • Démonstration des gestes professionnels incontournables
- A distance : «social learning» : 300 heures maximum et en entreprise : 100 heures maximum
- Présentiel : 21 heures en fin de parcours puis révisions et Certification CCP

- Secteurs métiers concernés

- Bâtiment; Automatismes industriels; Commerce; Services; Informatique et numérique; Fonctions support
- 40 POEC
- 21 CCP
- Premier niveau employabilité visé ou possibilité de poursuite des parcours qualifiants

7-2 CONSTRUCTYS

• Structure «classique» d'une POEC

- 70 heures de formation en centre
- 330 heures de formation à distance
- Pas de période en entreprise
- Soit des parcours de 400 heures

Objectifs de Constructys

- Une POEC par région
- Constitution de collectifs de 12 à 14 stagiaires pour exploiter toutes les possibilités du Social Learning
- Formation à distance assurée par les formateurs référents de deux centres (Toulouse et Strasbourg)
- Certification assurée par la région de rattachement du groupe
- **Recrutement à distance : e-sourcing**
- Trois principes de base
- Formulaire de contact unique
- En ligne
- Simplification maximum de la démarche



Sur les 2 OPCA

6 formations sont concernées au niveau régional

Nord pas de calais : **CRCD à Roubaix, TEBDP à Lomme, VCM à Lomme**

Picardie : **Négociateur Technico Commercial , Designer web et Community Manager**

EC « Ce sont des beaux projets qui révolutionnent nos modes de fonctionnement habituels. »

- **Prix de vente : 14 € de l'heure pour toutes les POEC**

8) **Emploi CDI CDD départs recrutements, sous-traitants, formateurs sans activité**

Christine MARTOGLIO « *C'est un 1^{er} exercice que nous avons fait en collaboration avec les équipes de la DR. Gesplan nous permet de visualiser très rapidement les formateurs qui sont entre 0,1 et 50% d'activité. Ce tableau est une extraction nationale. Ce SI est en lien avec la base RH. Quand on regarde cette liste sur la région, on identifie 40 formateurs en sous activité mais cela doit être pris avec précaution car bcp d'entre eux ont des missions et activités autres que la production de formation. D'après nos calculs, on tombe à 3 formateurs en sous production réellement* »

Débat entre les OS, qui, étonnés par ces chiffres, n'auraient tendance à ne pas refléter la réalité. Et débat de fait sur la fiabilité et l'alimentation de nos SI

9) **Présentation de l'activité carnet de commande AFPA Transitions – Joël CHARLERY**

Effectifs

- NPDC 10 CDI 6 CDD
- Picardie 10 CDI 6 CDD 1 CDDI

L'activité en Picardie a été plus importante ces dernières années avec le marché CSP. Mais si même on retire ce segment, l'activité est très importante. Les salariés de Afpa transitions sont dans l'EPIC

Budget 2017 Haut de France

- 700 K€ sur le marché l'EPIC (dont 490 K€ sur DECLIC et 210 K€ sur des missions de services public)
- 1445K€ sur le marché de l'accès au retour à l'emploi (dont 638K€ sur la CSP et
- 712 K€ sur le marché entreprises (dont 450K€ sur le secteur de la restructuration

JC «*Ce n'est pas forcément le centre de rattachement qui correspond aux missions qui leur sont confiées. On ne peut pas prendre n'importe quel consultant sur n'importe quelle activité. Ceci se fait en fonction des compétences et des affinités. En fonction des cas personnels, j'essaie de réduire les déplacements. Il faut pouvoir mettre à disposition des moyens aux personnes pour qu'elles réalisent leur activité. On a vu des personnes quitter Transitions. J'ai beaucoup de psychologues qui sont partis. Mais je vois que les contraintes des consultants sont souvent celles du déplacement. Le sujet est celui de l'évolution notre métier. Quand est psychologue, on a une appétence pour l'accompagnement individuel des personnes alors que souvent les marchés que l'on décroche est basé sur le collectif* ».



10) Questions diverses :

Débat sur le format des documents papier ou informatique : On a appris par un mail que les documents seront remis sous forme informatique. Certaines OS protestent car elles voudraient que ce soit à la fois sous format papier et sous format informatique que. Le nombre de page se situe entre 150 et 200 pages par CRE. Elles y voient une « forme d'entrave ».

Le président : « *La mutualisation des moyens de reprographie vise l'ensemble des salariés de l'AFPA qui vise une réduction des coûts.* »

Fin de CRE à 18 H

Votre Equipe Régionale :

**André THOMAS DSR – Carole LOGEZ DSE Dunkerque Hazebrouck - Véronique BECQUE DSE DR
Xavier LHERBIER DSE Calais – Pascal VERBEKE DSE Lomme – Christiane PIETRZACK Valenciennes**

Venez nous rejoindre : permanence@cfecgcafpa.org