

**Compte-rendu du CCE ordinaire du 04 septembre 2019**

**Ordre du jour :**

1. Approbation du procès-verbal du CCE des 26 et 27 juin
2. Présentation des comptes 2018 du CCE
3. Information–consultation : procédure de protection des lanceurs d’alerte
  - a. Recueil d’avis
4. Informations sur les indicateurs d’utilité sociale 2018
5. Informations trimestrielles à fin juin
6. Information consultation sur la situation économique et financière 2018
  - a. Recueil d’avis

**Présidence : Christian METTOT, directeur des ressources humaines  
Présence de Marcela COFRE, directrice des relations sociales**

- Déclaration de la délégation SUD sur des menaces de mort anonymes reçues par 2 de ses élus de Basse Normandie pendant leurs vacances, en lien avec leur prise de position sur le plan social.

**1. Approbation du procès-verbal du CCE des 26 et 27 juin**

Adopté à l’unanimité

**Informations du président, C. METTOT**

- « Départ de J.F. BERTHIER, directeur de la transformation qui regagne la Caisse des Dépôts ; le recrutement de son remplaçant est en cours.
- Stéphane DESAINTEFUSCIENT (ex FAFTT) est arrivé le 26 août en tant que directeur des systèmes d’information (DSI)
- Marcela COFRE désormais « ex directrice des relations sociales » devient DRH en région Grand Est. Nous sommes en phase de recrutement.
- Le DR Corse a démissionné cet été ; nous sommes en réflexion pour une nouvelle organisation.
- Nous avons eu un accident de paye avec notre prestataire : 67 personnes n’ont pas reçu de salaire et quelques fiches de paie présentaient des erreurs ; tout rentrera dans l’ordre sous 48 heures. »

**2. Présentation des comptes 2018 du CCE**

« Il n’a pas été relevé d’éléments remettant en cause la cohérence et la vraisemblance des comptes annuels » dicit le rapport d’Axia Consultants.

Le Président : « Nous regardons pour prendre en charge une partie des frais de formation des élus sur la mise en place du futur CSE. »

Approbation des comptes à l’unanimité.

**3. Information–consultation : procédure de protection des lanceurs d’alerte.**  
**Éric JUSTICE, directeur de l’audit.**

« La loi de 2016, dite « Sapin II », institue un statut protecteur pour le lanceur d’alerte. Les décrets d’application sont sortis au compte-goutte depuis 2017. Cette loi définit son statut, les conditions de recevabilité et les modalités de traitement de son alerte, ainsi que les différentes protections dont il bénéficie. Un lanceur d’alerte est une personne physique qui révèle ou signale des faits répréhensibles. »

« Dispositif Afpa en 3 étapes :

- 1) Signalement interne
- 2) Signalement auprès de l’autorité judiciaire ou administrative de l’ordre professionnel
- 3) Signalement public

L’adresse mail [alerte@afpa.fr](mailto:alerte@afpa.fr) sera mise en place : une seule personne y aura accès. Un comité éthique Afpa de 3 personnes (directeur de l’audit qui en sera le président, DRH et direction juridique) étudiera la recevabilité de l’alerte, échangera avec le lanceur, réalisera une enquête avec les directions concernées. En fonction des conclusions de l’enquête, il décidera des suites à donner, conclura et informera le salarié du traitement de son alerte.

La composition du comité a une totale indépendance. Le dialogue avec le lanceur d’alerte est primordial. Nous devons l’écouter et prendre soin de lui tout en garantissant son anonymat. Nous nous basons sur des preuves, des documents factuels.

Une communication sera faite au Conseil d’Administration de fin septembre avec adoption de l’instruction. Diffusion de cette instruction adoptée par la Direction Générale à l’ensemble des salariés par publication sur l’intranet. Entrée en vigueur du dispositif vers le 15 octobre 2019. Un retour d’expérience sera fait à moyen terme et des améliorations seront apportées au dispositif si besoin. »

**Suspension de séance demandée par la CGT**

**Reprise des débats et recueil d’avis :**

**Pour : CFE-CGC**

**Ne prennent pas part au vote : CGT, CFDT, FO, SUD**

**4. Informations sur les indicateurs d’utilité sociale 2018 :**  
**Denis ALBERTI, Benoist WILLAUME, siège**

« Nous avons souhaité avec notre ancien Président valoriser l’Afpa de façon extra financière. Nous avons été confrontés à la Cour des Comptes sur le document présenté. Du côté du Ministère du travail, ces indicateurs sont très importants.

L’Afpa est un acteur majeur de la formation. Nous avons cependant une baisse du nombre de stagiaires en 2018 (-20 000 vs 2017)

- AXE 1 : indicateur pour le retour à l'emploi  
124 060 stagiaires accueillis, 68% de taux d'accès à l'emploi (+ 10% en 6 ans), 71,8% de taux de correspondance entre métier appris et métier exercé.
- AXE 2 : indicateurs de développement du patrimoine humain  
65,7% de stagiaires entrés sur un premier niveau de qualification, 82% de taux de réussite au titre professionnel (sur les présentés), 42,8% de taux de stagiaires sortis avec une qualification d'un niveau supérieur
- AXE 3 : indicateurs de lutte contre l'exclusion, les inégalités sociales  
33% de taux de féminisation des formations, 10% de taux d'abandon des stagiaires DE, 31% de jeunes entrés en formation sans qualification, 2 418 personnes inscrites en VAE (6 000 en 2017 avec la VAE collective)
- AXE 4 : indicateurs en matière de développement territorial et régional  
52,2% de stagiaires formés dans leur zone d'emploi, 4 715 salariés accompagnés en CSP-PSE, 57% de taux des zones de revitalisation rurale et de quartiers prioritaires à moins d'une heure de trajet d'un centre Afpa
- AXE 5 : indicateurs sur nos pratiques internes  
4% d'écart de salaire hiérarchique, 10% de taux d'employés en situation de handicap, 14,5% de taux de fréquence des accidents, 20% de taux de précarité, 67% de taux d'accès interne à la formation, 35% de taux de féminisation de l'encadrement du management hiérarchique. »

## **5. Informations trimestrielles à fin juin - R. MOREAU, directeur financier :**

- **Rappel par le Président du devoir de confidentialité sur les documents remis aux élus**
- « Un chiffre d'affaire (CA) identique à celui de 2018 à la même période.
- Un excédent brut d'exploitation (EBE) négatif, mais meilleur de 11M€ ; un résultat net négatif, mais en amélioration de 30M€, cependant en retard de 45M€ par rapport au budget
- Les HTS sont en ligne avec le budget, mais en recul de 6% vs 2018. Les lignes en avance sont Pôle Emploi et les appels d'offres des Conseils Régionaux. Les baisses les plus importantes sont sur le marché entreprise (-19%) et CSP (-2,1%).
- A fin juin, 7 régions (Hauts de France, Normandie, Occitanie, Grand Est, Centre Val de Loire, Corse, Bretagne) sont en retard par rapport au budget sur les HTS. Les autres régions sont en avance, surtout Ile de France (+18%) et Pays de la Loire (+22%)
- Les effectifs s'élèvent à 7 228 ETP, - 296 ETP vs 2018. Les charges de personnel sont en avance sur le budget de -9,4M€.
- Les frais de fonctionnement dépassent le budget de 5M€ (Sous-traitance et matière d'œuvre petit outillage, notamment).
- La situation de trésorerie s'est améliorée en ce mois de juin.

## **6. Information consultation sur la situation économique et financière 2018 :**

Présentation du rapport par le cabinet d'experts comptables Apex, missionné par le CCE, **Nicolas CURELLA** :  
Principales conclusions :

- « 2018 est la première année d'exploitation des filiales. Cependant, nous considérons Accès A l'Emploi comme sous capitalisée au regard de son endettement et de ses besoins de financement. L'exercice 2018 présente un EBE légèrement positif sur les 2 filiales.

- *Au niveau du groupe, 2018 est catastrophique en terme de chiffre d'affaires (très inférieur au budget socle), notamment en raison d'un recul important des financements par les conseils régionaux et de la fin du plan 500 000. Le marché Entreprise est lui aussi en repli.*
  - *Malgré des économies et une baisse du personnel CDI, le déficit d'exploitation s'est alourdi en 2018 et atteint un niveau record. L'effectif CCD est resté important et l'intérim a progressé.*
  - *Le résultat net reste fortement déficitaire, mais meilleur que celui de 2016 et 2017.*
  - *La trésorerie est restée très dégradée avec des investissements très dégradés (- de 20M€). Ces retards d'investissement s'accumulent et seront difficiles à résorber, étant donné la situation financière critique.*
  - *2019 a démarré avec un besoin de financement important. Au-delà de ces besoins, la situation reste marquée par des passifs fiscaux, sociaux, domaniaux. Des solutions devront être trouvées avec les tutelles. L'EPIC affiche un endettement long terme (emprunt obligataire), qui ne cesse d'augmenter du fait des intérêts capitalisés. Ces emprunts sont remboursables in fine à compter de 2033.*
- *10 ans après l'ouverture à la concurrence du marché de la formation, l'Afpa reste plongée dans des difficultés structurelles qu'elle ne réussit pas à résoudre, malgré les plans de transformation. C'est dans ces conditions que le plan de restructuration a été annoncé en octobre 2018. »*

**V. CRISTIA :** *« Les modalités de la comptabilité analytique (clés de répartition) sont révisées. Les commissaires aux comptes ont communiqué sur ce sujet et nous travaillerons sur une évolution si nécessaire. La situation en 2018 était en effet très difficile. La trajectoire depuis 10 ans est une ligne droite qui descend. Nous comptons sur le plan de transformation pour retrouver une situation correcte et mieux, progresser. 2020 devrait voir arriver des chiffres plus favorables qu'aujourd'hui. L'EPIC est né avec ses dettes et nous ne sommes pas à ce jour en capacité de dégager des marges pour rembourser ce passif. Nous sommes dans une logique de limitation des montants de ces remboursements. Notre premier enjeu est d'équilibrer notre compte de résultats, c'est ce que nous avons dit à l'Etat. Nous ne discutons pas avec l'URSSAF, mais avec l'Etat. »*

**C. METTOT :** *« des lettres de mission doivent être données aux salariés qui passent de la filiale Accès A l'Emploi vers l'EPIC sur le programme Prépa Compétences. »*

**R. MOREAU :** *« le statut EPIC permet d'avoir des financements annuels et non plus semestriels. Ce statut est plutôt sécurisant pour les établissements financiers. L'échéancier du passif social n'a pas été revu. »*

**Recueil d'avis :**

**Négatif : CGT, CFDT, CFE-CGC.**

**Ne rendent pas d'avis : FO, SUD.**

**Fin de la première journée de CCE.**

## Compte-rendu du CCE ordinaire du 05 septembre 2019

### Ordre du jour :

1. Présentation du rapport du médiateur 2018 : F. LONGUEPEE Médiateur AFPA
2. Information sur la politique sociale, l'emploi, les conditions de travail 2018 : C. LEBARBIER DRH
3. Point d'information prépa compétences : D. LULLIER développement entreprise
4. Divers

**Présidence Christian METTOT, directeur des ressources humaines**

**Présence de M. COFRE, DRH DS**

### **1. Présentation du rapport du médiateur 2018 : F. LONGUEPEE, Médiateur**

*La démarche de médiation consiste à chercher à régler à l'amiable les litiges opposant l'Afpa et ses usagers. La possibilité offerte n'est pas suffisamment connue par les partenaires et les services de l'Etat. Un effort de communication doit être fait en ce sens pour faire connaître la médiation et ses avantages, ainsi qu'envers les salariés, les stagiaires. Il conviendrait de créer un espace d'information sur Afpa.fr, avec une saisine en ligne.*

*Bon nombre de conflits ne peuvent se régler par la médiation qu'en rencontrant physiquement les 2 parties. La méthode du déplacement dans les centres est privilégiée, a fortiori quand la réclamation est collective.*

#### Les étapes du processus de médiation :

- Saisine du Médiateur
- Vérification que la demande réponde aux conditions de recevabilité
- Etude du dossier et rendu d'avis sous 2 mois après réception
- Rendu d'avis par écrit

*233 dossiers traités en 2018 vs 245 en 2017*

*36% des litiges (83 dossiers) concernent des problèmes d'exclusion et de discipline (+6%)*

*26% (61 dossiers) concernent la qualité de la formation, des intervenants, la pédagogie (-2%)*

*16% (37 dossiers) ont pour sujet le refus d'entrée en formation*

*20% des saisines concernent l'Île de France, 17% les Hauts de France, 8% Auvergne Rhône Alpes, 3% la Bretagne*

*La plupart des réclamations provient des intéressés eux-mêmes, 9 de la DGEFP, 2 de Pôle emploi, 3 d'avocats.*

#### Sur les questions disciplinaires/incivilités, il convient avant d'arriver à la sanction de :

- Réaliser un vade-mecum pratique des questions disciplinaires à l'usage des managers
- Faire preuve de vigilance particulière pour favoriser le vivre ensemble en formation
- Former les salariés en contact avec les stagiaires pour maîtriser les leviers qui permettent de lutter contre les incivilités
- Faire connaître et utiliser le règlement intérieur comme référence commune
- Suivre les retards et absences avec rigueur, assurer une présence managériale forte qui incarne l'autorité
- Entretenir régulièrement les locaux (un local dégradé n'incite pas au respect du cadre)

Sur les questions liées à la pédagogie :

- *Délivrer une information complète lors de l'accueil sur les méthodes pédagogiques, sur l'intérêt d'avoir un collectif de formateurs*
- *Diffuser un message par le management ou le référent, expliquant les situations avec de multiples formateurs en les présentant.*
- *Présenter les modalités d'évaluation*
- *Répondre aux personnes qui voient leur candidature en formation non retenues*
- *Poursuivre les efforts d'information et de formation des jurys pour ne pas communiquer les résultats avant validation de la DIRECCTE*
- *Mettre en œuvre systématiquement l'enquête de satisfaction en fin de formation*

**2. Information sur la politique sociale, l'emploi, les conditions de travail 2018 : C. LEBARBIER, DRH**

- *Rapport sur l'emploi (rappel du Bilan Social)*

6076 ETP CDI, 1291 ETP CDD

73% des CDD sont pour le motif « accroissement d'activité », 76% sont des formateurs

CDI + CDD : 2 424 départs dont 264 départs à la retraite, 95 démissions, 207 autres départs

4 967 salariés ont suivi une action de formation pour un montant total de 17M€

Le nombre d'apprentis est en augmentation, mais inférieur à ce que nous impose la loi

- *Bilan temps partiel*

419 salariés dont 370 CDI à temps partiel, soit 5,7%. 78% des salariés CDI à temps partiel sont des femmes.

Le bilan *temps partiel* se fait sur les EPI (Effectifs Physiques Inscrits).

- *Situation comparée Femmes Hommes*

47% de femmes en CDI, 51 ans d'âge moyen (52 pour les hommes)

45% des salariés en congé sans solde supérieur à 6 mois sont des femmes

55% des recrutés en CDI sont des femmes (40% en 2017)

Les femmes sont majoritaires dans les classes 02, 06, 07 et 08

262 promotions dont 132 pour les femmes, la durée moyenne entre les promotions est de 6,28 ans.

La rémunération mensuelle moyenne est de 3 327€, 3 162 pour les femmes, 3460 pour les hommes.

2 315 femmes ont bénéficié d'actions de formation au titre du plan de perfectionnement (2 652 pour les hommes), 45 Congés Individuels de Formation dont 25 pour les femmes.

170 accidents entraînant un arrêt de travail dont 84 pour les femmes.

Le plan d'action 2018 fait référence au Plan Unilatéral Egalité Hommes Femmes pour une durée d'un an, du 15 septembre 2018 au 15 septembre 2019. Un nouveau texte est à la signature par les organisations syndicales représentatives jusqu'à 17 heures aujourd'hui.

**3. Point d'information prépa compétences : D. LULLIER, Développement Entreprise**

- L'avenant à la convention initiale a bien été signé pour 2019. Pour rappel : public qui part le moins en formation
- Un objectif de 30 058 demandeurs d'emploi entrant sur le dispositif en 2019 (8 000 en 2018). Le financement par l'Etat fait partie des Missions Nationales de Service Public (MNSP). Objectif cible à

6 mois : 50% minima des DE en formation qualifiante/certifiante, alternance, pré qualification. Ce dispositif est inscrit dans le PIC jusqu'à la fin de ce plan et une convention sera renégociée pour l'Afpa en fin d'année.

- 101 centres sont concernés par ce dispositif avec 3 900 parcours en AURA, 3 800 en Grand Est et Hauts de France, 3 600 en Ile de France...707 en région Centre. Prépa Compétence vient quelques fois en concurrence avec des prestations des conseils régionaux (Occitanie, Bourgogne Franche Comté)
- A fin juillet, 19 096 entrées soit 63,5% de l'objectif annuel
- Un taux de 96% de satisfaction global, 91% de projets professionnels définis, 94% de formations identifiées, 97% de taux de recommandation du dispositif (6 019 réponses au questionnaire)
- 1 062 salariés ont été formés en 2018, 856 intervenants à fin mars 2019.
- Evaluation qualitative du dispositif par la DARES (dispositif PIC) avec 2 dimensions :
  - o Evaluation des modalités de mise en œuvre
  - o Evaluation des effets sur les bénéficiaires et sur les pratiques des professionnels

Cette évaluation a débuté en avril 2019 avec des rencontres entre DGEFP, Pôle Emploi, DARES, cabinets Itinere et Orseu. A partir de septembre, l'évaluation se fera sur les centres de Grenoble, Saint-Priest, Calais, Compiègne avec les agences de Pôle emploi concernées.

- Un SPOC (Small Private Online Course) est en ligne sur Métis et en libre accès pour la formation des intervenants. Ce SPOC traite de thématiques différentes (le dispositif, la boîte à outils, les ateliers, les postures à adopter...).
- 

#### **4. Divers**

**Le Président** : *nous avons eu des réponses aux appels d'offres sur la réorganisation de l'Afpa. Nous sommes en phase de dépouillement et nous ne pouvons communiquer de réponse.*

**Vos élus CFE-CGC :**

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

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

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

**Compte Twitter : THOMAS CFE CGC AFPA**