

## CCE ordinaire du 5 et 6 juillet 2017

---

Président du CCE : Christian Mettot (CM)  
Directeur Stratégie : Christophe Donon (CD)  
Directeur Financier : Ghislain Brocart (GB)  
Médiateur : Jean-Claude Deschamps (JCD)

DRH : Christophe Lebarbier (CL)  
DRH : Françoise Tirilly  
DRH : Florence Menu

### *Début de la séance : mercredi 5 juillet 9h10*

**Le Président** : Bonjour à tous. Nous avons le plaisir d'accueillir Mme Ghezali de la délégation CFDT en remplacement de M. Cheype et M. Deleplancque en tant RSCE en remplacement de Mme Artiguenave pour la délégation CFDT.

Je propose de passer à l'approbation des PV.

**Point 1 : Approbation des PV de réunion de CCE des 7 et 8 décembre, 20 décembre et 26 janvier.**

#### **Vote pour le PV du 7 et 8 décembre :**

- Approbation reportée.

#### **Vote pour le PV du 20 décembre :**

- PV adopté à l'unanimité.

#### **Vote pour le PV du 26 janvier :**

- PV adopté à l'unanimité.

### **Point 2 : Informations du Président.**

**CM** : Information de l'arrivée de M. Vincent Cristia en tant que DG Délégué en charge du pilotage économique et de la performance de l'EPIC, 33 ans Ingénieur des Ponts et des Eaux et Forêts, il a travaillé auprès du ministère des finances.

**Représentant CA** : Quel est la genèse de la création de ce poste ? Est-ce une mise sous tutelle de l'AFPA, en doublon du Conseil d'Administration. Sommes-nous sous surveillance ?

**CD** : Vincent Cristia n'est pas l'envoyé de Bercy pour jouer le rôle de l'œil de Moscou, c'est un choix de la DG et de la Présidence qui correspond au besoin de dialogue avec les tutelles. M. Cristia, par son expérience parle le langage de Bercy et sera donc un lien indispensable avec nos tutelles. Il a fait l'objet d'une nomination par le comité des nominations du CA vendredi dernier. Cela n'appelait pas une candidature interne compte tenu de la spécificité du profil recherché.

**CM** : Autre actualité, voilà quelques semaines, nous vous avons parlé de notre volonté de développer les contrats d'apprentissage, les remontées que nous avons des régions font apparaître un besoins autour de 200 à 210 contrats d'apprentissage ce qui permettra de soulager un certain nombre de personnes et de faire rentrer un peu de jeunesse dans nos services. Les emplois concernés sont dans l'assistanat commercial et technique, conseil en formation et sur d'autres métiers à préciser.

**CFDT** : Quel type de tutorat est prévu pour les accueillir, et quel type d'alternance est envisagé ?

**CM** : C'est un contrat avec 2/3 en entreprise et 1/3 à l'école, le tutorat sera basé sur le volontariat et une formation sera organisée pour former les tuteurs à ces missions d'accompagnement.

Ce n'est pas fait pour remplacer des emplois pérennes mais cela doit aussi correspondre à des missions qui soient professionnalisantes. La rédaction d'un process et d'un guide est à l'étude à l'usage des DRH afin que le pilotage et le contrôle soient réalisés de manière centralisée.

**CFDT** : Nous serons vigilants sur les missions confiées à ces alternants. Pour les établissements qui manquent de personnel dans leur services, il est hors de question que ces alternants remplissent pleinement les tâches d'un emploi pérenne. Est-ce que les tuteurs auront une prime au regard de cette mission ? Et enfin, autre question, est-ce que le futur DR de Nouvelle Aquitaine sera un apprenti ?

**CM** : Vous serez attentif et c'est bien normal... Nous ferons une autre intervention au CCE de septembre, un certain nombre de points n'ont pas encore été évoqués notamment sur les primes. Non, le Dr NA ne sera pas un apprenti !

**Délégations** : Il n'est pas normal que les salariés en Contrat d'Avenir se voient proposer au bout de trois ans un Contrat d'apprentissage pour pouvoir rester à l'AFPA !

**CM** : Pour ce type de contrat, il n'y a aucun engagement d'embauche à l'issue. C'est une proposition qui leur est faite pour un contrat d'apprentissage sur un autre métier.

### **Point 3 : Information sur la transformation statutaire de l'AFPA.**

**CM** : Nous sommes sur un calendrier qui prévoit un transfert dans les filiales au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Le 16 novembre il est prévu de soumettre les apports à l'approbation du CA, de façon à proposer aux Conseils Régionaux les avenants sur les marchés en cours.

En effet, le CA du 4 mai dernier a repoussé la mise en place de filiales et a demandé au comité d'audit de réexaminer les traités d'apports ainsi que l'évolution du travail en cours sur la mise en place de la comptabilité analytique. Ces travaux seront soumis au CA du 26 septembre.

Les Conseils Régionaux ne devraient pas refuser de valider les avenants, c'est plutôt la lourdeur de traitement de ces collectivités qui risquerait de créer un décalage au-delà du 1<sup>er</sup> janvier.

**CFDT** : Aurons-nous des explications complémentaires au niveau de la Compta Analytique ?

**CD** : il sera sans doute nécessaire de vous présenter les travaux de Comptabilité Analytique en septembre. D'autres éléments vont rentrer en ligne de compte, tel que les journées d'occupation des plateaux techniques.

**Secrétaire** : Nous demandons à être informés des nouveaux traités d'apport.

**CD** : Ces nouveaux traités d'apport seront arrêtés au 30 juin, et vous en aurez communication début novembre.

**CD** : La réponse à tous les marchés publics sera portée par la filiale AE, qui est un OF comme un autre. Les trois entités seront organismes de formation. Et nous allons demander leur non assujettissement à la TVA.

Il n'y pas d'impact direct de la Compta Ana sur le travail au quotidien, par contre il y a bien un impact sur le suivi des temps. C'est un travail transitoire qui va s'affiner dans les années à venir.

Je comprends que les élus puissent demander une réunion de la commission Avenir de l'AFPA afin que la DG échange sur ce projet de transformation statutaire.

Depuis la semaine dernière nous avons une équipe de 5 inspecteurs en vue de la négociation du COP.

Il y aura aussi un contrôle de la Cour des Comptes par le biais de deux équipes qui vont réaliser un audit comptable, financier et viser la bonne utilisation des fonds sur la période 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2016, puis la deuxième équipe missionnée par l'AN pour une enquête sur la Formation Professionnelle qui sera remise en mars prochain en s'appuyant essentiellement sur l'AFPA. Ce dernier point s'inscrira complètement dans les débats de l'AN à venir sur la FP.

**CFDT** : Est-ce que ce dernier contrôle va permettre de vérifier que l'AFPA peut réaliser pleinement l'exercice de sa mission. Est-ce que cela ira jusqu'à évaluer les moyens mis en œuvre ?

**CD** : je ne peux pas répondre précisément à ces questions pour le moment, les travaux d'étude sur la FP s'appuieront sur l'AFPA comme témoin principal de ce thème.

A propos de l'utilité sociale, les travaux qui ont été produits pour la DGEFP, tiennent compte de l'avis des stagiaires et des employeurs. Nous avons dans ce rapport un témoin sur les performances de la réintégration dans l'emploi par le titre professionnel.

**Représentant du CA** : Il est indispensable que les indicateurs d'US soient représentés au niveau de cette instance, pour ne pas entendre seulement combien vous coutez mais aussi à quoi vous servez.

**CD** : En effet c'est bien intégré dans la notion de performance, et ce sujet devra être pris en compte par M. Cristia (nouveau DG Délégué).

**Point 6 : Information/Consultation sur la situation économique et financière de l'AFPA : réunion d'information.**

**GB** : Présentation des comptes à fin mai 2017. En termes d'activité, nous avons sur les cinq premiers mois un taux d'activité important par rapport à l'année 2016 aussi bien sur PE que sur les CR.

Nous avons une dynamique favorable sur le marché privé.

Bémol par contre sur le CSP, lié à l'évolution globale du dispositif avec une baisse de 32% à fin mai. Nous sommes sur un palier du plan 500 000 VAEC qui affiche une croissance des HTS de 4% sur la période.

Le chiffre d'affaires est en croissance de 7%, hors missions nationales : 11% de croissance des CR et de 172% pour PE.

Quant au chiffre d'affaires de l'EPIC, nous ne sommes pas en difficulté pour réaliser les 110M€ prévus au budget.

Sur les charges nous voyons les contre parties de l'activité, portées essentiellement par une croissance des CDD, avec une augmentation de 7% des charges de personnel. Nous sommes aussi obligés de provisionner tous les mois les charges de CP avant l'été, ce qui s'atténuera sur la fin de l'exercice (6M€ à ce titre).

**CD** : l'année 2017 est une année difficile sur le plan de la Trésorerie et nous le savons depuis décembre. Cette difficulté était prévue pour le mois d'avril mais a glissé sur le deuxième semestre grâce au versement d'avances sur les missions nationales de Service Publique soit 85M€ ; malgré tout, il est fort probable que cela ne suffira pas. Nous continuons donc avec nos tutelles les discussions sur des décisions qui ne dépendent pas que de nous. Il n'est plus possible d'envisager de versement comme il y a eu en juillet 2016. Ces décisions ne seront pas connues très longtemps avant terme.

**GB** : Les informations remises à l'Expert ne sont pas des plus optimistes, nous devons améliorer encore les encaissements, et sur le pool bancaire il y a une négociation avec une nouvelle banque, le résultat de cette négociation n'a pas été intégré dans les prévisions. Nous aurons peut-être aussi un financement de la BPI pour toucher le CICE.

Pour les MNSP, l'État accepte le principe qu'elles dégagent une marge raisonnable, ce qui existe dans le droit communautaire. Il reste à définir combien ?

En ce qui concerne les frais de fonctionnement, il peut y avoir des effets de saisonnalité notamment sur les MOPO (matière d'œuvre). Il n'y a pas de suivi de stocks. La charge a été conséquente à fin 2016. Ceci explique peut être une baisse en début 2017. En effet, il a aussi été demandé par ailleurs la réalisation d'économies.

**GB** : A propos des encaissements/décaissements, je rappelle que le passage en EPIC a retardé le paiement pour des détails d'intitulé de facture. Les encaissements de PE sont à prévoir à fin de parcours, donc nous aurons des effets sur le deuxième semestre alors que le plan 50000 sera quasiment terminé. Pour les dettes antérieures sociales et fiscales, l'étalement se fera sur 10 ans avec 2% de remboursement sur les deux premières années et le reliquat sur les huit dernières années. Cette mesure est exceptionnelle.

**CD** : A propos du passif domanial, le dossier est encore entre les mains de Bruxelles. Pour la période de 2011/2012 nous l'avons contesté. Il y a une audience en juillet au tribunal administratif, si nous sommes condamnés nous ferons appel.

Au niveau de la trésorerie il faudrait qu'il y ait un programme qui nous permette de percevoir des avances. Dans les annonces du gouvernement, il y avait des thèmes concernant des publics fragiles ou en difficulté, nous avons donc fait des propositions.

Mais cela va être compliqué c'est pour cela que je parle d'une phase paroxystique.

**GB** : Pour les charges nous avons un risque important d'être nettement au dessus du budget. Pour les MOPO et la refacturation aux filiales, nous nous baserons sur la compta ana en appliquant des règles de moyenne de MOPO/HTS.

**CD** : A propos de l'atterrissage 2017, nous serons en mesure en septembre de vous donner une vue plus précise de la situation.

Nous sommes toujours en attente de réponse de l'AON FOAD à 60M€, ce qui pourrait avoir une incidence directe sur notre activité de fin d'année.

Pour le volet formations rares et émergentes, l'OPCA a porté la demande aux CR, aucune région n'a donné suite. Quelle sera la solution retenue pour mettre en œuvre ce projet?

**CFDT** : M. Brocart vous venez de nous indiquer des reports de trésorerie, à hauteur de 30M€, sur le mois d'octobre

Quelle est la nature des financements que vous êtes entrain de négocier avec la nouvelle banque ?

**GB** : Un prêt à CT de 10M€. Pour le cas du CICE qui s'élève à 10M€ il va se traduire par une créance d'État, là c'est la BPI qui pourrait nous avancer 90% de cette somme sur trois ans.

Nous n'avons pas loin de 100M€ de factures émises dont 50M€ pour lesquelles l'échéance est dépassée.

Nous ne pouvons plus garantir nos besoins en fond de roulement, et nous avons toujours le fond de créance en germe sur les AO des CR, ceci est encore une garantie très forte sur cette ligne.

**CD** : Je n'ai pas dit qu'au 1<sup>er</sup> janvier tout serait réglé. Mais à chaque jour suffit sa peine. En préparant la validation des traités d'apport pour novembre et les négociations de convention avec les CR en fin d'année, font que nous sommes mis en position de subir des trous d'air.

**CFDT** : Pourquoi les SI ne sont pas plus adaptatifs afin de répondre à ces coups de bélier qui mettent les équipes en difficulté ?

**GB :** Dans un monde idéal ce n'est pas la facturation qui doit mettre la pression. Mais si je prends l'exemple du scan des feuilles de présence, il y a des blocages réguliers au fil de l'eau qui font que l'on assiste à des surcharges en fin de mois.

Nous ne sommes pas en situation où nous avons des retards de paiements conséquents.

**CD :** Je ne sais pas s'il y a un diagnostic précis de tous les SI, mais des questions récurrentes sur les enquêtes IGS/IGAS.

On ne travaille pas uniquement sur un pilotage par les charges, d'ailleurs nous sommes en dépassement des charges salariales.

**CFDT :** On a l'impression que plus que de maîtrise, vous voulez plutôt parler de réduction ?

**CD :** c'est bien clair que c'est de l'ordre de la maîtrise et le moins qu'on puisse dire c'est que nous sommes en dehors de prévisions, 1750 CDD à fin juin alors que nous étions à 900 l'année dernière. Et avec la fin du plan 500 000, il y aura bien une baisse de 800 CDD environ.

**Point 7 : Mission d'assistance en vue de la consultation annuelle sur la situation économique prévue à l'article L2323-12 du code du travail.**

**Secrétaire : il y a deux motions à voter :**

**1<sup>ère</sup> motion sur la demande d'assistance :**

**Vote :**

- Adopté à l'unanimité.

**2<sup>ème</sup> motion sur le mandatement du cabinet APEX pour l'accompagner :**

**Vote :**

- Adopté à l'unanimité.

**Point 9 : Information trimestrielle.**

**Déclaration de la secrétaire :**

**Point 10 : Information sur le rapport de médiation 2016.**

**CM :** Je donne la parole à Jean-Claude Deschamps pour son dernier rapport de médiation pour l'année 2016.

**Jean-Claude Deschamps :** je tiens d'abord à faire une parenthèse personnelle dans le cadre de la mission de médiateur sur la mise en place de l'accord RPS. Je tiens à signaler la dérive des dernières réunions dans ce domaine, dans lesquelles si je ne suis pas acteur, j'en suis avant tout le témoin. Pour vous faire part de mon ressenti : le traitement des RPS mérite mieux que la posture d'un côté et la posture de l'autre afin de finaliser au plus vite les termes d'un accord qui puisse bénéficier aux différentes parties.

Je referme cette parenthèse et vous propose de revenir sur le rapport de médiation avec les stagiaires sur la période 2016. D'abord je vous informe que si nous avons eu 215 dossiers à traiter en 2015 nous en avons eu 191 en 2016 (CF le rapport de médiation).

**Déclaration de la CFDT :**

*Le médiateur est saisi – au niveau national - des réclamations des stagiaires, mais beaucoup de situations ne lui sont pas remontées. Ce volume non déclaré est estimé à environ 800 dossiers.*

*Pour la CFDT, il serait utile que les stagiaires, ainsi que les personnels Afpa, puissent identifier nominativement le correspondant régional du médiateur national. Cette information pourrait être indiquée dans les livrets d'accueil des stagiaires.*

*Par ailleurs, en ce qui concerne les migrants et les demandeurs d'asile et les réfugiés, nous constatons une absence de recours qui ne signifie pas pour autant une absence de problèmes.*

*Pour ces publics, nous demandons :*

- *Au médiateur : Est-ce que ces publics font partie de votre périmètre d'intervention ?*
- *A la Direction : Si la réponse du médiateur est oui, que proposez-vous pour résoudre la difficulté de la langue ?*

*De plus, certaines doléances sont montées directement jusqu'à la Présidence de la République, le cabinet du 1<sup>er</sup> ministre et du ministre du travail. Nous demandons :*

- *Au Médiateur : Comment expliquez-vous l'émergence de ce type de démarche qui semble ignorer l'existence de votre mission ?*
- *A la Direction : Que faites-vous pour que les problèmes rencontrés par nos clients soient traités et solutionnés à l'interne ?*

*Pour la CFDT, la baisse relative du nombre de dossiers ne doit pas occulter la baisse du nombre de stagiaires entrés en formation. On peut estimer que la proportion entre le nombre de réclamations et le nombre de stagiaires reste la même. Le nombre de ces réclamations varie selon la taille des différentes régions.*

*A partir du rapport annuel, on peut, en outre, relever des problèmes de communication avec l'ensemble des prescripteurs.*

- *Pouvez-vous nous affirmer que les procédures nationales de recrutement sont appliquées de la même façon dans toutes les régions ?*
- *Considérez-vous que l'affichage de l'offre de formation et des places disponibles est suffisamment transparent pour les prescripteurs et les futurs stagiaires ?*
- *La DG a-t-elle interpellé l'ARF les représentants des régions, via le Conseil d'administration, pour faciliter l'entrée en formation des candidats dans d'autres régions que leur région de résidence, ce qui pose de nombreux problèmes ?*

*Le médiateur est supposé recenser des problèmes de fonctionnement internes. Au-delà du traitement de chaque dossier.*

- *Quel est son rôle dans la remontée des dysfonctionnements et des alertes sur les problèmes récurrents ?*
  - *Qui sont ses interlocuteurs dans ces cas-là ?*
- *Quel suivi, la direction fait-elle des préconisations inscrites dans le rapport ?*
- *Les mesures d'accompagnement « Agir Agir + » ont-elles eu un impact sur la réduction du nombre de dossiers soumis à la médiation ?*

*Enfin, la CFDT ajoute les questions suivantes :*

*Au Médiateur :*

- *Dans le rapport 2016, pourquoi n'est il pas fait référence au « défenseur des droits » créé en 2011 ?*
- *Votre rapport est-il adapté et communiqué à chaque région ?*

*A la Direction :*

- *Quels sont les volumes de réfaction ?*
- *Quels sont les moyens dévolus à la re-médiation, ainsi qu'à la mise aux normes qualité ?*

**JCD** : Les textes constitutifs de notre EPIC précise bien l'existence d'un médiateur national, il n'y a pas d'impératif de médiateur local ou régional.

Il y a toujours environ 70% de dossiers qui ne remontent pas sous la forme de saisine du médiateur. Ces dossiers ne sont pas comptabilisés dans les chiffres qui vous sont présentés. Le défi qui nous occupe aujourd'hui concerne les modalités de recours en ligne mises en service par Pôle Emploi, ce qui permet de faire en temps réel les remontées des stagiaires.

**CM** : Je représente la DG et il est évident qu'il faut que l'on ait un débat sur ce sujet.

**JCD** : Je fais un suivi de l'ensemble des préconisations qui sont faites dans ce rapport.

**CFDT** : Nous remercions M. Deschamps pour la qualité et la probité de ses travaux et pour son engagement à porter les dossiers de recours à la hauteur des améliorations nécessaires pour remédier aux difficultés des stagiaires.

**Point 4 : Information/Consultation sur la Politique Sociale, les conditions de travail et l'emploi : 1<sup>ère</sup> information.**

**Christophe Lebarbier :**

**Bilan du rapport TH :**

Au niveau des établissements, depuis 2010, nous avons un taux en constante progression avec 8,3 % en 2016, donc supérieur au 6% minimum. En 2016, 119 centres (au lieu de 125 en 2015) sur les 148 répondent à la réglementation ce qui correspond à une baisse sensible.

Le taux par site est toujours un peu fragile puisque à une personne près, tout peut basculer.

Le recours au secteur protégé n'est que très peu utilisé.

L'accord a été signé en janvier 2016 et a permis d'améliorer l'intégration dans les équipes et les adaptations au poste de travail. D'autre part, l'animation du réseau a permis de faire progresser le taux d'emploi dans les régions.

**Déclaration et Questions CFDT :**

**CARACTERISTIQUES DE LA POPULATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

- *Sur 827 travailleurs handicapés, 595 sont en CDI (tableau 1.3.3). En 2016, vous recensez 151 nouvelles RQTH pour les CDI (tableau 3.1) dont 11 recrutés pour cette année-là. Ainsi 140 CDI auraient été identifiés comme PH entre 2015 et 2016. Quelles en sont les causes ? Sur quelles tranches d'âge ? Sur quelles catégories d'emploi ? ...*
- *Combien de personnes bénéficiaires de la RQTH CDI ont quitté l'AFPA en 2016 et pour quels motifs ?*
- *Quelle typologie de handicap l'AFPA accueille-t-elle (moteur, auditif, visuel, psychique, déficience intellectuelle, maladies invalidantes) ?*

## *MAINTIEN DANS L'EMPLOI*

- *Vous affichez la volonté d'améliorer les relations avec la médecine du travail afin d'assurer l'efficacité de traitement des situations suites aux avis médicaux. Le dire c'est bien le faire c'est mieux ! Comment allez-vous procéder ?*
- *En 2016, vous annoncez 60 opérations de maintien dans l'emploi (58 en 2015). Nous constatons une diminution de presque 30 000 euros de dépenses, soit une moyenne de 1376 euros par action en 2016 contre 1900 euros par action en 2015. Pourquoi une telle diminution budgétaire ? Quel est le ratio des opérations de maintien dans l'emploi pour usage professionnel exclusivement par rapport aux opérations de maintien dans l'emploi pour usage professionnel et personnel ?*
- *Quels sont les principaux points d'attention qui ressortent des réunions mensuelles du Réseau des référents handicap ?*

## *RECOURS AU SECTEUR PROTEGE*

- *Quelle est la répartition de recours aux ESAT par régions ? Et pour quel montant par régions ?*

## *POSITIONNEMENT DES ETABLISSEMENTS PAR RAPPORT A L'OBLIGATION D'EMPLOI*

- *Prévoyez-vous un plan d'action pour les établissements qui ne répondent pas aux obligations d'emploi de PH ?*

**CL :** Nous avons une population de salariés assez âgée, chaque année c'est environ 200 personnes qui ont une RQTH. C'est sur les tranches d'âge de plus de 50 ans que nous avons une augmentation d'environ 100 RQTH.

Les handicaps ne sont pas toujours visibles et ne nécessitent pas toujours l'aménagement du poste de travail.

Une première étude vient d'être faite sur la perception du handicap par les principaux intéressés, ce travail a été suivi par les référents. Cette approche ne s'est concentrée que sur le point de vue professionnel, car nous n'avons aucune légitimité au niveau médical. Deux campagnes ont eu lieu en 2016, ce qui n'empêche pas que les personnes en situation de handicap ne sont pas toujours informées.

Au-delà des publics ciblés cela passe aussi par l'information permanente, car il y a en fait une très petite proportion de handicap de naissance.

Au niveau de l'accessibilité, cela concerne aussi bien les salariés que les stagiaires mais les sommes d'aménagement étant colossales, les travaux sont effectués au fur et à mesure des priorités.

Il n'y a pas de réduction de budget, mais il y a une adaptation d'une année sur l'autre aux besoins qui nous sont remontés.

A propos de l'évolution du handicap, cela passe par l'accompagnement des salariés. L'aménagement doit évoluer en fonction de l'avis du suivi médical qui nous remonte par le biais du référent.

Au stade de l'embauche les moteurs de recherche Monster ou Magister font état des situations de handicap ce qui permet aux référents régionaux d'être informés en premier lieu.

Les personnes ne ressentent pas nécessairement le besoin de renouveler leur RQTH. Nous avons donc engagé un suivi des RQTH plus précis. Dans le cas de Compiègne (retrait par erreur d'un fauteuil ergonomique), c'est un changement de référent sur la région, un cloisonnement des services et un ensemble de défaillances du suivi. Mais nous avons tiré les enseignements de cette erreur.

Vous disposerez bien d'un suivi régional des TH.



## **Bilan du rapport Egalité Professionnelle entre les Hommes et les Femmes 2016 :**

**CL :** 45,5% de femmes en CDI, 41,8% de femmes dans le management, 46,7% en CDD avec une forte concentration en catégorie 09 (formateurs) en rapport au plan 500 000. En terme de mixité donc sur le taux de féminisation nous avons encore des progrès à faire en catégorie 9 où il y a ¼ de femmes. Il y a un bon pourcentage de mixité en catégorie 02, 03 et 10.

5% de l'effectif est à temps partiel, occupé à 80% par des femmes.

90% des recrutements sont à l'AME avec un taux de femmes supérieur au taux des hommes.

Les catégories 5, 6, 9 et 11 ont plus de disparité en ce qui concerne les écarts de salaires entre les femmes et les hommes.

Sur la formation on compte 4 jours pour les femmes et 5,4 jours pour les hommes, à ne pas détacher des non mixités en fonction des types de métiers.

543 femmes ont bénéficié d'un rattrapage salarial la période 2014 2016.

### **Questions CFDT :**

*Pour la CFDT, la question essentielle pour ce dossier est de savoir si le Temps partiel est choisi ou non choisi. Or, le rapport n'y apporte pas de réponse : tableau 1.2.5 non complété.*

*1.1.1 Effectif physique CDI inscrit au 31/12/16 : On constate qu'une faible évolution du taux de féminisation semble se confirmer (+0.5% en 2 ans – augmentation la plus forte en C01 + 6.2% Management fonctionnel et C06 Informatique + 5.2%). Ce constat basé sur de faibles effectifs ne dit rien de la politique pour l'équité des femmes et des hommes! La direction peut-elle développer le sujet ?*

*1.1.2 Effectif physique CDD inscrit au 31/12/16 On constate un taux de féminisation supérieur de 1.3% chez les CDD par rapport à la population CDI. Ce qui n'était pas le cas en 2014. Plus le travail est précaire, plus il y a des femmes !*

*1.2.1 : Répartition des effectifs CDD CDI selon le temps de travail : On constate globalement une petite inversion de tendance de 2.5% . Est-ce un objectif à long terme pour la direction ?*

*1.2.4 : Nombre de salariés occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit : Précisions demandées : quels sont les emplois concernés par les horaires alternants ou de nuit.*

*1.2.5 : Nombre de temps partiel choisi ou non choisi : 2015 et 2016 tableaux à compléter dans le respect de son titre !*

*1.3.2 Congé parental : Que fait la direction pour favoriser le congé parental pour les hommes ?*

*1.4.11 : Nombre de départs de salariés pour fin de CDD et autres motifs : Quels sont les autres motifs ?*

*Quelles mesures la direction compte-t-elle prendre ? A quand un véritable plan d'action efficace avec un objectif précis et la fin du catalogue de bonnes intentions. De plus, aucun commentaire de la direction sur cette partie rémunération (uniquement des tableaux assez parlants). Par l'absence d'observation, la direction ne reconnaît-elle pas de ce fait qu'elle ne respecte pas les accords qu'elle a signé ?*

### **FORMATION**

*Nous sommes en attente :*

- *d'un bilan plus précis avec DIF/CPF*
- *d'un bilan sur la période de professionnalisation*
- *de conseil interne d'évolution professionnelle*
- *de conseil en évolution professionnelle*

## *CONDITIONS DE TRAVAIL*

*Dans ce chapitre, Il manque les informations relatives à l'adaptation des postes de travail qu'il faut aller chercher dans le bilan social et les sommes dépensées pour la sécurité qui ne sont pas renseignées du tout.*

*4.1 Nombre de salariés exposés de façon habituelle et régulière à + de 85 dbs : Comment ces mesures sont elles mises en place et avec quels moyens techniques ?*

*4.5 Nombre d'accident de trajet ayant entraîné un arrêt de travail : Peut-on lier le taux d'accidents de trajet important, notamment pour les femmes, aux déplacements liés à la mobilité ?*

*4.6 à 4.9 : Accidents liés aux dénivellations, machines, manutention, particules en mouvement : L'environnement de travail est il suffisamment sécurisé ?*

*4.10 : Autres cas : Détail des autres cas (106 pour les femmes et 78 pour les hommes) ?*

*4.11 et 5.0 : Détail des tableaux ? Quels sont les moyens mis en place pour diminuer la pénibilité au travail ?*

**CL** : 9% d'écart de salaire entre les femmes et les hommes. Cela ne tient pas compte des différences de classe.

**Délégations** : Huée.

**CL** : C'est la part d'écart non justifié qui nécessite un rattrapage.

Pourquoi ne pas afficher les temps partiels choisis ? Nous n'avons pas capacité de pouvoir remonter des informations fiables donc nous préférons nous abstenir. Ce qui est important c'est d'observer les variations sur ces TP ce qui est le cas d'une grande proportion. À propos des frais de garde, l'action n'a pas rencontré un grand succès, nous avons donc demandé à refaire de l'information sur ce sujet.

Sur la classe 9 il y a 250 spécialités c'est donc par spécialité qu'il faut regarder cette situation.

**CM** : Rappelons que nous sommes en cours de négociation, au 25 juillet nous aurons un protocole, puis en fonction des signatures nous aurons soit un accord soit une mesure unilatérale qui nous permettra d'être en conformité avec la loi.

***Fin des débats du 5 juillet à 18H00***

## *Reprise des débats le 6 juillet à 9H00*

Président du CCE : Christian Mettot (CM)  
DRH : Lamine Sy (LS)

DRH : Françoise Tirilly  
DRH : Florence Menu

### *Lamine SY : Présentation du Bilan social 2016*

Pour les licenciements il y a eu 12 licenciements de CDIC en 2016.  
Taux d'absentéisme moyen national 3,7% et 7,1% à l'AFPA.

#### *Déclaration CFDT :*

***Un bilan social n'a de sens que si la Direction Générale met en perspective les objectifs qu'elle se fixe en matière de politique sociale, les moyens dont elle se dote et les indicateurs par lesquels elle rend compte de son action.***

***Le Bilan social 2016 met en évidence, une fois de plus, qu'il s'agit d'un document formel issu d'une obligation légale mais son usage s'avère très limité pour mesurer l'efficacité de la politique sociale mise en œuvre.***

***Le concept du siècle « Formateurs associés » que nous avait vendu Monsieur BAROU a fait pschitt... Pas de trace dans ce bilan social !***

***Sur le terrain, nous déplorons l'absence totale de procédure d'accueil et d'intégration des CDD, intérimaires, vacataires, prestataires extérieurs...***

***Soulignons qu'ils ne bénéficient pas toujours de l'application des accords d'entreprise, notamment sur le temps de travail.***

## **Chapitre 1, Emplois**

### **Tableaux 114 et 114 bis : ETP moyen CDI et CDD**

- ***CDI : Nous constatons la baisse constante des ETP moyens CDI :***
  - *-275 en 2014,*
  - *-355 en 2015,*
  - *-226 en 2016.*

*Question : Peut-on mettre le ralentissement de cette baisse au crédit du Plan 500.000 ?*

*Nous notons également que deux catégories de CDI ont été épargnées par la baisse :*

- *la C02 (management d'établissement) avec +18*
- *la C05 (audit-conseil-expertise) avec +9*

*Question : Qu'est-ce qui justifie une telle augmentation dans ces catégories ?*

- **CDD** : les ETP CDD continuent à augmenter avec +418 CDD.

Question : Quelle est la part du Plan 500.000 dans cette augmentation du nombre de CDD ?

### **Tableau 121 : Salariés des entreprises extérieures**

De 2015 à 2016, on constate une relative stabilité.

Questions en focus sur les 3 catégories des tableaux 121-122-123 :

- Quelle est la répartition des Salariés des entreprises extérieures dans ces catégories d'emplois ? : Quelle est la part des formateurs ? Quelle formation initiale pour ces formateurs ?
- Quels sont les domaines d'intervention des entreprises extérieures et quels sont leurs statuts ?
- Y-a-t-il des auto-entrepreneurs ?

### **Tableau 123 et 124 : Recours à l'intérim**

Le recours au travail intérimaire est flagrant pour les catégories hormis la C09 : comment expliquez-vous cela ? Quels sont les domaines professionnels concernés ?

Nous ne disposons d'aucun chiffre, alors qu'on trouve des informations dans le rapport TH, pourquoi ?

### **Tableaux 131 et 131bis : Salariés embauchés en CDI, salariés passés de CDD à CDI**

Question (idem Tableaux 114-114bis) : comment justifiez-vous l'augmentation significative de 5,6% des embauches dans la catégorie C02 (management d'établissement), alors que pour la C09 (Formateurs) elle n'est que de 2,1% ?

### **Tableau 142 : Démissions**

Sur les 3 dernières années, le nombre de démissions a augmenté.

Question : la direction s'est-elle intéressée aux causes ?

Par exemple, sur la C11 Accompagnement, on compte 11 démissions sur les 560 salariés en poste : on peut s'interroger sur les motifs de ces 2% de démissions : cet indicateur est à surveiller au regard des objectifs assignés à la réalisation de ces prestations.

Question : y aurait-il surcharge de travail sur l'accompagnement ?

### **Tableau 150 : ruptures conventionnelles**

Nous constatons que le nombre de ruptures conventionnelles augmente de 12%, quelle est votre analyse sur cet état de fait ?

### **Tableau 151 : Promotions**

Le nombre de promotions continue d'augmenter depuis 2014.

Qu'en est-il des augmentations collectives ?

### **Tableau 181b : Absentéisme**

Les 207 737 jours d'absence représentent 926 ETP (soit entre 50 et 60 millions d'euros de masse salariale).

Rien ne change depuis 3 ans, cette situation est dramatique.

Par ailleurs, la direction annonce 7,1%, d'absentéisme. Ce chiffre nous rend perplexe, car si l'on applique la formule de calcul du taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nbre jours d'Absences 2016}}{\text{Nbre d'ETP (CDD+CDI) x 220j}} \times 100$$

On obtient un taux de 11,2%, ce qui en comparaison des 4,5% de la moyenne 2015 en France est un très mauvais score.

Question : Quel est votre mode de calcul pour cet indicateur ?

Question : Outre la question du mode de calcul, quels sont vos objectifs, quelles actions déterminantes comptez-vous en œuvre pour réduire l'absentéisme ? Quelle articulation avec le plan de prévention RPS ?

La CFDT demande également la présentation d'un tableau d'absentéisme par région et par classe d'âge.

## **Chapitre 2, REMUNERATION**

### **Tableau 211 : Rémunération mensuelle moyenne**

Sur l'ensemble des catégories, on constate une stagnation des rémunérations ; la seule catégorie épargnée est la C01 qui bénéficie en moyenne de 3,13% d'augmentation. Qu'est-ce qui justifie cette particularité de traitement ?

Nous constatons en outre d'importants écarts : la catégorie C03 a un niveau de rémunération de presque le double des catégories C01 et C02.

Question : qu'est-ce qui légitime ces écarts de salaires dans ce qui était en 2016 une Association à vocation de service public comme l'Apfa ?

Par ailleurs, à propos de la discrimination salariale hommes/femmes, nous constatons un bilan globalement négatif :

- seules 4 catégories sur les 11 obtiennent un résultat satisfaisant
- plus les catégories d'emplois sont élevées, plus les inégalités entre les hommes et les femmes augmentent

A quand un plan d'action audacieux et efficace ?

### **Tableau 212 : Primes non pérennes ?**

Pourquoi n'est-il pas renseigné ? « On ne nous dit pas tout ! »

Signification des pourcentages ?

NB : Y-a-t-il des primes « pérennes » ? De quoi s'agit-il ? Pourquoi ne sont-elles pas mentionnées ?

## **Chapitre 3, CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE**

### **Tableau 311, 311bis, 311ter, 312 et 312 bis : Accidents de travail et de trajet**

*Les taux de gravité sont stables.*

*Le nombre d'accidents baisse, mais les durées des arrêts consécutifs à accidents travail-trajet ont tendance à s'allonger.*

### **Tableau 351 : Dépenses en matière de sécurité**

*Question : comment expliquez-vous la baisse de 34,5% des effectifs formés à la sécurité par rapport à 2015 ?*

## **Chapitre 4, AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **Tableau 451 Dépenses d'amélioration des conditions de travail**

*En 2015, les dépenses avaient été multipliées par 2 par rapport à 2014 ; en 2016, nous sommes en dessous du niveau de 2014.*

*Question : Pourquoi ces variations importantes d'une année sur l'autre ?*

## **Chapitre 5, FORMATIONS**

### **Tableau 516 / Nombre de CPF**

*En 2014, nous comptons 545 DIF, en 2015, avec la mise en place du CPF, on ne comptait plus que 39 parcours CPF et en 2016, 66 seulement.*

*Question : Quelle analyse qualitative de ce score ? Pourquoi ce score ne décolle-t-il pas ?*

**CM** : je rappelle que ce BS n'est pas là pour mettre en perspective des objectifs sociaux.

**CFDT** : le BS est un moyen d'évaluer la performance au regard des objectifs sociaux préalablement fixés.

**LS** : Je vais revenir sur le tableau des primes non pérennes qui est vide et sur lequel je vous garantis qu'il sera renseigné dans les meilleurs délais.

Il n'y a plus de CDIC, 23 ont été convertis en CDI et 12 ont été licenciés.

Les auto-entrepreneurs ne sont pas dans l'indice 123.

Le mode de calcul de l'absentéisme est indiqué en page 23 c'est le nombre de jours d'absence sur le nombre de jours de contrat.

**CM** : Un des moyens d'agir sur le taux d'absentéisme c'est de suivre plus particulièrement l'indicateur 183 et non pas le 182b qui intègre les congés maternité.

Nous vous donnerons le détail entre les réunions ordinaires et extraordinaires des CHSCT, mais nous ne pouvons pas vous donner le détail sur les auto-entrepreneurs, car il n'y a pas de lien de subordination.

**CFDT** : Vous êtes en train de nous dire que les contrats d'auto-entrepreneur échappent à la ligne RH.

**CM** : C'est le DC qui en décide.

**CFDT** : C'est bien le problème du manque de contractualisation de ces prestations, ce qui ne permet pas de connaître le niveau d'engagement des prestataires. D'autre part, nous ne pouvons pas différencier les prestations de formation des autres, nous demandons un éclaircissement à ce sujet.

**La Secrétaire :** Je vous alerte sur les prises de position actuelle de l'UE à propos du travail indépendant et de ces dérives vers du salariat déguisé, il est donc nécessaire que le CCE ait plus de renseignements sur le sujet de l'auto-entrepreneuriat. Nous vous demandons aussi les éléments qui nous permettraient de vérifier que le recours aux ruptures conventionnelles n'est pas un PSE déguisé.

**CM :** Nous ne pouvons pas empêcher les salariés d'envisager de partir en dehors de l'AFPA. A propos des salariés Itinérants on parlait de 350 ETP, aujourd'hui on est à peu près à 275, notre objectif est toujours de consolider pour se rapprocher des 350. Mais comme vous nous l'avez fait remarquer dernièrement, l'accroissement du dispositif ITI avait tendance à siphonner les CDI dans les centres. Mais pour le moment nous avons fait appel aux CDD pour répondre à l'accroissement d'activité ponctuelle due au plan 500 000 et de ce fait nous n'avons pas embauché des extérieurs sur le dispositif ITI. L'auto-entrepreneur représente toujours des coûts de prestation inférieurs à 30 000€, donc n'est pas assujéti aux AO. N'oubliez pas que nous travaillons aussi sur le CDI-I ce qui permettrait de contractualiser sur 36 mois et nous pourrions alors envisager des plans de formation pour ces personnes. Nous reparlerons de ce type de contrat au CCE de septembre. Mais nous n'avons aucune raison de ralentir l'accroissement du dispositif ITI. Je vous rappelle que 2/3 des CDD sont sur de l'accroissement d'activité, mais avec l'arrêt du plan 500 000 nous allons retomber autour de 900 CDD contre 1700 actuellement.

### **Présentation du rapport sur l'Emploi :**

**CFDT :** Pouvez-vous clarifier le statut de vacataire pour la formation ?

**LS :** les vacataires ne sont que des jurys d'examen, par le biais de lettre d'engagement, il n'y a que très peu de formateurs dans ce cadre. Il y a aussi des CDI vacataire pour les professeurs d'anglais ainsi que les médecins.

**CM :** Les CDII sont des salariés de l'entreprise de Travail Temporaire, donc les salaires pratiqués seront ceux qui auront été contractualisés entre l'entreprise de TT et l'entreprise utilisatrice. Pour les périodes d'intermission, ces salariés auront la possibilité d'être formés par les fonds du FAF-TT.

**CFDT :** la règle des 36 mois pour le CDII peut être réduite de la durée des CDD effectués à l'AFPA avant sa signature.

**CM :** D'abord je vous rappelle qu'il n'y pas actuellement de tractation dans ce cadre, mais plutôt des réflexions et vous en serez informés en CCE. À l'heure actuelle, 10 à 12 CDII existent avec Manpower et Adecco mais ce ne sont juste des expérimentations.

Je vous confirme aussi qu'il y a bien prise en compte des contrats précédents dans le cadre d'un CDII, ce qui signifie que la durée de 36 mois n'est envisageable que dans le cas où le salarié intègre pour la première fois l'AFPA.

**LS :** Les formateurs en CDD n'ont pas le temps nécessaire pour envisager une évolution vers formateur expert. Aujourd'hui le cheminement de passage vers expert n'est pas toujours envisageable.

**Délégations :** Pour un certain nombre de collègues en CDD ceci est vu comme une discrimination.

**CM :** En effet, on ne peut considérer que le compteur est remis à zéro sans prendre en compte l'expérience.

**Point 5 : Mission d'assistance en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi prévue à l'article L2323-15 du code du travail.**

**Secrétaire : il y a deux motions à voter :**

**1<sup>ère</sup> motion sur la demande d'assistance :**

**Vote :**

- Adopté à l'unanimité.

**2<sup>ème</sup> motion sur le mandatement du cabinet APEX pour l'accompagner :**

**Vote :**

- Adopté à l'unanimité.

**Point 8 : Suite du droit d'alerte social.**

**Christian Mettot :** Nous vous avons adressé un ensemble de réponses en rapport avec le questionnement fourni par la CFDT. Nous avons aussi eu une demande d'explication à fournir à l'IT dans le cadre d'un recours abusif aux CDD. Cette réponse que nous ferons à l'IT vous sera transmise.

**Point 11 : Remplacements :**

**Présidence de la commission Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes.**

**Présidence de la commission Formation Professionnelle et Emploi.**

**Remplacement de la Présidence de la commission Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes :** candidature de Delphine VERITE

**Vote :**

- Adopté à l'unanimité.

**Remplacement de la Présidence de la commission Formation Professionnelle et Emploi :** candidature de Brigitte BESQUENT

**Vote :**

- Adopté à l'unanimité.

**CM :** Les subventions aux CRE de 6/12 seront versées au mois de septembre si certains CRE sont en difficulté, nous ferons le nécessaire.

**La Secrétaire :** Je propose que la commission des ASC nationales se réunisse afin de préciser les modes d'attribution (IFR, CDD, CDII,...).

**CM :** Calendrier CCE extra le 27 septembre et CCE ordinaire les 11, 12 et 13 septembre 2017.

**Fin des débats à 15h00.**