

Délégation FO

Bruno DIEPPEDALLE
Fabrice CASSEREAU
Pascal CHABAS
Julien MOREAU
Stéphanie RAFFIN

Représentant Syndical
Élu Titulaire
Élu Titulaire
Élu Titulaire
Élu Suppléante

PRESENTS POUR LA DIRECTION : **Antoine PLAQUEVENT** DR PDL/Bzh
Julie GIBOUIN DRH PDL/Bzh
Conor MARCUS (pt 4) DFGSR PDL/Bzh
Jean-Nathanael FOULQUIER (pt 5) DRA PDL/Bzh

Point 1 : Approbation du PV du CSE du mois de mars 2022

Le PV de mars 2022 a été adopté à l'unanimité.

Point 2 : Informations du Président

- **National :**
 - Un nouveau Directeur National des Ressources Humaines a été recruté. Il s'agit de M. Olivier CAGNAC.
 - Suite à la mise en place d'un nouveau gouvernement, la Directrice Générale rencontrera les différents responsables de nos ministères de tutelle.
- **Régional :**
 - Avant le 20 juin, date de clôture de l'Appel d'Offre, aucun contact n'a eu lieu avec le Conseil Régional pour des questions réglementaires. Toutes les offres ont été déposées en temps et en heures. Sur les 92 lots de l'Appel d'Offres, l'Afpa a répondu sur 36 lots dont 15 en tant que mandataires. Sur ces 15 lots, nous avons répondu seul sur les 2 lots concernant la téléphonie. Nous avons répondu avec nos partenaires « historiques » sur les lots que nous avons déjà acquis et que nous souhaitons conserver. Sur d'autres lots à reconquérir, l'Afpa a noué de nouveaux partenariats et fait preuve d'une certaine agressivité commerciale. La réponse à cet Appel d'Offres devrait arriver en septembre permettant d'avoir un référencement sur 2 ans renouvelable 1 fois, mais avec un marché annuel. A l'issue de la notification du marché, une période de négociation entre les organismes retenus et le Conseil Régional devrait se dérouler, avant l'établissement des bons de commande. Nous devrions avoir une vision de la production de l'année 2023 vers la mi-octobre. L'Afpa espère un chiffre d'affaires de 9M€ à 9.5M€, voir 10M€ à 11M€, sur 2023.
 - L'Afpa a aussi répondu en solitaire sur 2 lots d'un nouveau marché appelé « Visa Avenir Sup » concernant les décrocheurs niveau Bac et supérieur au Bac.
 - Le Directeur Régional sera présent au centre du Mans le mardi 28 juin pour l'inauguration officielle du garage solidaire.
Il sera aussi présent le 1^{er} juillet sur le centre de Fontenay le Comte dans le cadre d'une réunion d'information sur le suivi du droit d'alerte et les « Rencontres de la Transfo et de la stratégie ».

Point 3 : Point de suivi de la mise en place du plan d'action suite au droit d'alerte sur le site de Fontenay le Comte

Un point sera fait le 1^{er} juillet avec les salariés de Fontenay le Comte afin de présenter l'état d'avancement du plan d'action. La réunion prévue initialement le 30 juin a été déplacé au 1^{er} juillet afin de la grouper avec la présentation de la « Transformation ».

Point 4 : Suivi économique

- Présentation de la Booklet avril
- Présentation du flux HTS
- Compléments d'information concernant les locations d'ateliers et locaux Afpa :
 - Montants des loyers reçus centre par centre selon type de locaux (administratifs ou atelier techniques)
- Afin de comparaison avec un ETP formateur moyen :
 - Coût moyen d'une prestation RH externe formation type AVT ?
 - Coût moyen d'une prestation RH externe type auto-entrepreneur ?
 - Coût moyen d'une prestation RH formation CDI Intérimaire (CDII) ?
 - Coût moyen d'un salarié intérimaire ?

Présentation de la Booklet d'avril :

Nous ne sommes pas au budget prévu sur avril, mais la production sur mai semble en progression ce qui nous permettra d'être à l'attendu sur mai, d'après la direction. Nous avons un retard important sur l'EPIC dû à des difficultés de recrutement. Notre outil de production "Promo 16-18" est en place, mais nous n'arrivons pas à trouver les stagiaires qui seraient susceptibles d'intégrer ces formations. Cela impacte fortement la partie EPIC et explique le retard de 7% pris sur le chiffre d'affaires total par rapport au prévisionnel à fin avril. Pour la direction, suite à la production d'un nombre important d'heures de formation sur le mois de mai, nous devrions être au niveau du chiffre d'affaires budgété à fin mai.

	Réalisé à fin avril 2022	Objectif à réaliser d'après budget à fin avril 2022	% d'atteinte de la cible
EPIC	2,40 M€	3,60 M€	67%
Accès à l'Emploi	3,64 M€	3,45 M€	105%
Afpa Entreprises	5,07 M€	4,85 M€	105%
Chiffres d'Affaires AFPA PDL	11,10 M€	11,90 M€	93%
Dépenses de personnel	7,67 M€	7,84 M€	98%
Dépenses de fonctionnement	5,71 M€	5,06 M€	113%
Total charges	13,38 M€	12,89 M€	104%
EBE	-2,27 M€	-0,99 M€	

Pour **F0** : Nous verrons si l'optimisme de la direction se concrétise lors du prochain CSE, mais pour Force Ouvrière, nous pensons que le retard pris sur le chiffre d'affaires sera difficile à rattraper.

Compléments d'information concernant les locations d'ateliers et locaux Afpa :

(Présentation par Conor MARCUS DFGSR PDL/Bzh)

Impossibilité pour la direction de communiquer plus de précisions sur les conditions de location car elles sont individuelles et confidentielles. Aux dires de la direction les tarifs couvrent l'ensemble des charges et sont en adéquation avec les prestations. Pour les fluides, sur des locations courtes, le paiement est au forfait, sur des locations longues, au prorata de la surface ou suivant le relevé du compteur. Le prix annoncé lors du dernier CSE de 50€/m² pour un atelier vide et 100€/m² pour un bureau sont en fait des coûts annuels. La location d'un atelier vide de 300m² ne rapporte donc que 15 000€ HT par an et non pas 180 000€ HT comme écrit dans le compte rendu Force Ouvrière du mois de mai.

Pour FO : 15 000€ HT/an pour un atelier qui pourrait générer 150 000 € / an de chiffre d'affaires nous interroge sur l'intérêt à louer nos surfaces alors que certains centres refusent de mettre en œuvre des formations faute de locaux. Force Ouvrière l'avait écrit en son époque que louer à tout va pouvait se faire au détriment de notre développement. Il semble que cela soit le cas aujourd'hui.

Coût moyen des prestation RH externe (AVT, auto-entrepreneur, ...)

Pas de réponse de la direction sur ce point qui cherche actuellement à quantifier précisément ces coûts et qui nous apportera une réponse une fois cela réalisé.

Pour FO : A cette question posée en CSE Central la réponse a été :

- 100K€/an pour un sous-traitant
- 80 K€/an pour un intérim
- 60 K€/an pour un CDI

Une Direction, qui, depuis qu'elle a recours aux prestataires externes et notamment le même depuis des années, dans le cas de la sous-traitance et qui n'a toujours pas su quantifier réellement les coûts que cela lui imputait nous laisse perplexe sur sa compétence à gérer les charges liées à ce type de prestation... Prestation qui est pourtant notre cœur de métier...

Espérons que la réponse de la direction régionale sera plus précise et qu'elle viendra rapidement. Nous pourrions en déduire le poids financier de la "non-CDIsation" des postes et de l'emploi à outrance de prestataires externes dans le résultat économique de l'Afpa PDL.

Point 5 : Point d'information des réunions locales sur la transformation de l'Afpa et stratégie territoriale

Présentation de ce point par Jean-Nathanaël FOULQUIER DRA PDL/Bzh :

Une présentation d'un premier bilan du plan de transformation est réalisé dans tous les sites de l'Afpa de la Région des Pays de la Loire. Cette présentation est à l'initiative de la direction générale et doit être faite dans toutes les Régions. En Pays de la Loire une présentation a été faite sur les sites de St Herblain, Direction Régionale, St Nazaire, Doué la Fontaine, Cholet. Présentation le 29 juin sur Le Mans et Angers, 30 juin sur La Roche sur Yon et 1^{er} juillet sur Fontenay le Comte. La direction présente aux salariés les 5 orientations stratégiques de l'Afpa, leurs déclinaisons Régionales et les réponses du plan de transformation :

Les 5 orientations stratégiques de l'Afpa :

- 1) Adapter notre offre de formation et d'accompagnement aux besoins de compétences de demain
- 2) Passer de l'offre à la solution pour tous nos clients : Territoires, Entreprises & Individus
- 3) Ouvrir nos centres pour créer des plateformes non virtuelles où s'inventent de nouvelles solutions inclusives pour l'emploi : « Le Village de l'Afpa »
- 4) Renouveler notre contrat social pour redonner un sens individuel et collectif à nos missions
- 5) Viser la performance organisationnelle et optimiser nos fonctions supports du siège et des régions

Les axes régionaux en Bretagne & Pays de la Loire :

- 1) Accompagner les centres vers l'exigence de l'équilibre financier et de la maîtrise budgétaire

- 2) Diversifier nos sources de financement avec l'apprentissage et le CPF en leviers stratégiques de développement
- 3) Performance organisationnelle : Améliorer le pilotage de la saturation et des moyens de production
- 4) La Croissance Bleue & la « navalisation de nos formations »
- 5) AfpA Solidaire & inclusive au bénéfice de l'insertion pour l'emploi des plus fragiles
- 6) Les « Villages de l'Ouest » : Des modèles de Village au service du développement

La réponse du plan stratégiques : "Se réinventer pour mieux répondre à nos clients"

- Les missions de la plateforme « Conseil & Relation Client »
- L'accueil inconditionnel :
 - ✓ Toute personne doit pouvoir entrer en formation
 - ✓ L'AfpA ne recrute pas
 - ✓ L'AfpA ne sélectionne pas
 - ✓ L'AfpA conseille en matière de formation métiers et de financement de formation
- L'AfpA accompagne à la construction du parcours de formation individualisé
 - ✓ Toute personne est accueillie et sécurisée pour réussir sa formation
 - ✓ Les formations AFPA sont accessibles au plus grand nombre
 - ✓ Les prérequis sont identifiés avec le candidat
 - ✓ Les prérequis ne constituent pas un obstacle à l'entrée en formation
 - ✓ Le repérage et l'évaluation des acquis permettent l'individualisation du parcours
- La synergie des équipes accompagnement & développement
- Le modèle de production de l'Alternance

Pour la direction les retours à chaud de cette présentation sont bons, avec des remerciements concernant une meilleure compréhension de l'articulation entre la vision Nationale / Régionale / Centre. Parfois l'expression d'une certaine crainte à cause des mots "transformation" et "avenir" et une certaine incompréhension sur l'adaptation de "l'outil AfpA". L'erreur collective est d'avoir pensé que cette transformation se serait faite instantanément et un retour très positif a été fait par la direction de St Herblain auprès de la direction de la transformation sur cette erreur de temporalité.

Pour FO : *Il ne faudrait pas oublier que si nous ne sommes pas aux attendus en termes de "transformation" la faute en revient principalement à la direction qui a donné des injonctions aux salariés sans leurs donner les moyens de les réaliser. Agilité, flexibilité, parcours de formation personnalisés, entrées décalées, multiproduits de formation pour un formateur avec des groupes multiniveaux ... Tout cela doit s'anticiper en donnant les moyens et les outils pédagogiques aux formateurs pour leur permettre de fonctionner correctement. Il ne suffit pas de compiler des tonnes de documents pdf dans METIS et de leur dire "ça y est, tout est là !". Et que dire des Assistantes de Formation devant gérer tous ces parcours multiniveaux avec entrées décalées et certification continue ?*

Que chacun prenne ses responsabilités, dans cette marche forcée les salariés ont fait plus qu'il n'en fallait avec des moyens qui étaient loin d'être aux attendus. La direction devrait avant tout récompenser leur travail au lieu de les incorporer dans une erreur collective qui n'est avant tout que celle de ceux qui agissent sur les manettes.

Point 6 : Point CSSCTE

- Suivi des comptes rendus RP et remontés des situations particulières
- Thème(s) et dates de l'inspection obligatoire N°2
- Présentations du rapport annuel de la Médecine du Travail conformément aux dispositions de l'article R 4624-52

Suivi des comptes rendus RP et remontés des situations particulières

Pas de remontés de situations particulières

Thème(s) et date de l'inspection obligatoire N°2

La prochaine inspection devrait se dérouler dans la 1ere quinzaine de juillet sur le thème de l'ergonomie du poste de travail en bureautique. Elle portera principalement sur les emplois tertiaires (Administratif, élargis aux formations tertiaires)

Présentations du rapport annuel de la Médecine du Travail

Les différents rapports de médecine du travail seront étudiés au cours de la prochaine CSSCT.

Organisation de la semaine de la Qualité de Vie au Travail (campagne Nationale)

C'est une démarche qui a été initié à l'Afpa mais qui peut s'étaler sur une temporalité plus longue que la semaine spécifique. Cela ne doit pas être qu'un simple feu de paille.

Point 7 : Questions diverses

- **La règle concernant la déprécarisation des salariés CDD avec priorité pour l'ancienneté la plus grande en cas de candidature sur un poste CDI est-elle toujours en vigueur ?**
Oui pour l'instant cette règle s'applique et la direction prend soin de privilégier à compétences égale le salarié en CDD qui a le plus d'ancienneté cumulé à l'Afpa en cas de candidature sur un poste en CDI si aucun salarié CDI n'a postulé.
- **Quelle a été la réponse du National sur le positionnement des salariés en contrat Pro ou d'apprentissage sur des postes correspondant à la classification Afpa ?**
La direction régionale applique les consignes du National.
- **Quelle a été la règle de calcul utilisée à l'Afpa dans le cadre de l'article L 2141-5-1 du code du travail pour définir le montant de l'augmentation à donner aux salariés ayant un temps de délégation supérieur à 30% ?**
Montant total des augmentations individuelles distribuées dans la classe divisée par le nombre de salariés de la classe ce qui donne pour les salariés de la classe 10 un montant de 4.74€ supplémentaire par mois.
- **Quelle est la raison sur le mois de septembre 2021 d'un doublement des dépenses de personnel par rapport aux autres mois de l'année ?**
Pas de réponse à ce jour, à voir au prochain CSE
- **Quel est le recours pour un salarié qui se voit accorder deux jours de télétravail par son N+1 mais ensuite se voit refuser cette décision par son N+2 ?**
Recours à formuler auprès de la DRH Régionale. En tout état de cause le salarié a droit à une explication sur la motivation du refus par le N+2.
- **En ces temps de canicule, dans certains centres, il y a des bonbonnes d'eau potable. Pourquoi ces dispositifs ne sont pas installés dans tous les sites ?**
Les salariés qui souhaitent disposer d'un tel point d'eau peuvent se rapprocher de leur RGS pour en demander l'installation. Il n'y a à priori aucune raison de refuser une telle demande.

Retrouvez toutes les infos sur le site :

foafpa.force-ouvriere.org

Ou en tapant dans la barre de recherche Google :

fo afpa