



FO Afpa  
Tour Cityscope  
3 rue Franklin -  
93100 MONTREUIL

 [fo.afpa@gmail.com](mailto:fo.afpa@gmail.com)

 [foafpa.force-ouvriere.org](http://foafpa.force-ouvriere.org)



## COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE d'ETABLISSEMENT

**18 février 2025**

La délégation **Force Ouvrière** était composée de : Jean-Pierre MENGEL, Claire JEANNIN, Laura RIEFFLE, Fabrice MAIRE et de Sandrine JOLY

*Représentant Syndical* : Mustapha BEN AMAR

*Séance présidée par* Steve JECKO (DR) *assisté de* Laura FEOLI. En présence d'Audrey KOHLER (DRH).

*En préambule FO a lu une déclaration relative qui fait suite à la déclaration effectuée lors du CSE du 21 janvier 2025, au cours de laquelle nous avons alerté sur la souffrance au travail d'une collègue sur le site de Mulhouse, situation qui n'avait toujours pas été traitée au 18/02.*

### **1. Informations du président.**

La loi de finance a été adoptée le 14 février 2025 et indique la poursuite des engagements MNSP pour l'AFPA qui financent nos programmes nationaux **Prépa Compétences, 16-18** et **Décllic**, cependant avec une **baisse dans la dotation**.

Cette **baisse des financements affecte également le PRF** à travers la baisse du PIC. La programmation est maintenue mais avec des actions de formation qui débiteront à partir du 2<sup>e</sup> trimestre 2025. L'AFPA ayant anticipé l'impact de la loi de finance (- 30%).

L'AFPA a **bénéficié de nombreux lots France Travail** et ce pour une durée de 4 ans, mais du fait d'un financement réalisé à travers les fonds du PIC, il demeure une incertitude sur les lots qui seront réellement effectués. À ce jour, seuls quelques BRS (*Bons de Réservation de Sessions*) soit des actes d'achat de France Travail, ont été engagés.

L'AFPA doit donc **mettre l'accent sur des mesures individuelles** du type **POEI** (*Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle*), comme la POEI MANDATEE où l'AFPA réalise toutes les démarches administratives pour les petites entreprises. Le FIFE (*Fond d'Intervention pour la Formation et l'Emploi*) a subi un coup de frein du fait de règles de concurrence.

L'AFPA a pu toutefois obtenir des dérogations et a pu se voir financer des POEI à hauteur de 900h.

L'AFPA va aussi sur le champ des **Actions sur Mesure**, programme du Conseil Régional, où les parcours sont fondés sur un accompagnement personnalisé et adapté aux enjeux et aux besoins de chaque entreprise.

Le vendredi 14 mars aura lieu l'**inauguration du Village des Solutions** de l'AFPA de Reims et ce en présence de **Catherine Vautrin, Ministre du Travail**, de Franck Leroy, président de la région Grand Est, et de Pascale d'Artois. Cette inauguration sera l'occasion de présenter la crèche, les actions d'accompagnement (*Job Academy, programme 16-18 et Prépa Compétences*), la plateforme multimodale, le plateau Maçonnerie qui accueillera en plus diverses formations (*BIM, Soudure, plateaux mobiles...*) et le bâtiment ADVF.

**POUR FO : l'état baisse ses dotations et cela aura un impact sur l'AFPA. Il est nécessaire que la direction prenne la mesure de cette baisse et que la DR mette en place une stratégie adaptée, notamment en accompagnant davantage le plan développement. Voir notamment le point 4**

## **2. Approbation PV du CSE du 21 janvier 2025 et du 17 Décembre 2024**

### **3. Vote pour une enquête externe concernant le suicide de M Brucker, présentation par Mme Weibel (CARSAT) de la démarche de délégation d'enquête suivant la procédure de l'INRS.**

Vote à l'unanimité pour une **délégation d'enquête paritaire avec un prestataire externe**. Le cahier des charges sera à élaborer entre les membres du CSE et le prestataire externe ; un CSE extra a eu lieu le 26/02/2025 afin de désigner les membres de cette délégation d'enquête.

### **4. Mise en place concrète des plans d'actions des collectifs métiers ligne développement. Quelles actions sont programmées par la direction pour la mise en place et le respect des engagements ?**

À la suite d'une augmentation en 2022 des accidents du travail au sein de la ligne développement, le CSE Grand Est avait mandaté la commission SSCT pour réaliser une **enquête** qui a été envoyée à l'ensemble des salariés de cette ligne.

Les résultats de l'enquête ont mis en avant plusieurs difficultés :

- La **difficulté dans la relation de travail** entre les centres et les 3 services de la ligne développement (PRAO, PRC et Chargés de clientèle)
- Un **sentiment général de manque de considération**
- Une **surcharge** de travail
- Un **manque de lisibilité** sur la stratégie et les orientations de développement de chacun des centres

À travers ce plan d'actions, 2 objectifs étaient visés :

- **Mise en place d'actions de prévention primaire** pour créer un environnement de travail sûr et serein, en minimisant les risques pour la santé des collaborateurs de la ligne.
- **Amélioration de la qualité de vie au travail**

Dans ce sens, plusieurs actions sont en cours ou ont été entreprises.

\*Pour l'ensemble des services développement :

- Création d'un collectif multi-métier avec l'ensemble des acteurs en interaction avec la ligne développement (**Hub entreprises**), dans le but d'améliorer la fluidité des informations et des relations entre les centres et la ligne développement
- Organisation pour chacun des membres de la ligne un "**vis ma vie**" avec un RF autre que celui de son centre,
- Mise en place d'une **newsletter** interne de la ligne développement, afin de communiquer sur les réussites, les nouveautés, les actus....

\*Équipe PRAO :

- Clarifier les rôles et responsabilités de chacun
- Intégrer les marchés publics dans le plan de développement
- Remettre l'activité de réponse au AO au cœur des activités d'un centre
- Mieux prendre en compte l'expertise des chefs de projets de la PRAO en associant les DC aux décisions de GO/NOGO

\*Chargés de clientèle :

- Clarifier, homogénéiser et partager les process pour établir un devis notamment en les partageant auprès de l'ensemble des acteurs concernés du centre : RF, AF, Formateurs
- Clarifier les rôles de chacun
- Revoir le processus interne de recrutement et les missions de chacun en fonction de son rôle
- Créer un binôme au sein des centres entre le recrutement et le commerce

\*PRC (Pôle Relation Clients) :

- Redéfinition du périmètre d'action du PRC
- Mise en place d'une évaluation de la charge de travail

*A priori, les collègues ont pu constater des **améliorations significatives** dans les **relations entre les centres et la ligne de développement** sur l'année 2024. La mise en place des **frises structure** l'activité de chacun et permet de lisser la charge de travail des chargés de clientèle sur l'année. La mise en place de **rituels** hebdomadaires évite les injonctions contradictoires et réduit donc le stress et les tensions.*

**POUR FO : Il faut saluer les équipes développement pour leur travail et leurs résultats ! En effet, les objectifs ont été à 95% atteints. Toutefois, nous restons vigilants sur les conditions de travail donc de réussite de nos collègues**

## **5. Mandatement de la CSSCT pour l'état des lieux et le suivi des risques psychosociaux auprès des intervenants sur la plateforme tertiaire.**

Le **CSE a voté le mandatement de la CSSCT** pour mettre en place une enquête sur la plateforme multimodalités d'enseignement à distance afin d'évaluer les **locaux**, les **conditions de travail**, les **moyens matériels** et les **ressources pédagogiques** des équipes œuvrant sur cette plateforme. L'état des lieux concernera tous les centres. Un questionnaire sera établi conjointement entre la CSSCT et le chef de projet de la plateforme.

**Pour FO : la plateforme génère de nouvelles conditions de travail, aussi il est nécessaire d'évaluer les nouvelles modalités de travail de nos collègues exerçant au sein de cette plateforme.**

## 6. Mise à disposition des DU 2024 et des Papripact 2025.

Un questionnaire et une grille d'analyses seront adressés aux RP et correspondant CSSCT de chaque centre afin qu'ils procèdent à une analyse. [Suite à ce questionnaire, un rendu d'avis sera proposé par la CSSCT au CSE E.](#)

Par ailleurs, la DR travaille sur une modalité d'évaluation des facteurs de risques RPS avec une analyse le même jour et ce pour l'ensemble du personnel de chaque centre.

## 7. Production à fin décembre 2024 HTS et chiffre d'affaires à fin octobre

La DR ne disposait pas des chiffres consolidés (clôture de décembre et chiffres des HTS non finalisés).

## 8. L'emploi

CDI : [2 entrées](#) et [12 sorties](#), (4 départs en retraite, 3 démissions, 4 licenciements et 1 décès). Il est à noter que les **4 licenciements sont des licenciements pour insuffisance professionnelle.**

CDD : [29 entrées](#) et [28 sorties](#)

**Pour FO : les licenciements pour insuffisance posent tout de même question. FO sera vigilante dans le cas où le recours à ce motif devient systématisé.**

## 9. Bilan ASC

Le bilan des ASC a été approuvé.

## 10. Lancement de la procédure du remplacement du représentant de Proximité de Verdun.

## 11. Augmentation & primes

Primes individuelles sont d'un **Minimum de 200€** jusqu'à un **Maximum de 600€** sur un Budget total de 27 822€ attribué entre la Direction Régionale et les centres en fonction des ETP.

La direction a présenté cette mesure comme « *d'une prime exceptionnelle attribuée à un salarié en reconnaissance de travaux exceptionnels. Elle vise à récompenser l'initiative, la motivation et l'engagement du collaborateur* ».

La Campagne de promotion concerne une évolution professionnelle dans le métier (ex : expert à conseil) et une Promotion concerne une évolution professionnelle (ex : formateur à RF).

[98 salariés](#) ont bénéficié d'une prime sur les 700 que compte l'AFPA, soit un [ratio de 14%](#).

PRIMES & AUGMENTATIONS 2024	PRIME EXCEPTION.		Promotion		Campagne promotion		Augmentation individuelle.	
	Montant €	Nombre	Montant €	Nombre	Montant €	Nombre	Montant €	Nombre
<b>Strasbourg</b>	2 450	9	91,14	1	435	5	231	1
<b>Colmar</b>	1 400	3	309,5	1	321	5		
<b>Mulhouse</b>	1 350	6			383	4		
<b>Charleville</b>	1 400	5	53,62	1	66	1		
<b>Rethel</b>	600	2			140	2		
<b>Reims</b>	1 400	4			60	1		
<b>St Dizier</b>	800	4			175	2		
<b>Troyes</b>	1 500	7			64	1		
<b>DR GRAND EST</b>	8 120	32	246,31	2	239	4	385	1
<b>Nancy</b>	1 500	4			305	4		
<b>Pompey</b>	1 000	2			142	2		
<b>Verdun</b>	600	3	588,96	1	65	1		
<b>Metz</b>	1 500	4	95,97	1	446	5		
<b>St Avold</b>	1 200	3	77,52	1	136	2		
<b>Thionville (Yutz)</b>	1 500	4			118	2		
<b>Épinal</b>	1 300	5	916,64	1	66	1		
<b>Remiremont</b>	300	1	401,55	1	316	3		
<b>TOTAL</b>	<b>27920</b>	<b>98</b>		<b>10</b>		<b>45</b>		<b>2</b>

**POUR FO** : Nous avons diffusé une enquête auprès des salariés afin d'évaluer leurs perceptions relatives aux primes et augmentations, et globalement la perception des salariés est celle d'une faible transparence et objectivité. Nous poursuivons notre volonté de parvenir à une reconnaissance juste et objective des investissements des salariés.

**FOCUS  
FO**

SITE	Nombre personnes bénéficiaires	ETP Moyen fin 2024	Ratio nombres salariés primés/ nombre ETP	Variation EBE Résultats 2024 / Budget 2024
<b>Strasbourg</b>	<b>9</b>	<b>56,3</b>	16%	-150%
<b>Colmar</b>	<b>3</b>	<b>57,4</b>	5%	-14769%
<b>Mulhouse</b>	<b>6</b>	<b>45,4</b>	13%	2695%
<b>Charleville</b>	<b>5</b>	<b>36,6</b>	14%	-106%
<b>Rethel</b>	<b>2</b>	<b>16,2</b>	12%	-102%
<b>Reims</b>	<b>4</b>	<b>45,4</b>	9%	-528%
<b>St Dizier</b>	<b>4</b>	<b>22,9</b>	17%	-702%
<b>Troyes</b>	<b>7</b>	<b>38</b>	18%	-445%
<b>DR GRAND EST</b>	<b>32</b>	<b>119,9</b>	27%	-3%
<b>Nancy</b>	<b>4</b>	<b>49,3</b>	8%	-600%
<b>Pompey</b>	<b>2</b>	<b>15,6</b>	13%	-12%
<b>Verdun</b>	<b>3</b>	<b>24,1</b>	12%	-70%
<b>Metz</b>	<b>4</b>	<b>53,3</b>	8%	-604%
<b>St Avold</b>	<b>3</b>	<b>35,8</b>	8%	-153%
<b>Thionville (Yutz)</b>	<b>4</b>	<b>33,3</b>	12%	-693%
<b>Epinal</b>	<b>5</b>	<b>33,8</b>	15%	-757%
<b>Remiremont</b>	<b>1</b>	<b>15,7</b>	6%	-215%

Nous avons procédé à une **analyse des primes** en vérifiant la corrélation et ce à travers une **mesure de la corrélation entre l'EBE** (Excédent Brut d'Exploitation, c'est-à-dire l'indicateur financier mesurant la rentabilité) **de chaque centre et le nombre de salariés promus par centre.**

Afin de mesurer cette corrélation, nous avons utilisé le coefficient de corrélation qui est calculé en utilisant la formule de corrélation de Pearson qui mesure la force et la direction de la relation linéaire entre deux variables.

La **corrélation** entre le ratio de salariés primés et la variation de l'EBE est de **0,37**. Cela indique une corrélation positive modérée entre les variables « salariés primés » et « EBE ». En d'autres termes, il semble y avoir une **tendance où un ratio plus élevé de salariés primés est associé à une meilleure performance de l'EBE par rapport au budget prévisionnel**.

Toutefois ce taux de corrélation signifie qu'il y a une certaine tendance dans le lien entre EBE et nombre de salariés promus, **mais elle n'est pas très forte**.

En effet, idéalement, pour qu'une corrélation soit considérée comme forte et donc plus fidèle à la relation entre le nombre de personnes primées et l'EBE, le coefficient de corrélation devrait être **supérieur à 0,60**.

### **12. État des dépenses 2024 dans le cadre de l'utilisation du budget QT RPS centre par centre avec le détail des achats**

La reconduction des budgets QTRPS n'est pas encore votée au national.

**Pour FO : les budgets QTRPS sont un budget des centres, aussi ils pourraient être reconduits par les centres quelle que soit la décision du national.**

### **13. La posture de la DT des Vosges apparait comme très déplacée dans les centres AFPA**

Le DR a interpellé le N+1 de la déléguée et jusqu'à nouvel ordre, elle n'interviendra plus lors des bilans.

**Pour FO : il faut notifier ces faits sur le DU afin de prévenir ce genre de situation.**

## CONTACTS F.O.

Départements	Représentants FO	Mandats	Contacts
67 68	Jean Pierre MENGEL	Élu au CSEe Élu au CSEc Élu à la CSSCTc Secrétaire de la CSSCTe	<a href="mailto:jean-pierre.mengel@afpa.fr">jean-pierre.mengel@afpa.fr</a>  <b>06 86 52 06 05</b>
	Pascale CODIROSSO	Élue au CSEe Présidente des ASC	<a href="mailto:pascale.codirozzo@afpa.fr">pascale.codirozzo@afpa.fr</a>  <b>03 89 21 54 08</b>
	Claire JEANNIN	Élue au CSEe Membre de la CSSCTe	<a href="mailto:claire.jeannin@afpa.fr">claire.jeannin@afpa.fr</a>  <b>06 74 33 03 57</b>
	Nicolas BIHLER	Délégué Syndical Régional	<a href="mailto:nicolas.bihler@afpa.fr">nicolas.bihler@afpa.fr</a>  <b>06 11 39 70 41</b>
	Laura RIEFFLE	Élue suppléante au CSEe Suppléante CSEc	<a href="mailto:laura.rieffle@afpa.fr">laura.rieffle@afpa.fr</a>  <b>06 82 12 20 31</b>
	Nadia BOUDEROUA	Élue suppléante au CSEe	<a href="mailto:nadia.bouderoua@afpa.fr">nadia.bouderoua@afpa.fr</a>  <b>07 61 74 75 96</b>
54 55 57 88	Guy DI-MARCO	Délégué Syndical Régional	<a href="mailto:guy.di-marco@afpa.fr">guy.di-marco@afpa.fr</a>  <b>06 47 69 20 11</b>
	Sandrine JOLY	Élue au CSEe Trésorière CSEe	<a href="mailto:sandrine.joly@afpa.fr">sandrine.joly@afpa.fr</a>  <b>06 19 78 92 54</b>
08 10 51 52	Abdelhakim ABOULOULOUL	Délégué Syndical Régional	<a href="mailto:abdelhakim.abouloukoul@afpa.fr">abdelhakim.abouloukoul@afpa.fr</a>  <b>06 21 95 73 22</b>
	Fabrice MAIRE	Délégué Syndical Régional	<a href="mailto:fabrice.maire@afpa.fr">fabrice.maire@afpa.fr</a>  <b>06 81 48 95 51</b>
	Mustapha BEN-AMAR	Élu suppléant au CSEe Membre de la CSSCTe	<a href="mailto:mustapha.ben-amar@afpa.fr">mustapha.ben-amar@afpa.fr</a>  <b>06 62 72 57 05</b>





# Luttons

Protégez vos intérêts. Protégez vos intérêts.  
protégez vos intérêts

Tous ensemble pour de meilleures conditions de travail.

**Vous avez des droits, toujours.**

**Syndiquez-vous!**



**Pourquoi adhérer à FO ?**

**Vous souhaitez Adhérer ?**

si la réflexion "se syndiquer, et pourquoi pas" vous a effleuré l'esprit ...

Discutez-en avec votre délégué FO

Seul ou isolé on n'est rien.

Pour agir et se faire entendre, rejoignez FO !

Une seule condition est nécessaire : être salarié, actif, chômeur ou retraité.

Chacun à sa place dans un des syndicats confédérés **Force Ouvrière** !

