



INFOs du CSE PDL du 21 janvier 2025



Délégation **FO** :

Fabrice CASSEREAU

Élu Titulaire

Michel CHARLOT

Élu Titulaire

Stéphanie RAFFIN

Élue suppléante

PRESENTS POUR LA DIRECTION :

Evelyne BONET

DR

PDL

Julie GIBOUIN

DRH

PDL

En préambule à l'ouverture de la séance plénière, une déclaration de l'intersyndicale du CSE-E des Pays de la Loire portant sur les entretiens individuels est lue et transformée en motion à la majorité.

La vidéo du DRH national reçue par mail le 14/01/2025 sur la campagne des entretiens annuels nous interpelle.

Elle semble en décalage avec la perception des salariés et des élus au regard de la situation actuelle de l'Afpa. Peut-on se permettre de faire de l'humour alors que nous sommes en gros déficit budgétaire et que nombre de CDD ne sont pas renouvelés ?

Cette vidéo voudrait montrer un côté sympathique et humoristique de notre Direction nationale alors que ce n'est pas ce qu'on observe lors des négociations nationales.

Nous considérons que cette intervention est inappropriée et non professionnelle.

Vote pour transformation en motion

Favorable 11

Défavorable 0

Abstention 0

Une déclaration de l'intersyndicale du CSE-E des Pays de la Loire portant sur la situation des RIR est lue et transformée en motion à la majorité.

Déclaration au CSE-E des Pays de la Loire au nom des RIRs

Pour information l'ensemble des RIR a engagé avec les directions qui les chapotent un processus d'alerte sur les conditions dans lesquelles ils exercent leur métier.

Ce processus a démarré le 14 Mars 2024 et en est, au 13 décembre 2024, à l'émission de très nombreuses fiches RPS. Nous avons eu 14 échanges sur cette période sans qu'aucune amélioration ne soit apparue sur nos conditions de travail, bien au contraire elles continuent toujours de se dégrader. Le processus d'alerte que sont les fiches RPS étant local, les RIRs s'adressent donc ici afin de faire remonter le sujet vers le CSE-E et sa commission Santé Sécurité au travail.

Après que les pilotes QVCT locaux aient reçu l'interdiction de traiter le sujet au bénéfice du national, pour toute réponse à ces fiches ou à nos échanges, nous n'avons reçu que des éléments techniques. Sans jamais avoir reçu de réponse du pilote QVCT national, nous avons reçu un mail de M Ducept nous assurant de l'importance du sujet aux yeux de la direction général. Pour toute réponse il nous est donc proposé 1

d'intervenir dans des groupes de travail sur la cible technique, la GEPP et le groupe de travail complémentaire sur les modalités d'interaction. Ces groupes de travail ou la parité RIR /DSI devaient être respectée ont depuis été renommés sans consultation et l'équilibre RIR/DSI a disparu. Que devons-nous en penser ? Au mieux on y verra de la négligence ou de l'étourderie.

Là où le sujet principal de notre démarche n'est autre que le malaise, le mal être, et la perte de sens que vivent les RIRs vis-à-vis des deux directions dont ils dépendent et dont les priorités sont souvent opposées, les RIRs sont aujourd'hui écartelés entre des directions régionales qui connaissent les contraintes des RIRS et le binôme à la manœuvre dénoncée au mois de décembre au CSE-E du siège et à la tête de la DSI. Ce binôme toxique prouve sans cesse son ignorance des contraintes et des réalités de nos centres. Malgré l'alerte portée à ce sujet dans nos derniers écrits auprès de M Ducept, nos échanges sont sur ce sujet des lettres mortes. En réponse à notre malaise on nous propose des réunions chronophages et jamais ne se pose la question du temps que cela va nous prendre et des moyens à mettre en œuvre pour le compenser. Car oui préparer et assister à une réunion en présentiel « là où ce sera le plus simple pour tous » va prendre un temps certain, quand les participants sont basés partout en France et que les RIRS n'ont pas tous un TMR pour les suppléer

Quand l'un d'entre nous fait état de notre mal être dans ses échanges avec la DSI, on lui répond de « rester factuel ». Ce mal être est un fait, nous l'avons remonté.

Donc pour le moment le résultat de nos alertes est donc de ne plus faire état de notre mal être dans nos échanges avec la DSI et de nous voir rajouter des tâches en plus de nos missions, sans aucune solution vis-à-vis du temps que cela prendra.

En plus de cela, une des évolutions notables vis à vis de nos demandes, y compris salariales, a été de rajouter deux managers au-dessus de l'équipe existante malgré le fait que l'ensemble des participants de la réunion en présentiel au siège (octobre 2024) s'y soit unanimement opposé, en dénonçant l'inutilité. Le coût de ces nominations aurait largement pu répondre à nos demandes d'évolution salariale.

Cette situation doit évoluer, nous demandons que ce sujet soit suivi par la CSSCT et partagé avec les élus.

L'ensemble des RIRs de France

Résultat des votes :

Favorable : 11

Défavorable : 0

Abstention : 0

La Directrice Régionale adresse ses vœux à l'instance en affichant une volonté de développement pour la Région des pays de la Loire, notamment sur le marché des entreprises, mais aussi sur une accentuation de la communication auprès des stagiaires et des entreprises. Point sur lequel elle informe le CSE d'une présentation dans les mois à venir sur le plan qu'elle est en train de travailler avec la Direction de la communication Nationale. Elle reprecise cependant une nouvelle fois les contraintes et la difficulté de la tâche pour revenir à un équilibre qui ne sera pas atteint en 2025 selon ses dires...

... « Toute seule, je ne réussirai à rien... »

... « Ce qui semble important, c'est de travailler en synergie avec l'ensemble du personnel en faisant toutefois attention à la mise en œuvre de cette mobilisation... que je souhaite dans un esprit de bienveillance et d'épanouissement pour chacun... Pour y arriver, il faut que chacun soit à sa place, que chacun soit en efficience et en responsabilité sur l'ensemble de nos missions... »

Point 1 : Informations de la Présidente

La Direction Régionale a rencontré France Travail le 8 janvier. Elle leur a fait part de la révision à la baisse des commandes de l'Etat sur les missions de service public.

En 2024, pour 2700 parcours prévus sur prépa compétence en P.d.L, on termine avec 1700 parcours.

En 2025, un objectif qui se limite à 1300 parcours finançables. France Travail se dit cependant très satisfait de la qualité du travail effectué par l'AFPA.

La DR explique qu'il n'est pas simple de rencontrer les partenaires externes. Elle a rencontré la Direction de Manpower récemment. Il a été convenu d'une journée événementielle sur l'ensemble des centres Ligériens fin mars, début avril. Cette initiative vise à mobiliser, en partenariat avec France Travail, les grands acteurs du bâtiment et de la construction afin d'attirer un public plus large.

La territorialisation des deux régions a été validé par la Directrice Générale début janvier. Les emplois mutualisés sur les deux région Bretagne/Pays de la Loire vont se mettre en place progressivement sur le périmètre de chaque région.

Point 2 : Validation des procès-verbaux

Validation des procès-verbaux CSEE Pays de la Loire de juin / juillet / aout / septembre / octobre / décembre 2024.

Validation pour un prise en charge de la rédaction du procès-verbal du mois de novembre 2024.

Demande du calendrier des CSEE 2025 avec la mise à jour des CSEE délocalisés.

Validation des Procès-verbaux :

| | | | | |
|-----------------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------------|
| Juin 2024 | Favorable : 6 | Défavorable : 0 | Abstention : 5 | |
| Juillet 2024 | Favorable : 6 | Défavorable : 0 | Abstention : 5 | |
| Septembre 2024 | Favorable : 6 | Défavorable : 0 | Abstention : 5 | |
| Octobre 2024 | Favorable : 11 | Défavorable : 0 | Abstention : 0 | Validé à l'unanimité. |
| Décembre 2024 | Favorable : 11 | Défavorable : 0 | Abstention : 0 | Validé à l'unanimité. |

Validation pour un prise en charge de la rédaction du procès-verbal du mois de novembre 2024 :

La Direction refuse la prise en charge de la rédaction du procès-verbal.

Demande du calendrier des CSEE 2025 avec la mise à jour des CSEE délocalisés :

Le calendrier de programmation des CSE-E pour 2025 incluant les CSE-E délocalisés sur le Mans, St Nazaire et la Roche sur Yon a été entériné et communiqué au CSE.

Point 3 : Suivi économique

Présentation de la Booklet détaillée de novembre 2024.

Présentation Flux et HTS décembre 2024

Demande des tableaux de bords financier centre par centre

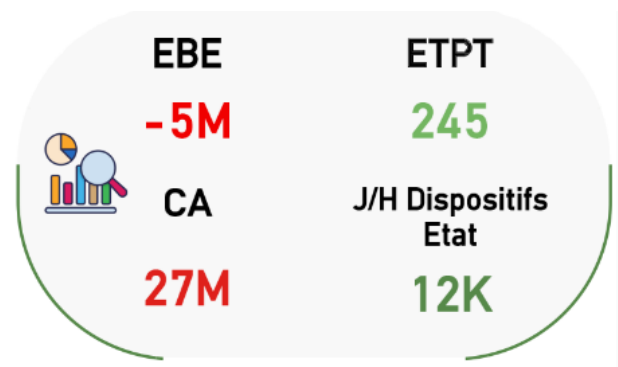
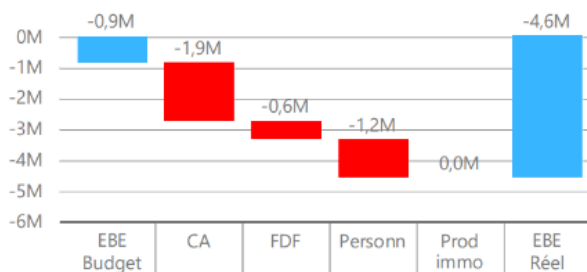
Présentation du budget prévisionnel 2025.

Quelle nouvelle stratégie commerciale régionale (entreprises, secteur public et stagiaires) a été définie et avec quels moyens ?

Les chiffres parlent d'eux-mêmes...

Un EBE à -5M€ et un chiffre d'affaires à 27M€ pour un budget à 29M€.

Ventilation des écarts au budget de la contribution à l'EBE en M€ (cumul)



Suivi indicateurs - CA

● N-1 ● N ● Budget



| Mois | novembre | | | | | | | |
|------------------|----------|----------------|----------------|----------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| | Libellé | N-1 | N | Budget | N vs N-1 | En % | N vs Budget | En % |
| EPIC | | 10 058K | 9 250K | 9 166K | -808K | -8 % | 84K | 1 % |
| Accès à l'emploi | | 6 386K | 4 686K | 6 314K | -1 700K | -27 % | -1 627K | -26 % |
| AFPA Entreprises | | 12 832K | 13 232K | 13 589K | 399K | 3 % | -357K | -3 % |
| Total | | 29 277K | 27 168K | 29 069K | -2 109K | -7 % | -1 900K | -7 % |

| | N-1 | N | Budget | N vs N-1 | N vs Budget |
|-----------------------------|----------------|----------------|--------------|--------------|----------------|
| Produits d'exploitation | 29 277K | 27 170K | 29 072K | -2 107K | -1 902K |
| Charges de personnel | -19 509K | -18 164K | -16 920K | 1 345K | -1 243K |
| Frais de fonctionnement | -14 021K | -13 605K | -13 011K | 416K | -594K |
| Contribution à l'EBE | -4 253K | -4 598K | -859K | -346K | -3 740K |

Tableau de bord financier par centre :

Sur l'EBE

| Mois | novembre | | | | | | |
|-------------------------|----------------|----------------|--------------|--------------|------------|----------------|--------------|
| Regroupement structure | N-1 | N | Budget | N vs N-1 | En % | N vs Budget | En % |
| Total Régions | | | | | | | |
| Pays-de-la-Loire | | | | | | | |
| Angers | -335K | -254K | 91K | 81K | -24 % | -345K | -378 % |
| Cholet | -155K | 15K | 342K | 170K | -110 % | -327K | -96 % |
| Doué la Fontaine | -442K | -859K | -174K | -418K | 95 % | -685K | 393 % |
| DR Pays-de-Loire | -3 038K | -3 143K | -3 833K | -105K | 3 % | 690K | -18 % |
| Fontenay le Comte | 1 139K | 1 081K | 1 838K | -58K | -5 % | -757K | -41 % |
| La Roche sur Yon | -599K | -550K | 33K | 49K | -8 % | -583K | -1 780 % |
| Laval | 0K | -11K | -148K | -11K | 4 569 % | 137K | -92 % |
| Mans | -237K | -575K | 529K | -338K | 142 % | -1 104K | -209 % |
| Nantes Saint Herblain | -175K | -397K | 40K | -221K | 126 % | -436K | -1 094 % |
| Saint Nazaire | -410K | 94K | 423K | 504K | -123 % | -329K | -78 % |
| Total | -4 253K | -4 598K | -859K | -346K | 8 % | -3 740K | 435 % |
| Total | -4 253K | -4 598K | -859K | -346K | 8 % | -3 740K | 435 % |
| Total | -4 253K | -4 598K | -859K | -346K | 8 % | -3 740K | 435 % |

Sur le CA :

| Mois | novembre | | | | | | |
|-------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| Regroupement structure | N-1 | N | Budget | N vs N-1 | En % | N vs Budget | En % |
| Total Régions | | | | | | | |
| Pays-de-la-Loire | | | | | | | |
| Angers | 2 936K | 2 494K | 2 637K | -442K | -15 % | -143K | -5 % |
| Cholet | 1 604K | 1 544K | 1 983K | -60K | -4 % | -439K | -22 % |
| Doué la Fontaine | 2 272K | 1 922K | 2 288K | -350K | -15 % | -366K | -16 % |
| DR Pays-de-Loire | 1 271K | 1 201K | 471K | -70K | -6 % | 730K | 155 % |
| Fontenay le Comte | 4 497K | 4 630K | 4 896K | 133K | 3 % | -266K | -5 % |
| La Roche sur Yon | 2 657K | 1 994K | 2 618K | -663K | -25 % | -624K | -24 % |
| Laval | -4K | | | 4K | -100 % | | |
| Mans | 5 106K | 4 421K | 5 170K | -685K | -13 % | -749K | -14 % |
| Nantes Saint Herblain | 5 377K | 4 955K | 4 980K | -422K | -8 % | -25K | -1 % |
| Saint Nazaire | 3 561K | 4 009K | 4 030K | 447K | 13 % | -21K | -1 % |
| Total | 29 277K | 27 170K | 29 072K | -2 107K | -7 % | -1 902K | -7 % |
| Total | 29 277K | 27 170K | 29 072K | -2 107K | -7 % | -1 902K | -7 % |
| Total | 29 277K | 27 170K | 29 072K | -2 107K | -7 % | -1 902K | -7 % |

Pour FO : En début d'année, les directions tardent toujours à communiquer le budget prévisionnel. Prétendant que les résultats de l'année précédente ne sont pas finalisés et que le budget prévisionnel a besoin d'être stabilisé... Le CSE n'est donc informé du budget prévisionnel que tardivement (fin du premier trimestre, voir plus tardivement pour certaines années...).

A la lecture des résultats en fin d'année, on se demande pourquoi les directions ont pris tant de temps à arrêter ces chiffres et comment ont été calculés les budgets prévisionnels... ???

Point 4 : Suivi de l'emploi

- Point sur le consommé itinérant / intérim / CDD / CDI par centre et par GRN pour l'année 2024
- Point sur les prestations de sous-traitance par centre et par GRN pour l'année 2024
- Point sur le nombre d'alternant Afpas par service.
- Point d'avancement sur le bilan social Pays de la Loire.
- Liste des entrées et sorties détaillées (RC, démissions, fin de contrat, retraite, ...).
- Point sur la territorialisation des emplois
- Point sur la stabilisation des équipes MNSP pour 2025

Effectif ETP CDI-CDD à fin décembre :

210,03 ETP CDI et 37,33 ETP CDD

Point sur le consommé itinérant par centre :

Un consommé itinérant à fin décembre qui creuse un peu plus l'écart par rapport aux chiffres de 2023. 832 jours de plus pour des HTS qui n'augmentent pas...

| Nbr de jours → | Janv. | Fév. | Mars | Avr. | Mai | Juin | Juill. | Août | Sept. | Oct. | Nov. | Déc. | Total |
|-------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| Angers | 22 | 39 | 16 | 21 | 26 | 43 | 23 | 12 | 21 | 28 | 24 | 13 | 288 |
| Cholet | 60 | 47 | 42 | 21 | 19 | 18 | 13 | 7 | 16 | 8 | 53 | 25 | 333 |
| Doué la fontaine | 52 | 54 | 56 | 79 | 57 | 55 | 51 | 14 | 55 | 52 | 43 | 49 | 617 |
| Font. le Comte | 54 | 56 | 59 | 74 | 53 | 70 | 74 | 39 | 108 | 84 | 77 | 59 | 807 |
| La Roche sur Yon | 24 | 39 | 37 | 33 | 12 | 25 | 38 | 17 | 54 | 30 | 3 | 15 | 327 |
| Le Mans | 79 | 39 | 61 | 59 | 14 | 40 | 67 | 37 | 57 | 46 | 36 | 0 | 535 |
| St Herblain | 102 | 94 | 55 | 93 | 49 | 53 | 85 | 29 | 89 | 87 | 45 | 33 | 814 |
| St Nazaire | 48 | 27 | 32 | 36 | 22 | 44 | 10 | 10 | 42 | 27 | 23 | 14 | 335 |
| Total | 441 | 395 | 358 | 416 | 252 | 348 | 361 | 165 | 442 | 362 | 304 | 208 | 4056 |
| Année 2023 | 289 | 223 | 341 | 307 | 258 | 276 | 206 | 140 | 316 | 281 | 322 | 260 | 3222 |

Point sur le nombre d'alternant par centre à fin décembre 2024 :

| | EFFECTIF |
|------------------|-----------|
| DR | 4 |
| La Roche/Yon | 3 |
| St Nazaire | 4 |
| St Herblain | 5 |
| Angers | 7 |
| Le Mans | 6 |
| Cholet | 3 |
| Doué la Fontaine | 1 |
| Total | 33 |

Point d'avancement sur le bilan social 2023 Pays de la Loire :

La commission ne s'étant toujours pas réunie, ce point là ne sera pas soumis à consultation.

Point sur la territorialisation des emplois :

Ce point a été présenté lors des infos de la Présidente. Amélie Plaut viendra faire une présentation lors d'un prochain CSE.

Point sur la stabilisation des équipes MNSP pour 2025 :

L'objectif est de maintenir la qualité des services malgré une réduction considérable des volumes sur 2025. Il a été décidé de maintenir tous les sites sur les dispositifs du MNSP. Pour prépa compétences, une programmation se fera sur l'année, avec une éventuelle réduction de CDD par centre.

Pour la promo 16-18, 280 parcours prévus pour 2024 et 250 réalisés. Sur 2025, il n'est prévu que 120 parcours. Une réduction qui compromet la pérennité du dispositif sur l'année. Son arrêt est donc probable à la fin du premier semestre.

Pour FO : *Des documents qui se succèdent de CSE en CSE, un énorme document sur le suivi de l'emploi par ETP qui n'aura pour seule finalité que d'embrouiller les élus et leur masquer les réels chiffres concrets et compréhensibles. Au même titre que le consommé prestataires externes qui depuis l'interrogation par la délégation Force Ouvrière au CSE d'octobre 2024, sur la véracité des chiffres communiqués et leur incohérence... Depuis, pas une réponse, pas un tableau...*

Un bilan social 2023... !!! Toujours dans les règles, toujours dans les clous...mais on ne sait lesquels...car toujours pas consulté en 2025 et une direction qui continue de négliger ses obligations...

Sur les MNSP, une volonté de maintenir les dispositifs... en mode dégradé... avec, toujours l'espoir de...blablabla, blablabla....

Point 5 : Ambition Territoire

Quelle stratégie pour l'établissement des Pays de la Loire ?

Point d'étape sur les projets en cours et redéfinition des projets pour 2025/2028

Qu'est-ce que la fresque Nova ? Quelle en est la finalité et comment se concrétise son déploiement en Pays de la Loire ?

Ambition territoire va être un fil rouge qui va compiler la stratégie régionale et la stratégie des centres. Ce doit être un outil de pilotage des centres. On doit y trouver les axes méthode, engagement, responsabilité et modernisation.

La méthode : capitaliser des indicateurs (RH, chiffre d'affaires, rentabilité...). Ce document va être présenté prochainement aux directeurs de centres par la direction nationale qui en attendra les premiers écrits pour fin mars.

L'engagement et la responsabilité : vont mettre ce document à la main des directeurs de centres qui vont devoir travailler et alimenter ce document afin de suivre la stratégie envisagée.

La modernisation : attendra des différents acteurs d'être innovants et de travailler sur une flexibilité et une modularité des plateaux.

Un fil rouge demeure, qui découle des priorités nationales qui restent inchangées. Un sourcing et un accueil inconditionnel. Un développement du marché privé afin de compenser les financements qui ne sont plus assurés par nos prescripteurs. La transformation des centres en village des solutions afin d'avoir des financements complémentaires.

L'ensembles des documents évoqués par la DR sera présenté prochainement en CSE.

Qu'est-ce que la fresque NOVA :

C'est un outil de formation et de communication pour pouvoir avoir un temps dédié avec chacun des centres. La fresque doit permettre de faire une rétrospective sur ce qu'est la transformation de l'AFPA, afin de savoir ce que l'on a fait, où on en est et qu'est-ce qui nous reste à faire en vue de 2028...

Pour **FO** *fresque nova : on ne parle plus de la fresque nova, on encourage chacun à suivre un module obligatoire avant les entretiens annuels... En fait, personne ne sait vraiment de quoi il s'agit si ce n'est de grandes pensées philosophiques sur ce que l'on a fait, ce que l'on fait et ce qu'il nous reste à faire...
Est-ce de la prétention ou de l'utopie... Les anciens de l'AFPA, s'il en reste, se souviendront de ce qui fonctionnait et que les directions successives se sont évertuées à détruire... y a-t-il vraiment besoin de se retrancher derrière cet outil pour savoir où l'on en est et vers quoi l'on va en y entraînant les salariés, leur implication et quelque part, leur responsabilité...
D'autant plus que, pour ceux à qui on a tenté de faire un lavage de cerveau mais qui ne se sont pas laissés abusés, les trois principes sur lesquels se basent cette « transformation » sont :

1) Baisse du chômage...malheureusement, depuis sept 2024, il augmente et les annonces des entreprises vont vers la suppression ou le non-remplacement de près de 300 000 emplois en 2025 !!!

2) la réindustrialisation...de commun accord, tous les économistes et politiques qui ont la tête sur les épaules constatent depuis juin 2024 de l'échec de ce projet. Rappelons que l'origine de ce projet était les difficultés d'approvisionnement en divers produits manufacturés lors de la crise COVID !

**3) l'émergence des métiers liés aux énergies renouvelables !...si nos penseurs nationaux se basent sur les succès de l'expérimentation de l'éolien en PDL, de l'hydrogène dont les milieux autorisés (ingénieurs et spécialistes de l'environnement) avouent les difficultés, pour ne pas dire l'impossibilité de mettre en œuvre ce substitut d'énergie carbonée dans des conditions de rentabilité financière et environnementale et pour finir les batteries électriques dont la principale usine qui ouvrit à grand bruit dans le Nord de la France il y a un peu plus de trois est en passe aujourd'hui de fermer après avoir pompé les aides de l'Etat ;
Nous sommes dans une mise en œuvre de dispositions utopiques, dont le seul effet prévisible est l'échec car elles sont basées sur des notions économiques obsolètes !!!**

**On pourrait en rire si cette mise en œuvre n'était pas accompagnée par des injonctions paradoxales à l'intention des salariés qui se voient obligés de se positionner sur ces objectifs alors qu'ils ne seront jamais atteints !!!
La fresque NOVA ne va rien inventer...à part une méthode de contrainte envers les salariés à participer à la lubie de certains cadres dit supérieurs et hauts fonctionnaires d'état placés à la direction générale pour, semble-t-il, couler plus vite l'AFPA !
Si tel est l'objectif, ils pourront au moins se targuer de tout faire pour l'atteindre !**

Lecture d'une déclaration de la délégation CGT à laquelle la délégation Force ouvrière s'associe.

Déclaration de la CGT AFPA au CSE-E Pays de la Loire du 21 janvier 2025

La CGT AFPA tient à dénoncer fermement le non-respect des obligations légales de consultation du CSEE concernant le déploiement des entretiens d'activité et de développement professionnel 2025.

En effet, nous avons découvert, comme l'ensemble des salariés, via un simple mail en date du 17 janvier 2025, la mise en place d'un nouveau dispositif d'entretiens intégrant un module e-learning "Découverte Nova 2028" présenté comme obligatoire et "prérequis".

Cette décision unilatérale de la direction soulève de graves questions juridiques et pratiques :

Sur le plan légal :

- L'entretien professionnel est un droit du salarié : peut-on légalement le conditionner à la réalisation préalable d'une formation ?
- Ce module relève manifestement du plan de développement des compétences et aurait dû faire l'objet d'une consultation spécifique
- L'article L2312-8 du Code du travail impose une consultation du CSEE sur toute modification des conditions de travail et de formation

Sur le fond :

- La présentation de ce module révèle une volonté d'imposer une adhésion à la stratégie Nova avant même l'entretien,
- L'injonction à "s'inscrire pleinement" dans cette dynamique et "d'aligner ses objectifs personnels" constitue une forme de pression morale excessive
- Cette approche risque de dénaturer l'objectif premier de l'entretien professionnel qui doit se concentrer sur le développement professionnel du salarié

Sur les modalités pratiques :

- Aucune précision sur le temps accordé pour suivre ce module : doit-il être réalisé sur le temps de travail ou personnel ?
- Absence d'information sur les moyens matériels mis à disposition
- Aucun délai communiqué pour la réalisation
- Question de l'accessibilité pour tous les salariés non résolue

La CGT AFPA demande donc :

- La suspension immédiate de ce dispositif
- La présentation d'un dossier complet au CSEE détaillant l'ensemble des modalités pratiques et juridiques
- L'ouverture d'une véritable consultation permettant aux élus d'exercer leurs prérogatives
- La garantie que le refus de suivre ce module ne pourra être opposé à la tenue de l'entretien professionnel

Nous vous rappelons que le défaut de consultation du CSEE constitue un délit d'entrave passible de sanctions. Face à cette situation, la CGT AFPA se réserve le droit d'alerter l'inspection du travail sur ces manquements aux obligations légales de consultation des instances représentatives du personnel.

Point 6 : Formation des salariés

Les souhaits de formations formulés par les salariés lors des entretiens annuels sont très rarement mis en place, malgré la possibilité de suivre nombre d'entre elles en distanciel de manière asynchrone. Qui est chargé du suivi des souhaits de formation, et qui est en charge des inscriptions sur les parcours proposés en interne à l'AFPA ?

Lors de l'inspection CSSCT-E réalisée du 08 au 12 avril 2024, sur le point SST, le compte-rendu de la commission mentionne des lacunes considérables sur son déploiement dans les centres, le nombre des salariés habilités et à jour des formations initiale + recyclage. Qu'a entrepris la direction Régionale pour se mettre dans la légalité dans le cadre du respect du code de la sécurité sociale ?

Selon la DRH, l'enjeu des SST ne repose pas que sur la disponibilité. L'outil destiné aux EVRP évolue de façon à permettre d'évaluer les besoins en formations liées à la sécurité dont la partie SST.

Une présentation de cet outil a été faite par Conor Marcus et Pierre Bardouil mi-décembre à l'ensemble des RGS.

De même, une session de recyclage sur la conduite des EVRP (EVALUATION des Risques Professionnels) doit être programmée à l'attention de l'ensemble des managers.

Point 7 : Point trésorerie

Présentation du nouveau cabinet d'expertise comptable

Réalisé 2024.

Budgets prévisionnels 2025 AEP et ASC

Information par le trésorier du CSEE de la volonté de changement d'expert-comptable qui permettrait d'avoir un cabinet d'expertise à proximité. De même, il demande l'adoption d'un nouveau logiciel comptable permettant une meilleure présentation des comptes ainsi qu'un outil plus performant.

Le vote est validé à l'unanimité.

Présentation des comptes du CSE 2024 et du budget prévisionnel 2025 pour le fonctionnement du CSE et des ASC.

Pour FO : Vous pouvez consulter les tableaux de présentation en contactant vos élus ou en vous rapprochant de vos correspondants ASC.

Point 8 : Point CSSCTE

Suivi des comptes-rendus RP et remontées particulières.

Demande d'accès pour les RP au Share point d'archivage des réunions RP de l'ensemble des centres

Vote d'une session plénière extraordinaire pour présentation du DUERP 2024

Vote d'une session plénière extraordinaire pour présentation des modifications structurelles du DUERP 2025

Vote d'une session plénière extraordinaire pour présentation du PAPRIACT 2025

Process de traitement des fiches « alerte risque psychosocial »

Normes de sécurité et mise en conformité des locaux où se tient le CSEE (Prises).

Le secrétaire de la CSSCT fait état de plusieurs remontées évoquant des problèmes de chauffage dans certains locaux et ateliers (température de 8° dans certains ateliers de formation).

La DRH précise qu'en matière de température, il n'y a pas de typologie en fonction des emplois dans le monde du travail... et que dans certaines situations on met en place un chauffage d'appoint ou on déplace les personnes en télétravail.

Consciente que la situation est compliquée, étant liée à nos installations vétustes et que la facture de chauffage s'élève de plus en plus.

« On essaie en fonction des situations, de trouver des solutions alternatives... se former à 8°, c'est pas terrible. Heureusement qu'on est pas dans l'est ou en région AURA... Mais ça fait partie des éléments de contexte dans lequel on évolue... quels sont les moyens pour se protéger du froid, il y a des solutions, il faut qu'on aille les chercher... ».

Sur l'accès du Share point aux RP, le secrétaire ayant la main, cela ne semble pas poser de problème.

Sur les points relevant du DUERP et du PAPRIACT, la DRH précise elle va les traiter d'un «tir groupé» car selon elle, ces points-là avaient été traités par le passé... et sur la commission SSCT étant prévue au mois de mars, la demi-journée prévue pourrait être allongée à la journée complète. les sujets seront abordés à ce moment-là. La date est arrêtée au 27 mars.

Sur le traitement des fiches RPS, le CSE a été destinataire du process. La DRH rappelle que l'accord sur les RPS doit faire l'objet d'une négo nationale et qu'elle va attendre les évolutions éventuelles de cet accord.

Sur la mise en conformité de la salle de réunion du CSE, la programmation des travaux est en cours selon le RGS du site.

Pour FO : Effectivement, le code du travail ne définit pas de température minimale .Cependant, il impose à l'employeur de maintenir les locaux à une température de travail convenable. Et en matière de prévention, l'INRS s'est penché sur le sujet et indique néanmoins des températures de confort pour travailler. Selon l'INRS, "un environnement est considéré comme froid pour une température de l'air inférieure à 18°C, température à laquelle se déclenchent des déperditions de chaleur".
La norme NF X35-203/ISO 7730 relative au confort thermique précise les températures recommandées pour travailler dans de bonnes conditions.

| Lieu de travail | 🔥 Température de confort |
|--|--------------------------|
| Bureau | 20 à 22 degrés |
| Ateliers, avec une activité physique moyenne (travail debout sur machine, par exemple) | 16 à 18 degrés |
| Ateliers, avec une activité physique soutenue (manutention manuelle, par exemple) | 14 à 16 degrés |

De plus, l'employeur doit prendre en compte les ambiances thermiques, dans le DUERP. Il a l'obligation de mettre en oeuvre toutes les mesures pour prévenir et réduire, voire supprimer, les risques qu'engendre le travail dans un environnement froid.

Alors, effectivement, il n'y a pas dans le code du travail d'article définissant un cadre clair et précis. Pas plus qu'une situation géographique plus propice qu'une autre... Cependant, pour Force Ouvrière, l'employeur a des obligations et se doit de les mettre en oeuvre...

Et ce n'est pas en mettant les stagiaires en télétravail que le problème lié au froid va se solutionner... Depuis déjà de nombreuses années, les salariés et les élus Force Ouvrière dénoncent les problématiques liées aux négligences quant à l'entretien de notre outil de travail (fuites d'eau, circuits de chauffage vétustes, chauffages non adaptés, gouttières, isolation défectueuse...). Et l'on voit aujourd'hui les revers de ces négligences.

Il est regrettable de constater que dans un organisme de formation professionnelle dispensant tous les métiers du bâtiment, les directions n'aient toujours pas compris qu'en investissant une partie de nos budgets dans des chantiers-école, l'objectif pédagogique aurait été atteint et l'entretien de nos bâtiments ne nous aurait pas conduit aux dérives ni aux situations que l'on observe aujourd'hui, tant en matière de recours à un marché avec un opérateur externe qu'en matière de prévention et de santé et sécurité au travail...

Pour la DRH, les points relevant du DUERP 2024, du PAPRIACT 2025 et du DUERP 2025 peuvent se traiter d'un tir groupé... car la situation a été vue par le passé...

Il est remarquable qu'un employeur comme l'Établissement AFPA des Pays de la Loire fuit ses responsabilités à ce point et fasse fi de ses obligations en matière de prévention des risques vis-à-vis du CSE et par-là même, des quelques 300 salariés sous sa responsabilité !...

La Délégation Force Ouvrière fera en sorte que le « Tir groupé» reste groupé...

Point 9 : Point sur les ASC

Présentation du catalogue 2025.

Validation des prestations

Laurent GAUTIER, le nouveau Secrétaire administratif du CSE-E des Pays de la Loire présente le nouveau catalogue ASC interactif. Ce dernier recueille l'enthousiasme de l'ensemble des élus et est validé à l'unanimité.

Point 10 : Point Info consultation – fermeture établissement 2025-2026-2027

Le point étant encore en négociation au national, la consultation sur celui-ci est reportée au prochain CSEE.

Point 11 : Questions diverses

Sur la question concernant les aménagements du local CSE :

- Les boîtes endommagées à l'entrée du pavillon ont été commandées et seront prochainement remplacées.
- Pour les radiateurs non fonctionnels, on a demandé à Bouygues de faire un chiffrage pour remplacer les radiateurs.
- Un local d'une OS serait en attente d'une table ronde en remplacement des tables disparates qui ont été posées là... selon la DRH, on a pas de table ronde pour l'instant alors on fait avec...
- Le même local qui devait être repeint à l'instar des autres locaux des autres OS est toujours en attente... : « *Ce n'est pas le plus urgent...* » selon la DRH...
- Il a été proposé par un élu de repeindre ce local sous réserve que le RGS lui fournisse la peinture, le matériel et un échafaudage aux normes. La DRH n'est pas favorable à cette solution, invoquant un risque d'accident de travail qui pourrait poser un problème et l'embêterait considérablement. Elle conclut son propos par un «BREF... ».

Pour FO :Pour la délégation Force Ouvrière, il n'en va pas de même... car le local en question, c'est celui de la délégation Force Ouvrière. Et nous sommes en mesure de nous poser des questions sur la teneur des réponses apportées par la DRH aux élus FO présents, ainsi que sur la volonté de ne pas apporter de réponse concrète aux mêmes élus... Sachant que les locaux des autres Organisations Syndicales représentatives ont été repeints et sont équipés de mobilier. La délégation Force Ouvrière en est à se demander s'il ne faut pas voir une forme de discrimination syndicale.

Il est important pour nous de préciser le contexte.

En début d'année 2024, la DRH de l'établissement des Pays de la Loire a informé les élus que le local destiné alors au CSE à cette époque allait être débarrassé et fermé et qu'à ce titre, les élus du CSE seraient relogés dans une autre partie du centre de St Herblain. La DRH a donc demandé aux élus et représentants des différentes OS de faire remonter les demandes concernant les différents aménagements et mises en peinture et remplacement de mobilier à prévoir en amont du futur déménagement.

Le jeudi 30 mai 2024, un élu CSE s'est rendu sur site afin de faire le point sur les aménagements à envisager et a communiqué à l'attention du RGS du site, de la DRH et de la directrice du centre, par mail, début juin, un fichier Excel ainsi que des photos en présentant et expliquant les éléments pris en compte et à modifier ou remplacer.

Depuis cette date, et ce, malgré les échanges qui ont pu avoir lieu à ce sujet, aucune évolution sur la situation du local destiné à Force Ouvrière alors que le RGS lui-même s'est proposé de mettre à disposition le matériel et les moyens de sécurité conformes suite à la demande de l'élu de repeindre le local. Le RGS lui-même a été force de proposition sur la mise en place d'une table ronde plus appropriée par rapport à la géométrie de la salle...

Voyant les demandes de rafraichissement des autres OS réalisées... Oui, la délégation Force Ouvrière est en droit de se poser des questions et se les pose réellement quant à la position de la DRH et sa gestion d'une situation qui date de presque un an en la considérant d'un « BREF... » que la délégation Force Ouvrière considère plutôt comme succinct et laconique...

Vos représentants et élus FO de la Région PDL :

https://foafpa.force-ouvriere.org/IMG/pdf/fo_pdl_2.pdf

Infos Nationales par FO.FPA:

<https://foafpa.force-ouvriere.org/spip.php?rubrique41>

La Vie dans les autres régions par FO.FPA:

<https://foafpa.force-ouvriere.org/spip.php?rubrique3>

Retrouvez toutes les infos sur le site :

foafpa.force-ouvriere.org

Ou en tapant dans la barre de recherche Google : fo afpa