



## IN<sup>FO</sup>S CSE du jeudi 28 mai 2020 en conférence téléphonique

Délégation 

**Bruno DIEPPEDALLE**  
**Pascal CHABAS**  
**Fabrice CASSEREAU**  
**Julien MOREAU**  
**Stéphanie RAFFIN**

**Représentant Syndical**  
**Élu Titulaire**  
**Élu Titulaire**  
**Élu Titulaire**  
**Élu Suppléante**

PRESENTS POUR LA DIRECTION : **Antoine PLAQUEVENT**  
**Julie GIBOUIN**

**DR**  
**DRH**

**Bretagne/PDL**  
**Bretagne/PDL**

Suite à une tentative de suicide d'un stagiaire sur le centre de Doué la Fontaine, le Directeur Régional n'a pas pu présider le CSE le matin. Il a été présent sur le centre de Doué la Fontaine afin de gérer au mieux la situation d'urgence. Une cellule psychologique a été mise en place permettant de prendre en charge les stagiaires impactés par ce fait. Psya a été mobilisé pour les salariés.

La DRH a présidé le CSE le matin en attendant la disponibilité du DR qui a présidé le CSE à partir de 14h.

### Point 1: Approbation du PV du 29 /01/2020

Le PV du CSE du 29 janvier 2020 a été approuvé à l'unanimité.

### Point 2: Informations du Président

- **Conférence sociale :**  
Une conférence sociale a eu lieu au niveau Régional le 13 mai regroupant différents acteurs sociaux économiques (Etat, Conseil Régional, partenaires sociaux, etc ...). L'ensemble des participants a exprimé la volonté de "former plutôt que licencier". Il sera donc nécessaire d'actionner tous les leviers permettant de mettre en œuvre des formations afin d'accompagner le monde économique dans la phase de retour à une activité normale.
- **Appel d'Offres du Conseil Régional :**  
Les réponses à l'appel d'offres Visa Métiers 2021 ont été déposées. L'AFPA a répondu à 14 lots correspondant à un chiffre d'affaires d'environ 6 M€ à 7 M€ minimum par an sur la durée du marché (2 x 2 ans, démarrage janvier 2021).  
Nous aurons les résultats de l'appel d'offres fin août, début septembre 2020.
- **Nominations:**
  - Jean-Nathanaël FOULQUIER, anciennement Directeur du Centre de Montluçon, a été nommé Directeur Régional Adjoint Bretagne/Pays de la Loire.
  - Stéphanie GIQUEL BUI a été nommée Directrice du Développement Régional
  - Monica BOUSSIDAN a été nommée Directrice Finances Gestion et Services Régional

### Point 3 : Suivi de l'emploi

Malgré une relance du CSE pour obtenir les informations nécessaires très peu d'éléments ont été fournis de la part de la direction.

La direction a de nouveau notifié au CSE son refus de lui fournir tout élément nominatif concernant les salariés.

En l'état actuel il est pratiquement impossible pour les membres du CSE d'avoir une vision claire des

mouvements de personnel au niveau de la Région. Devant l'instance du CSE, la direction s'est engagée à fournir des éléments précis pour le CSE du mois de juin.

Ci-dessous les quelques éléments concernant les effectifs à fin avril 2020 que la direction nous a fait parvenir (ETP = Equivalent Temps Plein):

- Effectif ETP à fin avril 2020: **253.12 ETP CDI et 59.07 ETP CDD.**
- Effectif Physique à fin avril 2020: **278 CDI et 93 CDD**

**Pour FO :** *Les membres du CSE ont besoin d'un minimum d'information afin de vérifier si la direction respecte bien la réglementation du travail. Le CSE est donc un contre-pouvoir à la direction garantissant le respect du code du travail et des accords en vigueur, de la même façon que les médias le sont avec le monde politique. Force est de constater aujourd'hui qu'en raison de ce manque d'information, ce contre-pouvoir s'exerce difficilement face à la direction.*

**Point 4 : Suivi de la situation liée au PSE, dont point sur la dé-précarisation des CDD. Procédure pour postuler aux offres de postes.**

En préambule à ce point, la Secrétaire du CSE a lu la motion suivante qui a été mise aux votes :

*"Les élus et représentants syndicaux du CSEE des Pays de la Loire reviennent sur la situation d'une salariée d'Angers qui vient de signer un CDI, situation qui devrait être répétée, dans le cadre des dispositions prévues pour la dé-précarisation des salariés CDD.*

*C'est avec grand plaisir que nous avons appris que Mme MENOIRET avait eu l'occasion de signer un contrat CDI sur un poste laissé vacant en informatique sur le centre d'Angers.*

*Outre le fait que Mme MENOIRET est reconnue localement et nationalement au travers des études, pour son investissement, ses compétences techniques et relationnelles, nous ne pouvons que nous réjouir de cette bonne nouvelle pour l'AFPA.*

*Toutefois, quelques petites remarques nous semblent importantes à formuler :*

- *Mme MENOIRET était en situation de contrat illégal dans la mesure où elle avait dépassé de beaucoup ses périodes d'emploi en étant au-delà des 18 mois de contrat maximum. Son temps cumulé de contrat à l'AFPA est de 4 années.*
- *A l'issue d'un énième contrat, elle s'est inquiétée auprès de sa hiérarchie de son avenir. Pas de réponse.*
- *Le plan est intervenu, elle a attendu bien sagement. Son contrat a été renouvelé puisque sur le centre d'Angers elle était devenue indispensable. Pendant le confinement, elle a travaillé pleinement pour ses stagiaires.*
- *Mi-avril elle a reçu un mail de la Direction Générale l'informant qu'elle pouvait postuler sur Afpa Talents. Rien de surprenant puisque c'est une annonce de notre Directrice Générale dans le cadre de la dé-précarisation des CDD de longue durée. Après maintes reprises et beaucoup de difficultés de connexion sur Afpa Talents, elle a réussi à candidater sur le poste qu'elle occupe depuis fort longtemps. Satisfaction.*
- *Ensuite, elle n'a reçu aucune indication, ni d'intérêt pour sa candidature, ni de refus.*
- *Elle terminait son contrat CDD le jeudi 30 Avril. Bien sûr, elle s'est inquiétée de son avenir et surtout du sort de ses stagiaires pour lesquels elle est complètement investie. Pas de réponse.*
- *A l'aube de l'échéance de son contrat, c'est-à-dire dans la dernière semaine, ses questions répétées restent toujours sans réponse.*
- *Et miracle, lors de son dernier jour de CDD de 4 ans, le jeudi 30 avril à 11H45, elle reçoit un mail l'invitant à signer numériquement son contrat via People Doc, sous un délai contraint de 2 jours. Elle signe donc son contrat tant attendu. Elle est depuis en CDI sur le poste sur lequel elle avait postulé.*

*Il manque quelque chose de primordial dans cette belle affaire : un lien avec la Direction. Entendez-nous : personne ne l'a contacté pour l'informer de son embauche. Oui, aucun appel téléphonique de qui que ce soit !. Une embauche numérique en somme ! Froide, sans contact, sans affect, sans passion ! Pas d'entretien, pas de négociation possible.*

*Certes, nous vivons une période de crise historique. Toutefois, comment en 2020 pouvons-nous nous féliciter d'un tel mépris à l'égard du personnel que nous recrutons ?*

*Qu'ont appris nos managers et dirigeants du management AFPA ? Nous pourrions conseiller une multitude de lectures sur le management moderne où le salarié est respecté, apprécié et reconnu.*

*De plus, nous sommes bien informés que la situation financière de l'AFPA est très délicate. C'est sans doute la raison qui a poussé la Direction à embaucher Mme Menoret au minimum strictement légal de salaire, sur la base du barème historique de présence à l'APFA. Aucune négociation. Aucune reconnaissance du passé. A 50 ans, elle débute ! On fait fi de son expérience, de ses capacités professionnelles...*

*Toutefois, Mme MENORET est satisfaite de faire un métier pour laquelle elle semble faite. Elle n'est pas informée de cette requête à la Direction.*

*Syndicalement, humainement et professionnellement, nous ne pouvons que nous indigner face à ce cumul d'irrespects et de manquements managériaux !*

*Les élus et représentants syndicaux du CSEE des Pays de la Loire vous invitent à prendre toute disposition pour remédier à cette situation en consacrant à cette salariée et à tout nouvel arrivant en région un minimum de temps et de considération."*

La Motion a été adoptée à l'unanimité et transmise, par la direction Régionale, à la direction Nationale.

#### **Suivi PSE:**

16 salariés devront être licenciés sur l'AFPA des Pays de la Loire. 12 notifications de licenciement ont été envoyées. Pour les 4 autres salariés, la notification ne pourra être envoyée qu'à partir du moment où la DIRECCTE a donné son accord.

La date de prise en compte du licenciement est la date d'envoi du courrier par l'AFPA, c'est-à-dire le mardi 19 mai 2020.

Le délai de 8 jours pour accepter le congé de reclassement démarre à partir de la date de 1<sup>ère</sup> présentation du courrier au salarié, cachet de la poste faisant foi.

L'adhésion au congé de reclassement entraîne automatiquement la signature d'une convention entre le salarié et le cabinet chargé de l'accompagnement.


#### **Dé-précarisation des CDD:**

Il a été convenu, lors des discussions sur la mise en œuvre du PSE, que les personnes ayant une expérience en tant que salarié CDD à l'AFPA seraient prioritaires sur les postes CDI proposés en recrutement externe. La durée cumulée de contrat CDD étant le critère de départage entre plusieurs candidatures.

La personne postulant sur un poste vacant doit obligatoirement candidater par l'intermédiaire d'une plateforme internet affichant l'offre, tel que l'APEC, Jobijoba, ...

Une fois la candidature validée sur le site, celle-ci sera automatiquement reversée dans AFPA Talents et sera prise en compte par le service RH.

La direction nous a confirmé que toutes les personnes ayant envoyé une candidature spontanée ont été, ou seraient, contactées afin de leur préciser la règle de candidature ci-dessus.

**Pour  :** *Sur le sujet des embauches externes, les informations sont aussi difficiles à obtenir, notamment sur la liste des postes existants dans les différents centres de la Région, ceux qui sont vacants et ceux en recrutements. Une information plus complète sur ce sujet devrait nous être fournie par la direction au CSE de juin. Précisons que cette demande émane des élus de l'Instance et non de la bonne volonté de la Direction. Nous le regrettons et sommes inquiets à Force Ouvrière de constater la dégradation des relations entre représentants du personnel et direction AFPA P.d.L depuis le changement d'instance (de CRE à CSE...). Peut-être est-ce dû à l'illusion donnée par le changement, que les CSE étaient amputés de certaines des prérogatives des anciennes DP, CHSCT et CE !!! Mais il n'en est rien et il est temps pour les représentants de l'AFPA en P.d.L d'en tirer les leçons et de revenir à un dialogue social «mature et transparent» tel qu'affiché par la direction générale !*

#### **Point 5 : Modalité de consultation du Registre Unique du Personnel par le CSE. Consultation pour l'Etablissement AFPA des Pays de la Loire**

Suite à une interpellation de la DIRECCTE (Inspection du Travail) concernant les modalités de consultation du Registre Unique du Personnel, la réponse suivante a été apportée aux membres du CSE:

*"Je vous informe qu'en application de l'article L. 1221-15 du Code du travail, « Le registre unique du personnel est*

*tenu à la disposition du comité social et économique et des fonctionnaires et agents chargés de veiller à l'application du présent code et du code de la sécurité sociale. »  
Aussi, l'employeur a l'obligation de vous mettre à disposition le registre unique du personnel."*

En conséquence les prérogatives des Délégués du Personnel étant fusionnées dans celles du CSE, il semblerait que le Registre du Personnel devrait-être consultable au niveau Régional.  
Pourtant la direction refuse de donner tout élément nominatif concernant les salariés de l'AFPA des Pays de la Loire. Il est donc impossible pour les membres du CSE d'avoir la vision des salariés sortants ou entrants dans les effectifs et de ce fait de vérifier à minima le respect des obligations légales par l'employeur en termes de gestion du personnel.

**Pour EQ :** *En cas départ d'un salarié sur un poste CDI l'employeur à l'obligation de recruter en CDI, ou de supprimer le poste. L'embauche d'un CDD ne peut se faire que dans l'attente de l'arrivée du salarié CDI déjà recruté. Il est parfois bien tentant pour la direction de mettre en place un salarié CDD dans une attente beaucoup plus longue ...*

*Si le CSE n'a aucune vision des effectifs centre par centre et des postes libérés, une vérification du respect par l'employeur de la réglementation du travail sera beaucoup plus difficile à réaliser.  
Doit-on avoir une confiance aveugle dans l'employeur ... ?*

#### **Point 6 : Suivi économique**

Similitude avec le suivi de l'emploi sur ce point. Malgré une relance, aucun document financier n'a été communiqué au CSE. Le CSE n'a donc aucune vision sur le fonctionnement économique de l'AFPA des Pays de la Loire depuis le début de l'année.

Le Directeur Régional s'est engagé à fournir tous les documents nécessaires lors du CSE de juin.

**Pour EQ :** *L'information du CSE sur la situation économique et financière de l'entreprise fait partie des obligations de l'employeur. Ainsi, en des temps pas si lointains, les salariés de l'AFPA des Pays de la Loire ont pu constater quel était le résultat d'une mauvaise situation économique. Il est donc nécessaire que cette situation soit suivie par les élus du CSE afin que l'information soit claire et transparente pour tous les salariés et que les situations « suicidaires » ou aventureuses connues dans le passé soient dénoncées.*

#### **Point 7 : Suivi du des comptes rendus des réunions des Représentants**

Pas d'élément particulier à relayer en CSE sur les quelques comptes rendus RP du mois de mai reçus au compte-gouttes par le CSE.

#### **Point 8 : Questions diverses**

- **Point sur la prise en compte des déplacements des salariés ayant accepté une mutation géographique dans le cadre du PSE.**

Les déplacements sont pris en charge tel que décrit dans le livre 1.

La direction va se renseigner sur le cas particulier des salariés en mobilité éloignée qui ont demandés à bénéficier d'une période "d'essai" de 3 mois concernant les modalités de déplacement hebdomadaire, s'ils n'ont pas encore déménagés.

- **Point sur la restauration d'Angers**

Tout salarié présent sur le centre d'Angers aura droit à 1 ticket restaurant par jour de présence sur le site. La direction va se renseigner pour savoir si le fonctionnement est le même pour les stagiaires.

La question se pose aussi pour les salariés en télétravail, car d'après le ministre des comptes publics, tout salarié a les mêmes droits qu'il soit en télétravail ou présent sur le lieu de l'emploi.

La Directrice Générale est en discussion avec nos tutelles sur ce sujet.

- **Reprise des réunions du CSE en présence physique**

Suite à la demande des Élus et Représentants Syndicaux, la direction va étudier la possibilité d'une reprise des réunions physique à partir du CSE de juin.

---

## Bulletin d'adhésion à FO

### Crédit d'impôt pour adhésion syndicale :

66 % des cotisations annuelles versées, dans la limite de 1 % de votre revenu brut imposable relevant de la catégorie des traitements, salaires, pensions et rentes viagères à titre gratuit.

**Exemple : si votre cotisation annuelle est de 100 €, le crédit d'impôt est de :  $100 \text{ €} \times 66 \% = 66 \text{ €}$  soit un reste à charge réel de 34 € seulement.**  
Si le crédit d'impôt excède l'impôt dû, l'excédent vous est restitué.

à retourner à **Pascal CHABAS**- UD FO – 16 boulevard Louis Blanc BP 399 – 85010 La Roche sur Yon Cédex  
ou par mail : [fo-pdl@orange.fr](mailto:fo-pdl@orange.fr)

**contact tel: 06.67.60.97.05**

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Téléphone : ..... Portable : ..... E-mail : .....

Centre d'attachement: .....

..... Type de contrat : .....

Date .....

Signature

### QUI SOMMES NOUS ?

**FO** est un syndicat qui puise son origine dans la première Confédération interprofessionnelle, créée à Limoges en 1895, qui se nommait : Confédération Générale du Travail. Cette "CGT", à l'époque, avait pour seul objet, la défense des intérêts des salariés. Par la suite, ce syndicat a subi l'influence politique des communistes, qui provoqua plusieurs scissions. Tous ceux qui étaient attachés à l'indépendance syndicale condamnèrent et refusèrent la politisation de la CGT et sa soumission au Parti Communiste Français. C'est alors, par conviction, qu'ils créèrent (avril 1948) la Confédération Générale du Travail **FORCE OUVRIERE** (CGTFO).

#### Mais pourquoi avoir conservé le sigle CGT ?

Bien sûr, par fidélité à l'idéal de **liberté et d'indépendance syndicale**, qui était à l'origine de la création du mouvement syndical interprofessionnel, mais aussi pour garder ses racines et continuer le véritable syndicalisme indépendant. **Aujourd'hui FO - historiquement et juridiquement la CGTFO - est le seul syndicat français libre et indépendant à l'égard du patronat, des gouvernements, des partis politiques et, de façon générale, de toute influence extérieure au syndicat.**

C'est sa force, c'est votre force.

Retrouvez toutes les infos sur le site :

**fo-afpa.fr**