
Toulouse, le 21/06/2023

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE- E

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE-E (Siège-DII - Itinérants)
du 21/06/ 2023

La délégation Force Ouvrière était composée de : José PINTO
Michael CORRIETTE (excusé)

Séance présidée par Mostafa Rharade

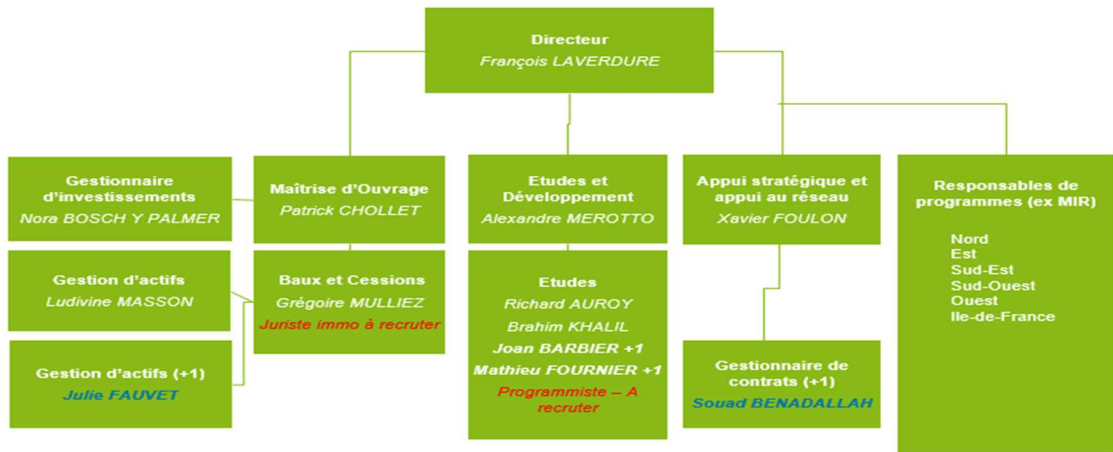
Ordre du jour

1. Approbation des PV du CSEE-SID (avril et mai 2023) et PV extraordinaire

PV d'avril approuvé
PV de mai approuvé
PV extraordinaire approuvé

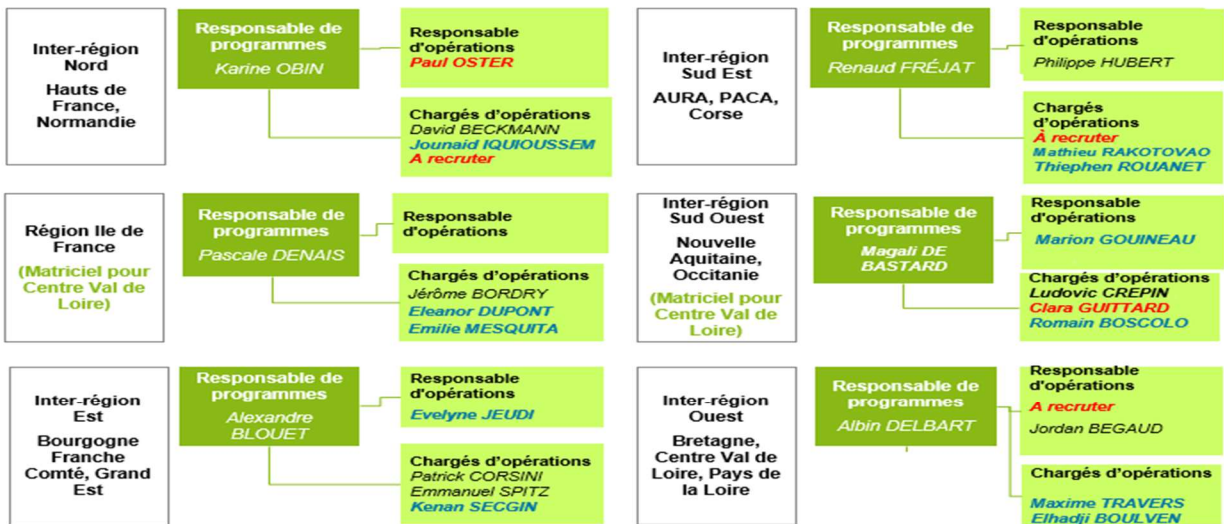
2. Présentation de la DIA

M. RHARADE passe la parole à François LAVERDURE directeur de l'immobilier qui nous présente l'organisation de cette direction et le fonctionnement ainsi que le projet d'évolution de ce dispositif. Il nous informe également que quatre postes sont toujours à pourvoir dans cette direction (chargés d'opérations et responsables d'opérations).



En rouge : poste à recruter ou personne recrutée non encore présente

En bleu : personne recrutée depuis moins de 18 mois

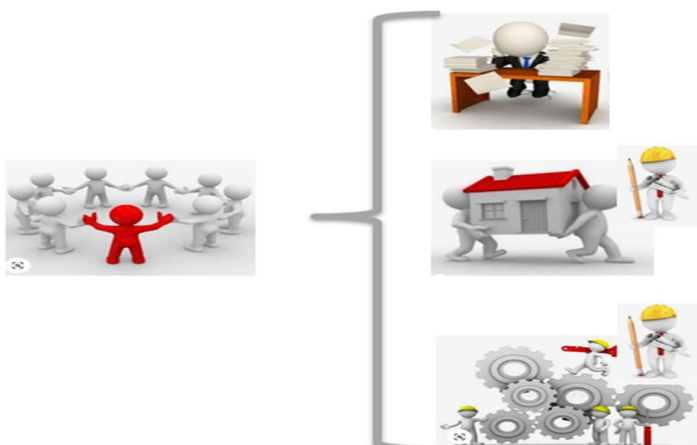


En rouge : poste à recruter ou personne recrutée non encore présente

En bleu : personne recrutée depuis moins de 18 mois

L'activité de la Direction de l'immobilier est structurée par le schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI).
Le SPSI est la traduction immobilière de la stratégie de l'Afpa.

SPSI



Gestion d'actifs

Gros entretien, grosses réparations

Projets d'évolution des dispositifs

La vente des bâtiments est gérée par l'AFPA sous couvert des tutelles l'argent des ventes (environ 20 millions d'euros) est soumis à des contraintes d'investissements de service public. Au bout de cinq ans, si les tutelles n'ont pas donné leur accord l'enveloppe revient à l'état.

Gestion d'actifs

Cette activité récente, est consécutive à la dévolution par l'Etat à l'AFPA d'une très grande partie du patrimoine qu'elle occupe. Elle vise à optimiser et à valoriser le parc occupé.

Baux :

400 baux à préparer par an, que l'AFPA soit locataire (prise à bail), ou qu'elle accueille un partenaire (mise à bail).

En 2022 les loyers facturés auprès des organismes qui occupent nos locaux représentent 2,7 M€.

L'activité « village de l'AFPA » vise à accueillir de nouveaux partenaires dans nos bâtiments, générant une augmentation du nombre de mise à bail.

Cessions :

91 cessions définies dans le SPSI sont à préparer d'ici à 2024 pour un montant évalué à 50 M€.

Plusieurs centres sont actuellement en étude sur la rénovation et la performance énergétique notamment les hébergements.

Les travaux seront réalisés dans les deux ans. Ils portent sur l'amélioration de notre bilan énergétique.

Amélioration de l'isolation de toitures, remplacement des chaudières pour des chaudières à haut rendement, l'installation de bornes de recharge pour véhicule électrique dans une centaine de centres

Il y a aussi les opérations de maintenances lourdes qui portent sur :

- Le clos et le couvert (murs, menuiseries extérieures, isolation, toiture)
- Les chaufferies
- Le réseau électrique (transformateurs, infrastructures)

L'AFPA consacre 10 à 15 M€/an à cette activité.

Nous avons obtenu une subvention de 28 M€ dans le cadre du plan de relance initié par le gouvernement. Ces travaux seront réalisés dans les deux ans.

Les projets d'évolution des dispositifs représentent 20 à 25 M€/an.

Ce sont des projets :

- De création de nouveaux dispositifs de formation
- De mises à jour de dispositifs de formation lors d'une évolution du titre
- De transfert de dispositifs de formation

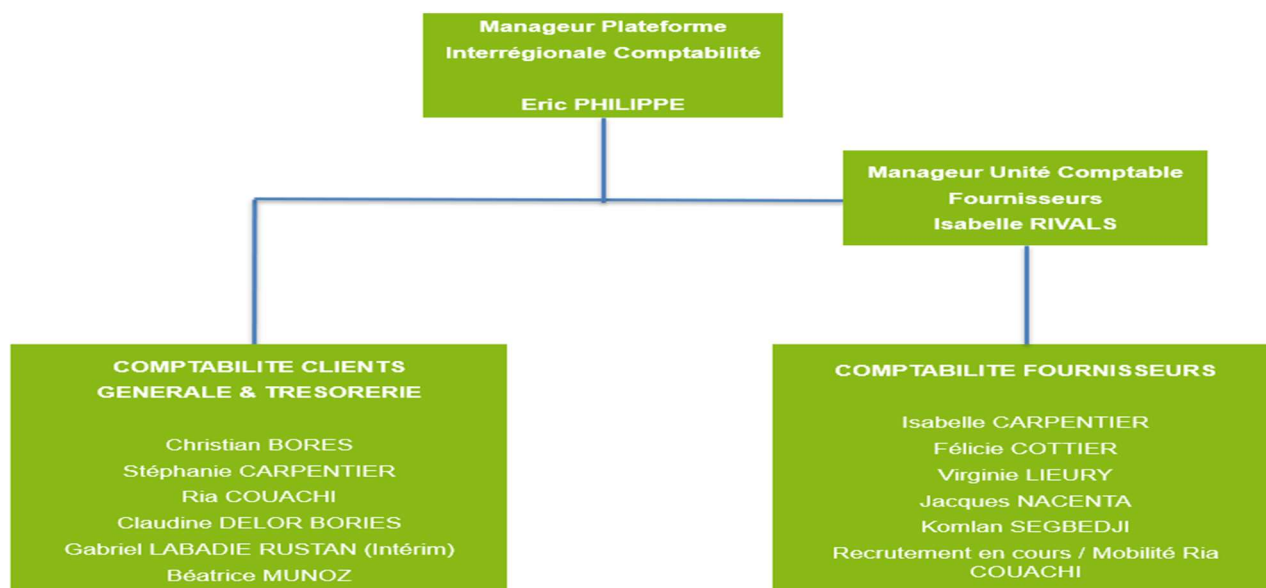
- D'installation d'incubateurs (dispositifs de formation expérimentaux pour des métiers émergents)
- De mise en œuvre de projets « village de l'AFPA »

Force Ouvrière constate que notre instance n'est pas « maitre de la situation »

3. Présentation de la CSP comptabilité

M. RHARADE passe la parole à Eric PHILIPPE (manager de la plateforme de Toulouse) qui nous présente son activité et l'organisation de cette direction composée de 14 personnes.

Cette plateforme a la particularité de gérer la GEPP. Il nous signale qu'il y a des problèmes de recrutements dû a notre non-attractivité du métier de comptable.



Force Ouvrière l'attractivité de l'afpa est le résultat du gel des salaires pendant toutes ces années.

Il est urgent de revaloriser les salaires (repetita eternum)

4. Présentation de l'ingénierie basée à Toulouse

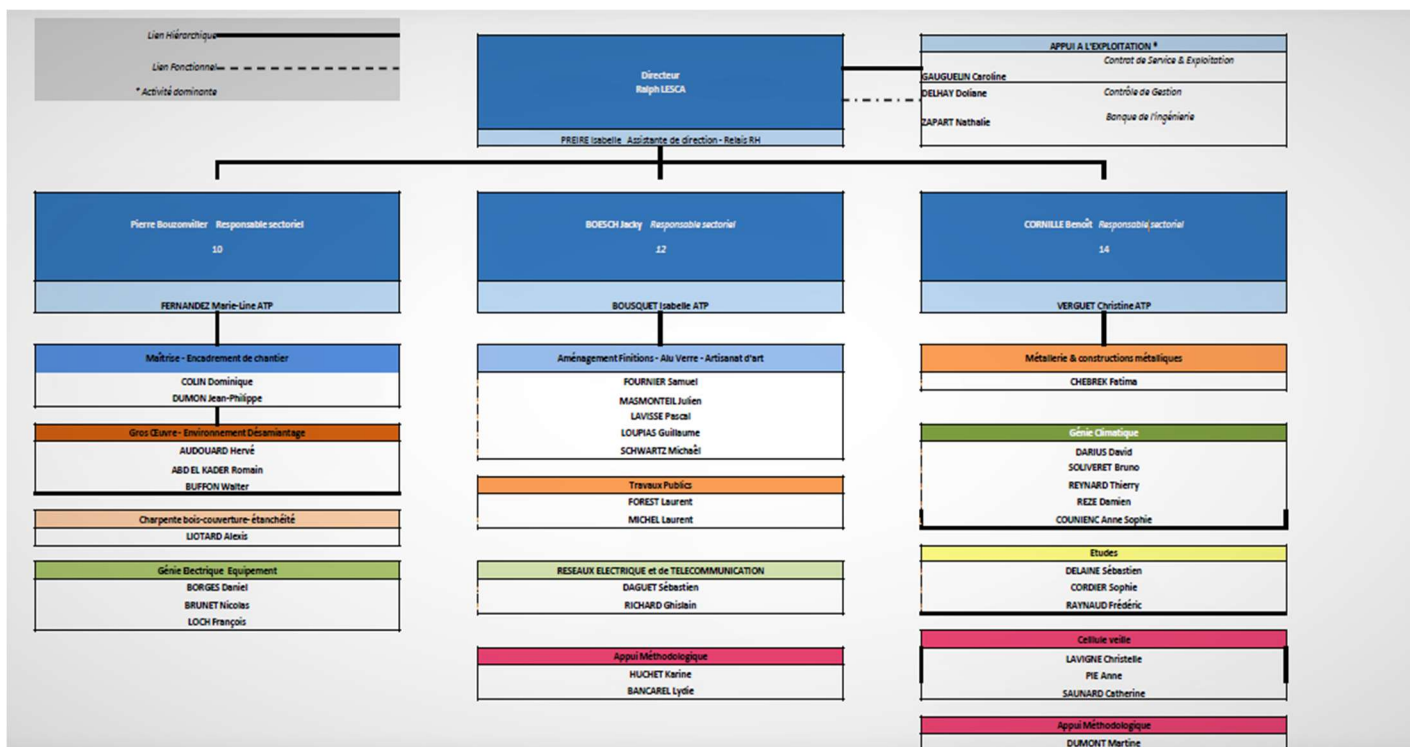
M. RHARADE accueille Ralph LESCA directeur de l'ingénierie sectorielle formation et qualité de Toulouse qui présente son périmètre et son activité.

Cette direction est composée de 66 collaborateurs de la DII-MNSP qui sont basés sur le site du Centre sectoriel BTP.

24 collaborateurs basés sur notre site, mais rattachés à d'autres directions :

- 16 collaborateurs de la DPAN
- 2 collaborateurs de la Direction de la Certification
- 2 collaborateurs du centre sectoriel Tertiaire
- 2 collaborateurs du centre sectoriel Industrie
- 1 collaborateur de la direction de la Prospective
- 1 collaborateur de la Direction Exploitation/Gestion
- 42 collaborateurs rattachés au centre sectoriel BTP

Chaque titre est révisé tous les cinq ans. 284 sont traités, 96 certifications annuelles, 30 révisions par année. En plus des produits qualifiants, il y a une ligne produit FC de 250 produits, le réglementaire ou le réglementé.
 En 2023, 30 certifications présentées en CPC, 22 révisions, 2 créations, 6 prorogations.



Force Ouvrière constate la charge de travail de ce service et ne s'étonne pas des problématiques soulevées par les précédents CSEE SID

5. Emploi social

5.1. Suivi des recrutements et état des postes vacants à date

M: RHARADE : beaucoup de postes sont toujours en recrutement.

Force Ouvrière alerte sur les difficultés rencontrées par les salariés dans certains services de notre périmètre SID, où les effectifs sont insuffisants pour assurer le travail. Il dénonce une situation tendue au sein des équipes, qui attendent depuis longtemps des recrutements promis mais non réalisés. Il souligne le risque de burn-out et de démotivation des salariés, qui font preuve d'un grand professionnalisme et d'une forte solidarité, mais qui ne peuvent pas tenir indéfiniment face à la charge de travail et à la complexité des dossiers. Force Ouvrière demande à la direction de prendre des mesures urgentes sur les recrutements pour renforcer les effectifs.

5.2. Point d'avancement sur les formations managers agiles et inspirants

M. RHARADE nous parle de cette formation et nous fait part de l'objectif :

- Accompagner les nouveaux managers
- Développer leurs compétences
- Avoir la même information managériale
- Effectuer un travail sur soi-même

46 personnes sont positionnées sur cette formation et un groupe vient de la terminer avec des résultats très encourageants.

Cette formation sera élargie aux managers en poste depuis longtemps afin qu'ils aient les mêmes informations.

La direction fait la promotion de cette formation et encourage tous ceux qui le désirent de s'engager dans cette voie.

Pour Force ouvrière le management agile est une approche qui vise à créer une culture d'entreprise fondée sur la confiance, la collaboration et l'adaptation au changement. Il s'agit de donner du sens au travail des collaborateurs, de les responsabiliser et de les impliquer dans les décisions stratégiques. Le management agile favorise ainsi l'innovation, la performance et la satisfaction des clients, mais aussi des salariés et des partenaires. Toutefois, cette vision n'est pas partagée ! Pour Force Ouvrière le management agile est un euphémisme pour désigner une forme de précarisation et de pression. Force Ouvrière dénonce un manque de dialogue social, avec des managers qui se retrouvent dans une situation inconfortable entre les exigences de la direction et les attentes des équipes. Certains d'entre eux choisissent alors de démissionner ou de changer d'orientation professionnelle.

Un poste situé entre le marteau et l'enclume accompagné d'un manque de soutien qui pousse certains à quitter le navire.

Pour Force Ouvrière nous sommes très loin d'une organisation de type humaniste !

5.3. Point d'avancement sur les entretiens individuels

M. RHARADE : les entretiens sont terminés et nous passons à la revue RH qui sera terminée fin octobre. Le support consacré à cet effet n'est pas parfait. Nous devons l'améliorer.

5.2. Point sur les enquêtes en cours

M. RHARADE nous informe d'une enquête en cours, ou le salarié a été licencié pour insuffisance professionnelle. Si les élus souhaitent faire une restitution de cette enquête en CSEE, ils le peuvent.

6. Conditions de travail et santé sécurité

6.1.1. Point d'étape sur le plan d'action au sein de la DSI

M. RHARADE : un plan d'action a été présenté il y a 3 mois et la direction reste attentive au mal-être de certains salariés. Il faut donner de la visibilité et renforcer pour maîtriser la charge de travail des salariés.

Des réunions de service sont en place pour partager l'avancement des travaux et améliorer les échanges :

- -Accompagnement des managers
- -Séminaires trimestriels de la DSI (10 personnes)
- -Réunions d'équipe sont en place depuis janvier / mars

6. Point de situation sur les RPS

M. RHARADE : nous étions en déficit de pilote QVT et nous avons recruté une personne en CDI expérimentée dans le domaine.

Force ouvrière : il était urgent de recruter un pilote QVT. Notre délégation espère qu'il restera dans la durée ?

Fin de la séance à 15h30

<https://foafpa.force-ouvriere.org>