



## COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE OCCITANIE

CSE Ordinaire du 20 septembre 2022

La réunion du CSEE du 20 septembre 2022 s'est déroulée en présentiel sur le centre de Béziers. Elle était présidée par Messieurs Mahe DR Occitanie, Costiou DRA Occitanie et Mesdames Avaro DRHRS, Brinet Directrice des centres Toulouse Balma-Palays-Foix-Pamiers

Vos élus de la délégation Force Ouvrière qui vous représentent : Stéphanie Imbert, Philippe Michaud et Laurent Quinsat.



C'est avec une grande tristesse que nous vous faisons parvenir cette triste nouvelle. Notre ami Christian Blanc est décédé après une longue maladie....

Christian a œuvré de nombreuses années au sein du centre d'Albi comme assistant technique. Il a représenté avec conviction le syndicat Force Ouvrière en tant que Délégué du Personnel sur son centre et comme Délégué Syndical Régional au CRE Midi-Pyrénées.

Nous le remercions profondément et sincèrement.

Salut camarade !



**Approbation PV CSEE du :20/04-15/05-21/06  
PV CSEE trésorerie du 21/06**

Commentaires FO

Les PVs des CSEE du 20/04 ;15/05 ;21/06 sont reportés au prochain CSE du mois d'octobre faute temps pour la direction de les lire !

Le PV du CSEE trésorerie est reporté au prochain CSE du mois d'octobre idem !

## Point de situation questionnaire TMA : Intervention de Mme Brinet

### Commentaires FO

Pour la directrice des centres de Toulouse Balma- Palays -Foix et Pamiers, tout va bien dans le meilleur de son monde.

#### Pour le management :

En cours : formation des nouveaux managers (via talent manager) pour atteindre une meilleure gestion des activités des salariés.

Réalisés : Restructuration de la répartition des activités entre RF et RAP, appui RGS gestion, administration sourcing, facturation pour atteindre une meilleure gestion du stress.

Mettre en place et se tenir aux rituels managériaux pour supprimer les tensions et trouver sa place.

Lors des entretiens annuels réalisé au 1<sup>er</sup> trimestre, il a pu être aborder en profondeur les sujets de la charge de travail et des RPS, pour s'assurer que le salarié travaille dans des conditions confortables.

Les élus **FORCE OUVRIERE** ont demandé à la directrice de centre si cette dernière avait pu constater une amélioration sur le bien être des salariés en ayant mis en place ces actions. Réponse plus qu'évasive de sa part...

#### Le climat social :

Mettre en place des occasions de convivialités et rencontre (festivités de fin d'année) pour atteindre un objectif d'esprit positif et collaboratif (fêtes de la musique).

Démarche participative pour recueillir les propositions des salariés concernant l'amélioration des conditions de travail pour obtenir une meilleure ambiance au travail.

Mise en place du café du mois pour développer l'esprit coopératif, d'entraide, sortir de l'isolement. Intégrer les nouveaux salariés.

Les élus de **Force Ouvrière** constatent que des actions de convivialités sont mises en place mais la formation à la prévention des RPS ne semble pas avoir commencé il est pourtant urgent de le prendre en compte.

#### La communication :

Il est marqué que les remplacements pour absence de longue durée son effectué.

L'utilisation d'un budget qualité au travail pour aménager la salle de convivialité.

Installation des assistantes de formation dans un centre TMA dans des bureaux individuels pour éviter les nuisances sonores et la gêne occasionnée lors de moment de concentration.

Pour les élus de **Force Ouvrière** ce ne sont pas vraiment des actions de communication avec le personnel, nous pensions trouver des actions plus pertinentes.

#### Amélioration des conditions de travail :

Les **élus Force Ouvrière** réclament une remise en conformité de l'ensemble des plateaux techniques de TMA.

Quid dans le projet ambition territoire notifié par la directrice de centre, une recherche de locaux appropriés a été engagée. Le centre de Pamiers et l'ensemble de ces plateaux techniques devaient être transférés à Foix.

Les élus **FORCE OUVRIERE** s'interrogent sur la durée de mise en œuvre de la nouvelle implantation...

Le tableau présenté est daté du 13 septembre 2022, des actions ont été apportés et mise en place.

Qui va mesurer le bénéfice apporté ? la direction surement ...



Je vais  
BIEN

Tout  
va  
BIEN

## Questions Santé Sécurité Conditions de Travail

Information/consultation du bilan annuel de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail 2021 : recueil d'avis

La délégation **Force Ouvrière** émet un avis défavorable.

### Commentaires FO

Les élus **Force Ouvrière** remercient l'ensemble des acteurs de la CSSCT pour leur investissement dans leur mission de santé, de sécurité et conditions de travail aux seins des centres AFPA Occitanie.

Bilan général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.			
	2020	2021	Commentaire <b>Force Ouvrière</b>
Effectifs salariés inscrits	635	622	Diminution des effectifs avec l'année N-1
Embauches salariées	321	252	Diminution des embauches
Départs salariés	231	209	
Accidents du travail	23 dont 7 de trajet	45 dont 5 de trajet	On peut noter une augmentation significative de 95.65 % des AT entre 2020 et 2021
Avec arrêt de travail	10	23	Idem 130 % d'augmentation
Taux de fréquence	14.29	22.36	56.47 % augmentation
Taux de gravité	0.63	0.81	28.57 % augmentation
Incapacités permanentes (partielles et totales)	0	2	
Code 321-322-323-324-325			Restent constant
Code 326 (autres)	20	39	95% d'augmentation
Au regard de tous les chiffres cités ci-dessus, entre l'année 2020 et 2021, la délégation <b>Force Ouvrière</b> s'inquiète de l'augmentation significative des indicateurs au niveau de la région Occitanie.			
Taux et montant de la cotisation	1.3%	1.3%	
Faits saillants			
Nombre de cas positifs	25	211	Les cas de COVID ont augmenté entre 2020 et 2021
Nombre de cas contacts	46	217	
Nombre de réunions	8 dont une extra	5 dont une extra	Diminution du nombre de réunion
Visite CSSCT	15	11	
Enquête	3	9	200% d'enquêtes supplémentaires entre 2020 et 2021
Dépenses liées			
Amélioration conditions de travail	63 518€	1 371 660€	2101 %
Sécurité	137 517€	235 805€	71.47 %
Cumul act +s	201 035€	1 607 465€	+ 867 %
COVID-19	1 047 919€	573 077€	
Total	1 248 955€	2 180 541€	
Au regard de l'augmentation très importante des budgets consacré à l'amélioration conditions de travail et à la sécurité, la délégation <b>Force Ouvrière</b> s'interroge sur la non-concordance des chiffres avec le nombre d'accident de travail.			
Actions menées et mise en œuvre du programme			
Formation incendie	30	224	646 % de personnes formées entre 202 et 2021
e-learning risque incendie et évacuation)	274	23	
Formés au secourisme	27	65	140 % de secouriste en plus.

Information/consultation sur le projet de bilan social d'établissement : recueil d'avis.  
La délégation **Force Ouvrière** émet un avis négatif

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur régional adjoint, Madame la DRH,

Vous présentez ce jour le bilan Social 2021 aux élus du CSEE Occitanie.

Nous avons connu encore cette année de grand bouleversement, nous pensions que la pandémie Covid 19, avec les périodes de confinement et les profondes mutations qui ont fortement impacté le quotidien sur l'ensemble de nos missions auxquelles ont été confrontés l'ensemble des salariés de l'AFPA était derrière nous et voici qu'une nouvelle menace intervient sur notre planète et sur notre territoire : la sécheresse. La France est à sec, **nos porte-monnaie aussi** ! avec pour conséquence une inflation grandissante. Y aura-t-il un ruissèlement économique pour les salariés de l'AFPA par une augmentation des salaires ?

C'est ce qu'attendent l'ensemble des salariés de l'AFPA.

Sans rentrer dans les détails, nous retiendrons toutefois quatre points du bilan social qui nous semblent importants :

**\*Sur l'emploi :**

Le nombre de CDD sur votre tableau connaît une augmentation (143 contre 128 en 2020) (indicateur 113 bis)

Diminution du nombre de CDI (479 contre 507 en 2020) (tableau indicateur 113 ter)

Augmentation du taux de féminisation. **Force Ouvrière** se félicite et le réclame de longue date dans ces revendications

Augmentation du nombre de travailleurs intérimaires pour compenser la diminution de CDD (tableau indicateur 123).

La montée en jours d'absence est passé de 18 jours en 2021 contre 13.7 jours en 2020

**\*Répartition physique par tranche d'âge :**

Comme mentionné sur le bilan social, en 2021 66.18 % ont 55 ans ou plus (**+ 22.2% au bilan social en 2020**) (indicateur 116).

1/3 des salariés est âgés de 55 ans ou plus.

Près d'un salarié sur 2 de la catégorie formation (C09) à 55 ans ou plus (indicateur 116).

Pour **Force Ouvrière** : Comment la direction va prendre en compte le maintien des compétences sur le départ à venir de ces salariés ?

**\*L'absentéisme :**

Pour 2021 il y a 13396 journées d'absences pour 622 salariés (CDI-CDD) (indicateur 181A) soit une augmentation de 2456 jours (**13396 contre 10940 en 2020**).

41 % des journées d'absences concernent la catégorie C09.

Une nette augmentation de journée d'absence pour accident de travail et de trajet, (**829 contre 621 en 2020**) notamment sur les catégories C09 (**+34.6%**) et C11 (**+78.1%**) (indicateur 183).

La délégation **Force Ouvrière** s'interroge sur les conditions de travail qui restent dégradées pour les salariés de l'AFPA Occitanie, et qui entraînent de nombreux arrêts de travail.

La délégation **Force Ouvrière** sera particulièrement vigilante à ce que le travail initié sur les RPS ne soit pas qu'une étape permettant de remplir les documents DUERP mais qu'il entraîne une vraie prise en compte des situations de souffrance au travail et des risques que cela génère.

### **\*Une baisse des rémunérations qui se poursuit :**

La moyenne des rémunérations mensuelle brute moyenne a diminuée : elle est de **3 156€** en 2021 contre **3 203€** en 2020 (soit **-47€**) (indicateur 211).

Avec des catégories plus impactées que d'autres : la C04 ligne développement (**-285€**), la C06 ligne informatique (**-218€**), la C07 ligne appui administratif/gestion/logistique (**-75€**) et la C09 (**-105€**) ligne formation ont une rémunération mensuelle brute moyenne qui a diminuée (indicateur 211).

Tandis que la C02 (**+89€**) ligne management établissement, la C08 (**+87€**) ligne appui service, ligne C10 (**+135€**) ligne orientation ont une rémunération mensuelle brute moyenne qui a augmentée (indicateur 211).

Il est à noter également que le salaire moyen des femmes (**+17€**) a plus augmenté que celui des hommes (**-89€**) entre 2020 et 2021, (indicateur 211).

Toutefois, cela est loin d'inverser la tendance : les hommes restent mieux payés que les femmes sauf pour les catégories C07, C11 à ancienneté, classification et compétences égales.

Pour information sur l'indicateur 222 intitulé « hiérarchie des rémunérations », le montant global des 10 rémunérations mensuelles les plus élevées est de **75 002€**.

La délégation **Force Ouvrière** émet un avis **défavorable**.

Nous pouvons ajouter à tout cela :

Le coût de la vie, lui, ne cesse d'augmenter (gaz, essence, électricité, loyers, denrées alimentaires, etc....).

**En conclusion de notre intervention sur ce « bilan social », la délégation Force Ouvrière rappelle la revendication intersyndicale ce qui serait une reconnaissance du travail fourni par l'ensemble des salariés.**

Le contexte économique et social a obligé les organisations syndicales de l'AFPA à vous interpellier sur la question du pouvoir d'achat des salariés de l'UES AFPA. Ce d'autant que :

- La négociation sur la rémunération s'est ouverte sur la base d'un budget TRÈS insuffisant.
- Le gel des salaires sur plus de 10 ans a déjà causé des dégâts importants sur le pouvoir d'achat des salariés de l'AFPA et sur les retraites à venir.
- Les conditions de travail et d'emploi n'ont cessé de se dégrader.

Réunies en intersyndicale, les organisations syndicales de l'AFPA ont mis en œuvre ou accompagnées les actions suivantes :

- ⇒ **Une plateforme de revendications salariales** basée sur 4 points :
- Une augmentation de 100 € de la Partie du Salaire Répartie Uniformément (PRU)
  - Une augmentation du point d'indice, bloqué depuis 22 ans.
  - Des augmentations forfaitaires de l'Appointment Individuel de Base du salaire.
  - Des primes d'expérience qui continuent d'évoluer au-delà de 15 ans d'ancienneté

La réponse qui reste muette de la direction est parfaitement déconnectée à la réalité de la demande du personnel.

## Commentaires FO

Le secrétaire de la CSSCT a abordé plusieurs points

- - Point 1 : Présentation de l'analyse par la CSSCT des rapports de la médecine du travail. Nous constatons un absentéisme important lors des visites médicale.  
A la question : sur les visites retour maladie, elles se font après quelle durée d'absence ?  
Réponse de la direction : Jusque à la nouvelle loi santé c'était 30 jours et maintenant c'est passé à 60 jours.
- - Point 2 : Bilan des exercices incendies réalisés sur le premier semestre centre par centre Pour la direction globalement les exercices sont réalisés et suivis. Quelque couac à Toulouse Palays où peu de monde n'a bougé lors de l'alerte.  
La régularité des exercices est nécessaire pour obtenir des réflexes en cas de sinistre.
- - Point 3 : Réponses à la suite des questionnements sur la motion de juin au CSE de St Chély d'Apcher.

### **Voir déclaration de l'intersyndical ci-dessous.**

- - Point 4 : Suivi AT (Tableau TEAMS)  
Sur l'ensemble des centres de l'Occitanie : 2 chutes sur sols inégales, chute sur feuilles mortes, chute sur marche glissante, chute dans les escaliers, intoxication , plusieurs mal être sur les postes de travail. La direction répond qu'elle met tous les moyens pour réaliser des suivis individuels et réalise les travaux pour éviter les chutes et glissade.
- - Point 5 : Précision sur les réponses apportées au bilan CSSCT 2021  
L'employeur n'est pas tenu de fournir les éléments tels que clavier déporté, deuxième écran relié au portable.  
Registres accidents bénins et presque accidents : Les centres peuvent tenir un cahier libre. On ne sait pas s'ils le font. A suivre...  
Concernant les défibrillateurs : problème de vandalisme pour résoudre ce point, peut-être le placer à l'accueil et un aux l'hébergements.
- - Point 6 : Retour visites sécurité des centres : Saint Chély, Carcassonne, Nîmes, Rodez  
Consignes incendies non complétées, guides et serres fils non identifiés, formations et exercices évacuation non réalisée. Accidents bénins non suivis, formations aux risques chimiques non faites, fiches de données sécurité non présente, non synthétisées. Mesures de bruits à réaliser (aide possible des services santé travail). Il manque encore des bacs de rétention. Stockage liquides chimiques dans des contenants non identifiés. Formation défibrillateur non faites. Formation PRAP pour les formateurs préconisées par les services santé au travail non réalisées. Aide services santé au travail (FDS, formation, DU ...) non demandée. Trous ou obstacles dans les allées des centres (risques de chutes). Hébergements nécessitent un entretien urgent. Stockages objets lourds en hauteur. Usage d'escabeau interdit (voir achat de PIRL). Groupes ad hoc non mis en place. Collectifs métiers non mis en place. Budget boîte à idées... non effectués !  
Nombre de SST à améliorer. Suivre et lever les réserves sur rapports SOCOTEC & APAVE.

Aspiration et ventilations de tous les sites de la région :

- a. Actions correctives engagées ou programmées pour les sites à pollution spécifique et les sites classiques. Quelles sont les mesures mises en place pour la remise en conformité et en efficacité.
- b. Moyens de prévention aux personnels concernés salariés actuels ou passés.



## Déclaration intersyndicale CSEE du 20 septembre 2022

Monsieur le Président,

Nous vous remercions du courrier adressé en lettre recommandée avec AR en date du 12 septembre dernier à Madame la Secrétaire et communiqué à l'ensemble des membres du CSEE.

Cependant les membres du CSEE aimeraient que vous apportiez de plus amples explications sur le contenu de votre courrier.

Dans celui-ci vous précisez que vous êtes à l'origine de l'audit de conformité, or, c'est à la suite d'un accident du travail que la Carsat est venue contrôler.

Les membres du CSEE ne peuvent que regretter que les élus de l'époque n'aient pas été entendus, car avant octobre 2016, les alertes ont été faites par les Délégués du personnel du centre de Balma, le secrétaire du CHSCT du centre de Balma, les différents mails des formateurs adressés à leur responsable de formation, au Manager des Services et Moyens Généraux, à l'Ingénieur Conseil Travaux et Equipements (direction de l'immobilier de l'AFPA), au directeur de centre pour que l'AFPA intervienne dans les plus brefs délais sur les cabines de meulages afin de remettre le plateau technique en conformité.

C'est ce que les membres du CSEE condamnent.

Si ces mesures avaient été prises immédiatement pour remettre en état les cabines de meulage, cela aurait évité un accident à un formateur, car c'est bien de l'humain que l'on parle ! En effet, son état de santé ne pourra plus s'améliorer et les conséquences sont aujourd'hui irréversibles.

Sur le fait de contacter les formateurs et anciens formateurs en soudage du centre de Balma de 2016 à nos jours, les membres du CSEE laisseront aux salariés le soin d'apprécier la réponse de la direction qui indique ne pas avoir à les informer.

Dans votre courrier, concernant la remise en état des cabines de meulages, nous vous citons « vous ne pouvez donc pas écrire qu'il y a négligence de la part de l'AFPA et que les résultats ne sont pas satisfaisants », nous considérons donc que la direction conteste la teneur des propos du CSEE.

Les membres du CSEE réitèrent de nouveau leurs demandes.

Nous communiquer :

- le rapport de l'organisme de contrôle concernant les mesures de captation des valeurs de référence prises sur les nouvelles cabines de meulage de l'année de mise en route,
- les procès-verbaux des contrôles réglementaires sur les aspirations des cabines de meulages de 2016 à ce jour,
- la procédure de consultation des DU depuis 2016,
- les DU de 2016 à ce jour du centre de Balma sur le GRN 128 (soudage),
- le procès-verbal de réception du matériel du prestataire (table de meulage).





Conditions de travail des salariés :

- Y a-t-il un projet de numérisation des dossiers stagiaires, pouvez-vous nous en dire plus ?
- En quoi consiste le déploiement de déploiement de l'émergement électronique, quels impacts ?

## SOLUTION DE DEMATERIALISATION DES EMARGEMENTS – CONSEIL REGIONAL OCCITANIE / SOWESIGN



- Obligation contractuelle sur le PRF 2023 pour les stagiaires disposant d'un financement de la Région Occitanie.
- Phase d'expérimentation jusqu'à fin décembre 2022 sur quelques BDC 2022 (choix du périmètre laissé à l'appréciation de la DR).

### **Objectifs :**

- Calculer les volumes des formations réalisées pour chaque stagiaire.
- Eviter la ressaisie des volumes dans l'outil de gestion de la région SIGMA.
- Eviter le dépôt des feuilles d'émergement (PDF assiduité) dans SIGMA.
- Réduire les temps de gestion administrative lié à l'assiduité.
- Fluidifier le processus des émergements.
- Faciliter la génération d'attestation à valeur probante auprès de la Région Occitanie.
- Faciliter la gestion des retards et absences.

La délégation **Force Ouvrière** s'étonne que l'on n'ait pas :

Anticiper, préparer, testé ce nouvel outil avant de le diffuser sur les lignes métiers concernés.

Quel sera la marge de manœuvre dont dispose le salarié dans son travail et sa participation dans la prise de décision ?

Quelle sera la reconnaissance et le sentiment d'utilité du travail effectué ?



AT : enquêtes en cours et à venir

### Commentaires FO

Une enquête a été prévu sur le centre d'Albi.

## Point d'actualité par le président

Concernant le PRF 2023/2026, il s'agit du Programme Régional de Formation 2023/2026, le directeur est satisfait.

Il y a un taux de notification de 2/3 sur les réponses de l'appel d'offre.

L'AFPA Occitanie a repris certaines formations comme le commerce et distribution, le tourisme et l'Industrie à Toulouse Balma. La restauration à Nîmes est notifiée quid pour l'investissement du futur plateau technique. La version Eloce à Albi, Tarbes et Palays ont été retenus.

Déception sur la perte du numériques à Montpellier.

Tout ceci se fait dans un contexte de tension budgétaire et de concurrence plus forte.

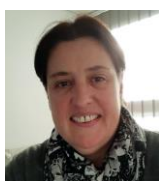
Il est a noté que le prix des formations a été proposé avec des augmentations de 10 à 15 % ; **la délégation Force Ouvrière** se demande si avec ces augmentations cela atténuera l'inflation des matières premières ?

Le DR attend les commandes d'un montant de 22-23 M€ + 5 M€ issus du PRIC (Parc Régional d'investissement dans les compétences).

Organisation d'un séminaire de direction et de management le 5 et 6 octobre à Port Camargue. De nouvelles idées en perspectives !

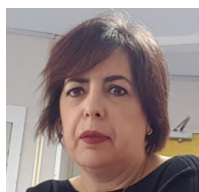
## Vos élus **Force Ouvrière** au CSEE

### Élu/élue FO Titulaires au CSEE



### élues FO suppléantes au CSEE

## Vos DSR(s) **Force Ouvrière** en Occitanie



Eve Jouanole  
Rivesaltes (66)



Madeleine De Faria  
Rivesaltes (66)



Philippe Michaud  
Balma (31)



Laurent Quinsat  
Balma (31)

## Le Représentant Syndical **Force Ouvrière** en Occitanie



Laurent Quinsat  
Balma (31)



## **BULLETIN D'ADHESION 2022**

Adressez votre demande d'adhésion à [FOAFPA.Occitanie@afpa.fr](mailto:FOAFPA.Occitanie@afpa.fr)

NOM-Prénom : .....  
Centre de rattachement : .....  
Emploi : .....  
Téléphone : .....  
Adresse postale personnelle : .....  
Mail personnel : .....

Merci de joindre votre bulletin de paie de Janvier de l'année en cours.

Nous vous recontacterons avec un estimatif du montant de votre cotisation syndicale.

Et n'oubliez pas : vous récupérez, en crédit d'impôts, 66 % du montant versé.

**Plus Forts Ensemble Pour Résister, Revendiquer et Reconquérir !**

