



COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE OCCITANIE

CSE Ordinaire du 22 Novembre 2022

La réunion du CSE du 22 novembre 2022 s'est déroulée à Béziers. Elle était présidée par Madame Avaro DRHRS.

Présents : Mme Izard (Responsable marketing et E-business), Mme Franzoi (Responsable ingénierie de parcours), Mme Deredec (responsable qualité), Mme Respaud (Responsable ingénierie de formation), Mme Brunati (Ingénieur de formation régionale transverse).

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



1. Approbation PV CSEE du 19/07 et du CSE extraordinaire du 07/09

Commentaires FO

Les PVs des CSEE du 19/07 et CSE extraordinaire du 07/09 sont approuvés.



2. Questions économiques et professionnelles

2.1 Recrutement :

- Le service recrutement (assistant-e de formation en charge du sourcing et chargé-e de recrutement) est-il organisé et dimensionné pour répondre aux objectifs et aux difficultés de saturation des dispositifs ?
- Quelles sont les actions mises en œuvre localement : portes ouvertes, forum, présence des prescripteurs...quels sont les résultats ?

Une réflexion est en cours sur la création d'une ligne métier information conseil au siège.

Rendu compte prévu (peut être juin 2023...)

Cette réflexion a fait l'objet d'une présentation au CSE Central du 13 octobre 2022.

Les sources de cette réflexion sont multiples :

- Une baisse du taux de chômage qui a pour conséquence une plus grande difficulté pour saturer nos dispositifs de formations.
- Une organisation actuelle qui ne nous permet plus de répondre avec efficacité à cette situation.
- Des RAP qui sont mobilisés sur tous les dispositifs d'accompagnement et également sur les missions de conseils (trop c'est trop !).
- Manque de visibilité interne/externe d'un process et d'une ligne métier sur cette mission de sourcing.

Commentaires FO

Pour **Force Ouvrière** : il faut mettre les moyens : **Embauché du personnel en CDI.**

Une programmation mal définie qui n'aide pas les chargés de recrutement.

On demande aux assistantes sourcing de faire du recrutement sur du Conseil Régional et l'on rajoute du marché privé (Transition pro / contrat pro / PFE / CPF etc).

On leur mets une charge de travail énorme sans oublier les mails pour le marché privé et autant de mail pour traiter les demandes MOCA, l'accueil des stagiaires pour réaliser les évaluations, les infos collectives, le suivi des info collectives etc.

Pendant ces heures où les AF Sourcing font de la présence et de la surveillance (Ecap), elles emmènent leurs ordinateurs pour gérer les mails des candidatures du marché privé et marché Région !!!

On ne fait rien pour leurs simplifier le travail et aujourd'hui on nous explique que l'on va faire une étude pour prendre des décisions sur les chargés de recrutement et des assistantes sourcing. Il faut donc 6 mois d'analyse potentiel pour mise en œuvre sûrement en janvier 2024, chercher l'erreur !!

On met des pansements là où le mal est fait, moins 3 millions d'EBE ! il est urgent t'attendre nous dit la direction. La direction pourrait prendre des décisions locales et régionales pour pallier le déficit de stagiaires dans nos centres d'OCCITANIE.

2.2 Présentations par la responsable qualité régionale des actions en cours

- Connaissez-vous QUALIOPI ?
 - C'est une certification de plus ... Nous nous devons de respecter les critères qualités exigés par nos ~~frères~~ **frères**
- QUALIOPI, comment vous dire...c'est un ... « permis de travailler ». Celle-ci est différente :
- Sans l'obtention de ce label qualité d'Etat, nous n'aurions plus accès aux fonds publics paritaires dont nous dépendons à plus de 80%. Imaginez-vous les conséquences financières et techniques que cela pourrait avoir sans la qualification Qualiopi ?
 - Comment cela fonctionne-t-il ?
 - QUALIOPI dispose d'un Référentiel National Qualité (RNQ) qui s'applique à tous les organismes de formation. Pour notre Agence AFPA, nous devons démontrer que notre seul système qualité est unique pour l'ensemble de nos sites. Ainsi fait, notre certification sera valable pendant 3 années.
 - Mais que doit-on faire certifier ?
 - QUALIOPI, c'est 4 catégories d'actions qui sont : les bilans de compétences, les actions de formation, l'apprentissage et la VAE avec 7 critères et 32 indicateurs pour les mesurer.
 - Vous trouverez tout ceci sur le site du Ministère.
[Qualiopi - Charte d'usage \(travail-emploi.gouv.fr\)](http://travail-emploi.gouv.fr/qualiopi)
[reglement d usage qualiopi.pdf \(travail-emploi.gouv.fr\)](http://travail-emploi.gouv.fr/reglement_d_usage_qualiopi.pdf)
 - QUALIOPI ne remplace pas les autres certifications mais s'y rajoute.
 - C'est un Label Qualité de l'Etat Français que l'on doit obtenir impérativement au 1er janvier 2022.
 - L'AFNOR diligentera ses équipes pendant 3 semaines environ, ensuite si une non-conformité majeure se révélait, l'Agence Afpa devra instaurer un plan d'actions correctif dans les plus brefs délais pour que nous puissions demander le plus vite possible le retour des équipes d'auditeurs avant le 1er janvier 2022 afin de nous délivrer le précieux certificat... « Le permis de travailler ».

Commentaires FO

- **Force Ouvrière** s'inquiète pour les salariés notamment sur la compréhension et l'utilisation au quotidien de ce nouveau dispositif et l'ensemble des processus afférents.

LE CONTRÔLE QUALITÉ
À TRAVERS LES ÂGES



2.3 VAE : nous vous demandons une présentation de REVA

REVA est soutenu par le Ministère du travail.

REVA est une plateforme numérique expérimental.

REVA simplifie et accélère la certification des compétences professionnelles du dispositif connu sous le nom de VAE.

A travers ce processus simplifié, il permet d'aboutir a une certification officielle et reconnue des compétences : un diplôme, un titre professionnel.

- L'organisme de formation définit le meilleur parcours avec l'utilisateur.
- La demande de financement est traitée automatiquement.
- L'organisme de formation aide à décrire les compétences de l'utilisateur et le prépare à rencontrer le jury en entretien.
- Le jury vérifie les compétences lors d'une certification.

Le financement de l'accompagnement est entièrement pris en charge par l'Opco, Le CPF ou un PFE etc.

L'utilisateur bénéficie d'un accompagnement adapté à son profil, son projet et sa disponibilité.

REVA permet d'obtenir un diplôme en 6 à 8 mois.

Il faut que l'utilisateur vérifie que la certification, le secteur et la région sont compatibles avec REVA.

Afpa



REconnaissance et VAValidation de l'expérience

RÉGION OCCITANIE



2.4 AFEST : C'est quoi ? comment ça fonctionne ?

- L'organisation régionale et locale
- La relation avec l'externe
- Les objectifs qualitatifs et quantitatifs

L'AFEST, vous connaissez ? L'Action de Formation En Situation de Travail, issue de la loi Avenir :

- un formateur Afpa analyse les besoins de formation interne ou externe à l'entreprise pour un salarié en POEI. L'entreprise s'engage à former le salarié avec ses ressources internes (salariés plus anciens ou tuteur reconnu) ou délègue à l'Afpa une partie de la formation nécessaire.

Ce marché national lancé au printemps 2022 vise à sélectionner des organismes de formation liés à certains secteurs professionnels qui développeront une solution AFEST intégrée pour des entreprises s'engageant dans une AFPR (Action de Formation Préalable au Recrutement) ou une POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle). Les secteurs visés sont parmi ceux Particulièrement concernés par les difficultés de recrutement du fait du manque de compétences.

Sur le marché du travail : Industrie, Services aux entreprises (hors transport), Commerce, construction, service aux particuliers. Le marché de l'AFEST de Pole Emploi va être lancé d'ici quelques jours avec l'AFPA.

C'est 221 parcours en 2022 et 1521 en 2023. Challenge très positif !! Reste à le tenir...

Un collectif est en cours de formation (4 salariés en Occitanie).

Commentaires FO

Pour **Force Ouvrière**, ce type d'action ne peut se concevoir que sur du volontariat ...

La direction nous explique que ce sont bien les compétences du salarié qui seront prises en compte et son envie. Une autre précision de la direction : des opportunités d'activité pour des formateurs en... sous-activités...tout en tentant de nous rassurer sur leur accompagnement, reste à connaître les outils fournis par le national pour cette mission... Pour la direction, hors de question de mettre un formateur en difficulté dans une entreprise.

Début de cette action : ...que l'AFEST commence ! Avec la vigilance de **Force Ouvrière**.



2.5 Quelles sont toutes les prestations du pole accompagnement ?

Présentation et explication du fonctionnement régional et local par la RIP de chacune d'entre elles



Déclic pour l'action Fiche mémo

Déclic pour l'action, c'est :

1. Un bouquet de prestation à la carte composé de :
9 ateliers

Atelier = Echanger avec un professionnel du métier choisi

- Réaliser des tâches simples sur un plateau technique du métier choisi encadré par un professionnel

Atelier = Construire son projet professionnel à partir de ses atouts et des opportunités d'emploi de son territoire » pour francophones (7h) et non francophones (14h)

Atelier = Découvrir et essayer son métier de demain grandeur nature » (35h) pour francophones et non francophones

Atelier = Découvrir les compétences de base attendues par les employeurs pour réussir son insertion professionnelle (7h)

- Comprendre l'importance de maîtriser le socle de connaissances et de compétences professionnelles
- Confronter ses représentations aux réalités professionnelles
- Découvrir et s'approprier les 3 domaines de compétences de CléA
- Identifier les actions à mettre en œuvre après l'atelier pour favoriser son insertion professionnelle

Atelier = Mieux mobiliser ses capacités et gagner en confiance » (14h)

Donner l'opportunité aux jeunes de :

- Mieux se concentrer sur la tâche
- Mieux traverser les situations génératrices de stress
- Prendre confiance en leurs capacités d'apprendre et redonner le goût de la formation et l'envie d'apprendre
- Gagner en autonomie

Atelier = S'approprier les outils numériques de son futur métier » (35 h)

- Renforcer les compétences numériques requises pour le métier visé ou la formation
- Développer les compétences pour travailler en mode collaboratif.

Atelier = Objectif code de la route » pour francophones (70h) et non francophones (105h)

- Démystifier la situation d'examen du code de la route.
- Maîtriser les connaissances nécessaires.
- Construire ses outils de mémorisation.
- Élaborer son programme personnalisé de révisions.
- Se familiariser avec des techniques de gestion du stress.

Déclic pour l'action - Fiche Mémo pour les acteurs internes - juin 2022

Prépa compétences



Lancé en 2018 dans le cadre du PIC, le programme « Prépa compétences » est un parcours d'accompagnement à la carte qui vise à sécuriser la réussite du parcours de formation permettant, in fine, l'accès à un emploi durable.

Il s'adresse aux demandeurs d'emploi de faible niveau de qualification et prioritairement aux demandeurs d'emploi longue durée et aux bénéficiaires du RSA.

Objectifs

- Faire un état des lieux à la fois sur le projet professionnel de la personne, sur la nécessité de recourir, le cas échéant, à la formation et sur les moyens d'y accéder
- Appréhender les détails du métier visé, les compétences à acquérir et s'y engager en parfaite connaissance de cause.

Intentions pédagogiques



5 Thématiques



La Promo 16.18



Ce programme, de 13 semaines vise à réconcilier les jeunes avec leur avenir et leur permet de bâtir un projet réaliste et accessible, d'identifier ce qui les motive, de se repérer dans les nombreuses possibilités qui s'offrent à eux.;

Il s'adresse aux jeunes décrocheurs de 16 à 18 ans concernés par la mise en œuvre de l'obligation de formation

Un partenariat avec un consortium d'acteurs de l'accompagnement social, de l'éducation, de la formation, de la découverte de l'entreprise et du parrainage de salariés, du sport, de l'art, de la culture et de la médiation scientifique.

Une ingénierie innovante conçue pour le public 16 18 avec un scénario pédagogique construit sur la combinaison entre des intentions pédagogiques et des ateliers thématiques

Des équipes pluridisciplinaires pour accompagner les jeunes : des conseillers en insertion, des formateurs, des animateurs socio-éducatif ainsi que des moniteurs-éducateurs.

Une coopération renforcée entre l'Afpa et les missions locales pour un accompagnement partagé



UN PROGRAMME POUR TROUVER SA VOIE POUR LES JEUNES DE 16 À 18 ANS

2.6 Délocalisation des prestations : quelles prestations, dans quels lieux, pour quel volume, en rattachement à quel centre et avec quelle gestion des RH ?

	PROMO	DECLIC	PREPA COMP	CSP(hors plans nationaux)	PES
ALBI	X	X	X		X
Délocalisation		Castres Mazamet (prochainement) Graulhet Lavaur (codes de la route)	Castres Graulhet Gaillac		Castres Graulhet Gaillac
RODEZ	X	X	X		X
Délocalisation		Millau Saint Affrique Decazeville	Decazeville Millau Ville Franche		Rodez Decazeville
MONTAUBAN	X	X	X		X
Délocalisation		Saint Antonin Noble Valence d'Agen Beaumont de Lomagne Nègrepelisse	Pradines		Cahors Souillac
TARBES	X	X	X		X
Délocalisation		Auch Lourdes Bagnières Lannemezan	Condom		Auch
BALMA/PALAYS	X	X	X		X
Délocalisation		-Muret -Colomiers -St Gaudens -Aucamville -Villemur sur Tarn (Permanence d'Aucamville) -Carbonne -Auterive (Permanence de Carbonne) -Blagnac - Toulouse Saint Simon			Toulouse hypercentre Toulouse Saint-Simon Toulouse soupetard Colomiers Castelginest Villefranche de Lauragais
ARIEGE		X	X	X	
Délocalisation		Pamiers Foix		Foix Pamiers	

RÉORGANISATION DES SERVICES



2.7 Présentation du dispositif HOPE centre par centre : organisation, intervenants, moyens RH affectés et les résultats qualitatifs et quantitatifs.

Parcours novateur d'insertion par l'emploi pour une population confrontée à des difficultés socio-économiques (réfugiés), Hope est composé de plusieurs briques :

- ▶ une formation en français à visée professionnelle, concomitamment à la construction du projet professionnel, dans le cadre d'une ingénierie et d'outils adaptés (préparation opérationnelle à l'emploi collective)
 - ▶ une formation métier, via un contrat de professionnalisation ou un contrat de développement professionnel intérimaire, orientée vers les besoins non pourvus des entreprises
 - ▶ des prestations d'hébergement et de restauration sur le lieu de formation
 - ▶ un accompagnement global (administratif, social, professionnel, médical, citoyen, etc).
- Le parcours Hope dure 8 mois.

Porté dans le cadre de partenariats publics/privés, Hope est mis en œuvre par l'Afpa.

Mettre en place un parcours d'accompagnement vers l'emploi pour les réfugiés et favoriser leur autonomie.

- ▶ Apporter une réponse aux entreprises qui peinent à embaucher, notamment dans les secteurs en tension.

Bénéficiaires de la protection internationale, c'est à dire :

- ▶ Réfugiés et bénéficiaires de la protection subsidiaire.
- ▶ Avec une priorité aux personnes isolées de moins de 25 ans hébergées dans les structures d'hébergement pour les demandeurs d'asile ou dans les structures d'hébergement d'urgence.

Accompagnement global intégrant l'hébergement pendant toute la durée du parcours afin de lever les freins à l'insertion dans la société française, via l'emploi.

- ▶ Opportunité pour les entreprises confrontées à des difficultés de recrutement.

[Commentaires FO](#)

Ce marché est juteux et on peut constater dans les centres concernés que le nombre de salariés qui s'occupent des Hope est parfois insuffisants, pourquoi ??



3. Questions santé sécurité conditions de travail

3.1 Le déploiement des ELOCE « center » dans certains centres de la région va-t-il modifier les organisations de travail ?

Quels sont les plans d'actions prévus pour préserver la santé, les conditions de travail pour les salariés concernés ?

Une demande d'interruption de séance a été demandé par une OS.
A l'unanimité les élus du CSE ont demandé à la DRH de ne pas dénaturer la question qui était notifiée par le CSE Occitanie à l'ordre du jour.
Cette question sera reportée au prochain CSE.

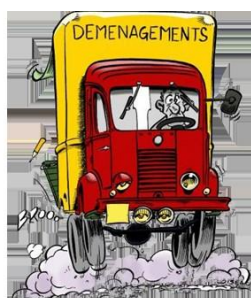
3.2 Quels sont les plans d'actions prévus pour préserver la Santé, les conditions de travail des salariés concernés par des variations de commandes du CR ?

Il est prévu des entretiens qui seront réalisés par les directeurs de centre pour proposer des repositionnements de poste avec accompagnement du salarié pour son nouvel emploi.



3.3 Point sur le déménagement des sites de l'Ariège en un centre unique et fonctionnels

Une étude a été réalisé par la DIA.
Un projet de déplacé le site de Foix a été stoppé, le site qui avait été retenu a été vendu entre temps.
De nouvelle prospection sont en cours.
Il y a urgence compte tenu des conditions de travail des collègues sur le centre de Foix.



3.4 Accident de travail : enquêtes en cours et à venir

Une enquête à Palays a été réalisée.
Une enquête à Albi est en cours.



4. Désignation d'un RP :

Pour le centre de St Jean de Védas et la DR
Pour les centres de Palays et de l'Ariège et la DR.

Force Ouvrière félicite :

François Miras, nouveau Représentant de Proximité sur le centre de Saint Jean de Védas et la DR.
Yannick Delpech nouveau Représentant de Proximité sur le centre de Palays et de l'Ariège et la DR.



5. Point d'actualité par la présidente :

Points sur les NAO

Pour les enveloppes des Augmentation Individuel, la présidente nous informe qu'il y aura une seule enveloppe par centre et son contenu sera « mince ». oh mince !!

Lors des Entretiens Individuels, il y avait 150 demandes pour espérer une revalorisation salariale. L'espoir fait vivre ...



La DRH nous indique que lorsque vous vous rendez sur un autre lieu de travail (mission ou autre), les temps de trajet supérieur au temps habituels sont compensés (repos compensateur).

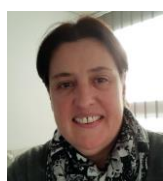


Si vous êtes sur un autre lieu de travail et qu'il n'y a pas de restauration Afpa alors vous pouvez bénéficier de tickets restaurant (il faudra le réclamer au RGS).



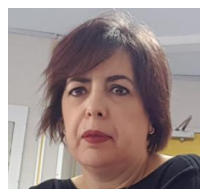
Vos élus **Force Ouvrière** au CSEE

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

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 !