

COMPTE RENDU CSEE

du 16 septembre 2025 à Bègles

La séance a été présidée par le DRH et le DR



Approbation des PV CSEE

CGT et CFDT s'abstiennent, FO et CFE approuvent. Le PV du 13 juin 2025 est approuvé.

La validation du PV du 17 juin 2025 est suspendue car il y a des remarques de FO.

La validation du PV du 16 juillet 2025 est suspendue car une délégation ne l'a pas relu.



Informations du Président

Arrivée du nouveau DG Michaël OHIER

JPO aujourd'hui mardi 16 septembre 2025

Des mauvaises nouvelles pour notre région Nouvelle Aquitaine

Réunion des têtes de réseau, il n'y aura pas de tranche optionnelle en 2026 sur HSP (commande perdue 11 Millions d'€ budgétée)

PRF des commandes en moins

L'Afpa a participé aux manifestations « Aux places de l'emploi »

Chiffre du jour : 3 335 stagiaires au 11 septembre, 400 stagiaires de moins qu'en juin.

Actions QVT

Point d'avancée des actions QVT :

Centre	Prestataires	Devis	Montant	Prestations	Facturation
Bordeaux	S'aime tes Emotions	oui	500 €	Séance de relaxation japonaise – Prise de conscience du lâcher prise du corps	
Brive	FROMENT JB - ostéopathe		50 €	25 consultations ostéopathiques	1 250 €
Brive		en attente		Jeux d'acteurs autour de la relaxation et de la communication	
Mont de Marsan	KI ROOTS AMMA	devis	2 000 €	Massages Amma assis	
Pau	VITAL K	devis	1 680 €	Massages Amma assis	

Le DRH dit que toutes les demandes sont dans « l'autorisé », elles devraient être validées.

Bordeaux, quels centres sont concernés ?

Il s'agit de 500 € par centre (Bègles, Caudéran et Pessac)

Pourquoi aussi peu de centres ont déclenché des actions QVT ?

Le DRH va relancer les RP des centres. ATTENTION la date limite est le 30 octobre 2025

La CGT rappelle que les RP devraient demander aux salariés leurs desideratas (boite à idées) dans chaque centre.

Eligibilité et nature des dépenses QVT :

Recommandé Dans l'esprit et dans le périmètre de l'accord sur l'amélioration des conditions de travail et de la qualité du travail	Autorisé Dans le périmètre de la qualité de vie au travail , convivialité, en lien avec les conditions de travail	Non autorisé Non compatible avec le budget tel que défini dans l'accord, concept de la QVT « gadget » qui ne prend pas en compte les conditions d'exercice du travail à proprement parler.
• Matériel ergonomique: sièges hors prescription médicale ou situation de handicap et fauteuils, claviers, souris, repose pied, casques, support PC portable • Formations: communication non-violente, • Amélioration des éclairages, lampes de luminothérapie • Conférences : sommeil, stress, ... (prestations)	• Sophrologie, yoga, gym, etc... • Aménagement salle de pause: machine à café, tasses, bouilloires, ... • Mobilier salle de pause/espace extérieur: mange-debout, tabouret haut, canapé, tables basses • Activité de team-building ou de cohésion, Escape game	• Baby-foot, flipper, fléchette, etc... • Repas, paniers repas ou soirée • Consommables pour machine à café, carte d'utilisation de la machine à café, tisanes et thé • Chocolats

Tableau déjà fourni lors du CSEE de septembre 2024, belle maîtrise du Copier-Coller !!

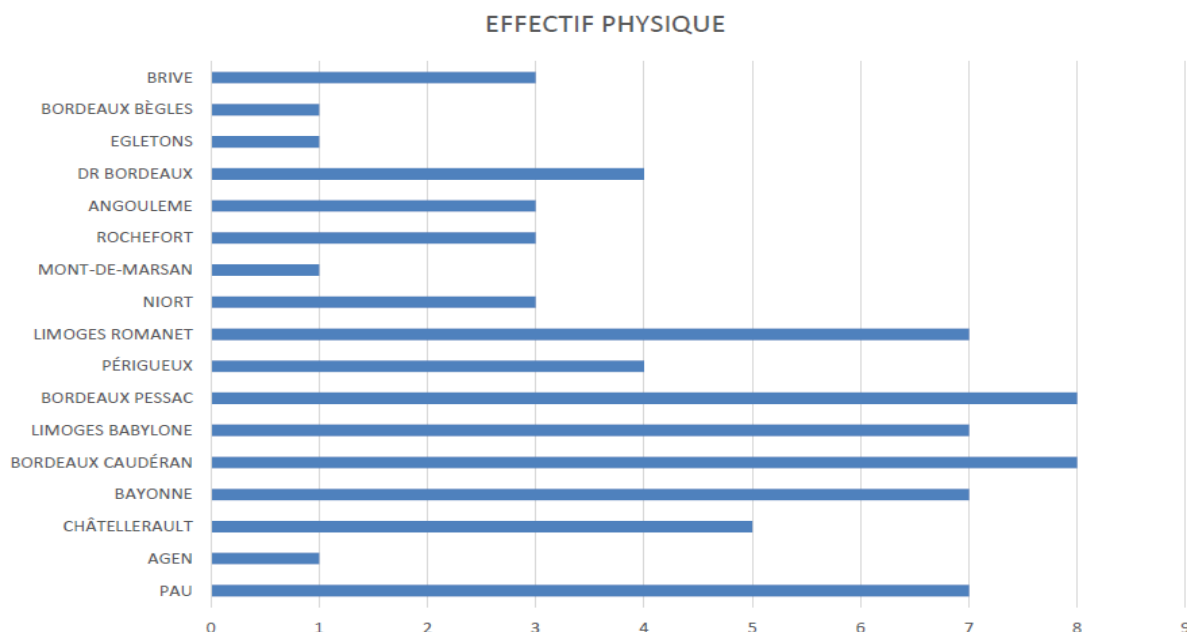


Bilan de formation

Ce point est reporté au CSEE d'octobre 2025 car il doit être présenté d'abord en CSEC

Bilan alternants & Teams Alternance

Présentation du bilan par Sylvie Sabathé Consultant RH Formation- GEPP- Alternance
On peut se poser des questions concernant l'effectif physique par centre, il va de 0 à 8, quels sont les critères de recours aux alternants.



La Direction répond qu'elle fonctionne avec les besoins émis par les managers des centres. Les demandes apprentis et tuteurs sont validées en Région et ensuite remontées au national pour validation finale et la Direction nous confirme qu'il n'y a pas de quota.

Répartition par titres

Bachelor Chargé Gestion sociale et de projet RSE	1
BTS GESTION PME	1
DIPLÔME ETAT EDUCATEUR SPECIALISE	1
Master 1 concept digital content et planning	1
Master 2 sciences éducation option: responsable formation et insertion	1
TITRE ARH	1
Titre Marketing digital	1
TITRE MASTER MANAGER COMMUNICATION	1
Titre NTC	1
Titre SC	1
Titre TAI	1
BTS SAM	2
Master Manager en Ressources Humaines	2
TITRE AMB	2
Titre EAA	2
Bachelor RH	3
BTS Négociation Digitalisation de la relation Clients	4
Titre FPA	5
Titre ASCOM	8
Titre CIP	13
Titre SA	27

16 Contrats de professionnalisation, 66 Contrats d'Apprentissage donc sur 82 contrats alternant 80% sont des contrats d'apprentissage. Il s'agit de 73 alternants pas simultanés. 75% en formation AFPA et 25% avec des écoles/CFA externes

Dans l'ensemble de ces alternants, il y a eu 10 ruptures de contrat dont 9 concernent les contrats d'apprentissage et 1 contrat pro.

A savoir les alternants n'ont pas le droit au télétravail permanent mais uniquement occasionnel comme l'ensemble des salariés... A l'Afpa, on pratique une autorisation d'absence rémunérée de 5 jours avant de passer leur titre autant pour les apprentis que pour les contrats pros.

A signaler que très souvent l'afpa recrute des alternants pour palier à des postes CDI et ce constat est fait par la CGT, FO et CFE en séance.

A l'issue de leur contrat d'alternants, l'Afpa n'a proposé aucun CDI et seulement 4 CDD ! Quel gâchis, du temps passé par les tuteurs pour que les alternants soient performants et au bout du compte tout le monde est déçu...

Faire de l'alternance à l'Afpa c'est aucune perspective de CDI... Ne serait-ce pas pour l'Afpa qu'une main-d'œuvre pas chère ?

Formations amiante

L'étude de rentabilité sur les formations amiante est-elle clôturée ? Quelle décision ?

La direction répond que ce point reste à finaliser pour une décision pour la fin 2025. Une prochaine réunion doit se tenir le 9 octobre 2025 pour encore étudier la rentabilité...

La CGT regrette que nous jouions « au chat et à la souris » pour obtenir des informations importantes pour continuité de ces formations.

Rapport régional annuel sur conditions de travail

Report de ce point au CSEE d'octobre 2025



Résultats économiques en NA de 2023 à 2025

Résultats économiques de la région de 2023 au 1^{er} semestre 2025. Frais de fonctionnement hors IPR

La CGT avait fait remarquer que les résultats économiques de 2023 n'avaient jamais été présentés aux élus du CSEE, donc c'est chose faite aujourd'hui mais la CGT regrette ce retard de 2 ans !

Les chiffres de 2024 par rapport à 2023 :

Les produits ont augmenté d'1 Million d'€ alors que les charges de personnel ont baissé de - 4,7 Millions d'€ ainsi que les charges de fonctionnement de -2,5 Millions d'€. Donc on constate une progression de + 6,2 Millions d'€ de l'EBE. Le DR explique que les ETP ont diminué par le départ des collègues de la restauration en mars 2025.

La CGT constate qu'une augmentation des produits entraine à l'Afpa une baisse des charges du personnel c'est un comble alors que le DR justifie actuellement la baisse de la masse salariale par la baisse des produits !

Les chiffres à fin juin 2025 par rapport au budgété :

Les financeurs :

EPIC : 136 000 € de plus

Accès à l'Emploi : 2 millions d'€ de plus

Entreprises : 801 000 € de moins

Donc une progression des produits de + 1,3 Million d'€

Les charges :

Les charges de personnel ont diminué de – 1,1 million d'€ et une augmentation des frais de fonctionnement de +0,8 million d'€.

EBE

L'EBE est bon à + 2,4 millions d'€

Les chiffres de 2025 ne sont pas commentés par la Direction Régionale car les résultats économiques nationaux n'ont pas été présentés en CSEC.

Toujours et encore la baisse de la masse salariale qui est une nouvelle fois choisie comme solution... Sans compter un grand nombre de CDD qui n'ont pas été renouvelés cet été !



Impact sur les nouvelles mesures de l'alternance et la participation de l'employeur pour l'Afpa

Impact sur les nouvelles mesures de l'alternance et la participation de l'employeur pour l'Afpa en tant qu'employeur et en tant qu'OF avec le marché privé

- La prise en charge se calcule désormais en nombre de jours et non plus en nombre de mois avec la règle du « tout mois commencé est dû » (calcul au prorata temporis en jours de la durée du contrat d'apprentissage)
- Minoration – 20% des Niveau de Prise En Charge des certifications dispensées en FOAD si 80% de la formation est en distanciel sans être inférieur à 4 000 €
- Introduction d'un solde de 10 % pris sur le troisième versement pour les contrats supérieurs ou égal à 1 an
- Le décret intègre une participation obligatoire des employeurs pour les niveaux 6 et 7(BAC+3 et plus) : charge au CFA de recouvrer cette participation due par l'employeur.



DSI & Clés USB

Qu'est-ce que le périmètre pédagogique cité dans la communication de la DSI ?

Le périmètre pédagogique n'est pas concerné, seul les postes des formateurs sont impactés mais pas nos stagiaires.

Y aura-t-il des dérogations ? Formation en entreprise par exemple...

Les formations dont le règlement de certification mentionnent l'utilisation de clé USB pendant les épreuves auront une dérogation. Toutes les dérogations passeront par une validation de la RSSI.

Lors des Formations en entreprise, les supports de formation peuvent être stockés sur ONE DRIVE et accessibles via une connexion internet (ou par le téléphone professionnel en partage de connexion si cela fonctionne toujours ?)

Afpa Village : connexion Afpa Invité pour les partenaires ?

Les partenaires ont accès à AFPA INVITE.

Tous les serveurs pédagogiques de tous les centres Afpa de France ont été arrêtés pour être totalement nettoyés et ils ne seront redémarrés que sur ordre.



Autant vous dire que c'est une vraie galère ! On n'a pas fini de ramer...

Financement de la restauration

Point restauration suite au rendez-vous avec le Conseil Régional de juillet

la communication d'informations se fera prochainement.



Commission mobilité

La commission Mobilité s'est réunie le 23 juin 2025

Un mail a été envoyé à l'ensemble des formateurs AFPA nouvelle aquitaine (environ 240 collègues) pour que les personnes concernées puissent nous faire un retour d'expérience et avoir l'opinion des autres.

Parmi les retours certains collègues ont fait part de leur surcroît d'activité notamment en raison d'absence d'autres formateurs du même GRN et se demandent pourquoi des formateurs en mobilité géographique toute l'année ne sont-ils pas reconnus comme itinérants avec les mêmes avantages.

Plateforme SARA :

En date du 23 juin, aucun collègue positionné en Nouvelle Aquitaine

La commission Mobilité souhaite rappeler certains points identiques à l'année passée concernant la mobilité temporaire :

La pertinence de rappeler le fonctionnement et la mise en œuvre de la mobilité temporaire au N+1.

Comment les informations de la mobilité remontent -elles au service paie ?

Quelle procédure est en place pour que le service paie puisse verser les primes destinées aux collègues qui peuvent être concernés (prévues dans l'accord GEPP) ?

La commission rappelle que lors de la mise en œuvre de la mobilité temporaire / plateforme SARA, il y a obligation de respecter l'Accord GEPP qui lui est rattaché et notamment le versement des primes, liées aux distance et durées de déplacement.

Lettres de mission :

Concernant la fiche de mission ; la commission trouve celle-ci difficile à obtenir par les N+1 qui ne sont pas forcément au courant de la procédure mise en place.

La commission constate à nouveau que pour certains déplacements, les collègues bénéficient d'une lettre de mission et d'autres formalisent leur déplacement par un Ordre de Mission. La commission s'interroge sur cette différence de traitement et souhaite connaître les critères de mise en place des lettres de mission.

Lorsque des contrats sont conclus sur une période identique et que ces derniers prévoient une clause de mobilité, y a-t-il égalité de traitement entre tous les collègues de Nouvelle Aquitaine relevant de classes similaires ?

Contrat CDD en mobilité permanente / Région Nouvelle Aquitaine- Quid pour les collègues concernés : Ont-ils droit à des temps de récupération ? Des primes d'éloignements ?

Lorsqu'un collègue part pour une première mission, la commission souhaite que la direction rappelle les modalités de prise en charge des différents frais.



CSSCT 9 septembre 2025

1. Accidents du travail (AT) depuis le juin 2025

Constat CSSCTE :

- 2 agressions verbales sur les centres de Bordeaux sur une semaine : la violence prend la place qu'on lui laisse dans nos centres. En effet, ces deux situations ne sont malheureusement pas des cas isolés.
- Incendie de Bayonne : 1 déclaration d'accident de travail a été faite pour chacun des 4 formateurs concernés. Certains sont accompagnés par Qualisocial mais tous sont encore fragiles.
- A la lecture de la fiche FR-020-V3 du 1er juillet 2025, l'analyse des accidents n'est obligatoire que lorsqu'il y a intervention des secours. Le DRH encourage au maintien des analyses de tous les accidents y compris sur les presque accidents.
- En ce qui concerne les accidents stagiaires, ils sont majoritairement expliqués par l'absence ou la mauvaise utilisation des EPI

2. Bilan social 2024

Quelques chiffres :

- 1053 CDD/CDI sur le flux
- 2.2 contrats de travail signés par jour
- 85 managers C02 sur le flux, pour 51 CDI et 1CDD
- 22128 jours d'absence au global, soit 30.7 jours en moyenne par salarié
- C08 assistante de formation et C04 équipe développement cumulent à eux deux 6891 jours d'absence
- 21 accidents de travail avec arrêt de travail
- 46 accidents déclarés à la CPAM
- Sécurité et augmentation des emplois précaires : le DRH explique que la responsabilité de l'accueil revient aux manager. Les Assistantes de Direction remettent au nouvel arrivant un livret d'accueil qui comprend les consignes de sécurité. Un nouveau document est en cours d'élaboration au national et devrait être déployé en janvier 2026
- Absentéisme : l'analyse exposée par le DRH : FINA et de nombreux arrêts maladie longs qui ne sont pas liés au travail.

3. Accidents liés aux déplacements intra-muros

- Un plan d'action, qui reprend les thématiques d'éclairage des lieux de passage, de marquage des marches dangereuses, et de marquage des aspérités importantes au sol sera suivi lors des audits Ordre et Propreté

4. Formation

- 4 produits de formation sont disponibles sur Talent Soft. Il faut se rapprocher du service RH pour plus d'informations

5. Handicap

- 29 dossiers sur la Région en 2025, clôturés, en attente, en cours de vérification
- Equilibre est notre nouveau partenaire pour le matériel. Le Pilote QVTC de la Région reste le relais des salariés.

6. Sexisme ordinaire et Harcèlement

2 actions en 2025 :

- La campagne nationale des affiches violentomètre
- Mise en place par le DRH d'un groupe de travail régional

7. Fiches entreprises de la médecine du travail

- L'analyse détaillée est disponible sur le compte rendu complet. Pour les fiches très anciennes, les rendez-vous sont pris avec les Médecines du travail concernées pour effectuer leur mise à jour.

8. RPS

- 12 fiches alerte ont été reçues à date par la Direction.
- A compter d'aujourd'hui, seront clôturées et ceux rétrospectivement, toutes les fiches alerte ayant fait l'objet d'un plan d'action entre DRH et salarié.
- Les EVRPS de la Direction Régionale feront l'objet d'une réunion préparatoire le 09 octobre : l'objectif est d'organiser les entretiens qui devront être repris sur le DUERP de l'établissement.
- A date, les réunions EVRPS des centres ne sont pas faites, exception faite de Limoges.

9. Point sur les alertes en cours

- Seule la situation du site de Candau semble réglée et permettra la levée de l'alerte. Caudéran, Bayonne, Pau, Brive restent à suivre.

10. Réunions RP

Les réunions avec les équipes de Direction sont plus régulières, exception faite de Guéret, Périgueux, Agen et dernièrement, Niort et Rochefort.

11. Réunion Régionale des RP

Elle devrait se tenir en fin d'année, sur le site de Pessac ou d'Aquitaine Cap Métier. Le DRH prend en charge l'organisation matérielle de la journée, et travaille avec le secrétaire du CSEE l'ordre du jour.

Avis de la Commission Emploi & Social

La commission s'est réunie le 10 septembre 2025, elle a constaté que l'analyse du bilan social 2024 est rendue difficile par l'utilisation de données multiples et parfois incohérentes. Exemple : pour les CDI, trois chiffres différents apparaissent (431 CDI permanents, 454 ETP moyens rémunérés, 481 effectifs physiques), soit un écart de 50 personnes, qui biaise toute interprétation. De plus, les tableaux d'analyses sur les flux du personnel ne permettent pas une lecture claire de la réalité sociale.

EMPLOIS

Pour les ETP moyens en CDI, la baisse des effectifs continue avec une baisse de 6.2 % vis-à-vis de 2023 (454 / 479) et -10.5% vis à vis de 2022 (507)

Globalement, les ETP moyens (CDI + CDD) diminuent de -4,1 % (659) par rapport à 2023(687) et -9,2 % par rapport à 2022 (726)

Les CDD représentent 45 % des ETP moyens rémunérés (205/454) en 2024.

441 contrats en CDD / 205 ETP CDD : 2.15 contrats par CDD

Le flux de personnel atteint 1 053 personnes pour 659 ETP, soit 394 personnes en flux sur l'année, révélant une forte instabilité et un turn-over accru.

EMBAUCHES - DEPARTS - PROMOTIONS

55 embauches CDI (dont 17 après CDD), mais 64 départs CDI : le solde est négatif.

Seulement 8,3 % des CDD aboutissent à un CDI, signe de précarité persistante

38 Embauches directe dont 24 % de démission en période d'essai

Catégorie C09 : 19 recrutements mais 28 départs (8 licenciements), confirmant un déficit chronique. Elle reste cependant la catégorie représentant 43 % des effectifs CDI de l'AFPA et 65 % des effectifs CDD

C02 (management) : 15 recrutements compensés par 15 départs, dont 6 démissions – un turn-over préoccupant.

C04 (commercial) : recrutement 5 personnes, départ 5 personnes, pas de stabilité.

441 contrats CDD en 2024 pour 201 jours travaillés : cela représente 2.2 contrats signés par jour. Donc un fort impact sur les fonctions support /administratives et la chaîne du recrutement (manager / RH), mais aussi pour de l'intégration, la formation et la sécurité.

74 promotions sur 659 ETP, cela concerne 11% des salariés.

Qu'est-ce que la campagne PR qui représente 75 % des promotions ?

TRAVAILLEURS EXTERIEURS

Recours à l'intérim a quasiment disparu

ABSENTEISME ET ARRETS DE TRAVAIL

En 2024 on constate 17995 de jours d'absences, soit 25 jours par salariés équivalent à 89 salariés manquants.

Avec seulement 1% d'arrêts de plus de 6 mois.

Les difficultés rencontrées en particulier par catégorie C04 et C08 se retrouvent dans le taux d'absentéisme et nombre de jour d'arrêt, avec 50 jours d'arrêt par salariés pour catégorie C08 et 40 jours par salariés en C04.

SALAIRES ET REMUNERATIONS

Le montant global des 10 rémunérations les plus élevées ont augmenté de 5 % depuis 2022.

Le salaire moyen est de 3301 euros.

EGALITE HOMMES FEMMES

51.7 % de l'effectif sont des femmes

Au global l'écart de salaire hommes/femmes est de 131€ en 2024. Alors qu'il était de 24 euros en 2023

A noté 532 euros d'écart entre rémunération H/F en C04

PYRAMIDE DES AGES

En ce qui concerne la pyramide des âges, on constate que 53% des salariés ont plus de 50 ans.

Les salariés CDI présents ont été embauchés en moyenne à 40.3 ans

L'âge moyen est de 52 ans

HANDICAPES

Taux d'emploi des travailleurs handicapés élevé (13,62 %), nécessite un accompagnement renforcé.

ACCIDENTS DU TRAVAIL

1129 jours d'arrêts, soit une augmentation de 221 jours en 2024, avec un nombre ETP qui diminue.

Le taux de fréquence s'envole (19.99%) ainsi que taux de gravité (1.07%).

La commission regrette l'absence d'analyse approfondie des risques psychosociaux L'analyse des causes d'accident, ne reprenant que des éléments matériels.

CONDITION DE TRAVAIL

La commission se félicite de voir que la veille pédagogique de 2 H semaine est toujours partie constituante des horaires des personnels enseignant.

Le nombre de salariés à temps partiels a doublé depuis 2022, mais ce nombre reste marginal.

La commission s'étonne de l'évolution du chiffre du nombre de personne exposées a plus de 85 DBS (retombé à 6, contre 37 en 2023)

La commission remarque l'augmentation du nombre de prélèvement et mesure de produits toxiques (54 en 2024, pour 13 en 2023) .

FORMATION

Forte baisse des dépenses : 5,82 % de la masse salariale en 2024 contre 8,12 % en 2023.

Baisse du budget : 1,56 M€ contre 2,25 M€ en 2023.

53% des personnes formées sont des salariés C09.

CONCLUSION :

Le bilan social 2024 confirme les alertes déjà formulées les années précédentes :

- Baisse continue des effectifs en CDI et hausse de la précarité,
- Forte instabilité des équipes avec un turn-over préoccupant, qui s'accompagne d'une surcharge de travail pour les salariés restants
- Progression inquiétante de l'absentéisme,
- Baisse significative des investissements en formation, mettant en danger le maintien des compétences,
- Sous-estimation des risques psychosociaux.
- Besoin d'accompagnement des salariés qui ont aujourd'hui + de 50 ans et qui voient leur durée de vie au travail se prolonger.

La commission regrette que le « mode dégradé » devienne un standard de fonctionnement.

Aussi demande-t-elle à la direction de prendre en compte ses nouvelles contraintes RH, afin de permettre aux salariés de travailler dans des conditions plus optimales et acceptables pour tous.

La commission se réserve par ailleurs la possibilité d'interpeller le CSEE afin de saisir l'Inspection du Travail pour avis complémentaire.

Son avis est donc négatif pour le Bilan 2024.

Questions des élu(e)s sur PACC/Réponses

Réponse aux questions conjointes des élus portant sur les PACC

Pourquoi à Rochefort ne voit-on pas sur le GRN 124 l'Institut KNX Next Gen Domo ?

L'atelier est opérationnel, le formateur aussi, il n'y a plus qu'à vendre...

Formation réf 16023 pas encore programmée. Commercialisation demandée au CC en avril

Proposition produit va être faite à FFB + client MOCA

GRN 177, pourquoi aucune action commerciale en APH à Rochefort ?

Action commerciale menée, difficultés à trouver des alternants. Des entreprises en attente de candidats. Travail fait sur PDC APH avec entrées prévues en septembre.

GRN 122, 124 et 141 et 160, pourquoi aucune action commerciale à Niort ?

122 : 2 entrées en sept. Prochaine JPO coloration bois – entreprises contactées

124 : difficultés à capter les entreprises du bassin- 2 entrées en septembre

141 : 6 alternants en formation chez nous. Pas de fidélisation- uniquement nv client-pb formateur

160 : action sur plan de prospection de juillet (formation mise en place sur le centre depuis marché PRF)

Pourquoi cibler des entreprises du secteur bâtiment pour les services aux particuliers, l'informatique et télécommunications, métiers de la médiation, relation client à distance et secrétariat ?

Nous ne comprenons pas la question. Merci de préciser ce que vous entendez ou le centre concerné.

Des actions ont été prévues et réalisées, selon le document présenté, avons-nous un retour de ces dernières ? ex : airbus, emailing CA/GDP

Oui les action prévues ont été réalisées pour partie et sont en cours d'évaluation.

Quelles sont les besoins des 8 entreprises contactées pour la formation ADVF ?

Les entreprises souhaitent recruter des aides à domicile.

L'événement alternance avec le CCAS de Pessac a-t-il été organisé en avril comme indiqué ?

Oui en juillet – entrées alt en septembre

Qui construit les PACC ? Sont-ils construits en concertation étroite entre le DC les CC et la Direction du Développement ? Pourquoi y a-t-il deux PACC différents celui sur les TEAMS et celui présenté en CSE ? Le retour terrain et d'expérience du CC sont-ils pris en compte ?

Les PACC sont élaborés en cohérence avec les objectifs budgétaires des centres et relèvent de la responsabilité du Directeur de Centre (DC), qui choisit les collaborateurs qu'il souhaite associer à leur construction. Une réunion préparatoire est organisée avec la Direction du Développement, puis le document est relu avant son envoi au niveau national.

Deux outils distincts présentent le plan d'action commercial des centres :

Un tableau consolidé regroupant l'ensemble des PACC des centres, transmis à la Direction du Développement nationale. Un outil opérationnel interne utilisé pour le pilotage, car le tableau national ne permet pas un suivi précis des actions à mener ni des ajustements nécessaires en cours d'année.

Les GRN visés par les PACC sont-ils en capacité de produire les formations demandées ? Saturation ? Présence d'un formateur ? MOPO ?

Oui.

Des ajustements sont-ils réalisés au grès des demandes issues des retours du développement ?

Oui.

La production peut-elle se faire dès le premier alternant sur n'importe quel GRN ? Si non à partir de combien peut-on réaliser les formations ?

C'est étudié au cas par cas avec le centre par rapport à la disponibilité du Plateau et du formateur.

Quand les PACC sont-ils réalisés et sur quelle base ?

Les PACCS sont réalisés en même temps que le budget en juillet pour une remontée en septembre comme déjà indiqué lors de nos échanges. Il se base donc sur les objectifs budgétaires par segments de marché et sur le potentiel de vente conformément aux années précédentes. Il se base également sur les projets de centre à développer en lien avec Ambition Territoire 28.

En cas d'absence d'un CC pendant plusieurs années.... Sur quelles bases le PACC est-il construit ?

La force commerciale ne repose pas uniquement sur le CC. Le PACC est réalisé conformément au potentiel du centre et en cohérence avec les réalisations des années précédentes.

Les PACC sont-ils réalisés en fonction des potentiels économiques des territoires ?

Oui.

Quelles sont les conséquences si un PACC est mal calibré et mène à une démotivation des équipes ?

Le PACC n'est jamais « mal calibré ». C'est une projection qui évolue en fonction de la conjoncture et des marchés. Il est réajusté autant que de besoin.

Dans notre organisation, le PAC n'est jamais élaboré de manière déconnectée des réalités. Il est systématiquement construit en cohérence avec les capacités du centre et du CC, en s'appuyant sur les données terrain et l'expertise des équipes. Cette démarche collaborative garantit que les objectifs fixés sont réalistes, partagés et mobilisateurs. Ainsi, le PAC devient un outil d'orientation et de motivation, et non un facteur de démotivation.

Quelles analyses préalables sont réalisées pour évaluer le potentiel commercial de chaque secteur ?

L'évaluation du potentiel commercial de chaque secteur repose sur une approche combinant données objectives et expertise terrain.

Tout d'abord, nous analysons les indicateurs socio-économiques du territoire (taux d'emploi, besoins en compétences, dynamiques sectorielles, dispositifs de financement mobilisables, etc.), ainsi que les données internes issues de nos historiques de formation et de nos relations partenaires.

Cependant, l'élément déterminant reste la connaissance fine du terrain apportée par nos équipes commerciales et la direction du centre de leur territoire.

Ce sont elles qui, au quotidien, identifient les entreprises, comprennent leurs besoins en compétences, anticipent les évolutions locales et hiérarchisent les opportunités. Leur proximité avec le tissu économique local garantit la pertinence de notre analyse et la justesse de nos actions commerciales.

Comment garantisiez-vous que les objectifs des PACC sont SMART

Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes, Temporels ?

Nous veillons à ce que chaque objectif soit défini selon la méthodologie SMART en respectant les critères suivants :

Spécifique : Les objectifs sont formulés de manière claire et précise, en lien direct avec les priorités stratégiques du centre et les besoins identifiés sur le territoire.

Mesurable : Des indicateurs quantitatifs ou qualitatifs sont associés à chaque objectif (nombre de clients prospectés, taux de conversion, chiffre d'affaires généré, etc.).

Atteignable : Les objectifs sont définis en concertation avec les équipes commerciales et la direction afin de rester réalistes au regard des ressources disponibles.

Réaliste : Ils tiennent compte du contexte économique, des retours terrain et des contraintes identifiées par les commerciaux et le centre.

Temporel : Chaque objectif est assorti d'un calendrier précis (jalons intermédiaires et échéances finales).

Enfin, des points de suivi réguliers (réunions commerciales, reporting, tableaux de bord) permettent d'ajuster les objectifs si nécessaire et de s'assurer qu'ils restent cohérents et atteignables tout au long de leur déploiement.

Site du Futuroscope

Information consultation sur l'arrêt de la location du site du Futuroscope

Le bail de location du site du Futuroscope ne sera pas renouvelé, il est proposé une mise à disposition d'un espace avec bureaux sur le site de Châtellerault ou la location possible de bureaux sur Poitiers. L'argumentation avancée par la Direction est l'économie générée car actuellement les charges annuelles se montent à 112 000 € et en prenant une location ailleurs cela coûtera moins cher. D'autres parts, des travaux conséquents étaient à prévoir donc le choix s'est porté pour ne pas renouveler cette occupation.

5 salariés sont impactés par ce changement et il sera effectif le 12 décembre 2025, l'impact sur les contrats de travail est à l'étude par le service juridique du national.

CGT, FO & CGC CFE votent contre, la CGT alerte sur le fait qu'il ne faut pas donner un blanc-seing à la direction régionale pour fermer le Futuroscope car la prochaine fois il y aura plusieurs sites ! La CFDT s'abstient...

Aujourd'hui le CSEE doit rendre un avis : **L'avis du CSEE est donc défavorable**

Point sur les sites de St Pantaléon et Mont de Marsan Candau

Ce sont 2 sites voués à rester car ce sont des sites de production bénéfiques.

St Pantaléon

La Direction avait cherché ailleurs mais le marché est défavorable, à ce jour il propose au propriétaire de réduire la surface de location. Les élus informent que le propriétaire a fait visiter à plusieurs reprises les locaux.

Mont de Marsan Candau

Le bail fini en avril et le propriétaire a déjà fait visiter les locaux. Là encore la Direction semble ne pas être au courant, elle va se rapprocher du propriétaire.

La CGT est favorable à un suivi de décision pour ces 2 sites

Point sur les emplois non-pourvus malgré une publication de plus de 3 mois dans Afpa Talent. Quelles en sont les raisons poste par poste ?

Référence de l'offre	Titre de l'offre	Lieu de travail	Statut	Type de contrat	Date de publication interne	Date de publication externe	Motifs / Offres >3 mois non pourvues
ref-16479	Formateur.trice Technicien.ne d'équipement et d'exploitation en électricité H/F	Caudéran	Publiée	CDI	25/06/2025	30/04/2025	Profil en Tension
ref-16225	Formateur.trice Technicien.ne de maintenance en chauffage, ventilation et climatisation H/F	Limoges	Publiée	CDI	28/02/2025	28/02/2025	Profil en Tension
ref-15606	Formateur.trice opérateur régleur en usinage assisté par ordinateur H/F	Bègles	Publiée	CDI	01/09/2025	28/11/2024	Profil en Tension
ref-15576	Chargé.e de clientèle H/F	Caudéran	Publiée	CDI	25/11/2024	27/11/2024	Candidatures non adaptées
ref-15573	Chargé.e de clientèle H/F	Châtelleraut	Publiée	CDI	25/11/2024	27/11/2024	Candidatures non adaptées
ref-13972	Formateur.trice Soudeur.se H/F	Bègles	Publiée	CDI	25/03/2024	25/03/2024	Profil en Tension

La Direction nous dit vouloir assurer le processus de recrutement afin de sécuriser le passage des essais pros et finaliser l'embauche en CDI.

L'usineur à Châtelleraut n'apparaît pas mais c'est en bonne voie. La direction de Limoges est gérée par le national qui fait les parutions des classes 14.



Non-respect des délais de carence

Lors du précédent CSE les élu(e)s ont alerté sur les délais de carence non respectés avant l'embauche d'un CDD sur un poste précédemment occupé par un autre CDD. Vous nous aviez assuré qu'un rappel de la règle serait fait. Les élu(e)s ont le regret de constater que ce point n'a pas été pris en compte. Concrètement que prévoyez-vous de faire ?

La Direction va reregarder ce point-là et un rappel va être refait. Un CDD qui a fini ses 18 mois et pourtant un recrutement sur ce même poste a été fait donc maintenant l'inspection du travail dit que c'est illégal...

RAPPEL : Le délai de carence court sur le poste et pas sur le salarié



Affichages et signalétique obligatoires

Point sur les affichages et signalétique qui doivent être faits conformément à la réglementation, par centre. Pourquoi certains centres rencontrent-ils autant de difficulté avec les affichages ?

Affichages obligatoires dans les locaux de l'entreprise :

Ces informations doivent être affichées dans un lieu accessible à tous les salariés :

1. Coordonnées de l'Inspection du Travail (nom, adresse, téléphone)
2. Coordonnées du Médecin du Travail
3. Numéros des Services de Secours d'Urgence (SAMU, pompiers, etc...)
4. Consignes de Sécurité et d'Incendie (norme NF EN ISO 7010)
5. Horaires collectifs de travail
6. Repos hebdomadaire (jours et heures)

7. Interdiction de fumer et de vapoter
8. Lieu de consultation du DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels)
9. Coordonnées du Service de Lutte contre les Discriminations (Défenseur des droits)
10. Coordonnées du Référent Harcèlement Sexuel (à partir de 10 salariés)
11. Liste des membres du CSE (Comité Social et Economique)
12. Panneaux syndicaux (communications syndicales)
13. Consignes en cas de chaleur extrême (depuis juillet 2025)

Il est à noter qu'il y a trop d'affichages contradictoires dans certains ateliers et qu'il faut absolument faire du tri. Un point de vigilance sur les sites détachés où il y a une totale absence d'affichage... RAPPEL c'est au RGS de s'en occuper et c'est le directeur qui est responsable pénalement.



Tableau des absences pour maladie

Tableau des absences pour maladie en heure/jour et en face le remplacement ou non en heure/jour par centre par catégorie de salarié

La Direction devrait faire un tableau supplémentaire et le DRH refuse. Pour autant, du temps de l'ancien DRH nous avions ce tableau mais le DRH n'est pas sûr de rajouter ce tableau...

Départ de la DG

Suite au départ de la DG, a-t-on une nouvelle feuille de route pour la Nouvelle Aquitaine ?

Le DR botte en touche et n'a pas d'élément à communiquer à date. Le nouveau DG est arrivé le 3 et nous ne sommes que le 16 septembre 2025 donc il faut lui laisser le temps...

Nominations de la DCMEC et des centres de Périgueux & Agen

***Nomination du directeur/directrice Communication Marketing Expérience Client Régionale
Nomination du Directeur de Périgueux ?***

Florence DULONG a été nommée Directrice des centres d'Agen et de Périgueux.

Nomination du directeur/directrice Communication Marketing Expérience Client Régionale est finalisé et le DR ne tardera pas à communiquer



Appel à candidature relais ASC

Le secrétaire demande mandat aux élus pour lancer un appel à candidature dans le cadre de la mise en place des relais ASC de Pau et Mont de Marsan

A l'unanimité des élus, le mandat est donné au secrétaire du CSEE



Questions diverses



1. Mont de Marsan :

Droit d'alerte levé par l'émetteur d'origine mais reste sous surveillance.

2. DGI de Pau : va perdurer, les salariés sont démunis car des choses ont été mises en place en urgence mais stoppé. Tout n'est pas réglé ?

Le DR dit qu'il y a un plan d'action réalisé avec le DC qui va se mettre en place

3. Incendie de Bayonne, enquête faite par 2 membres de la CSSCTE, mais on s'aperçoit que les salariés sont vraiment choqués et cela impacte leur vie personnelle ? Il est demandé que Qualisocial descende dans le centre.

Plusieurs personnes ont contacté Qualisocial, d'autres parts il va y avoir la démolition de ces ruines de bâtiment. Tout est lancé, maintenant c'est juste un délai administratif.

4. Est-ce que la fermeture du site logistique de Pessac est d'actualité ?

Le bail finit fin 2027 et on verra.

5. Revue RH devrait se faire tous les 2 ans d'après le national ?

Oui tout à fait mais il y aura une revue intermédiaire l'année suivante des plans d'actions décidés lors de la revue RH de l'année précédente et ainsi de suite.

6. FO a son congrès lors de la semaine du CSEE de décembre, la délégation demande un changement de date ?

Déjà il est décidé de le faire en Teams et on le fixe les 16 et 17 décembre 2025

7. FO demande que toutes les questions posées à l'ordre du jour du CSEE lors du bureau soient portées sur le document d'ODJ signés conjointement.

Le DRH n'est pas d'accord, il estime que le tri doit être fait et qu'il faut retravailler la hiérarchisation des questions.

Rendez-vous CSEE

le 22 octobre 2025 à Châtelleraut



Vos élu(e)s CGT au CSEE Titulaires :

Véronique JOUFFRILLON, Alban LEROUSSAUD, Benoît OSSUL

Vos élu(e)s CGT au CSEE Suppléants :

Marion LESUEUR, Amandine KHALDI, Nathalie BRENAC

Représentante Syndicale CGT :

Nathalie ABDALLAH



Vos Délégués Syndicaux Régionaux
CGT Nouvelle Aquitaine



Véronique JOUFFRILLON



Nathalie ABDALLAH



Benoît OSSUL



Alban LEROUSSAUD



Vous savez SUR QUI COMPTER !

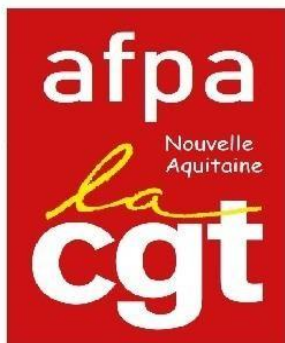
REJOIGNEZ-NOUS CGTAFPANA@gmail.com

Véronique JOUFFRILLON en Poitou-Charentes au 06 33 75 80 00

Alban LEROUSSAUD pour le Sud Aquitain au 06 60 75 17 06

Benoît OSSUL & Nathalie ABDALLAH pour l'Aquitaine et le Limousin

au 06 45 43 51 15



Bulletin d'adhésion

Syndicat Nouvelle Aquitaine du Personnel de l'AFPA

CGT AFPA
57 avenue Bernadotte
17300 ROCHEFORT

Je soussigné(e) ☐ M. ☐ Mme ☐ Mlle adhère à la C.G.T.
(nom et prénom)

Né(e) le/...../.....

Adresse

.....

.....

.....

Téléphone/...../...../...../.....

Portable/...../...../...../.....

Mél

Etablissement :

Date d'adhésion/...../.....

Salaire mensuel net : €

Cotisation : 1% du salaire net €

Le prélèvement automatique de la cotisation est effectué tous les mois. Je joins un relevé d'identité bancaire ou postal.

Signature de l'adhérent :

✍

AUTORISATION DE PRELEVEMENT

J'autorise l'Etablissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si la situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par l'organisme créancier désigné ci-dessous. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'Etablissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend avec l'organisme créancier.

N° NATIONAL EMETTEUR

NOM, PRÉNOM ET ADRESSE DU TITULAIRE

☐ M. ☐ Mme ☐ Mlle

Nom, Prénom

Adresse

Code postal Ville

DESIGNATION DU COMPTE A DEBITER

Etabliss^t Guichet N° de compte Clé RIB

.....

NOM ET ADRESSE DU RECOUVREUR

CCM NIORT
11 RUE ERNEST PEROCHON
BP 183
79006 NIORT CEDEX

NOM ET ADRESSE DE L'ETABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE A DEBITER

Nom

Adresse

Code postal Ville

Date/...../..... Signature de l'adhérent

JOINDRE OBLIGATOIREMENT un RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE ou POSTAL