



Compte rendu CGT-AFPA

CSE-E du 16 avril 2024

Membres de la délégation CGT : Présents : Thierry MERDY

Laure GIRARD

Isabelle BOULLON

Martial MIRAILLES

Elu titulaire

Elue titulaire

Elue suppléante

Représentant syndical

Membres de la direction : Présents :

Julie GIBOUIN

Antoine PLAQUEVENT

Conor MARCUS

D. RH

DR PDL/BZH

DR finance, gestion, services

QUESTION
RÉPONSE



1. Informations du président

Informations nationales

- Missionnés par l'Etat, les contrôleurs de l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales) sont à pieds d'œuvres à l'AFPA afin d'alimenter la réflexion pour la construction du COP (Contrat d'Objectif et de Performance) et sur le COR (orientation) par rapport aux missions MNSP.
- Thibaut GUILLUY, directeur de France Travail, sera dans la région AURA, à Grenoble, afin de visiter « le village ».
- Catherine VAUTRIN, Ministre de la Santé et des Solidarités, a créé en 2024 « le comité national pour l'emploi », qui est centralisé à Paris. Son rôle est de mieux coordonner les acteurs de l'emploi et de l'insertion pour renforcer la coordination et l'efficacité des politiques liées à l'emploi en France.

Il est composé de 48 membres nommés par arrêté du ministre chargé de l'emploi : des représentants de l'État, les organisations syndicales, les organisations patronales, les collectivités territoriales, les opérateurs du champ de l'emploi et de l'insertion, ainsi que les associations d'usagers.

L'AFPA a 1 siège + 1 siège de suppléant.

- Le mercredi 24 avril est planifié le Conseil d'Administration de l'AFPA se déroulera afin de valider le budget 2024
- L'état a recadré le budget des formations du MNSP 2024 pour faire les économies annoncées dans les médias et ceci aura pour effets :
 - Moins d'entrées en Promo 16-18 (290 en Pays de La Loire). (en 2023 nous avons une commande de 500 parcours pour 350 réalisés)
 - Nombre d'entrées identique pour Prépa Compétences.

- Nombre d'entrées identique pour Déclic
L'AFPA nationale souhaite « socler » (pérenniser ?) les actions Déclic, Promo 16-18 et Prépa compétences en 2025.

Informations régionales

- Le 18 mars 2024, Jérôme Giudicelli a été nommé directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités des Pays-de-la-Loire. Faisant suite à sa demande, le 18 avril l'AFPA lui a présenté le projet « incubateur hydrogène » de St Nazaire.
- Le 17 avril 2024, réunion au Conseil Régional avec les différents organismes de formation afin de faire un point d'étape sur la stratégie de « 1 emploi, 1 formation ».

Pour la CGT :

L'AFPA nationale nous informe de son intention de « socler » les actions MNSP en 2025. Bonne nouvelle ?! La délégation CGT-AFPA aurait préféré entendre le verbe « pérenniser » ou le mot « cédésation » pour les salariés précaires du MNSP. Du coup, par « expérience Afpaienne », l'on doute très fortement de cette annonce d'intention !

Les communications affichées ci-dessus, peuvent éventuellement se placer comme rassurantes sur la poursuite des actions mais nous inquiète quant aux conditions de travail des salariés du financement MNSP (commande de l'Etat). Les salariés CDD et CDI des actions « Prépa » et « Déclic » fonctionnent déjà en mode dégradé par manque de RH/ volume demandé. La baisse évidente d'activité à venir de la « Promo 16-18 » va entrainer avec elle une décroissance de son volume RH contraint alors de travailler en mode dégradé.

Bref, le socle ne risque-t-il pas d'être trop étroit pour réaliser un accompagnement digne et humain des privés d'emplois pour soi-disant parfaire le « plein emploi » cher à la macronie ?

Pour la délégation CGT-AFPA, nous sommes et restons mobilisés pour suivre l'évolution et la pérennisation de ces postes dans l'organisation de travail. Ce qui est à redouter, ce sera le transfert de cette compétence au profit de France Services via France travail.

2. Vote du règlement intérieur le cas échéant

Ce point est reporté.

Déclaration des délégations SNFOFPA – CGT-AFPA – CFDT-AFPA

Le CSE-E a un rôle crucial dans le dialogue social à l'Afpa. En effet, il est chargé de représenter tous les salariés auprès de la Direction Régionale. Quand il est dit « tous les salariés » c'est aussi ceux qui ont voté à 54.10 % pour les organisations syndicales SNFOFPA – CGT-AFPA et CFDT-AFPA.

Depuis janvier 2024 début de la nouvelle mandature, l'organisation syndicale majoritaire en nombre de voix s'est emparée de l'organisation des bureaux du CSE-E.

Sans vote d'un nouveau règlement intérieur nous subissons un mode de fonctionnement des bureaux du CSE-E en distanciel et avec une représentation syndicale réduite. A plusieurs reprises nous avons demandé de garder l'ancien règlement intérieur tant qu'un nouveau n'était pas voté en CSE-E. Après consultation de l'inspection du travail sur ce sujet. La réponse de l'inspectrice était la suivante :

« En l'espèce, en l'absence de vote en réunion du CSE, l'ancien règlement intérieur est toujours en vigueur. Les modalités relatives au fonctionnement du CSE qui y figurent s'appliquent donc de plein »

droit. Les réunions de bureau doivent donc se tenir principalement en présentiel, ce qui paraît tout à fait opportun pour faciliter le dialogue social et les échanges entre les représentants élus et désignés des différentes organisations syndicales présentes à l'AFPA. »

Il est à considérer que la CFE-CGC a extrêmement bien dévoilé être un "syndicat autoritaire". Il est assuré que la CFE-CGC a exercé un contrôle despotique sur les membres des autres syndicats, en imposant des décisions unilatérales, sans respect des principes démocratiques, sans consulter ou prendre en compte nos opinions puisque les votes sont en sa faveur avec la majorité absolue.

Nous nous trouvons donc aujourd'hui, à l'aune d'un éventuel vote du RI proposé et validé par la secrétaire et le trésorier du CSE-E et seulement eux.

Nous sommes affligés de subir une telle mise en place de cette nouvelle mandature. Cela va à l'encontre d'une unité syndicale constructive que les syndicats historiques de l' Afpa SNFOFPA – CGT-AFPA et CFDT-AFPA ont toujours tenu pour la défense de tous les salariés.

3. Suivi économique

- **% du chiffre d'affaires par financeur par rapport aux objectifs, pour notre région :**

| Date de CSE | CSE de Avril | CSE D'Août | CSE D'octobre | CSE De mars 2024 | CSE D'Avril 2024 |
|--|--------------|------------|---------------|------------------|------------------|
| Dates des chiffres finalisés | Février 23 | Mai 23 | Août 23 | Octobre 23 | Février 2024 |
| EPIC (MNSP, VAE, réfugiés, migrants...) | - 30 % | + 3 % | + 3 % | - 5 % | - 2 % |
| Accès à l'emploi (Conseil régional, Pôle emploi, LADOM, ...) | + 16 % | - 5 % | - 9 % | - 13% | - 17 % |
| Entreprises (CPF transition pro, CPF, POE, alternance, ...) | - 12 % | - 6 % | - 8 % | - 9 % | - 22 % |

Le CA EPIC : -2%.

CA Accès emploi : - 17%

CA Entreprises : - 22%

Ce chiffre s'explique par l'absence de plusieurs remontées GTA.

Ce chiffre correspond au déficit lié aux marchés du Conseil Régional PDL

Ce chiffre se justifie par le fait que le travail avec Transition Pro s'est complexifié puisque l'offre de formation n'est pas stabilisée dans le contexte actuel de la politique du Conseil Régional

- **L'énergies et les fluides ont augmenté d'1/3 en Pays de La Loire**

2021 : 2 159 000 €

2022 : 2 115 000 €

2023 : 3 106 000 €

L'évolution des dépenses liées aux consommations de fluides est dû aux augmentations tarifaires du contexte économique du marché.

Pour la CGT :

La politique du conseil régional « 1 emploi = 1 formation » impacte sévèrement le marché de la

Formation professionnelle et clou les comptes des centres de la région PDL au grand pilori de la marchandisation. Petits ou grand, les plus vulnérables sont ceux dont l'économie repose uniquement sur le marché public régional. Pour ceux qui n'arriveront jamais à copiner ou qui ont fut un temps, une époque, très mal joué (et pour l'Afpa, joué avec la tête des salariés), nous le disons fermement, sont voués à disparaître petit à petit de la liste des invités.

A l'Afpa, nous savons ce qu'il en est car nous sommes nous aussi sévèrement touchés !!!

Les chiffres cités plus haut, le démontrent.

Cette situation est dramatique autant pour les privés d'emplois que pour le développement économique de la région et son devenir. Face à une politique démunie d'ambition, la région PDL se prive d'un avenir bonifié. Malgré cela le Conseil Régional engendre des économies- La Région Pays de la Loire nous engage dans une politique d'appauvrissement de l'action publique pour décourager et réduire encore un peu plus l'état providence. Comme le stipulait sans vergogne Christelle Morançais, en « renversant la table » la région réussie à « faire semblant de ». C'est juste une escroquerie envers les plus démunis et les privés d'emplois !

Une réunion ordonnancée par le Conseil Régional avec comme invités, les organismes de formations a eu lieu le mercredi 17 avril pour faire un point d'étape de la politique 1 emploi/1 formation. M. Plaquevent informera les élus de ces échanges lors du prochain CSE le 23 mai 2024.

4. Suivi de l'emploi : entretiens individuels professionnels et annuels

A ce jour : 90 % des entretiens sont programmés :

- 59 entretiens professionnels sont réalisés
- 66 entretiens annuels sont réalisés

Pour la CGT :

Même si ce point 4 ne fait état que des entretiens individuels et pour répondre à quelques questionnements des salariés, il est à connaître les différences entre l'entretien professionnel qui est rendu obligatoire par l'article L. 6315-1 du Code du travail et l'entretien individuel d'évaluation qui ne l'est pas. Si ce dernier tient lieu d'une synthèse d'évaluation, l'employeur n'est en aucun cas dans l'obligation d'organiser cette entrevue chaque année.

Pour la CGT-AFPA, il nous faut remettre en cause l'entretien individuel et affranchir les salariés de cette contrainte. Cela peut être un axe stratégique fort pour reconquérir une confiance individuelle et des droits pour les salariés. Même si cela est actuellement moins courant à l'Afpa, (attention car à l'Afpa, ce qui est vrai aujourd'hui ne le sera pas demain) les évaluations de tous genres sont au cœur des systèmes de gestion managériale qui génèrent de la souffrance au travail. Affranchir les salariés de cette contrainte permettrait également de libérer la pensée et la réflexion piégées par l'organisation managériale du travail au service du rendement. L'entretien annuel d'évaluation, l'individualisation des tâches (avec la fameuse fiche de poste), la mise en exergue des compétences, jusqu'à l'individualisation des rémunérations ou des primes au mérite en passant par la démarche et certification Qualiopi permettant l'accréditation des centres, tous ces dispositifs procèdent d'une même logique idéologique.

Les salariés cernés par une organisation du travail de plus en plus contraignante ne cessent d'être classés, découpés pour être traités et compris selon le seul prisme d'une logique qui prétend tout mesurer et chiffrer avec certitude. Sous des apparences de proximité relationnelle, de QVT (qualité de vie au travail), de prétention à bien connaître chaque salarié, à soi-disant mieux comprendre l'autre, l'évaluation de plus en plus individuelle et intrusive dissimule un processus de détermination et de fabrication de valeurs au service d'un pouvoir de domination sociale. Il est fort à penser que la Directrice Générale ne tardera pas à laisser sa place pour une nouvelle Direction Générale, laquelle

pour asseoir son hégémonie, n'aurait pas peur de déployer un chantier de type « réingénierie des professions au cœur de l'Afpa » qui consisterait à redéfinir les contenus des professions en donnant l'illusion d'une réelle prise en compte des aspirations professionnelles. Cela conduirait inévitablement à destituer les vrais salariés professionnels, à déréguler l'organisation du travail et à « ubériser » les professions par le démantèlement des anciennes références. Ceci promeut la compétition entre les salariés pour que certaines tâches, en nombre croissant, soient réalisées par d'autres professions ayant ou non une proximité avec celle de référence (assistant/te de formation par exemple). L'impact de ce processus au sein des équipes s'est vite traduit lors du PSE (mais non-dit) par la méfiance à l'égard de l'autre, par la déloyauté vis-à-vis des collègues, le chacun pour soi... L'évaluation des professions se fonde sur une défiance à l'égard des salariés et sur le déni de la réalité effective du travail à accomplir, pour ne retenir que des objectifs à atteindre et des performances à mesurer. Dans ce système, seuls les donneurs d'ordre et la hiérarchie verticale sont valorisés. Et c'est ainsi que vous aurez un flot de départs volontaires et ensuite de licenciements car l'accord GEPP et « Afpa talent » le permettent (merci les syndicats signataires de cet accord anti-social).

Au-delà de ce qui a été dit ci-dessus, l'entretien professionnel, qui est à dissocier de l'entretien individuel d'évaluation, dresse un bilan rétrospectif des évolutions du salarié et permet d'aborder les visions à venir dans la production de ses activités. Il aborde les compétences d'un point de vue futur et devrait davantage se tourner vers l'avenir et les perspectives d'évolution. en abordant.

Cet entretien devrait permettre de libérer les paroles et d'amorcer le dialogue entre deux parties aussi bien du N+1 et du salarié mais il en est souvent et malheureusement restreint pour le salarié. L'entretien professionnel devrait également aider à concrétiser les éventuels besoins et thématiques de formation du salarié. En ce sens, le N+1 est tenu de d'informer le salarié sur :

- la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- l'existence et la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF) ;
- le conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- les éventuels financements possibles de la part de l'Afpa.

Concernant la formation professionnelle du salarié, nous le voyons bien, ces chiffres sont en baisse depuis des lustres. Pour se former il faut y trouver un centre d'intérêt, être motivé, voire très motivé. Est-ce qu'actuellement nos managers mais plus généralement l'Afpa est motivante pour ses salariés ???

5. Point CSSCTE et RP

Par suite d'une agrégation du national, la trame des réunions des RP (Représentants de Proximité) est modifiée.

Le suivi des effectifs, les sujets économiques et les accidents du travail dépendent des CSE-E. Les direct-rices (eurs) de centre ne sont plus obligés d'aborder ces points.

Pour la CGT :

Le paysage de la représentation du personnel dans l'entreprise a largement été modifié par les ordonnances dites "Macron" de 2017. Depuis cette réforme, les anciennes instances de représentation du personnel à l'Afpa ont été fusionnées et remplacées par une instance unique : le comité social et économique d'établissement (CSE-E). En plus de ce comité, il a été mis en place à l'Afpa de représentant de proximité. Celui-ci n'est pas défini par le code du travail. Le Ministère du travail définit le représentant de proximité comme un représentant du personnel intervenant dans un champ de

compétence plus restreint que celui du CSE d'établissement. Le représentant de proximité n'est pas une instance de représentation du personnel. A l'Afpa il a été mis en place de façon facultative par voie d'accord collectif. Cette absence de définition légale permet de créer un représentant de proximité adapté aux besoins de l'entreprise ce qui limite inévitablement son pouvoir d'action.

Le rôle du représentant de proximité dépendra des attributions et des missions prévues par l'accord d'entreprise. Dans la pratique, les représentants de proximité à l'Afpa ont souvent un rôle important dans le traitement des réclamations individuelles. Le représentant de proximité avait également un rôle en matière de santé, sécurité et conditions de travail au sein de son lieu de travail. Depuis la modification de la trame des questionnements RP ce n'est plus possible.

Pour la CGT-AFPA, il va s'en dire que limiter les questions des RP c'est également limiter le rôle d'une Direction de centre en terme de relations sociales. C'est aussi un comportement de dissimulation pour taire encore plus les DC quant à leur possible manque de compétence en la matière. Nous le savons toutes et tous, combien de DC contactent la DRH pour avoir réponse à un questionnement RP !

6. Point sur les ASC

Vote du devis des nouveaux rideaux pour les mobil home : 11 voix favorables / 11

Vote de la cession du mobil home de Audenge : Sur 11 voix 6 avis favorables
5 abstentions

Pour la CGT :

Quand on veut tuer son chien on dit qu'il a la rage !

Et bien pour ce mobil home il en est de même. La direction du camping aimerai bien nous voir partir de son camping municipal. Comment y parvenir ? Comme dans beaucoup de camping leurs directions essayent très souvent d'uniformiser et de catégoriser les mobil-home et demande au locataire de procéder au remplacement de son mobil Home... Alors oui, celui d'Audenge est un cas de vétusté constatée, mais il reste habitable. A la précédente mandature, un tour des mobil-home était effectué pour recenser et faire réaliser des travaux quand cela s'avérait nécessaire. A cette mandature le sujet n'a même pas été traité quant à savoir s'il fallait se déplacer pour l'évaluation annuelle des mobil-home. Alors si, nous rectifions nos propos, cela a bien été traité, mais la nouvelle présidence des ASC n'a pas trouvé nécessaire le bien fondé de se déplacer car cela faisait trop de km et trop de temps à passer. Nous constatons fortement qu'il y a un manquement quant à la connaissance des tâches qui incombent à la présidence des ASC. Il est alors très facile de faire voter la cession de ce mobil-home au CSE-E quand le syndicat CFE-CGC a la majorité absolue et qu'en a généralement que faire des mobil-home appartenant au ASC. Pour la CGT-AFPA, il est juste regrettable que les ASC se sépare de ce mobil-home car cela faisait une destination et un tarif alléchant pour les salariés de la région ayant les revenus les plus faibles.

7. Bilan hébergement 2023 et politique 2024

Bilan hébergement 2023 :

- Pour l'année 2023, sur les 5 centres : St Herblain, St Nazaire, Le Mans, La Roche sur Yon, Doué la Fontaine

Nombre de stagiaires hébergés : 567

Totale des nuitées : 70 464

Politique 2024 :

- Tarif préférentiel dérogatoire pour favoriser l'accueil des apprentis : 8 € par nuitée
- Nouvelle application tarifaire : 240€ à 360€ par mois, selon :
 - La vétusté des locaux
 - Le partage des douches et sanitaires
 - La concurrence locale ...
- Une décote est mise en place pour les séjours longs de + de 1 mois.

Il appartiendra aux directrices et directeurs des centres de faire une demande argumentée pour rétrograder le prix de l'hébergement de 360€ à 240€.

Déclaration des élus du CSE des Pays de la Loire lors du CSE-E du 16/04/2024

Pour la CGT :

Pour notre délégation, cette directive et argumentation sur l'augmentation du coût de la location d'une chambre pour les stagiaires est une décision de la Direction Générale. L'argument invoqué concerne « le rétablissement de la problématique financière de l'AFPA ».

- C'est très mal connaître l'état de nos hébergements !

En utilisant le même mode opératoire que pour la sous-traitance (externalisation) du service restauration, Monsieur Conor Marcus nous prépare, avec ses gros sabots, à l'idée première que nous ne sommes pas des professionnelles de l'hébergement.

- Les salariés en poste apprécieront.

En augmentant le coût des chambres, l'on peut s'attendre à une demande moins forte et sûrement une augmentation des impayés. Les embêtements seront inversement proportionnels pour le salarié responsable de l'hébergement, seul au front et face à la honte que procure l'état de nos hébergements et avec l'injonction de faire payer.

Il s'agira ensuite de parler « pognons » pour entendre dire que la situation n'est plus tenable. S'ensuivront une série de chiffres, inaccessible aujourd'hui (comme par hasard !) qui justifierons la sortie vers la sous-traitance.

- Quel gâchis pour ce service !

Le service hébergement, alors qu'il est un avantage certain pour un centre de formation, a été totalement abandonné par les directions successives de ces 20 dernières années. Ne sachant pas comprendre les besoins et ne voulant pas voir, l'Afpa l'a rendu insalubre, insécure, voire inopérant. Par ignorance volontaire et par manque de curiosité l'Afpa n'a jamais voulu voir dans ce service hébergement un véritable outil de l'insertion par le logement, au même titre que la formation est un acteur de l'insertion par la qualification.

L'absence de projet conjugué avec un faible taux encadrement RH et un minimum d'entretien, produit ce terrible gâchis orchestré par des enfants gâtés.

L'Afpa va se priver de ce qui est encore aujourd'hui un atout majeur. AFPA, qu'es-tu devenue ????

8. Information sur les projets immobiliers de le Mans et Angers

Le Mans

Le village bénéficie de 4 pôles :

- Pôle solidarité
- Pôle insertion emploi/formation
- Pôle mobilité
- Pôle Co Learning /digital

L'étude qui a duré 12 mois prévoit la réhabilitation du bâtiment de l'accueil avec un agrandissement à chaque extrémité du bâti. Au total, le bâtiment fera 269 m2.

Dans cette étude, il est prévu de réhabiliter environ 100 m2 pour des salles modulables.

Il faudra 18 mois de travaux pour l'ensemble du projet.

Pour l'heure, mise en place d'un comité de pilotage entre les partenaires du village et l'AFPA dont l'objet est la mutualisation et la rationalisation des locaux.

Angers : Premier niveau d'information :

Le pôle informatique, les locaux communs, et l'EEP vont déménager dans la partie de l'AFPA rue Guillaume Lekeu à la suite de la vente de la parcelle côté Géant Casino.

Pour les accueillir, un bâtiment (sur 2 niveaux avec ascenseur) va être réhabilité. La réception des travaux est prévue pour mai 2025

Actuellement 1500 m2 sont déjà loués à des entrepreneurs des secteurs bois, artisanat, industrie et cuisine. Cette pépinière est coordonnée par Pépina.

Lien : [Belle inauguration pour Pépina, l'espace de coworking installé sur le site d'Angers \(sharepoint.com\)](#)

La Roche sur Yon

Le projet est en réflexion.

Pour la CGT :

Petit à petit la part belle est faite aux villages qui sont devenus la solution pour occuper l'espace AFPA dans tout autre chose que son ADN premier, son cœur de métier... etc. Petit à petit, l'AFPA glisse vers la gestion locative en favorisant également de multiples sous-location de son parc immobilier en regardant les autres entrepreneurs ce qu'elle aurait dû faire d'elle-même. Sans avoir la majorité des forces vives des salariés, avec nous (élus et représentants syndicaux), comment résister à cette marche forcée, teintée de libéralisme ?

9. Enjeux QUALIOPi sur la sous-traitance de formation

La certification Qualiopi n'est pas obligatoire pour toutes les formations. Cependant,

- Les prestataires doivent être certifiés Qualiopi
- C'est une obligation pour les fournisseurs inscrits dans FINA
- Les auto-entrepreneurs ont une dérogation si leur chiffre d'affaire ne dépasse pas une certaine somme.

10. Etat des lieux de la prestation d'entretien des espaces verts

Le marché est ouvert, et pour l'instant, aucun contrat n'est signé.

Pour le 49 et le 72 : en cours de négociation

Pour le 44 et le 85 : la commande individuelle se poursuit.

Pour la CGT :

Les AO du secteur des espace-verts que l'Afpa a choisi d'organiser resteront encore infructueux. Depuis et faute de mieux, il appartient au MSMG de chaque centre de faire appel à des prestataires externes lorsque l'herbe est trop haute. Ce casse-tête cyclique s'ajoute à toutes les autres charges de travail du MSMG qui n'avait aucunement besoin de cela. Cette situation est insatisfaisante pour tout le monde et nous fait regretter ce temps où tout fonctionnait sans AO et sans pesticides. Les Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) étaient nos meilleurs prestataires.

Validation de la fiche de poste de l'assistante administrative

Sur 11 votants : 6 avis favorables
 5 abstentions

11. Questions diverses

1. Il manque la booklet janvier / février 2024

Le document est donné en début de matinée

2. Date des prochaines JPO (18 avril, 06 juin, 13 juin ou 12 septembre) ?

13 juin 2024

3. Y a-t-il eu des modifications sur la trame RP validée lors du dernier mandat ?

Réponse au point 5

4. Dates des CSE en Visio pour 2023

Mai, août et décembre : Visio

5. Modalités de prise en charge des repas lors des préparatoires de CSSCT ?

Usage : prépa du CSE, déjeuner à l'extérieur ou au centre.

Sur les commissions, les salariés sont en mission, donc le repas est au self de l'AFPA

6. Des travaux dans les hébergements du centre de St-Nazaire ont été annoncés voire débutés sans consultation de la CSSCTE et du CSEE.

Pendant des années à la demande de travaux dans ces locaux, la direction répondait que pour des raisons d'amiante ceux-ci demandaient des mesures particulières de prévention. Comment sont envisagés aujourd'hui les transformations envisagées ?

Les RP ont été informés la semaine dernière.

Le diagnostic amiante a été fait. Il n'y a pas d'amiante.

Pour la CGT :

Or, il y a de l'amiante Monsieur le Responsable !

L'inspection du travail a été invitée par deux membres du CSE à constater la situation et vérifier si toutes les précautions avaient été bien prises. Suite lors du prochain CSE enfin informé.

M. Plaquevent nous informe de son départ en retraite en mars 2024

Prochain CSE Pays de La Loire :

Jeudi 23 mai 2024

À Saint-Herblain