



Compte rendu CGT-AFPA

CSE-E du 17 décembre 2024

Membres de la délégation CGT :

Thierry MERDY
Laure GIRARD
Isabelle BOULLON
Martial MIRAILLES

Elu titulaire
Elue titulaire
Elue suppléante
Représentant syndical

Membres de la direction :

Evelyne BONET
Julie GIBOUIN
Conor MARCUS

Directrice Régionale
DRH et DRA
DR finance, gestion, service



1. Informations de la présidente

- La DR a rencontré Mr Moutarde, Directeur de l'emploi et de la formation professionnelle du Conseil régional des Pays de La Loire et Mme Ludivine Hamelin. Voici ce qui ressort de cette réunion :
 - Le Conseil Régional PDL annonce consacrer moins d'argent à l'avenir pour la formation sur le territoire compte tenu du taux de chômage (5.8%). Ceci se traduira par : 1 PRIC (Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences) en baisse de dotation
 - 50 millions en 2024
 - 40 millions en 2025
 - 30 millions en 2026
 - M. Moutarde demande d'aller vers les publics les + éloignés de l'emploi et attend des propositions de l'AFPA. Pour capter ces publics, la directrice régionale pense aux formations pré-qualifiantes et qualifiantes.
 - Le CR PDL dit qu'il va augmenter les commandes de formations « socles ». De 20 %, elles passeront à 40 % en 2025 soit 1 million d'€ de commande socle à ce jour.
 - Aussi, Il est étonné favorablement par le nombre d'apprentis formés à l'AFPA en 2024 : 450 à 500 à ce jour en Pays de La Loire.
- L'AFPA va mettre en place une TASK FORCE avec des alternants dans chaque centre pour démarcher les entreprises et le public, avec les chargés de clientèle et une feuille de route pour chaque centre.

Pour la CGT :

La délégation CGT-AFPA estime que la création d'une Task-Force composée majoritairement d'alternants nous semble inadaptée pour atteindre les objectifs fixés. Confier des enjeux régionaux d'une telle ampleur à un statut aussi précaire revient à leur imposer une responsabilité démesurée, sans leur offrir les outils ni l'expérience nécessaires. Il est également souligné que certaines approches, adaptées au secteur privé, sont inappropriées pour le secteur public, et vice et versa, encore moins pour le champ de l'accompagnement social.

Les personnes éloignées de l'emploi, souvent désillusionnées par un système économique qui les marginalise, ne reviendront vers la formation professionnelle que si elles y trouvent un véritable sens personnel et un accompagnement globalisé capable de lever les freins périphériques à leur insertion.

Pour la délégation CGT-AFPA, il serait plus judicieux de constituer une équipe spécialisée dans l'accompagnement social pour assurer le démarchage des nouveaux bénéficiaires éloignés de l'emploi. Une équipe qualifiée, dotée d'un discours précis et reconnu par les pairs, sera en mesure de convaincre les institutions publiques tout en rassurant les bénéficiaires potentiels. Cette approche garantirait un accompagnement global et cohérent, maximisant ainsi les chances de succès des actions engagées.

- Les commerciaux doivent + sortir et faire – d'administratif.
- Chaque centre a programmé des formations selon les besoins du territoire.
- L'AFPA doit être ingénieuse : Il serait bon pour le futur stagiaire de faire une remise à niveau avant d'intégrer des formations qualifiantes.

Proposer des actions de préqualification avec plus de temps.

- La DR a rencontré les responsables de transition professionnelle. Ces derniers ont fait des éloges sur le travail des chargés de recrutement, mais aussi constatés que :
 - Métis a des défaillances, surtout en matière de mis à jour et du manque de contenus pour certaines filières.
 - L'AFPA n'est pas fiable sur ses programmations.

Ils souhaitent l'accompagnement des stagiaires et également le placement vers l'emploi.

- Recalibrage à la baisse des MNSP en 2025. Vendredi 20 décembre 2024, une réunion est prévue à l'AFPA nationale.
- Le 20 novembre 2024, le séminaire NOVA s'est déroulé avec la DG, les DC, les responsables qualités ...
Voici les 4 grands axes
 - Accueillir inconditionnellement des stagiaires
 - Augmenter le volume d'affaire sur le marché privé
 - Continuer la transformation des villages des solutions
 - Optimiser l'exploitation pour augmenter les entrées d'argent

- 2025-2028 : la fresque NOVA. C'est un travail d'équipe de site, sur la transformation de l'AFPA depuis 2021 avec une projection pour la suite. Tous les salariés sont invités à y participer.

- Suite aux départs des CDI (retraites par exemple), il y aura des embauches de « producteurs » rentables, polyvalents de préférence, avec un plan de développement des compétences.
- Ambition territoire 2025 à 2028 : dans chaque centre, zoom par GRN pour connaître ceux qui sont rentables, ou non rentables.
 - Mi-mars, le résultat devra être remonté à la direction régionale de l'AFPA
 - Mi-avril, le résultat devra être remonté à la direction nationale de l'AFPA

Découleront des ouvertures de GRN, des maintiens de GRN ou des fermetures de GRN.

Il faut que les formations avec une RH en CDI redeviennent rentables, avec des ressources complémentaires si besoin, et développer d'autres activités.



Pour la CGT :

Pour la délégation CGT, les annonces faites par la directrice régionale sont perçues comme très violentes et inquiètent quant à l'avenir de notre outil de travail.

Le vocabulaire utilisé, comme « embauche de producteurs rentables, polyvalents », laisse entendre qu'une partie significative des salariés serait inutile ou que leur recrutement aurait été basé sur une évaluation insuffisante de leurs compétences. De telles expressions traduisent un mépris pour le travail accompli et un manque de reconnaissance des efforts déployés par les équipes au quotidien.

Nous espérons que le « Evelyne Bonet Tour » ne se limitera pas à un simple exercice de communication et qu'il permettra à la directrice régionale d'obtenir une vision réaliste et authentique des conditions de travail des personnels dans les centres. Ces visites et prises de contact doivent se traduire par des mesures concrètes pour répondre aux préoccupations des salariés.

Quant à la notion de polyvalence, si elle peut être perçue par la direction comme un atout pour répondre à des besoins multiples, elle est souvent synonyme de surcharge de travail et de dévalorisation pour les salariés. Être polyvalent, c'est souvent « savoir tout faire sans vraiment pouvoir se spécialiser », ou encore devenir un simple « bouche-trou ». Ce manque de considération est inacceptable.

Pour la délégation CGT-AFPA, bien que la polyvalence puisse permettre une certaine adaptabilité, son inconvénient majeur est qu'elle s'accompagne trop souvent d'une absence de spécialisation, d'une charge de travail accrue et, surtout, qu'elle n'est ni reconnue ni valorisée financièrement. Trouver un équilibre entre expertise et polyvalence est crucial, mais cet équilibre est généralement absent dans les décisions de gestion.

2. Validation des PV des CSEE Pays de La Loire de juin/juillet et septembre 2024

Report en janvier 2025



Pour la CGT :

La délégation CGT-AFPA espère que l'arrivée d'un secrétaire administratif au CSE-E permettra de rattraper le retard accumulé dans la rédaction des nombreux procès-verbaux.

3. Suivi économique

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

Date de CSE	CSE Mars 24	CSE Avril 24	CSE Mai 24	CSE Juin 24	CSE Juillet 24	CSE Août 24	CSE de Nov. 24	CSE de déc. 24
Dates des chiffres finalisés	Oct. 23	Fév. 24	Mars 24	Avril 24	Mai 24	Juin 24	Sep 24	Oct. 24
EPIC (MNSP, VAE, réfugiés, migrants...)	- 5 %	- 2 %	- 24 %	- 15 %	- 10 %	- 4 %	- 8 %	- 2 %
Accès à l'emploi (Conseil régional, Pôle emploi, LADOM, ...)	- 13%	- 17 %	- 24 %	- 20 %	- 23 %	- 23 %	- 26 %	- 25 %
Entreprises (CPF transition pro, CPF, POE, alternance, ...)	- 9 %	- 22 %	- 11 %	- 4 %	- 6 %	- 6 %	- 2 %	+ 1 %

- Nombres de stagiaires par centre en Pays de la Loire fin octobre 2024

	Jun 2023	Juliet 2023	Sept 2023	Nov. 2023	Janv. 2024	Févier 2024	Avril 2024	Mai 2024	Juillet 2024	Août 2024	Oct. 2024	Déc. 2024
St Nazaire	179	158	169	177	222	223	248	253	254	193	174	188
St Herblain	204	197	196	228	225	242	198	187	206	193	210	171
Angers	149	118	117	132	129	109	109	91	82	94	106	122
Doué la F.	114	85	107	119	119	139	124	111	72	53	79	91
Cholet	69	69	100	104	103	78	66	66	57	52	87	103
Le Mans	235	217	264	261	243	244	225	211	169	172	199	212
La Roche/Y	103	63	110	94	116	116	62	81	58	55	88	82
Fontenay Le Comte	272	264	239	283	346	305	299	292	255	242	293	252
Total	1325	1171	1321	1398	1503	1446	1331	1292	1153	1099	1236	1221

Pour la CGT :

Comme prévu, les chiffres ne sont pas à la hauteur des attentes. Ce résultat s'explique principalement par la politique restrictive du Conseil Régional et les nombreux obstacles financiers qui rendent difficile l'accès à une formation adaptée. Une révision des priorités budgétaires et une simplification des démarches administratives s'imposent urgemment pour inverser cette tendance.

4. Point RH

- Point d'avancement sur le bilan social Pays de la Loire.

La présidente de cette commission va fixer une date

- Renouvellement ou fin de contrat des CDD arrivant à terme fin décembre 2024

Sur 27 CDD fin décembre, 17 sont renouvelés.

Les 10 personnes non renouvelées ont dû être informées par leur N+1 à partir du mardi 10 décembre

- Accord GEPP :

- binômat en cas de départ en retraite

Il n'y a pas de mise en œuvre de binômat en Pays de La Loire.

- être tuteur en entreprise et maître d'apprentissage :

42 salariés sont identifiés dans notre département en 2024.

C'est le tuteur qui est déclaré sur le CERFA qui bénéficie de l'abondement du CPF complémentaire, s'il a suivi la formation AD HOC.

- Point NAO 2024

29 personnes ont bénéficié d'une prime allant de 200€ à 600€

- Point Promotions 2024

14 salariés ont bénéficié d'une promotion avec un changement de classe cette année.

Pour la CGT :

Encore une fois, la non-reconduction des CDD déstabilise les équipes et compromet leur efficacité. Nous serons vigilants quant au rôle de tuteur : l'abondement au CPF doit revenir au tuteur opérationnel, non au tuteur administratif. La délégation CGT-AFPA dénonce que promotion et changement de classe empêchent l'attribution d'une prime. Ces deux notions doivent être dissociées.

5. Point immobilier

Poursuivre la restructuration

- Dans le cadre de son dernier SPSI, l'AFPA a mis en place une politique de session/restitution ambitieuse pour accompagner sa restructuration et optimiser son parc immobilier.
- Réduction de la surface bâtie d'ici la fin du SPIE 1, pour un objectif final de 18%, soit 310 000m² et de 2.4 millions de m² de foncier
- Dans le cadre de SPSI 2, de nouveaux leviers seront à mobiliser dans les années à venir afin de poursuivre la restructuration et l'optimisation du parc immobilier
 - Flexibilité des espaces et mobilité des plateaux de formation
 - Regroupement des sites en proximité géographique
 - Prise de bail de surfaces de formation
 - Evolution du modèle de restauration et d'hébergement
 - Réaménagement et/ou densification des espaces

Il est demandé à chaque centre d'étudier le dimensionnement actuel des surfaces qu'il occupe et de se

positionner sur les leviers d'optimisation afin de poursuivre le travail de restructuration. Un outil informatique sera mis à disposition auprès des directions pour optimiser et s'adapter au niveau des centres.

Pour la CGT :

D'un point de vue économique, nous comprenons la volonté de l'État d'optimiser l'utilisation des mètres carrés. Cependant, cette démarche ne doit en aucun cas se faire au détriment des conditions de travail des salariés, qui doivent rester une priorité.

6. Point sur la procédure d'accès aux données personnelles en lien avec la RGPD

Il existe un document qui s'appelle « info sur le traitement de nos données personnelles et sur nos droits dans le cadre de votre embauche à l'AFPA ».

La DRH et la DR ne connaissaient pas ce document.

Pour la CGT :

Tout salarié doit pouvoir avoir accès à ses informations personnelles. Il est à comprendre qu'un système de notation « colorisé », existe. La délégation CGT-AFPA dénonce ce mode d'évaluation car le salarié n'est en aucun informé et ne peut être entendu.

7. Finalisation du calendrier CSEE 2025

Les dates sont fixées et validées.

Des CSE externalisés seront :

Au Mans en mars 2025

St Nazaire en juin 2025

Fontenay le Comte ou la Roche sur Yon en octobre 2025

8. Point CSSCTE

Mme PAUL-DAUPHIN, médecin du travail, était présente à la dernière réunion. Elle fait sa demande de participation à l'une des inspections de l'année 2025 (pour information le médecin du travail est invité de droit).

Retours sur les 7 points abordés :

1. Mise à disposition des plans de prévention : un Sharepoint va être mis en place. Travail avec les RP
2. Thématique des inspections 2025 (mars, juin, septembre et décembre)
 - a. Accessibilité des bâtiments, stationnement, ...
 - b. Stockage de produits chimiques
 - c. Organisation des évacuations et des secours
 - d. A déterminer
3. Point sur la formation de l'amiante pour le personnel :
Une information webinaire a été réalisée pour l'ensemble du personnel désireux d'en savoir davantage

sur l'état de nos bâtis et sur les précautions à prendre en cas de travaux. La formation approfondie et certifiante précédemment annoncée pour les MSMG n'a pas été validée par la direction.

4. Point sur travaux et déménagements à venir.

Travaux à St Nazaire stoppés
Angers, fin de travaux en 2026

les repérages avant les travaux pour détecter la présence ou non d'amiante et de plomb.

5. Qualisocial (ancien PSYA) a fait un rapport sur le 1^{er} semestre. 2 personnes ont fait appel à eux

6. PAPRIACT 2025. + d'infos en mars 2025

7. Accidents du travail : 5 en Pays de La Loire en 2024

La référente d'agissements sexistes et harcèlement sexuel étant absente, qui contacter ?

Contactez André LAGIBOUT, de Bretagne 06 33 73 76 83 ou la référente nationale : Valérie BARBIER
Webinaire sur ce sujet : 9 janvier 2025 de 16h à 16h45

Pour la CGT :

L'afpa est en retard au CSE-E sur ses obligations légales en matière de présentation des documents DUERP et PAPRIACT. Il est incompréhensible que la direction refuse de présenter les plans de prévention au CSE-E, alors qu'ils concernent des travaux en cours et à venir. Une telle attitude compromet la concertation nécessaire pour garantir la sécurité et le suivi rigoureux des projets.

9. Point ASC

Paniers gourmands :
185 paniers commandés

Chèque cadhoc :
228 salariés en ont bénéficié.

Prochain CSE Pays de La Loire :

Mardi 21 janvier 2025

A St Herblain