

PRESENTS POUR LA DIRECTION : **Julie CHAMPEAUX**  
**Faly RANDRIANARISOA**

**DR par Intérim**  
**Contrôleur de gestion (point éco)**

**Point 1 : Information sur les rapports médecin du travail 2015**

Le Dr Pierrette ROUTEAU médecin du travail à l'AFPA des Pays de la Loire présente au CRE les rapports d'activité de la médecine du travail des différents centres de la région. En ce qui la concerne, elle intervient sur Angers, Cholets, Doué la Fontaine, Laval. Les autres centres sont gérés par des services de médecine du travail externes mais transmettent également un rapport annuel.

Les conclusions, cela ne surprendra personne, démontrent pour les salariés des conditions de travail qui continue de se dégrader et qui se répercutent sur leur santé physique et mentale :

Angoisse sur l'avenir, mobilité plus ou moins contrainte acceptée en raison d'une sous-charge de travail, surcharge de travail pour d'autre.

**Bref, la constante dégradation des conditions de travail, à laquelle viennent s'ajouter cette année les craintes inhérentes à la transformation statutaire de l'Association dans des conditions d'informations pour le moins contradictoires accentuent très sensiblement et de façon inquiétante le moral des salariés.**

Sur les centres d'Angers, Cholet, Laval, et Doué, toutes les visites d'embauches et de reprises sont faites. Il y a des difficultés pour voir en visite périodique les salariés qui sont en déplacement constamment.

A noter que dans le cadre des services de médecine externes, si les rendez-vous sont pris et ne sont pas honorés, ils sont quand même facturés.

Les salariés sont vus tous les 2 ans pour les SMR (Service Médical Renforcé), et tous les 4/6 ans pour les autres, si un entretien avec un infirmier du travail a eu lieu entre 2 visites.

Le risque majeur pour les salariés de l'AFPA aujourd'hui est le risque routier. La Direction en convient, mais le CRE ne peut que constater qu'aucune formation pour réduire ce risque n'a été mise en place par la Direction Régionale, ou Nationale.

Les conditions de travail des salariés CDD sont fragilisées par le fait qu'ils ne sont pas ou peu accompagnés dans leur prise de fonctions. Dans un centre, c'est même un CDD de 3 semaines d'anciennetés qui s'est vu confié la mission de "tutorer" le CDD nouvellement embauché.

POUR INFORMATION, La nouvelle loi El Khomri va impacter fortement la médecine du travail:

- La notion d'aptitude disparaît (mais pas celle d'inaptitude)
- Il y'aura une visite médicale d'embauche qu'uniquement pour les salariés soumis à un risque spécifique
- Pour les autres salariés, après l'embauche, il y'aura un entretien de prévention et d'information avec un personnel de santé ( Infirmier(e)).
- La visite périodique est supprimée.

Autrement dit, si votre métier ne comporte pas de "risque spécifique", vous ne verrez peut-être jamais de médecin du travail.

L'enquête **EVREST** va redémarrer au niveau National. Cette enquête avait permis de constater il y'a quelques années que la dégradation de la santé physique et mentale des salariés de l'AFPA PDL était plus importante que celle de la moyenne des salariés du secteur privé.



Pour **FO** : Nous constatons que dans les centres disposant d'une médecine du travail AFPA, le suivi médical est réalisé. Les salariés disposent dans ce cas d'une écoute attentive, même en dehors d'une visite conventionnelle, au gré de rencontres fortuites entre le médecin et les salariés. Dans bien des cas cela contribue à "soulever le couvercle de la marmite" et à faire retomber la pression.

Qu'en sera-t-il demain avec cette nouvelle loi El Khomri qui supprime pratiquement la médecine du travail ? D'autant plus que les constats de forte dégradation de la santé morale des salariés en PDL, expliqués aux élus par la médecine du travail rapporteur, permet de mesurer l'importance de deux mesures en voie de disparition dont les salariés bénéficiaient jusqu'alors :

-les services d'une médecine du travail interne, permettant un travail « au quotidien » et au plus proche des salariés.

-la disparition complète d'un suivi régulier de la santé des salariés sous prétexte d'une « bénéfique volonté réformiste » de certains syndicats patronaux et de salariés corédacteurs d'une loi présentée comme salubre. Chacun d'entre vous mesurera ce bénéfice extraordinaire, pour ne pas dire cyniquement « avancée sociale » !  
**Pour FO , CE N'EST NI PLUS NI MOINS UN REcul MAJEUR DES ACQUIS SOCIAUX résultant des décisions du CNR\* de 1946 ! Ce n'est pas de la réforme mais bien de la CASSE SOCIALE !!!**

\*Conseil National de la Résistance

A la suite de la présentation du Médecin du travail, le Président de la commission des conditions de travail du CRE a fait la déclaration suivante à propos des tenues de travail fournies par la direction:

### "Déclaration de la Commission des Conditions de travail du CRE AFPA des Pays de la Loire

Malgré les alertes répétées au sujet des vêtements de travail devant équiper les salariés de l'AFPA des Pays de la Loire sur les secteurs Bâtiment et Industrie, nous ne pouvons que constater le peu d'intérêt que vous avez accordé à ces remarques. Si l'intention paraissait louable tant dans le sens de la sécurité que de l'image de l'AFPA, la suite a prouvé qu'on en est resté au stade de l'intention.

Dans un premier temps, Le chef d'établissement doit selon l'article R 4323-97 du code du travail déterminer après consultation du CHSCT les conditions dans lesquelles les équipements de protection doivent être mis à disposition et utilisés. Ce qui n'a pas été fait.

Il en résulte que suite à une décision unilatérale de la direction, les salariés se trouvent équipés de vêtements de protection qui ne répondent pas aux normes en vigueur.

A savoir : le non-respect de la directive Européenne 89/686/CEE, le décret 93-41 du 11 janvier 1993 (consolidé au 13 mars 2015) relatif aux conditions d'utilisation des EPI tant en terme d'exigence concernant l'étiquetage et le marquage que les conditions d'utilisation, que de mise en œuvre et d'entretien.

Dans un second temps, certaines informations détaillées doivent être fournies aux utilisateurs à savoir :

- La fiche technique du vêtement
- Le fabricant, et l'adresse de celui-ci
- Le cadre d'application
- Les exigences spéciales si elles existent
- L'explication des performances
- Les restrictions d'usage

Ce qui n'a pas été fait non-plus.

De plus, certains domaines d'intervention, et non moindres, imposent dans ce cas le port de vêtements répondants aux normes en vigueur :

- Norme EN ISO 16611 concernant les vêtements de protection utilisés pendant le soudage
- Norme EN ISO 16612 concernant les vêtements de protection utilisés par les travailleurs exposés à la chaleur de la flamme.
- Norme EN 14116 concernant les tissus utilisés
- Norme IEC 61482-2 concernant les dangers thermiques d'un arc électrique



des

Outre le fait que, comme le dit la norme : « pour une protection complète adéquate contre les risques rencontrés, il convient que les EPI couverts par d'autres normes soient portés en complément », il n'en demeure pas moins que les vêtements de travail dont nous parlons doivent répondre aux normes citées ci-dessus, doivent être étiquetés du marquage conforme à l'ISO 13688 et doivent systématiquement inclure le pictogramme normalisé relatif à la protection concernée. Ce qui n'est pas le cas sur les vêtements imposés aux salariés par la direction Régionale.

Pour ne citer que ce domaine-là, les acteurs concernés touchent entre autre : les soudeurs, les chaudronniers, les AFEM, les tuyauteurs, les métalliers mais aussi les carrossiers, les ITS, les ICCSER, les frigoristes, les réparateurs auto, les réparateurs cycle et motorcycle, les AEB pour ne citer que ceux-là...

D'autre part, et comme cela était demandé à l'origine par l'ensemble des salariés concernés il vous a été demandé par l'intermédiaire des élus du CRE d'orienter les investissements vers une blouse en coton qui semblait convenir à l'activité de formateur et qui était nettement moins onéreuse du point de vue investissement. Vous nous avez répondu à cette époque que cela n'était pas envisageable alors qu'aujourd'hui, vous nous dites que l'activité principale de chacune des personnes concernées est justement « formateur ».

La commission des conditions de travail considère que votre choix contribue à mettre en danger la sécurité des salariés.

Devant votre obstination à vouloir persister dans cette voie, la commission des conditions de travail dans le souci de la sécurité de chacun des utilisateurs se réserve le droit d'ester en justice par la voix des élus du CRE si la sécurité des salariés venait à dépendre des vêtements de travail dont la direction les a équipés."

**Pour EQ : La direction a informé le CRE de sa décision de fournir aux formateurs BTP et Industrie une tenue de travail adaptée. Elle a elle-même fait le choix de la tenue sans aucune concertation avec les salariés concernés en brandissant son pouvoir de décision unilatérale... ce en réponse aux sollicitations de concertation portées par les élus de cette instance. Le Président de la commission des conditions de travail a demandé à plusieurs reprises à la direction les fiches techniques de ces vêtements, notamment concernant leur composition, afin de vérifier leurs compatibilités avec nos exigences de sécurité. Ces fiches techniques n'ont jamais été fournies !**

**Les salariés ont perçu un pantalon et une veste alors que pour beaucoup une blouse était suffisante. Cerise sur le gâteau, nous avons pu vérifier que ces vêtements, composés en partie de fibre synthétiques, brulaient très facilement : inflammation du tissu en moins de 15 secondes à la flamme du briquet et propagation avec la fonte du polyester présent à 40% dans les vêtements.**

**On imagine aisément ce qui se produirait avec la flamme d'un chalumeau et les conséquences que cela pourrait avoir...**

**Pourquoi ne pas s'être assuré au travers des compétences des CHSCT de la conformité de ces tenues?**

**N'aurait-on pas perdu une occasion de recréer un peu de dialogue entre direction et salariés ?  
Sur ce sujet nous ne pouvons que constater l'autisme de la direction !**

## **Point 2 : Suivi de l'emploi**

### **Bilan des formations pédagogiques des formateurs (CDD et CDI)**

Sur les effectifs, nous avons 31 départs depuis le début de l'année :

- 18 formateurs (+5 par rapport à juin)
- 9 personnels d'appui (idem par rapport à juin)
- 2 du service commercial (+1 par rapport à juin)
- 1 psychologue (+1 par rapport à juin)
- 1 responsable projet (+1 par rapport à juin)

Sur ces 31 départs, nous avons :

- 13 départs en retraite (+4 par rapport à juin)
- 5 licenciements pour inaptitude (idem par rapport à juin)
- 2 licenciements (idem par rapport à juin)
- 3 démissions (+1 par rapport à juin)
  
- 5 ruptures conventionnelles (+2 par rapport à juin)
- 3 mutations (+1 par rapport à juin)

Nous avons eu 10 embauches depuis le début de l'année (+1 par rapport à juin):

- 2 formateurs (St Nazaire)
- 1 ATP sur Fontenay le Comte (poste ERE)
- 2 personnels d'appui sur Fontenay le Comte
- 2 Chargés de Clientèle sur la DR
- 1 Assistante commerciale sur St Herblain
- 1 Directrice sur Angers-Cholet
- 1 Responsable de projet (Mutation du Siège)

Effectifs ETP (Equivalent Temps Plein) sur mars:

- 368 ETP en CDI dont 186 formateurs et ATP. (-2 par rapport à juin)
- 68.65 ETP en CDD dont 63.82 formateurs (+10 par rapport à juin)
- Le cumul moyen annuel est de 428 ETP pour un objectif sur l'année de 419 ETP (+2 par rapport à juin)



**Pour EQ : 1/3 des départs le sont de façon "contrainte" (rupture conventionnelle, licenciement, démissions).**

**Les effectifs formateurs CDI fondent à vue d'œil et sont remplacés par des CDD.**

**En règle générale le CDD arrive en même temps que les stagiaires, n'a pas le temps de se former aux matériels du plateau technique, ne suit que très rarement une formation pédagogique, signe un contrat sur 35 heures mais en réalise plutôt 40, et en plus il est embauché au minimum de la grille formateur.**

**Il serait grand temps que les conditions d'embauche des CDD se fassent dans des conditions décentes et réglementaires : Contrat à 37 heures (conformément à l'accord RTT 99 et les préconisations DI qui en découlent), formation pédagogique réalisée rapidement, passage au niveau expert tout aussi rapide et reconnaissance des acquis pédagogiques des formateurs par une embauche directe au niveau expert. Cela semble nous semble évident, mais pour la direction l'évidence est toute autre !**

Le bilan des formations pédagogiques des formateurs apparait très succinct, et manifestement très peu de formateur la suivent, qu'il soit en CDI et encore plus en CDD. La Directrice Régionale va faire un travail de rappel auprès des MF. Les 3 temps du DFA ne sont pas réalisés (cursus d'environ 7 semaines de formation pédagogique)

Pour **FO** : La formation pédagogique nous semble être le minimum que l'AFPA doit donner à tout formateur pour garantir le minimum de qualité requis par nos donneur d'ordre.

En "zappant" cette étape, l'AFPA se tire une balle de plus dans le pied tout en exposant ces nouveaux salariés à des RPS en les mettant en face à face, sans préparation si ce n'est deux jours d'embauche préalable dans de rares cas avec des publics de plus en plus éloignés des prérequis d'entrée en qualifiant !

Va-t-on pouvoir continuer à marcher ainsi sur la tête?

**Point 3 : Suivi économique à fin juin et estimé à fin juillet 2016**  
**Point sur les appels d'offres du Conseil Régional**

Ci-dessous un tableau reprenant le réalisé 2015, le budget 2016 présenté par la direction au CRE de février, et l'hypothèse **FO** de budget 2016 au vu des chiffres d'avril et de mai fourni par la direction.

	Résultats définitifs 2015	Budget Direction 2016	Hypothèse FO 2016 au vu du réel fin avr.	Hypothèse FO 2016 au vu du réel fin mai.
CA Conseil Régional / Général, ...	14,38 M€	16,40 M€	13,37 M€	13,73 M€
CA Pôle emploi, AGEFIPH,...	0,69 M€	2,40 M€	1,00 M€	1,18 M€
CA Etat (politique du titre, certif., ...)	7,78 M€	8,10 M€	7,86 M€	7,71 M€
CA marché privé	12,00 M€	11,75 M€	12,53 M€	13,03 M€
CA autres	1,41 M€	1,26 M€	1,24 M€	1,25 M€
<b>Total Chiffres d'Affaires</b>	<b>36,26 M€</b>	<b>39,91 M€</b>	<b>36,01 M€</b>	<b>36,89 M€</b>
Dépenses de personnel	29,65 M€	28,95 M€	28,95 M€	28,95 M€
Dépenses de fonctionnement	12,10 M€	11,17 M€	12,00 M€	12,00 M€
<b>Total charges</b>	<b>42 M€</b>	<b>40,12 M€</b>	<b>40,95 M€</b>	<b>40,95 M€</b>
<b>EBE</b>	<b>-5,49 M€</b>	<b>-0,21 M€</b>	<b>-4,95 M€</b>	<b>-4,06 M€</b>

Il y a une amélioration du chiffre d'affaires (Pôle Emploi, AGEFIPH, ... / Marché privé) dû principalement à l'arrivée du plan 500 000. Le financement de ces actions n'est pas estampillé "plan 500 000", mais vient abonder des financements de type POEC ou autres. Cela permet de réduire notre EBE négatif.

Nous avons eu de la part du Conseil Régional des commandes supplémentaires en tant que mandataire. Il y aurait 13 sessions concernant directement l'AFPA, sur la période 2016-2017 pour un budget estimé de 1.3 M€. Environ 30% de ce budget impactera notre chiffre d'affaires 2016. Ces commandes supplémentaires concernent les lots bâtiment/industrie pour les centres de St Nazaire, Le Mans, Angers, et St Herblain.

Le Conseil Régional vient de sortir un nouvel appel d'offre sur le TP. Le délai de réponse est pour le 20 septembre. Il concerne 14 lots TP pour un minimum de 20 sessions et un maxi de 30 sessions. Cela impactera principalement le centre de Doué la Fontaine.

Pour **FO** : Le plan 500 000 commence à se faire sentir sur notre Région. Des commandes supplémentaires de la part du Conseil Régional, dues peut-être aussi à des financements "plan 500 000" (pour la Direction, il est difficile à ce jour d'en faire une comptabilité précise...), l'appel d'offre TP tant attendu qui arrive enfin, voici un peu de baume au cœur avant de partir en vacances. Nous verrons à la rentrée si cela impactera durablement et efficacement notre chiffre d'affaires et notre EBE qui semble aujourd'hui très dégradé.

#### Point 4 : Points d'information sur la transformation de l'AFPA

La Directrice Régionale souhaite partager avec les élus et représentants syndicaux du CRE les informations qu'elles possèdent sur le passage en EPIC et société privée de l'AFPA.

**Pour FO :** *La Délégation Force Ouvrière interpelle la Direction Régionale en lui indiquant que lors de nos demandes répétées d'informations financières, d'investissements, ou autres, nous obtenons pour toute réponse de la Direction Régionale une fin de non-recevoir argumentée par le fait que ces informations concernent le niveau National et donc hors périmètre du CRE. Nous lui avons répliqué à ce sujet que notre dimension d'Association Nationale et son affichage en tant que telle à tous les étages de la Hiérarchie BAROÛENNE dont elle faisait partie contrevenait à son refus....*

*En conséquence, puisque le passage en EPIC concerne dans un premier temps le CCE et qu'il doit donner un avis avant que la phase d'information des CRE ne débute, la Délégation Force Ouvrière précise qu'elle acceptera de traiter ce point que lorsque le CCE sera correctement et totalement informé et à partir du moment il se sera légalement exprimé à l'issue de la procédure règlementaire d'information /consultation.*

*Quelque part, nous avons ainsi contribué à ce que la Direction ne fasse un nouvel écart de réglementation pouvant être qualifié de délit d'entrave.....*

Les autres Délégations étant sur la même position, le point n'est pas abordé.

#### Point 5: Consultation sur le bilan social 2015 – présentation du PAP 2016

La Délégation Force Ouvrière fait la déclaration suivante:

##### **"Déclaration de la Délégation Force Ouvrière sur le bilan social 2015 lors du CRE de juillet 2016**

*Sur le principe de demander l'avis des Représentants élus et syndicaux le législateur a sans aucun doute voulu leur donner les moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. Parmi celles-ci, il y a la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés, ainsi que l'application des règles qu'elles soient issues du code du travail et/ou des accords en vigueur.*

*C'est en partant de ce principe que la Délégation Force Ouvrière a analysé les éléments constitutifs du bilan social de l'AFPA PDL 2015 et, **pour la 3<sup>e</sup> année***



***consécutives, elle constate les mêmes manquements aux dispositions légales relatives aux conditions d'hygiène de sécurité et de conditions travail.** Pire encore, elle ne peut que constater l'indifférence avec laquelle la direction prend en compte nos remarques justifiées et argumentées concernant ce sujet depuis 2013. A cela s'ajoute la dégradation vertigineuse des indicateurs de santé du personnel qui eux aussi ont fait l'objet de nombreuses alertes motivées et*

*argumentées depuis ces 2 dernières années. Aussi les membres de la Délégation se sont-ils demandé l'intérêt de réécrire les mêmes choses au vu des mêmes résultats.*

*En conséquence nous avons décidé de réserver notre expertise à l'intention de celles et ceux qui sont les plus exposés aux risques à savoir, les salariés. De fait la Délégation Force Ouvrière ne donnera pas d'avis à cette consultation."*

**Consultation: 2 avis défavorables, 2 abstentions, 2 ne se prononcent pas.**

## Point 6 : Consultation sur le rapport de situation comparée 2015

La Délégation Force Ouvrière fait la déclaration suivante:

***"Déclaration de la Délégation Force Ouvrière sur le rapport égalité professionnelle 2015 lors du CRE de juillet 2016***

***Pour la Délégation Force Ouvrière le seul fait que dans l'accord national et la déclinaison régionale il n'y ait pas d'engagement financier de la part de la Direction afin qu'il y ait un réel rattrapage salarial va à l'encontre de l'Accord National Interprofessionnel sur l'égalité professionnelle, et de ce fait nous contraint à émettre encore cette année un avis défavorable."***

Consultation : 4 avis défavorables, 2 abstentions

## Point 8 : Consultation sur le projet de bilan TH 2015

Le taux minimum légal d'emploi de travailleurs handicapés est de 6%. Sur 2015 le taux d'emploi de travailleurs handicapés à l'AFPA PDL était de 9.9%, et il était de 8.75% en 2014.

***Pour FO : Au regard de cette progression du taux d'emploi de travailleurs handicapés et après avoir constaté, sur ce dossier, la volonté de la direction d'aller au-delà du minimum réglementaire, la Délégation Force Ouvrière donne un avis favorable.***

Consultation: 4 favorables, 2 abstentions

## Point 9 : Information consultation sur le projet de bilan du plan de formation 2015

Le montant financier du plan de formation de l'AFPA PDL est un pourcentage de la masse salariale brut hors cotisations patronales (brut du salarié). Par exemple pour une masse salariale de 20 M€ si l'objectif est de 5%, la somme servant au financement des formations sera de 1 M€ (coût de formation + déplacement + salaire). S'il n'a été dépensé au final que 0.5 M€, dans le bilan du plan de formation il apparaîtra que celui-ci a été réalisé à 50%.

- 2013: Pour un objectif de 6% le réalisé a été de 54%
- 2014: Pour un objectif de 5.38%, le réalisé a été de 67%
- 2015: Pour un objectif de 4% le réalisé a été de 119%
- 2016: L'objectif est de 5.1% nous verrons en 2017 de combien sera le réalisé

Consultation: 6 abstentions

## Point 10 : Plan 500 000: nombre d'actions engagées - nombres d'actions signées – durées et modalités d'articulation avec les stages existants - actions à venir – validations attendues – intitulés des formations

Le plan 500 000 devrait nous apporter environ 18 000 places de formations supplémentaires. Environ 11 000 via Pôle Emploi à travers l'AIF (Action Individuelle de Formation), 4 000 via le plan de formation régional, et 3 000 via les OPCA par des POEC. Le chiffre d'affaires concernant les AIF est d'environ 375 K€ pour l'instant. Le démarrage aura lieu à partir de mai/juin.

***Pour FO : Nous verrons après l'été quel aura été l'apport du plan 500 000 sur nos finances. En tout état de cause nous sommes loin, pour notre région, des objectifs, annoncés encore une fois en grande pompe par le Président BAROU, et de la remise à l'équilibre financier de l'AFPA PDL. Est-ce qu'une AFPA transformé en EPIC sera viable avec des commandes aussi aléatoires?***

### Point 11 : Double équipe : conditions de mise en œuvre – obligations et plus-values attendues.

Pour la direction le passage en double équipe est prévu dans le cadre de l'accord RATT du 24 décembre 1999. Il n'est pas indiqué qu'il doit y avoir une compensation financière dans ce cas. Seul est prévu un échange avec le formateur et un délai de prévenance raisonnable (**nous consulter pour plus de détails**). La plus-value pour la direction est dans le fait qu'il n'y a pas à recréer un nouveau plateau technique pour accueillir une deuxième formation.

**Pour FO : En Pays de la Loire tout est au mini! Formateurs CDD sur 35 heures au lieu de 37 heures pour les CDI, salaire d'embauche au mini de la grille pour les CDD ou CDI, passage en horaire double équipe ou travail le vendredi AM sans aucune contrepartie. Quand il existe des règles plus favorables pour le salarié, elles sont pour la direction soit obsolètes, tombées en désuétude, ou alors elle refuse tout simplement de l'appliquer tout en restant droit dans ses bottes ! Il faut maintenant aller jusqu'au tribunal pour avoir gain de cause. La Délégation Force Ouvrière s'accroche et ne laissera pas tomber !**

**Quant au fait de pouvoir imposer au salarié un passage en double équipe sans aucune contrepartie, nous laisserons le soin à l'organisation syndicale qui a apposé sa signature, un 24 décembre..., sur l'accord RATT de 1999 d'expliquer aux salariés en quoi cela est bénéfique pour eux.**

### Point 12 : Nouvelles modalités de recrutement des stagiaires : impact sur les agents intervenants – plan de formation prévu à cet effet.

Le recrutement des stagiaires niveau 5 se fera dorénavant sans sélection. Les tests serviront seulement d'indicateurs. Toute personne se présentant à une formation sera automatiquement admise. Un parcours d'accompagnement, pendant la formation, lui sera proposé pour compenser les prérequis manquants. Pour les niveaux 4 et 3, les modalités d'entrée ne changent pas. Il n'est pas prévu de plan de formation spécifique sur ce sujet.

Soyez comme les canards:

En surface

**AYEZ L'AIR CALME ET POSÉ**



Sous la surface

**PÉDALEZ COMME UN FOU**

**Pour FO: Les parcours de formations ont déjà été réduit arbitrairement pour rentrer dans les modalités d'achat du Conseil Régional. Dans ces parcours, il a fallu rallonger les périodes en entreprises, ce qui a encore diminué le temps de face à face pédagogique. Maintenant il faudra y insérer un parcours d'accompagnement pour fournir au stagiaire les prérequis indispensables au suivi de sa formation. Ne marcherait-t-on pas un peu trop sur la tête ?**  
**En plus de cela, le public accueilli risque d'être beaucoup plus difficile, et les groupes très hétérogènes en termes de niveau. Tous les indicateurs sociaux sont déjà dans le rouge à l'AFPA! Comment cela se traduira par la suite ??**

### Point 13: Centres dévolus: Pourquoi les centres de Cholet, La Roche sur Yon et Laval n'ont pas été expertisés dans le cadre de l'étude de valeurs des biens ou droits immobiliers.

La direction affirme que ces 3 centres ont été expertisés par la DIRECCTE. C'est sans aucune relation avec le fait qu'ils soient dévolus, ou non, à l'AFPA.

**Pour FO : Nous devrions avoir la réponse bientôt puisque la liste des centres dévolus ou loués devrait être présenté au CCE du 27 juillet. Nous aurons donc un début de réponse à ce moment et surtout un aperçu à ce sujet de la sincérité de la Direction, Régionale et Générale !**



## La situation aujourd'hui:

- Un passage en EPIC et... SAS...SCIC ????, annoncé pour le 1<sup>er</sup> janvier 2017.
- Aucune information précise sur ce sujet à moins de 6 mois de l'échéance.
- La liste des centres dévolus à l'AFPA (l'Arlésienne...) annoncées le 27 juillet ?
- Un plan « 500 000 » qui se fait encore attendre...
- Une année 2016 pour l'AFPA PDL qui sera encore fortement déficitaire.
- Trop d'incertitude qui ne peut que semer l'angoisse parmi les salariés

Bonnes vacances à tous et retrouvons-nous en septembre pour accentuer le combat pour un vrai Service Public de l'Emploi.



Retrouvez toutes les infos sur le site :

<http://www.fo-afpa.fr/>

Contact : [fo-pdl@orange.fr](mailto:fo-pdl@orange.fr)



## Bulletin d'adhésion à FO



à retourner à **Pascal CHABAS**- UD FO – 16 boulevard Louis Blanc BP 399 – 85010 La Roche sur Yon Cédex  
ou par mail : [fo-pdl@orange.fr](mailto:fo-pdl@orange.fr)

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Téléphone : ..... Portable : ..... E-mail : .....

Centre d'attachement: .....

..... Type de contrat : .....

Date .....

Signature