

Retour CGT sur la réunion plénière du CSEE AFPA Bretagne du 21 septembre 2022 au Centre de Rennes

(ceci n'est pas un procès-verbal ou un compte rendu, mais ce qui nous semble important de retenir)

C'est de la confiance que naît la trahison - Proverbe arabe

Sommaire :

- Deux sujets essentiels retirés de l'ordre du jour à la demande de la direction
- Un simulacre de recherche de reclassement pour une salariée déclarée inapte à son emploi, une partie des élus donnent un blanc-seing à la direction pour son licenciement
- Révision du budget 2022 AFPA Bretagne : on nous le fait à l'envers
- Des nouvelles de l'appel d'offres Qualif Emploi 2023 et des AFC
- Trois Dangers Graves et Imminents constatés par les élus au Centre AFPA de St-Malo
- Climat social au Centre de Morlaix : la réponse de la direction régionale
- Informations relatives au personnel d'appui administratif
- Zoom à fin août sur l'emploi à l'AFPA Bretagne
- Informations diverses : avenants formateurs experts, ligne achat, communication, fermeture estivale 2023

Deux sujets essentiels retirés de l'ordre du jour à la demande de la direction



A la satisfaction de la direction et d'une partie de vos élus, ce CSEE a pu se terminer de très bonne heure. Deux sujets essentiels du projet initial d'ordre du jour avaient en effet été retirés dans la version définitive **à la demande de la DRH et avec l'accord d'une partie des élus.**



Dans la proposition d'ordre du jour établi par les élus pour ce CSEE spécial RH, deux points, proposés par la CGT et validés dans un premier temps par l'ensemble des élus, posaient un problème à la direction :

- Nous souhaitons que la DRH fasse au CSEE « **un retour des revues RH** (ressources humaines) achevées en juillet, en lien avec les objectifs de celles-ci ». En effet, de nombreux salariés nous avaient indiqué, qu'une fois de plus, des problématiques importantes abordées par eux **lors de leur entretien annuel étaient restées sans réponse** de leur manager, celui-ci renvoyant leur traitement lors de la revue RH. Ce rituel annuel organisé après la fin de la campagne d'entretiens annuels permet, entre autres, à l'équipe de direction des centres de remonter à Madame la DRH, lors d'une réunion, les diverses problématiques, demandes, besoins de formation... exprimés par les salariés lors de leur entretien.

Les élus CGT souhaitaient que la DRH fasse au CSEE une restitution qualitative et quantitative des problématiques remontées par les équipes de direction et des réponses qui y seraient apportées, aucun retour n'étant fait directement aux salariés.

- De nombreux recrutements sont en cours en Bretagne, sans que la direction ne nous en communique la liste exacte. Les demandes des élus quant à l'avancement de ceux-ci n'obtiennent jamais de retour précis. **Nous savons par exemple que des collègues ayant postulé sur AfpA Talents n'ont jamais été contacté ou que des entretiens suite à candidature n'ont jamais eu de suite.** Des choix étonnants semblent être aussi parfois faits au détriment de candidatures paraissant plus justifiées...

Les élus CGT avaient donc fait inscrire dans le projet d'ordre du jour, en accord avec les autres élus : « **Point d'avancement des recrutements en cours** ». Opposition de la direction argumentant qu'elle nous fournissait tous les 3 mois la liste des postes pourvus.

Les élus CFDT et CFE CGC (majoritaires) ont préféré se montrer raisonnables et conciliants en acceptant la demande de la DRH de retirer de l'ordre du jour ces deux points qui l'embarrassaient.

Comme disait la grand-mère de Martine : « quand il y a du flou, il y a un loup ».

L'opacité qu'entretient la direction sur ce qui se passe pendant les revues RH et sur les processus de recrutement en cours montre que la DRH préfère que les représentants du personnel (et donc les salariés eux-mêmes) demeurent dans le brouillard sur ces deux sujets importants. Pourquoi ?

On peut aussi déplorer une fois de plus que ce qui est décidé collectivement par vos élus ne soit pas ensuite défendu collectivement par eux face à la direction.

Pour rappel, lors du mandat précédent, les élus CGT, majoritaires au sein du Comité d'Entreprise, ont réussi pendant 6 ans à faire fonctionner l'instance en gardant son unité, en respectant les autres délégations et en maintenant des rapports constructifs avec la direction de l'époque. Mais le « tour de table » a changé, tant du côté de la représentation du personnel que du côté de la direction.



Un simulacre de recherche de reclassement pour une salariée déclarée inapte à son emploi

Une partie des élus donnent un blanc-seing à la direction pour son licenciement



L'accord AFPA de 1996 prévoit qu'une commission de reclassement, composée de représentants des organisations syndicales et de la direction, doit être réunie lorsqu'un salarié est « **susceptible** d'être déclaré définitivement inapte à son emploi par le Médecin du Travail ». Elle a donc clairement pour objectif de se donner du temps pour explorer collégalement toutes les pistes de reclassement d'un salarié en arrêt, **en anticipant** sur un possible avis d'inaptitude de la médecine du travail.

L'objet de cette commission est aujourd'hui dévoyé par la direction AFPA Bretagne qui, à nouveau en septembre, a réuni celle-ci suite à l'avis d'inaptitude déjà prononcé pour une salariée de Rennes en arrêt depuis plusieurs années. La DRH y a indiqué qu'aucun reclassement n'était possible. La salariée avait déjà été mis en contact avec un organisme extérieur d'aide au reclassement, la direction nous précisant que pour que ce dernier puisse démarrer son travail, la salariée devait être licenciée.

Les 2 membres CGT présents à cette commission ont dénoncé la convocation beaucoup trop tardive de celle-ci, ce qui ne lui permettait plus de remplir sa mission, et que **la seule voie présentée par la direction passait par le licenciement rapide de la salariée.**

Les représentants CGT firent valoir, sans succès, qu'un poste administratif allait se libérer à court terme à Rennes et qu'un aménagement de celui-ci pourrait le rendre accessible à la salariée une fois formée.

Une fois l'avis d'inaptitude prononcée par la médecine du travail, la Loi contraint l'employeur à demander l'avis du CSEE sur la nature des propositions de reclassement qu'il sera légalement obligé de lui proposer, **et cela avant que celles-ci lui soient faites.** Après cette consultation, l'employeur décide seul des propositions de reclassement qu'il fera au salarié et, si aucune solution n'est trouvée et acceptée par le salarié, l'employeur peut décider seul de la licencier.

Or, la DRH AFPA Bretagne a fait mettre à l'ordre du jour du CSEE de septembre, concernant la problématique ci-dessus, **avec l'accord des élus CFDT et CFE CGC du CSEE : « information consultation sur le projet de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement ».**

Les délégations CGT et CGT FO ont dénoncé lors de la réunion du CSEE le dévoiement de la mission de la commission de reclassement par la direction, l'absence de véritable recherche de reclassement interne pour la salariée et la consultation des élus sur un licenciement suite à inaptitude, consultation qui ne correspondait en rien à celle exigée par la Loi. Nous avons également demandé que le cas des 4



collègues en arrêt depuis plus de 6 mois soit pris en charge par la direction et qu'une commission de reclassement soit réunie s'ils courraient un risque d'être déclarés inaptes à leur emploi actuel.

Fin de non-recevoir de la direction qui indique ne pas avoir la même lecture que la CGT et FO de l'Accord AFPA dont la formulation est pourtant très claire. Elle n'a pas osé préciser qu'elle n'avait pas non plus la même lecture de la Loi...

Au final, la direction est donc passée en force et a recueilli l'avis des élus du CSEE sur le **projet de licenciement de la collègue : avis favorables des élus CFDT et CFE CGC majoritaires.**

Les élus CGT et FO ont quant-à eux refusé de donner leur avis dans une consultation illicite qui n'aurait jamais dû figurer à l'ordre du jour cosigné par le Secrétaire CFDT pour le CSEE de septembre.

Ce dernier est intervenu pour accuser la CGT et FO de récupération politique du cas de la salariée, ce qui est une contre-vérité. Notre objectif était de tout faire pour que les dispositions conventionnelles et légales en faveur d'une salariée en grandes difficultés soient appliquées, et cela dans l'objectif que le maximum soit fait pour maintenir à l'AFPA dans un emploi adapté une collègue de 51 ans.

A chacun de juger qui trahit le mandat qui lui a été donné ?

La CGT et la CGT FO vont saisir l'inspection du travail et le DRH national au sujet des pratiques de la direction régionale AFPA Bretagne quant au traitement de la situation des salariés en inaptitude ou susceptibles de l'être.

Climat social au Centre de Morlaix : la réponse de la direction régionale



Après concertation entre le DR et l'équipe de direction locale, le personnel de Morlaix a été réuni le 8 septembre, en particulier sur le sujet du mal-être ressenti par des salariés sur fond de climat social jugé dégradé par ceux-ci. Le DR a annoncé son intention de prendre la température de ce dernier en réalisant une enquête auprès du personnel. En CSEE, il nous a été précisé que le choix était de confier celle-ci à un prestataire externe, ce dont la CGT se félicite, la parole des salariés pouvant ainsi plus facilement se libérer. Nous déplorons toutefois que le DR ait commencé la réunion avec le personnel par ces mots « **je suis là pour siffler la fin de la récréation** ». Les élus CGT dénoncent ces paroles provocatrices très mal perçues par le personnel, le DR lors du CSEE déclarant les « assumer ».

Les conclusions de cette enquête devraient être connues fin octobre puis communiquées au personnel et au CSEE. **Si une enquête peut révéler les problématiques diverses et réelles que connaissent nos collègues de Morlaix, c'est plus encore le plan d'action qui s'en suivra qui intéresse les élus CGT et bien-sûr les salariés du Centre.**



Révision du budget 2022 AFPA Bretagne : on nous le fait à l'envers !



La proposition de révision du budget envoyée au siège par la DR Bretagne donnera lieu à une réunion d'arbitrage national début octobre. Seront alors fixés de nouveaux objectifs en termes d'activité, d'effectifs et de budget de fonctionnement pour la fin 2022.

Les élus CGT ont relevé que les **nouveaux objectifs nationaux 2022** étaient soumis au Conseil d'Administration de l'AFPA le 22 septembre. Il était donc clair que ces objectifs nationaux n'étaient pas construits à partir des objectifs régionaux qui seraient quant à eux arrêtés début octobre.

Ceci confirme ce qu'avait déjà avancé la CGT précédemment : les objectifs fixés à la région et donc à ses salariés sont construits hors sol. Ils sont la déclinaison régionale des objectifs irréalistes présentés aux administrateurs AFPA représentants de Bercy (ministère de l'économie qui alimente à coup de dizaines de millions chaque année la perfusion financière qui garde en vie l'AFPA et qui attend de celle-ci qu'elle tienne les promesses de redressement économique faites en 2019 pour qu'il finance le PSE). Le problème c'est qu'ensuite il est demandé aux salariés de Bretagne de tendre vers ces objectifs : plus d'activité avec moins de moyens humains et un budget de fonctionnement insuffisant.

Des nouvelles de l'appel d'offres Qualif Emploi 2023 et des AFC

Les marchés Qualif emploi du Conseil Régional de Bretagne (CRB) vont s'arrêter en aout 2023. A fin juin 2022, ils représentaient 7.9 millions de chiffre d'affaires (CA) sur les 22 millions de CA total. Le nouvel appel d'offres devrait être connu vers le 10 octobre pour une réponse AFPA attendue par le CRB vers le 20 décembre.

Concernant les difficultés de sourcing et le constat que de plus en plus de candidats sont éloignés de l'emploi et des prérequis, la CGT prône le retour aux formations préparatoires sectorielles (industrie et bâtiment) qui pourraient être proposées par l'AFPA dans ses réponses à l'appel d'offres du CRB.

Disparition du financement des AFC Pôle Emploi : la valse à 2 temps

Le financement des AFC (actions de formation conventionnées) par Pôle Emploi représente à fin juin 2022 un chiffre d'affaires de 2.7 millions d'euros pour l'AFPA Bretagne. Elles sont relativement bien vendues en comparaison des prix des marchés CRB.

Le DR nous avait annoncé il y a quelques mois que le budget correspondant allait sans doute à terme être transféré au CRB, ce qui était une très mauvaise nouvelle de notre avis.

Plus récemment, les élus CGT ont demandé s'il y avait du nouveau sur le sujet au Président du CSEE (ce jour-là le Directeur Régional Adjoint). Celui-ci s'était montré très rassurant.

Au CSEE de septembre, le DR est plus précis : le budget des AFC sera transféré au CRB...dès 2023.

Messieurs, accordez vos violons !



Trois Dangers Graves et Imminents constatés par les élus au Centre AFPA de St-Malo



Lors de l'inspection obligatoire légale du Centre de St-Malo par une délégation d'élus du CSEE le 14 septembre, 3 Dangers Graves et Imminents ont été constatés.

La Loi oblige les élus à les porter à la connaissance de la direction qui doit les faire cesser dans les plus brefs délais. Dans l'attente de formaliser ce signalement dans les formes prévues par le Loi, nous en avons informé le Président du CSEE qui doit se rapprocher de la direction de ce Centre. Nous avons demandé au DR de prendre les mesures nécessaires pour une mise en sécurité des personnels et stagiaires.

En début de mandat, la direction régionale Bretagne a tout fait pour réduire au minimum le nombre d'inspections obligatoires des élus du CSEE dans les Centres bretons. Au vu de ce que nous constatons lors de celles-ci, nous comprenons mieux pourquoi le DR Bretagne était si réticent à nous laisser visiter les plateaux techniques et les locaux des Centres Bretons.

Informations relatives au personnel d'appui administratif



Passage en classe 9 (AF polyvalentes) de nos collègues assistantes de formation : plusieurs demandes sont toujours coincées au siège et n'ont pu être accordées. Le problème serait entre autres que les personnes concernées ne sont pas tout à fait sur la totalité du champ de compétence requis. La DRH admet que l'organisation administrative adoptée en local ne permet pas toujours à ces salariées de pouvoir explorer sur le terrain certaines compétences requises et dit espérer que ces situations se débloquent rapidement, ce qui est aussi le souhait de la CGT.

La CFDT a pointé le problème du **non-remplacement des AF** pendant les congés. Résumé de la solution proposée par la DRH : « anticipation ». La CFDT en est restée là.

Des collègues (**gestionnaires régionales entre autres**) ont le sentiment de subir une injustice au regard de la reclassification des assistantes de formation en classe 8 ou 9. La DRH reconnaît qu'il peut y avoir effectivement une « sous-classification » de certaines personnes, tout en rappelant que la classe est une chose mais que le salaire que touche réellement les personnes peut être supérieur à celui prévu par la grille. **Mais si les propositions de la direction en matière de NAO sont adoptées, ces collègues n'auront que 2.5 % d'augmentation en 2022 au lieu de 5 %, car elles dépassent le salaire prévu pour leur classe dans la grille.**



La DRH précise que les quelques **assistantes de direction** toujours présentes doivent être considérées comme faisant partie du pool assistantat et doivent venir en appui des assistantes de formation.

Les Centres dans lesquels il n'y a plus d'agents d'accueil seraient plutôt des sites bien dotés en AF qui pourraient ainsi y pallier. Un élu ajoute à juste titre qu'il y a aussi les **agents d'accueil** (classe 6) qui interviennent sur des activités d'AF classe 9. **La CGT propose donc de positionner en classe supérieure les assistantes de direction polyvalentes et les agents d'accueils polyvalents, à l'image de ce qui s'est passé pour les AF.**

Zoom à fin août sur l'emploi à l'AFPA Bretagne



Notre région comptait au 31/08/22 : 309 CDI et 86 CDD, pour 307 CDI et 119 CDD à fin juin, soit 2 CDI en plus et **33 CDD en moins**.

Un élu CFDT s'inquiète de cette baisse d'effectif alors qu'il faut toujours atteindre les objectifs d'activité.

Pour rappel, le budget 2022 avait été jugée irréaliste au CSEE de mai par l'ensemble des élus (faire plus avec beaucoup moins de personnel), puis seulement par les délégations CGT et FO, les délégations CFDT et CFE CGC ayant renoncé à forcer la direction à expliquer comment elle comptait s'y prendre. Cher collègue, il fallait rester ferme au CSEE de mai pour avoir une réponse à la question posée sur les objectifs. Aujourd'hui, le problème n'est plus dans le budget, mais dans sa déclinaison sur le terrain par la direction. **Une pensée pour nos 33 collègues en CDD dont le contrat s'est arrêté.**

- Sur l'année 2022, 10 collègues précédemment en CDD ont été cédés
- 5 personnes ont été embauchées directement en CDI (dont **1 seul formateur !**)
- Pas d'information sur le nombre d'intérimaires présents au 31/08
- La direction peut compter à fin août sur les **22 collègues sous contrat d'alternance** (apprentissage et contrats de pro) sans qui l'AFPA ne pourraient pas fonctionner. La CGT préférerait les voir en plus dans les organisations locales et non à la place de.
- A fin août, la « consommation » de journées de formateurs itinérants sur l'année est de 2475 jours pour 1674 à fin août 2021.

A l'AFPA, on ne peut pas embaucher les personnels indispensables, mais heureusement on a les itinérants, l'intérim, les alternants et la sous-traitance de formation pour y pallier !

- 7 salariés ont leur contrat suspendu, dont 4 pour longue maladie.
- On compte depuis le début d'année 60 départs de CDI actés ou prévus d'ici fin 2023 (dont les intentions de départs en retraite annoncées par les collègues). Si l'essentiel concernent des départs en retraite PSE ou hors PSE, on peut s'inquiéter des **8 démissions de collègues en CDI** (3 formateurs, 3 managers, 2 personnels de cuisine) et des motifs de celles-ci.



Informations diverses



Avenants signés par les 11 formateurs passés experts en juillet 2022 :

La nouvelle formulation concernant la mobilité et les entreprises extérieures signifierait seulement qu'un formateur peut être amené à intervenir chez un client dans ses propres locaux.

La CGT indique que des collègues promus formateurs experts ont été surpris d'avoir à signer un avenant dont la taille dépassait le contrat de travail initial, alors qu'il s'attendait à trouver 4 lignes.

Ligne achat : Difficile de s'y retrouver dans l'organisation mise en place par la direction avec les personnes en mission et les contrats en alternance palliant l'impossibilité d'embaucher sur des contrats classiques... Le malaise est pourtant perceptible chez les personnels qui la compose et qui attendent les retombées bénéfiques des travaux du collectif qui a formalisé les problématiques existantes dans cette ligne. La direction nationale des achats plancherait aujourd'hui sur celles-ci...

Salon à Brest : oups, boulette !

La CGT a dénoncé l'absence de l'AFPA dans un grand salon organisé à Brest, alors que les autres organismes étaient présents, la cause étant « on a oublié d'envoyer notre inscription ». Le DR confirme ce regrettable loupé, non lié à un problème budgétaire. Pendant ce temps, les équipes du sourcing et les formateurs rament pour trouver des stagiaires...

La période de fermeture estivale des Centres et DR s'étendra du 7 au 18/08/2023.

Les élus ont souligné que cette fermeture plus tardive que les autres années risquait de poser problème à un certain nombre de salariés.

Prochaine réunion du CSEE le 19 octobre à St-Malo.

La CGT appelle les salariés de l'AFPA Bretagne à participer aux manifestations organisées le 29 septembre dans le cadre de l'appel de plusieurs syndicats à une mobilisation nationale sur le pouvoir d'achat. Les revendications de la CGT sont : augmentation des salaires, Smic à 2 000 €, les 32 heures par semaine, la retraite à 60 ans, l'égalité femmes / hommes.

Les membres de la délégation CGT au CSEE AFPA Bretagne :

**Thierry Beaudera, Pascal Careil, Yann Cherec, Marc Claudot,
Philippe Crossouard, Fabrice Esteve, Valérie Gieryga**

Contacts pour vous syndiquer à la CGT AFPA, nos 3 délégués syndicaux régionaux :

Yann Cherec (yann.cherec@afpa.fr) 06 33 77 23 81

Marc Claudot(marc.claudot@afpa.fr)

Fabrice Esteve (fabrice.esteve@afpa.fr)

L'écriture inclusive n'a pas été utilisée dans ce document, afin uniquement d'en permettre une lecture plus fluide

