

**Retour CGT sur la réunion plénière du CSEE AFPA
Bretagne
du 19 octobre 2022 au Centre AFPA de Saint-Malo**
(ceci n'est pas un procès-verbal ou un compte rendu, mais ce qui nous semble important de
retenir)

*Face à la roche, le ruisseau l'emporte toujours, non pas par la force mais par la persévérance.
H. Jackson Brown*

Sommaire : vous pouvez accéder aux articles en cliquant dessus

- [Centre de Saint-Malo : un directeur qui essaye de faire avancer les choses, mais...](#)
- [Centre de Morlaix : une enquête qui risque de faire pschitt !](#)
- [Évaluations des risques professionnels 2022 : une indolence irresponsable](#)
- [Mise en place des groupes ad hoc 2022 /2023 : l'appel à volontariat fait FLOP](#)
- [Alternants : la DRH n'a toujours pas compris la question](#)
- [Informations de la direction](#)
- [Points divers](#)

Centre de Saint-Malo : un directeur qui essaye de faire avancer les choses, mais...



Le sentiment de certains salariés du Centre rencontrés par les élus CGT est d'avoir un directeur qui essaye de faire avancer les choses, dans un environnement très contraint.

Le choix du directeur, a été de transmettre, en amont de la réunion, uniquement 2 pages de présentation de son Centre, laissant aux élus le soin de découvrir et de réagir en direct pour le reste qui fut projeté à l'écran.

La dernière tendance dans les présentations de centres où les réunions du CSEE sont délocalisées est d'omettre de fournir des organigrammes à jour, **comme si les centres Afpa tournaient tout seul.**



Ont été pointées les difficultés de recrutement stagiaires, avec un taux de chômage local de 5.4 %.

Le Directeur met en avant l'**objectif « d'accueil inconditionnel »**, « pour chaque personne se présentant, on trouve des solutions aux manques repérés ».

Le plateau hôtellerie restauration est obsolète avec de plus un secteur qui n'attire plus et une concurrence qui se recentre à St Malo (**nouvelle implantation d'un CFA**). Une étude est en cours pour restructurer le plateau.

Également en cours, un travail sur le renouvellement du parc machines qui devrait être inscrit dans un plan pluriannuel (après validation... ou pas).

Après la fermeture du plateau industrie sur lequel intervenaient à l'époque 3 formateurs, une réflexion est en cours concernant les 1000 mètres carrés correspondants. Le Directeur attend la sortie de l'Appel d'offres Conseil Régional (c'est une question de jours, prévu normalement le 27) pour avoir un premier éclairage sur ce qui pourrait être implanté, l'installation d'actions expérimentales étant également envisagée.

Les élus CGT souhaitent bon courage au directeur de centre pour obtenir les financements nécessaires au développement de nouveaux plateaux, les fonds dédiés aux investissements à l'AFPA ne suffisant même pas à maintenir en l'état les plateaux et l'immobilier existant. Et quid des formateurs pour animer ces formations alors que l'enveloppe RH devrait encore être réduite à l'AFPA en 2023 ?

Le Directeur insiste sur le fait que les nouveaux projets ne devront pas venir concurrencer des dispositifs déjà présents dans d'autres Centres bretons.

A ce sujet, un élu CGT intervient pour le féliciter de cette posture, mais aussi regretter que d'autres de ses collègues ne soient pas dans le même état d'esprit, y compris au détriment du Centre de Saint-Malo. Est-ce logique que, dans un Centre voisin, on embauche un CDD pour animer une formation ponctuelle, ayant pour effet de vider une formation présente en structure à St-Malo animée par un CDI ?

La CGT constate et déplore que, sur ce sujet comme sur bien d'autres, il n'y a plus de pilote dans l'avion régional.

Nous ne sommes pas favorables à une gestion centralisée et autocratique (qui existe sur certains sujets en Bretagne), mais pour une direction régionale en appui et en coordination des équipes et projets des Centres.

Saint-Malo mise sur les formations intra-entreprises. Il est vrai que si l'AFPA ne formait plus les stagiaires que dans les entreprises, le problème du financement des plateaux techniques et des MOPO (matières d'œuvres et petit outillage) ne se poserait plus.

Le directeur de centre évoque la rénovation en cours de l'hébergement (capacité de 80 hébergés) et la qualité de l'animation (ASE).

Sans surprise, malgré la **non-atteinte du budget en chiffre d'affaires**, le **budget de fonctionnement est en dépassement** (MOPO, énergie et fluides) et **l'enveloppe RH autorisée** (que la CGT avait estimée notoirement insuffisante sur la région lors de la présentation du budget) a été **explosée**.



Malgré un important dépassement de l'objectif fixé sur le marché des entreprises, avec un chiffre d'affaire global à la peine et des dépassements de charges, le résultat du Centre de St Malo sort en rouge. Mais le Directeur perçoit une amélioration sur les tous derniers mois.

Après le suicide d'un des salariés de Saint-Malo, une **délégation d'enquête paritaire** avait été mise en place à l'initiative du CSEE avec l'appui d'un prestataire extérieur.

Elle avait débouché sur un plan d'action avec un certain nombre de préconisations. Interrogé sur la suite donnée à ces préconisations, le Directeur a indiqué certaines actions qui, de l'avis des élus, ne représentent pas une réponse exhaustive et satisfaisante.

Lors de l'inspection que doit faire annuellement les élus du CSEE dans chaque Centre, **3 dangers graves et imminents** avaient été constatés sur les plateaux du Centre de Saint-Malo (2 sur le Pôle bois, 1 en peinture). Les élus les ayant constatés avaient l'obligation légale de déclencher une procédure contraignant la direction à réagir immédiatement. Un retour a été fait en CSEE, mais les actions envisagées ont laissé les élus dubitatifs. Des élus se rendront donc prochainement sur les plateaux pour en discuter avec l'ingénieur sécurité régional et les formateurs.

La CGT tient à préciser que les inspections menées par les élus du CSEE dans les Centres relèvent d'une obligation légale et le déclenchement de la procédure dite de « danger grave et imminent » également. Il ne s'agit donc nullement de mettre en difficultés les formateurs concernés, bien au contraire. Il serait également inadmissible que ceux-ci se retrouvent mis en cause par la direction. **Si c'était le cas, ils doivent immédiatement le signaler aux RP de leur Centre ou aux élus du CSEE.**

Pour revenir au sommaire, cliquer [ICI](#)

Centre de Morlaix : une enquête qui risque de faire pschitt !



Suites aux alertes lancées par les élus du CSEE, la DR a décidé de recourir à un prestataire extérieur pour prendre la température du climat social au Centre AFPA de Morlaix. Un questionnaire assez court contenant une majorité de questions à réponses fermées vient d'être envoyé aux salariés par mail par le cabinet choisi par la direction.



Une déclaration portée par l'ensemble des délégations a pointé un certain nombre de problématiques sur la démarche engagée. Entre autres, alors que ce sont les élus qui ont porté l'alerte, ils sont soigneusement écartés de la démarche initiée. **A l'inverse, la présence dans le « comité de pilotage » de la directrice de Centre, partie prenante dans les problématiques énoncées par les élus lors de leur alerte, paraît pour le moins déplacée.**

On peut également s'étonner que soit prévue la constitution de 6 groupes de travail composés de volontaires issus des différentes familles métiers pour faire un travail collectif à partir du retour des questionnaires et travailler sur un projet de plan d'actions.

Le projet, prévoit qu'après le retour des questionnaires, 6 groupes sectoriels de salariés du Centre seront constitués pour partager les constats, identifier les problématiques existantes et travailler sur des pistes d'action.

Pour la CGT, il y a quelque chose de contradictoire de segmenter le personnel par secteur professionnel pour travailler sur des problématiques relationnels.

Les élus CGT ont également rappelé à la DRH et au DR que le Centre de Morlaix compte une trentaine de salariés, pensent-ils réellement trouver au moins 18 volontaires pour s'atteler à la tâche, sachant qu'à ce jour, sur la région Bretagne, seulement 10 salariés se sont portés volontaires pour intégrer les Groupes ad hoc ?

En réaction à ces 2 objections avancées par la délégation CGT, la direction, droite dans ses bottes, rétorque qu'elle a répondu à notre alerte de la manière dont elle entendait répondre et assume les modalités choisies unilatéralement pour mener la démarche, **rejetant l'éventuel échec de celle-ci sur les salariés morlaisiens qui ne souhaiteraient pas jouer la partition qu'elle a écrite pour eux.**

Mais pouvait-on attendre autre chose d'un DR qui, pour rassurer le personnel de Morlaix et lui donner l'espoir que le climat dans le Centre allait s'améliorer, a ouvert la réunion qu'il avait organisé pour présenter son plan d'action en annonçant aux salariés présents : « je suis venu pour siffler la fin de la récréation » ?

Pour revenir au sommaire, cliquer [ICI](#)

Évaluation 2022 des risques professionnels : une indolence irresponsable



Chaque année, les Centres ont l'obligation légale d'évaluer, unité de travail par unité de travail, les risques encourus. Cet inventaire doit donner lieu quand cela est nécessaire à la programmation d'actions permettant de les faire diminuer ou idéalement les supprimer.



Ce travail important par son ampleur et son enjeu en matière de sécurité des personnels et stagiaires doit être coordonné et mené par les RGS, avec le concours des managers et des personnels concernés. Il doit être effectué selon une programmation établie en début d'année.

Un point d'étape nous a été présenté par l'ingénieur sécurité régional. Il met en évidence un certain nombre de retards et une disparité manifeste dans la réalisation des évaluations (évaluations des risques réalisées entre 0 et 100 % selon les centres).

Interpellé au sujet des Centres ayant pris beaucoup de retard, la direction ne semble pas plus inquiète que cela, position stupéfiante quand on connaît l'état de certains plateaux techniques et de l'immobilier. Pour les plateaux non évalués, les risques encourus ne sont donc pas repérés et les actions requises pour remettre en sécurité personnels et stagiaires ne sont pas identifiées et initiées.

Nous avons demandé qu'un renfort soit fourni dans les sites où des retards étaient constatés, sans être entendu par la DR qui dit opter pour attendre la fin d'année et faire alors l'état des lieux final des plateaux ou locaux qui ont pu être analysés ou pas en 2022.

La CGT considère que cette posture est irresponsable.

Pour revenir au sommaire, cliquer [ICI](#)

Mise ne place des groupes ad hoc 2022 / 2023 : l'appel à volontariat fait FLOP



Une démarche s'appuyant sur des « Groupes ad hoc » a été prévue dans l'Accord relatif à la prévention des risques psychosociaux et à la qualité du travail, signé entre la direction de l'AFPA et les organisations syndicales le 26/11/2020 et d'une validité de 4 ans.

Ces groupes devaient se constituer dans chaque Centre avec comme objectif d'identifier et d'évaluer chaque année les facteurs de risques psychosociaux et de proposer des actions préventives, d'amélioration ou correctives.

Cette démarche devait être pilotée par le directeur de Centre, ou par délégation le RGS, avec l'appui des Représentants de proximité, d'un membre de la Commission Santé Sécurité et Conditions de travail (CSSCT) du CSEE et du Pilote régional diversité et qualité de vie au travail. Des salariés volontaires et représentatifs des grandes fonctions présentes sur le site devaient s'atteler à cette mission.



Au lancement de la démarche en 2021, on a pu constater que les volontaires n'affluaient pas et, sans une relance insistante, certains groupes auraient été constitués par une seule personne. Quelques raisons avancées par les collègues pouvant expliquer une telle désaffection : problème de manque de disponibilité pour participer aux travaux, pourquoi travailler sur les **risques** psychosociaux puisque certains d'entre nous sont déjà dans des **troubles** avérés et que rien n'est fait pour nous en faire sortir, j'ai déjà rempli et transmis une fiche alerte RPS et rien n'a changé pour moi, pourquoi cette nouvelle démarche donnerait des résultats...

La Direction nous annonce que le nombre de salariés s'étant portés volontaires pour intégrer les groupes ad hoc 2022/2023, plus d'un mois après l'appel à candidature, est de 10 pour l'ensemble de la région, avec des centres avec 0 candidat. Ce qui veut dire qu'une partie des volontaires trouvés en 2021 ont jeté l'éponge, peut-être tout simplement comme l'a indiqué un ancien volontaire à un élu CGT par ce que « cela n'a servi à rien ».

La CGT, pourtant signataire de l'Accord, ne peut que constater que la démarche fait FLOP.

Et que la direction ne mette pas sur le dos des salariés la responsabilité de cet échec !

Les collègues refusent qu'on se serve d'eux pour diagnostiquer les causes de leur mal-être au travail, pour en trouver les remèdes, coucher le tout sur un beau compte rendu qui finit remisé sur une étagère dans l'attente d'être rejoint par le prochain compte rendu de commission, groupe de travail, projet, et autre bidule conçu par une direction plus intéressée à faire travailler les autres sur les problèmes qu'elle leur crée que de les résoudre elle-même.

Pour revenir au sommaire, cliquer [ICI](#)

Alternants : la DRH n'a toujours pas compris la question !



La CGT avait fait mettre à l'ordre du jour du CSEE de septembre : « Point sur les contrats alternants (type de contrat, activités, intitulé de formation, fonction du tuteur) ».

Nous avons obtenu comme information qu'il y avait 22 alternants (17 contrats d'apprentissage et 5 contrats de professionnalisation) avec comme seules indications le Centre d'affectation et le secteur (accompagnement, gestion administrative, patrimoine...), et rien sur les autres précisions demandées.



La CGT a donc fait inscrire à nouveau ce point à l'ordre du jour du CSEE d'octobre. Une liste de 28 contrats (**22 contrats d'apprentissage, 6 contrats de pro**) a été fournie par la DRH. Ont été précisés le titre visé et le nom de l'organisme de formation. A disparu le secteur où la personne intervient et nous n'avons obtenu ni l'indication des activités réellement menées à l'AFPA, ni la fonction du tuteur.

Impossible donc pour les élus de s'assurer qu'à minima l'alternant est bien sur des activités recouvrant les compétences rattachées au titre visé, ni de l'existence d'un tuteur de proximité positionné sur un emploi en lien avec les activités de la personne et le titre visé.

Organisme de formation, l'AFPA doit de notre avis être exemplaire et garantir aux alternants qu'elle emploie toutes les chances de réussite au titre qu'ils préparent.

De même un alternant n'a pas vocation à remplacer un salarié et plus encore quand l'emploi correspondant a été supprimé à l'occasion d'un PSE. Or, des retours que nous avons de certains alternants nous interpellent, et ce n'est pas l'absence de communication par la DRH des éléments demandés en CSEE qui nous rassure quant à notre questionnement.

Plus de la moitié des alternants sont en formation à l'AFPA, souvent dans le Centre où ils sont employés. **Difficile pour l'AFPA organisme de formation de se plaindre auprès de l'AFPA employeur que les activités menées par un alternant et que la fonction de son tuteur ne sont pas en phase avec le contenu du titre visé. Quand on sait comme il peut être délicat pour un CDD de se plaindre de ses conditions d'emploi, il paraît plus encore difficile pour un alternant de faire de même, surtout quand organisme de formation et employeur sont les mêmes.**

Nous invitons nos collègues alternants à se rapprocher des Représentants de Proximité de leur Centre en cas de difficultés.

Pour revenir au sommaire, cliquer [ICI](#)

INFORMATIONS DE LA DIRECTION



La sortie de l'appel d'offres Qualif emploi du Conseil Régional pour les années 2023 à 2027 a été retardée, mais il devrait bientôt être connu. Le chiffre d'affaires en jeu représente en 2022 36 % du chiffre d'affaires de l'AFPA Bretagne, l'enjeu est donc primordial.



La CGT rappelle que si le poids de celui-ci est substantiel et conditionne une bonne partie de l'emploi des collègues en CDI, CDD..., le niveau de prix notoirement insuffisant des marchés CRB qui s'arrêteront fin août 2022 est aussi la principale cause des mauvais résultats économiques de la région (une heure de formation dans le secteur industrie achetée 19 € par le Conseil Régional Pays de la Loire l'est à 13 € par celui de Bretagne). **Et, en lien avec les résultats économiques, il y a l'emploi à l'AFPA Bretagne.**

A notre direction d'œuvrer pour qu'au final, en juin 2023, nous ayons non seulement gardé nos parts de marché, nous en ayons conquis ou reconquis d'autres, et le tout avec des prix permettant de financer des formations de qualité (plateaux, MOPO, salaires, conditions de travail...).

La CGT exige qu'à l'occasion d'un appel d'offres qui redonnera sur plusieurs années de la visibilité, la direction monte au créneau pour obtenir de la DG la cédésation de collègues depuis trop longtemps plongés dans la précarité.

Par ailleurs, le DR a confirmé, dans une réunion s'étant tenue le 18 octobre au Centre de Rennes, que le budget à la main de Pôle Emploi pour financer les AFC (près de 10 % du CA de l'AFPA Bretagne), sera transféré dans l'escarcelle du Conseil Régional en 2023, sans avoir à ce jour aucune garantie sur la façon dont ses fonds seront utilisés. Ce qui est pour la CGT une très mauvaise nouvelle.

Le DR a proposé à la DG la candidature de la Bretagne et de Pays de la Loire pour recevoir dans un Centre AFPA le groupe de travail formation censé alimenter la réflexion sur les missions de la future entité « **France Travail** ». Celle-ci fédérera entre autres Pôle emploi et les Missions locales (a priori sans fusion) avec pour objectif d'organiser le partage des informations et l'outillage des acteurs du service public de l'emploi, afin de mettre en place un suivi qui permette de coordonner les réponses et de réduire les ruptures de parcours (objectif : plein emploi). La place de l'agence AFPA (EPIC de l'Etat) dans ce projet n'est pas connue, si tant est qu'elle soit envisagée.

Annonce que **l'entrée de gamme des téléphones portables** fournis par l'AFPA dans le cadre du nouveau marché sera un **smartphone**. **La CGT a réitéré sa demande : laisser le choix aux salariés d'opter s'ils le souhaitent pour une double SIM sur leur téléphone personnel, avec attribution d'une allocation financière à la place de la fourniture d'un portable professionnel bas de gamme.**

Annonce de la réduction de la flotte de véhicules de service. La CGT demande à la direction de réclamer aux Centres plus de vigilance dans les arbitrages puisque les demandes de réservations de véhicules seront plus encore supérieures à la disponibilité de véhicules. Un élu prend également l'exemple d'une salariée qui a eu un accident avec son véhicule personnel lors d'un déplacement professionnel. Elle était assurée au tiers, son véhicule n'était pas réparable, elle en est privée aujourd'hui car elle n'a pas les moyens d'en acquérir un nouveau.

La venue au Centre de Quimper de la Directrice Générale le 26 octobre a été reportée à début 2023.

La DRH informe les élus de son intention de tenir deux réunions de CSEE via Teams en 2023. Si l'Accord sur le fonctionnement des CSEE l'y autorise, les élus CGT sont totalement opposés à renouveler l'exercice vécu pendant les périodes de confinement, compte tenu de l'impact que ce type d'organisation a sur la qualité des débats.



La direction s'appuie sur un objectif de recherche d'économies (cf. les frais de déplacements), nous répondons que les économies ont déjà été faites avec la suppression des CHSCT, des délégués du personnel, des délégués syndicaux locaux et l'absence dans les réunions de CSEE de la quasi-totalité des suppléants. Le CSEE est devenu l'instance unique où les problématiques relevant des anciens Comités régionaux d'établissement (CRE), des anciens CHSCT et DP sont traitées. **Cette instance a aujourd'hui toutes les peines à fonctionner, l'organisation de réunions à distance serait une étape supplémentaire dans le délitement de l'exercice des missions que l'instance unique est censée exercer.**

Il est également plus facile pour la direction de couper le micro d'un intervenant quand ses propos déplaisent, comme cela est déjà arrivé, que de faire taire un élu CGT dans une réunion en présentiel.

Pour revenir au sommaire, cliquer [ICI](#)

Points divers



Un élu CGT demande quel impact les **700 emplois prévus en moins à l'AFPA** dans le **projet de Loi de finance 2023** (près de 10 % du total des emplois) pourrait avoir en Bretagne. **Le DR ne dément pas le chiffre mais dit ne pas être capable d'en indiquer l'impact en région.** Rappelons que **la CGT a déjà dénoncé l'insuffisance notoire des effectifs autorisés en Bretagne en 2022 face à l'objectif de chiffre d'affaires. 2023 pourrait donc être pire.**

Nous avons été de nombreuses années « à l'os » en matière d'effectif, la DRH étant contrainte de basculer des personnels de CDD en intérim, d'avoir recours à la sous-traitance de formation, aux alternants..., nous avons atteint sur le sujet « la moelle » en 2022.

Quand s'arrêtera l'hémorragie des effectifs ?

Réponse de la CGT : quand on arrêtera de laisser Bercy (le ministère de l'économie) établir les budgets de l'AFPA :

Question posée à une haut fonctionnaire de Bercy sortie de l'ENA (Ecole Nationale d'Administration) : Si 10 formations de 12 stagiaires requièrent 10 formateurs, combien 10 formations de 8 stagiaires nécessiteront de formateurs ?

Réponse du haut fonctionnaire après un petit calcul : 6.67 formateurs.

*Vous n'êtes malheureusement pas haut fonctionnaire détaché à l'AFPA ? La CGT vous donne donc le détail du calcul ayant mené au résultat incontestable ci-dessus : $10 * (10*8) / (10*12) = 6.67$*



Interrogé sur le suivi que le DR s'était engagé à faire sur les problématiques RH au **Centre AFPA de St-Brieuc**, le DR, étonné de la question, affirme être toujours en relation avec les Représentants de Proximité de ce Centre.

La DRH est interpellée sur les diverses notes qu'ont commises les directions de Centre concernant la **journée du lundi 31 octobre**, veille du 1^{er} novembre férié. Elle déplore que, malgré la note envoyée en septembre aux DC, certaines directions aient édicté leurs propres

règles, et confirme que le 31/10 n'est pas un pont et que les centres sont ouverts, avec cependant des possibilités d'aménagement pour les salariés et stagiaires :

- Soit activité sur place ou en télétravail selon l'organisation de travail prévue sous SIRH,
- Soit récupération anticipée des heures par demi-journée pour pouvoir faire émarger les stagiaires,
- Soit pose de RTT ou congés.

La DRH reconnaît que le suivi des formations réglementaires (CACES, habilitation électrique...) est défaillant, comme ont pu le constater les élus du CSEE lors des inspections obligatoires qu'ils ont menées dans les Centres. Même aveu pour les visites médicales des salariés qui entrent dans le cadre d'un suivi renforcé.

Pour revenir au sommaire, cliquer [ICI](#)

Prochaine réunion du CSEE le 23 novembre à Rennes.



Les membres de la délégation CGT au CSEE 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)

NB l'écriture inclusive n'a pas été utilisée dans ce document, uniquement pour en permettre une lecture plus fluide

