



Les échos du CSEE AFPA BRETAGNE

Réunion du 17 juillet 2024

Voici les informations et analyses CGT que nous souhaitons partager avec vous.

Au sommaire

- *Informations R.H.* *Page 1*
- *Évaluation des risques encourus par les salariés* *Page 1*
- *Les Brèves du C.S.E.E.* *Page 2*
- *Annexe : Focus sur le Centre de Loudéac* *Page 4*

Informations RH

Démissions, départs en retraite et licenciements

8 collègues ont donné leur démission depuis le 1^{er} janvier (4 formateurs, 1 AF, 1 chargée d'accueil, 1 agent technico-pédagogique, 1 L.A.). C'est sans précédent.

Dans le même temps, il n'y a eu que 4 départs en retraite.

Trois collègues déclarés inaptes par la médecine du travail ont été licenciés. Leur reclassement n'a pas été possible.

Promotions sur l'emploi de formateur expert en juillet 2024 : la CGT a demandé à la DRH des informations sur les passages de formateur classe 9 à formateur expert dans le cadre des promotions de juillet.

Réponse DRH : **8 passages sur formateur expert dont 6 du fait de leur ancienneté d'au moins 3 ans.**

Si vous estimez que vous remplissez la condition de 3 ans d'ancienneté comme formateur et que vous ne passez pas expert en juillet, demandez en la raison à Julie Gibouin, DRH, en nous mettant en copie.

Désignations : toujours pas de nom pour le poste de D.R. Bretagne. Antoine Plaquevent ne sera plus en poste mi-septembre et plus salarié AFPA le 1^{er} mars 2025. Idem pour la direction du centre de Langueux.

La date de vacance sur ces deux emplois est connue depuis des mois. La CGT ne comprend pas un tel délai, même si aux dires des salariés de Langueux, le directeur par intérim « fait le job ».

Pour la fonction de directeur régional Bretagne Pays de la Loire, la CGT espère :

Une directrice, occupant aujourd'hui un poste à responsabilité à l'AFPA, respectueuse du personnel et du dialogue social, faisant de l'accomplissement de nos missions de service public et de la satisfaction de nos bénéficiaires une priorité. Elle devra être capable d'opérer une révolution copernicienne, la DR devant endosser le rôle d'unité d'appui des centres et d'aide au pilotage. Elle devra savoir déléguer et bien s'entourer. Dotée d'ouverture d'esprit, de capacité de remise en cause, d'un esprit d'analyse aiguisé, elle saura anticiper, prendre les bonnes décisions et communiquer. De solides compétences en gestion sont indispensables.

Si votre profil correspond, transmettez nous CV et lettre de motivation, ils seront remis en main propre à la directrice générale dans les meilleurs délais. 🧡

Évaluation des risques encourus par les salariés

Avec beaucoup de retard, le CSEE a été consulté sur l'évaluation 2023 des risques physiques et psychologiques (RPS) encourus par les salariés dans les sites et sur les plans d'actions 2024 pour réduire ou supprimer ces risques (18 documents, plusieurs centaines de pages).

Sur cette problématique dont le bon traitement conditionne la sécurité des salariés, la CGT a fait part de son analyse :

- Des risques qualifiés par les sites d'élevés ou critiques ne donnent pas lieu à des plans d'actions, ce qui est pourtant l'objectif le plus important de cet exercice très chronophage
- Pas de soutien de la DR qui laisse les centres se débrouiller pour ces évaluations et plans d'actions
- Pas de supervision a posteriori de la DR qui n'en vérifie pas la qualité, l'exhaustivité et qui ne s'assure pas que les centres ont les moyens financiers et humains pour mettre en place des plans d'actions adaptés et complets
- Pas d'exploitation de la DR des évaluations des RPS qui font entre autres ressortir le mal-être de personnels en lien avec les pressions exercés par elle sur les centres (injonctions contradictoires et sans dotation de moyens RH et financiers correspondants, absence de latitude décisionnelle, reportings chronophages sans valeur ajoutée locale, manque d'empathie d'une DR pouvant être perçue comme déconnectée des réalités du terrain...).
- Nombreuses anomalies relevées dans les évaluations des risques dénotant un manque de formation des personnels les ayant menées. Ces anomalies risquent de perdurer les années suivantes du fait de l'absence de relecture et d'analyse des documents par la DR,

La CGT a demandé à la DRH de rappeler que les directions de centre doivent prendre leurs dispositions pour permettre aux représentants de proximité de prendre leurs 15 heures de délégation mensuelles, notamment afin de participer à l'évaluation des risques dans leur centre (« pas si simple » d'après la DRH).

Les brèves du CSEE

Les conséquences sur l'AFPA des incertitudes politiques

Il est clair qu'on a évité le pire avec la « contre-performance » aux élections législatives d'un parti hostile aux services publics... Pour la CGT, son accession au pouvoir aurait pu mettre à mal l'AFPA très dépendante de l'État en termes de commandes et de financement.

La validation du **Contrat d'Objectifs et de Performance (COP)** entre l'État et l'AFPA n'interviendrait que le 19 décembre. Il indiquera ce que l'État attend de l'AFPA pour les années 2025 à 2028.

Pour 2025, c'est la **Loi de Finance** qui définira le montant des financements de nos activités menées pour l'État, mais aussi les effectifs que l'AFPA ne pourra dépasser. Selon la DG et le DR, les incertitudes politiques actuelles risquent de retarder l'arrivée des informations nécessaires à notre EPIC pour se mettre en ordre de marche pour 2025.

La DG souhaitait que désormais les **grandes missions nationales** que sont Promo 16/18, Prépa compétences... soient « soclées », c'est-à-dire inscrites officiellement dans le programme d'activité AFPA défini par l'État. Là aussi, difficile de dire si cela va finalement être acté.

Le rapport de l'inspection des affaires sociales (IGAS)

Ce rapport sorti début juillet est, selon le DR, favorable à l'AFPA. Il préconise un État solidaire de notre EPIC.

Pour rappel, le **rapport de la Cour des comptes**, plus ancien n'a pas été rendu public du fait, d'après nous, qu'il contenait des informations confidentielles stratégiques non divulguables à des tiers.

La CGT regrette la récente communication à visée anxiogène d'une autre organisation syndicale alors que de nombreux salariés sont sur le point de partir en vacances. Les raisons de l'absence de publication de ce rapport y sont fantasmées. Les responsables de ce syndicat feraient mieux de concentrer leur énergie sur la défense des salariés et sur le fonctionnement des instances où il est majoritaire, plutôt que de se lancer dans des supputations alarmistes abracadabrantiques.

Sollicitation de formateurs pour animer les sessions de professionnalisation jurés d'examen

De la réponse de la DRH à cette interrogation CGT, nous comprenons que l'objectif serait d'augmenter le nombre de sessions et donc le chiffre d'affaires ainsi généré, et d'occuper des formateurs en sous-activité. Pour nous, il s'agit plutôt d'alléger le travail de nos collègues en charge des habilitations jurés à qui les directions locales confient d'autres activités qui les conduisent à une surcharge de travail. Cette activité n'est pas dans le référentiel emploi formateur, vous pouvez donc refuser, et plus encore si vous n'avez ni appétence, ni temps disponible. La DRH a de plus précisé que le formateur devait être volontaire.

Centre de Morlaix

Le Conseil régional de Bretagne et d'autres acteurs se sont rendus récemment au Centre de Morlaix. Pour le DR, il s'agit de trouver des substituts aux pertes de marchés qui ont durement impacté ce centre (1 tiers d'HTS en moins en 2024 et production inférieure de 27 % au budget).

10 places supplémentaires débloquées pour le city-break à New-York

La CGT se réjouit que 5 salariés supplémentaires et leurs conjoints puissent finalement participer à ce voyage.

Mais elle s'est abstenue lors du vote de déblocage du financement correspondant. En effet, celui-ci s'élevait à 6500 € (à prendre dans le budget des ASC), soit 1300 € par couple, alors que la direction alloue au CSEE une subvention ASC d'approximativement 200 € par salarié.

La CGT est favorable au maintien d'offres ASC diversifiées, telles que proposées en Bretagne depuis de nombreuses années (chèques vacances, locations d'été, voyages et city-break, ASC locales...). Elle souhaite cependant un bon équilibre entre celles-ci.

Concernant les offres qui absorbent une part importante du budget en regard du nombre de bénéficiaires (voyages et city-breaks), la CGT souhaite qu'elles profitent à un maximum de personnes différentes d'une année sur l'autre.

En annexe, un focus sur le centre de Loudéac.

Prochaine réunion du CSEE, orientée santé sécurité et conditions de travail, en distanciel, le 28 août

**Les membres de la délégation CGT au CSEE AFPA Bretagne
et vos contacts pour échanger ou vous syndiquer**

Fabrice Estève (fabrice.esteve@afpa.fr) 06.87.63.54.16

Corinne Guet (corinne.guet@afpa.fr) 06.46.45.87.46

Marc Claudot (marc.claudot@afpa.fr) 06.70.54.77.32

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

ANNEXE : **FOCUS SUR LE CENTRE DE LOUDÉAC**



Activité :

Loudéac est le 4^{ème} Centre Breton en volume d'HTS, après Lorient, Langueux et Rennes. Loudéac, après Quimper, est le centre dont l'activité a le moins reculé en 2024 et où elle est la plus proche de l'objectif fixé.

Mais celle-ci est très concentrée sur la conduite routière ce qui rend le centre vulnérable (cf. plus bas).

Enjeux :

Le centre de Loudéac est situé dans une zone d'emploi peu dense. Son implantation se justifie principalement par son activité conduite routière, bien qu'une partie de celle-ci soit aujourd'hui délocalisée. Cette dépendance est une fragilité. Que se passerait-il en cas de perte du marché CRB ? Cette fragilité est amplifiée par le poids d'importantes charges de fonctionnement pesant sur le résultat économique et d'échéances de renouvellement obligatoire de matériels roulants qui se rapprochent.

Climat dans le centre :

Les salariés souhaiteraient être rassurés sur l'avenir du centre et donc sur leur avenir.

Quid du nécessaire équilibre économique (E.B.E.) de Loudéac ? Son directeur a indiqué que le résultat économique des formations conduite routière était mauvais au niveau national et que c'était un sujet suivi de près par le siège (cf. compte rendu de la réunion RP du 26/4/2024).

Quid de la décision de renouvellement du matériel roulant (échéance importante en 2026) ? Le DC de Loudéac a indiqué lors de la même réunion qu'aucun accord ne serait donné par le siège en l'absence de redressement des résultats du GRN conduite routière au niveau national.

Quid du projet de restructuration du centre au regard du renouvellement des cabines de peinture et de l'installation du projet incubateur H2 sur le titre professionnel TSVINE (Technicien(e) supérieur(e) véhicules industriels nouvelles énergies) ? Concernant la restructuration du centre un budget de 400 000 € a été validé par la DR, mais il doit l'être également par le siège.

On peut, en allant à la rencontre des collègues, percevoir une **inquiétude vécue différemment**, souvent à bas bruit, mais bien présente. **Le manque d'informations rassurantes amplifie celle-ci. Ce fut l'un des motifs du débrayage spontané de début juillet.**

Tensions parfois très importantes dans certaines relations interpersonnelles

Dans ce climat particulier, elles sont palpables depuis septembre 2023, l'organisation managériale particulière à Loudéac n'y étant pas étrangère.

Vos élus CSEE ne sont pas restés inactifs :

CSEE du 22 Mai : Alertés par des salariés, les élus ont interpellé la direction régionale sur les difficultés que rencontraient des collègues des équipes d'appui dans leurs relations interpersonnelles. La direction nous a assurés, qu'informée depuis un certain temps, elle gérait la situation. **Elle nous a demandé de ne rien faire qui pourrait parasiter son action.**

CSEE du 20 juin : N'ayant eu aucun retour positif de terrain de la gestion de la situation par la DR, **les élus du CSEE ont demandé expressément au DR de prendre ses responsabilités**, certains salariés étant en souffrance depuis déjà trop longtemps. **Le lendemain, celui-ci s'est rendu sur le centre. Du point de vue de personnes concernées et des élus, cette intervention rapide n'a pas eu d'effets concrets.**

Un débrayage « spontané » a été décidé début juillet par des salariés de Loudéac pour faire part de leur inquiétude quant à l'avenir de leur centre et au sujet des tensions dans les relations entre certains collègues, une problématique ayant abouti à un arrêt de travail d'un mois.

Commission santé sécurité conditions de travail du 4 juillet : Face à cette situation qui perdurait depuis plusieurs mois, au sentiment de collègues que rien n'avancait, à l'arrêt de travail brutal d'un personnel d'appui, vos élus ont déclenché une alerte dans un cadre légal qui contraint l'employeur à réagir quasi instantanément : déclenchement d'une enquête conjointe des élus et de la direction et proposition de plan d'actions par celle-ci.

La direction n'a pas apprécié l'activation de cette alerte et a accusé les élus de mettre à mal chacune des actions qu'elle entreprenait pour normaliser la situation. Pour la CGT et comme indiqué ci-dessus, le CSEE a fait preuve au contraire d'une grande patience face à une direction qui disait agir alors que le personnel n'en voyait pas les effets sur le terrain.

CSEE du 17 juillet : Suite à l'alerte déclenchée par les élus, le DR indique qu'il se rendrait à nouveau à Loudéac à l'occasion d'une réunion du personnel organisée le 19 juillet.

En septembre, un questionnaire serait envoyé au management et au personnel d'appui, des entretiens seront ensuite menés.

Pour la CGT, les propositions de la direction et leur tempo ne sont pas en phase avec le ressenti des salariés concernés. Pour eux et pour la CGT, il y avait urgence à faire cesser leur profond mal-être, voire pour certains leur souffrance au travail.

La CGT aurait souhaité de la part de la direction régionale et locale des réactions plus adaptées à la situation et beaucoup plus rapides.

Il faudra attendre octobre pour avoir le diagnostic issu de la phase d'enquête et connaître le plan d'actions en découlant proposé par la direction. Que de temps perdu depuis l'intervention en mai des élus du CSEE et les alertes des représentants de proximité !

La CGT sera très attentive et interviendra si les mesures envisagées lui semblent insuffisantes ou inadaptées.