



Mai 2023

## Compte-rendu de la réunion ordinaire du CSEE Bretagne du 17 mai 2023 à distance

La délégation **FORCE OUVRIERE** était composée de :

- M **Louis Bonnialy**, élu titulaire
- M **Stéphane Knapp**, représentant syndical.

La **Direction** était représentée par

- M **Antoine Plaquevent** (Directeur Régional– DR)
- Mme **Julie Gibouin** (Directrice Régionale des Ressources Humaines – DRH)
- M **Conor Marcus** sur la Restauration et le parc Informatique,
- M **Vincent Maubanc** sur la certification
- M **Foulquier** sur la labellisation des « Villages des solutions ».

Les points essentiels de la dernière réunion du CSEE, le 17 mai 2023 :

[Approbation des PV : 22/9/21, 18/05 + 14/12/2022](#)

[Réponse partielle aux Appels d'Offres 2023-2027](#)

[Trajectoire Formateurs experts vers Conseil](#)

[Point Economique](#)

[Bilan sur la Restauration](#)

[Déploiement du parc informatique 2022 et 2023 pour les fixes et les portables](#)

[Revenus de la certification](#)

[Obtenir le label « Village des Solutions »](#)

[Dangers Graves et Imminents Hébergements avril 2023](#)

Calendrier des prochaines instances et des commissions : voir [ici](#).

## 1 Fonctionnement du CSEE

[Retour ODJ](#)

### Approbation des PV :

- **22 sept 2021** et **14 décembre 2022** : des omissions nombreuses ayant été décelées par FO, notamment des réponses de la DR/DRH à des questions de FO, il n'est pas possible de les valider en l'état, la Direction souhaitant les relire.
- **18 mai 2022** : proposition de FO de le faire approuver par le CSEE, ce PV n'ayant pas été retouché. Contre-proposition de la Direction de valider les 3 PV au prochain CSEE.

**Commentaire FO** : 1 an et demi de retard sur des PV, qui ne peuvent pas servir en Justice pendant tout ce temps...

## 2 INFORMATIONS DU PRESIDENT

[Retour ODJ](#)

### Info Régionales

- Négociations en cours sur les AO (**Appel d'Offres**) : toujours en négociation sur les points pédagogiques, ainsi que sur les prix (dans la plupart des cas une soutenance est prévue au CRB, « on passe un temps très important dessus ») **VOIR REPONSES AUX AO CI-DESSOUS au 16 mai 2023**
- Très belle page sur le garage solidaire ESS de Loudéac dans les pages du magazine du Conseil Départemental des Côtes d'Armor
- Lundi 22 mai Mme Stéfania Jaudon nouvelle directrice du centre de Rennes prend ses fonctions, et une réunion de présentation aux salariés a lieu ce jour à 11h, sous l'égide du Directeur Régional.

### Négos AO en cours

Préambule du DR : « *il n'y aura pas de prix donnés, ni de stratégie de prix, pour des raisons volontaires. Le côté financier sera « donné » au CSEE du 28 juin si besoin, CSEE à l'initiative des élus* ».

Il y a 30 points sur 100 pour le critère « prix » et 70/100 sur la « qualité de l'offre technique ».

### POINT D'ETAPE au 15 mai 2023 :

37 lots en cours de négociation écrites ou orales (dont 50% pour des questions de tarifs et parfois avec une 2<sup>e</sup> négociation sur le prix)

27 lots en attente de négo (principalement en informatique, transport, mécanique et conduite, métiers du support à l'entreprise)

On recevra les pièces de notification à la mi-juin, puis les notifications des lots acquis fin août, pour un démarrage en septembre.

## RESULTATS au 17 mai :

### - Au 15 mai :

#### 19 réponses positives (au 15 mai)

- Lot 30 : Agent de port à Auray
- Lot 44 : Technicien d'étude en construction Bois à St Malo
- Lots 45 à 48 : 4 plateformes « Métiers de l'aménagement bois, de la charpente, de l'ossature et de la couverture »
- Lot 52 : Scaphandrier Auray
- Lot 54 : Maçon du bâti ancien (Bretagne)
- Lots 96 et 97 : Réceptionniste Quimper et St Malo
- Lots 100 et 102 : Plateforme des métiers de la Restauration (56 et 35)
- Lot 105 : Agent de restauration à St Brieuc
- Lot 107 : Crêpier à St Malo
- Lots 203 à 205 : Métier du développement commercial (22/56/35)
- Lots 222 et 224 : Plateforme des métiers de l'aide à la personnes (56 et 22)

### - Au 16 mai, 20 réponses de plus

#### + 20 réponses positives du 16 mai

- Lots 26 et 28 : Plateforme nautisme Auray et St Malo
- Lot 32 : Plateforme technicien d'étude à Lorient
- Lots 35 et 36 : Plateforme GO et maçonnerie 29/35 et 56/22
- Lot 49 : Etanchéité Auray
- Lot 60 : ITS Quimper St Brieuc Rennes
- Lot 63 : Installation équipements confort et climatique Quimper
- Lot 64 : Electricité Quimper Rennes St Brieuc Morlaix
- Lot 109 : Encadrant restauration collective Rennes
- Lot 111 : Métier accueil et accompagnement touristique Auray et St Malo
- Lot 112 : RET Auray
- Lots 172 et 174 : Préqual aux métiers du numérique Lorient et Brest
- Lot 197 : AIS St Brieuc Brest Rennes
- Lots 200 et 201 : Plateformes distribution 29 et 56
- Lot 213 : Technicien après vente électroménager et audiovisuel Auray St Brieuc

Nous avons gagné le lot 197 AIS<sup>1</sup> nouvelle formation « **Administrateur Infrastructure Sécurisée** (en lien avec la cybersécurité et la sécurisation d'entreprise, niveau 6 (Licence ou maîtrise), *qu'on avait déjà sur St Brieuc : on n'a peut-être pas encore la compétence en termes de RH, mais on est contents d'avoir ce lot* ».

*“Nous travaillons déjà avec des gens compétents, on s'est positionné en connaissance de cause, sachant qu'on a une grosse concurrence. C'est un produit phare en PDLL. Sur St Brieuc, il y a 2 conditions : 1 condition RH, nous sommes adhérents de ADNouest<sup>2</sup> dans lequel il y a des gens que l'on connaît et que l'on embarquera. 2ème condition : il nous faudra investir en machines performantes, pas celles de 2 Go habituelles de la bureautique !!”*

**Pour Force Ouvrière** : c'est une bonne nouvelle d'obtenir ce lot à St Brieuc, Rennes et Brest, mais il serait opportun que l'AFPA revoie sa politique de salaire afin de trouver et surtout de garder ces “gens compétents” chez nous.

- 2 autres réponses le 16 mai soir : les lots 202 (**Assistant manager univers marchand**) et 206 (**Métiers du développement commercial**)
- Sur le commerce et la distribution nous avons conservé nos parts de marché et en avons acquis d'autres, et glané 4 autres lots sur la Bretagne, donc avec notre partenaire (CLPS sur certains lots) nous **avons l'ensemble de l'offre sur le Commerce et la Distribution (GRN 163 et 162)**
- Le lot 190 (**CDUI (Informatique** de niveau 6 sur St Brieuc)), en partenariat avec le GRETA, est acquis également

<sup>1</sup> <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/31113/>

<sup>2</sup> ADNouest : <https://www.adnouest.org/>

### 3 réponses négatives :

- Lot 34 **CAREB** à Morlaix (**Chargé d'Affaires en Renovation Energétique du Bâtiment**), lot perdu à 10 centimes près sur 15 000 heures annuelles d'intention d'achat).
- Le **Président** : *historiquement on n'a pas été top. Morlaix est un centre moins porté politiquement aujourd'hui qu'il n'a pu être auparavant. Désengagement politique de proximité, sur ce petit bassin d'emploi. A nous d'être vigilant pour la suite et à développer. Une RH qui n'est pas forcément pérenne sur le GRN 107. On se bat pour la plateforme tertiaire dans le 29, on en fera bénéficier Morlaix si on la récupère.*
- Lots 171 et 173 : **Pré-qualif aux métiers du numérique** sur le 35 et le 22
- On a maintenu nos prix sur le BTP, qui est coûteux en MOPO, **nos augmentations de prix sont de 11%**.

### LOTS RESTANTS A CONQUERIR (pratiquement la moitié des lots au 17 mai) :

- Tout le transport, *malgré le coût du gasoil, et celui du déplacement Loudéac-Rennes à amortir*
- 1 partie en informatique sur Lorient Brest St Brieuc
- FPA (Formateurs Professionnels d'Adultes)
- 2 « 100% digital » avec Territoire digital (14<sup>e</sup> Région AFPA), ils nous ont fait une réponse étonnante notamment sur le distanciel.
- Tout le tertiaire
- Second œuvre finition
- Certains lots du bâtiment
- Mécanique auto (VL et PL)
- Industrie : il y a 4 niveaux de négo sur les Prix, avec 3 partenaires.

**DR** : "pour le moment ça me va bien, les fondements des centres sont un peu là. Sur la moitié des lots c'est bien, prix pas moches, mais le dur est à venir sur les prix de l'industrie".

La stratégie maintenant sur l'industrie, c'est "soit on garde nos prix avec moins de volume, soit on négocie les prix".  
*Les augmentations de prix qu'on a faites sur les 3 organismes c'est 800 k€ de budget supplémentaire pour la Région.*

*Appréhension sur la restauration sur le 35 et le 56, qui s'est levée : on a eu tous les lots sur Auray.*

*Dans le 35, la CCI (Chambre de Commerce et d'Industrie) va déménager au centre-ville de St Malo, à voir l'impact par rapport au centre AFPA*

**Restauration, tourisme, OK**

**Le transport à Loudéac, on n'a rien encore (à la date du 17 mai).**

Le **DR** propose une revoyure en juin, avec les réponses qu'on aura eues d'ici là.

Pour la **DR**, la sous-activité va être difficile à gérer, il faut s'en méfier, alors qu'il n'y aura pas de baisse du budget RH. Mais il y aura une baisse importante sur le marché Pôle Emploi.

La **DRH** parle de l'insistance, dans les entretiens sur le Développement Professionnel, de l'exploration des champs professionnels antérieurs afin de savoir quelle seraient les formations à mettre en place pour nos collègues.

**Pour Force Ouvrière, on réintroduit cette notion de champ professionnel afin d'élargir notre champ d'intervention (notamment en cas de baisse d'activité) : les formateurs spécialistes d'un métier deviennent ainsi des généralistes d'un champ professionnel entier avec pertes de compétences, et les conditions de travail se dégradent, au détriment des stagiaires également.**

### 3 POINT ECONOMIQUE

[Retour ODJ](#)

#### 3.1 Retour commission économique du 2 mai 2023

Discussions sur le **budget 2023** et le **Plan Pluriannuel d'Investissement (P.P.I)** en Bretagne

Pour 2022, l'EBE est négatif mais moins catastrophique que prévu.

**Budget 2023** : une progression régulière sur le C.A. de l'EPIC, une augmentation des Missions Nationales de Service Public (MNSP) ; « Accès à l'emploi » a plus de mal avec l'attente des AO cette année ; « AFPA Entreprises » assez intéressante, de moins en moins dépendante des appels d'offres.

Le C.A. du début du trimestre 2023 est relativement bon, car de nombreuses MNSP ont été valorisées dernièrement.

**P.P.I.** : 3 grands domaines : (1. Création-extension des bâtiments y compris les dégradations, 2. Sécurité des biens/personnes, 3. Renouvellement-dotation-équipement plateaux techniques).

Pour le PPI sur 3 ans : il y a un besoin de 6,2 M€ de projets de + de 50 000 euros chacun (dont 1 projet sur Quimper de plus de 2 M€)

**Investissements de < de 15 000 €** : ils sont traités régionalement sur le budget de 37 000 €

Toutes les demandes sont remontées, maintenant il va s'agir de remonter des D.A.I (Demandes Annuelles d'Investissement)

Investissements prévus pour 2023 de 1,1 M€ en attente de validation

**DR** : sur les 3 segments (EPIC, Accès à l'Emploi et AFPA Entreprises) : on a valorisé toutes nos activités.

Accès à l'emploi : il y a 10 ans c'était 80 % de notre CA, aujourd'hui c'est plutôt 40% environ.

On a également vu l'évolution des comptes de résultats.

Aujourd'hui on a vraiment une stratégie de marché. On préfère surfer sur les succès pour développer nos activités

*Pour **Force Ouvrière**, une stratégie de marché n'est profitable que si nous l'obtenons ! Aujourd'hui il est de moins en moins certain d'obtenir ou de conserver des marchés, alors qu'à l'époque de la subvention, les marchés étaient acquis.*

#### Dernier Livret économique de mars 2023 et Flux/HTS au 31/12/2022 et à fin avril 2023

##### Sur les RESSOURCES :

Le Chiffres d'Affaires est en excédent de 3,2 M€ (10 M€ à 13 M€), les Frais De Fonctionnement ont augmenté un peu, les Charges de personnel : écart de 1,7 M€

**EPIC** : 38 % à 49 %. Les MNSP<sup>3</sup> : principalement les Etudes, Déclit, la certification, les TP, les CCP... On avait du **retard sur la valorisation des Promo 16-18 et Prépa compétences**. Mais tout a été valorisé à fin mars, avec des contrôles de gestion de l'activité tous les 2 mois.

**FO** demande comment sont valorisées les Etudes et combien de temps après les Etudes ?

Réponse du **président** : *un bilan est fait tous les mois de tous les contributeurs. Un travail est réalisé par le formateur, en fin de semaine la feuille d'activité et le compte-rendu sont envoyés à l'Ingénieur de Formation, qui a*

<sup>3</sup> MNSP : Missions Nationales de Service Public

une semaine pour valider la période. **Cela rapporte au centre AFPA où le formateur a produit. Réalisation de 2000 journées d'Etudes en Bretagne en 2022, nous sommes une région qui en produit beaucoup, notamment sur "Étancheur" à Auray.**

**Accès à l'emploi** : on est passé de 23 % à 46 %.

Dans les prestations P.E., on a eu de la facturation de 1,6 M€ sur le CSP (Contrat de Sécurisation Professionnelle), sur un budget prévu de 300-400 K€, ce qui abonde notre C.A.

CRB : on a 13% d'avance sur un budget de 4,4 M€

Sur les AFC on est aussi en avance, "on engrange les noisettes sachant que les AFC sont perdues en septembre". Bien sûr cela génère des charges sur le côté MOPO et le personnel.

Le marché s'arrêtant fin août, il engendre une perte de puissance, mais on sait gérer ces fins de marché concernant la programmation de l'activité.

**AFPA Entreprises** : courbe baissière de +5 % à -7 %, mais l'amplitude est relativement faible : transition pro pas de souci, CPF on peut mieux faire. Sur le Plan de développement des compétences c'est plus compliqué en ce moment. Si on écoute certaines statistiques (INSEE, P.E., Banque de France...), le **taux de plein emploi 5,8 %** c'est très bien, mais d'autres stats parlent du secteur du BTP qui baisse, des ventes d'entreprises de plus en plus nombreuses, et du côté P.E., malgré le bon taux, il risque de ré-augmenter, c'est un leurre car **il n'y a pas d'embauches supplémentaires**, selon certains économistes.

**POE** : tjrs en délicatesse avec les OPCO de branche, assez calme dans l'engagement des entreprises sur les POE mixtes  
**Alternance** : on se maintient assez bien, en mars 1/3 sur le budget (127 k€ sur 300 k€), mais je peux vous assurer que ces 2 régions (avec la région PDLL, en semaine 15) étaient au top 13 des régions sur l'alternance.

**DR** : en conclusion : assez confiant, les feux sont au vert sur la Bretagne.

#### Sur les CHARGES :

**Frais de personnel** : -8,9 M€ cumulées en mars pour 1 budget cumulé de -5,6 M€

On a certes "consommé du CDD", mais on a une provision de plus d'1 M€ pour les CP/RTT, ce qui semble être une mauvaise ventilation ?? On est pénalisé sur ce compte de charges de personnel en mars par rapport aux charges réelles. Il y a un écart de 3,3 M€ sur les charges de personnel

Le budget intérim a explosé, je l'assume complètement, idem sur les Itinérants

Moins d'AFC en fin d'année, ce qui entrainera une baisse des charges.

**Frais De Fonctionnement** : 4,8 M€, on a dépensé 900 k€ de plus que prévu

#### Conclusion :

Vigilance sur les MOPO qui ont augmenté (Matière d'Œuvre Petit outillage),

Restauration : on n'a pas encore la douloureuse

Energie/Fluides : en augmentation à plus de 4 M€

#### Flux et HTS au 31/12/2022 et à fin avril 2023

Le **président** décrypte les tableaux des flux stagiaires en HTS :

- Avril : bon mois en BZH : avec 850 000 heures réalisées en cumul depuis janvier 2023, on dépasse la prévision de 2,5 % (37,95 % sur les 35,44 % prévus) en budget Corrigé des Variations Saisonnières. On est donc en avance.
- On produit à peu près pareil qu'en 2022, mais cela risque de se tasser au niveau du CRB
- En cumul : on a env. 850 000 heures en avril 2023, contre 887 000 h en avril 2022 : petit retard de 4,32 %



- **HTS du CRB** : en avril 2023 on cumule presque 20 000 HTS, alors qu'on n'était qu'à 7 300 HTS en cumul en avril 2022, ce qui représente une augmentation de 169 %. Un retard de valorisation ?
- **Pôle Emploi** : si on compare à avril 22 cela baisse de 32 % en cumulé.
- **CPF-T (ex- CIF)** : transition pro toujours présents, même si les formations de niveau plus élevé Bac++ (Niveaux 5 et 6) ne seront plus forcément prioritaires, à nous d'être vigilants sur ce segment

**Au questionnement de FO** sur la **non-priorité de ces formations**, le **DR** répond que les Conseils d'Administration se posent la question de savoir qui ils veulent financer en priorité : niveaux ouvriers, niveaux encadrement ? Dans les dossiers des ex-CIF, le salaire étant la dépense la plus forte, plus la formation est longue plus elle est chère, ... Et il y a aussi la position des personnes : certains financeurs de transition Pro disent ne plus vouloir financer des Master 1 et 2 ou des techniciens supérieurs (niv. 5 ou 6), qui ont des coûts-forfaits exorbitants par rapport à des formations de niveau inférieur. Donc il y aurait une certaine propension à vouloir revenir sur des formations de niveau 2 ou 3, plutôt que des niveaux Bac (4) ou plus.

**CPF on se maintient**

**Alternance on se maintient avec plus d'apprentis que de contrats pros**

En dépit d'un bon début d'année, en mai cela va commencer à baisser un peu en HTS, mais c'est la tendance normale, avec un palier de stabilité des HTS jusqu'à fin aout car les AO redémarrent.

**Flux** : une centaine de moins entrés en avril, mais plus de gens entrés en cumul en 2023 qu'en 2022. Et sur les alternants : un peu moins en fin de mois, avec 600 alternants chez nous en avril 23, mais par essence "les alternants ça rentre et ça ressort" (sic)

Lecture d'une **déclaration de la CFE-CGC**, sur la situation financière peu glorieuse de l'AFPA Bretagne et le pilotage de l'AFPA par les charges.

#### **Réponse du Directeur Régional :**

Aujourd'hui, en ce moment, on se bat sur les Appels d'Offres, c'est notre travail, celui de prévoir notre avenir. Je ne voudrais pas que des organisations autour de la table – je ne vise personne – aillent pleurer en permanence à l'extérieur, c'est désagréable... et on n'arrive plus à comprendre pourquoi on pleure. Le fait de se plaindre à l'extérieur, de dire que rien ne va à l'AFPA, de dire qu'on n'est pas au rendez-vous, au bout d'un moment cela commence à me déplaire. Cela remonte à des « sites nationaux » hors AFPA, et on nous interroge, on nous demande « mais qu'est-ce qui se passe chez vous, il y a le feu, personne ne travaille, vous avez perdu tous les marchés ? ». Je veux dire : soyons vigilants sur le message que l'on fait passer à l'extérieur, c'est désagréable et ce n'est pas forcément la vraie réalité. Je vous remercie.

**Réponse de FO** : Je ne sais pas d'où viennent vos informations M Plaquevent, mais je voudrais dire ceci : quand on constate les conditions de travail extrêmement dégradées à l'AFPA, on ne peut s'empêcher de dire les choses ouvertement comme on le dit toujours, que ce soit dans nos instances locales, régionales ou nationales, en congrès, en AG... et si ces mauvaises conditions remontent ailleurs, tant mieux. Vous parliez de vraie réalité, eh bien nous sommes les mieux placés, étant sur le terrain, pour parler des **conditions réelles de travail**, ne vous en déplaie. Et effectivement, malgré le travail que fait la direction sur nos Appels d'Offres, que nous reconnaissons, cela ne va pas bien à l'AFPA.

**Commentaire Force Ouvrière** : nous trouvons cette « sortie » pour le moins déplacée ! Le Directeur Régional est coutumier de ces phrases à l'emporte-pièce, comme quand il « vient siffler la fin de la récré » à Morlaix... il y a quelques mois, ce qui avait atterré la plupart de nos collègues.

D'après lui, on ne devrait pas dire du mal de l'AFPA dans nos instances, puisque cela rejallit négativement à l'extérieur !

Mais c'est le propre des Organisations Syndicales et des Représentants du Personnel de faire prendre conscience, au sein de nos instances comme à l'extérieur, des dégradations des conditions de travail à l'AFPA, recueillies sur le terrain, et ce pour les améliorer !

Faites en sorte que l'AFPA aille bien, et nous parlerons en bien de l'AFPA !

**Bilan financier sur la 1ère année du marché de la restauration**

[Retour ODJ](#)

Document national fourni par la DR.

Après un petit rappel sur les enjeux et les attentes de la nouvelle offre de restauration, M Marcus nous présente les 7 axes de plan de progrès du marché :

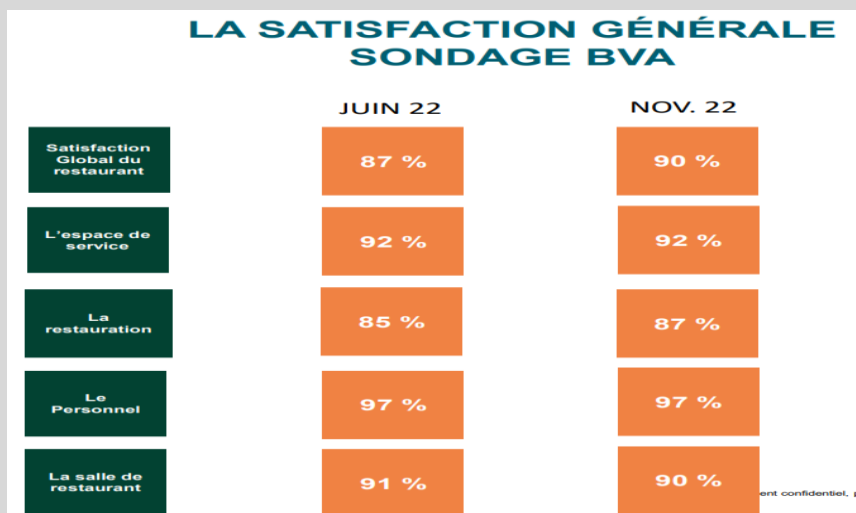
Amélioration qualité de la prestation  
 Amélioration de la satisfaction des convives  
 Augmentation du niveau de fréquentation des restaurants  
 Réduction du gaspillage alimentaire

Contribuer à l'insertion des personnes éloignées de l'emploi  
 Introduction des produits présentant des marqueurs de développement durable  
 Développement du chiffre d'affaires des ventes à l'externe

Le pilotage est national, avec M Roger Moreau (Directeur Finances, Gestion et Administration) pour suivre le contrat externalisé de la restauration (Cahier des Charges et les conditions financières associées).

L'AFPA, depuis le 1er avril 2022, a demandé une certaine mansuétude de la part d'Eurest, vue la grande période nécessaire d'adaptation des personnels AFPA repris (formation, etc.) afin d'arriver à fournir des prestations conformes au cahier des charges.

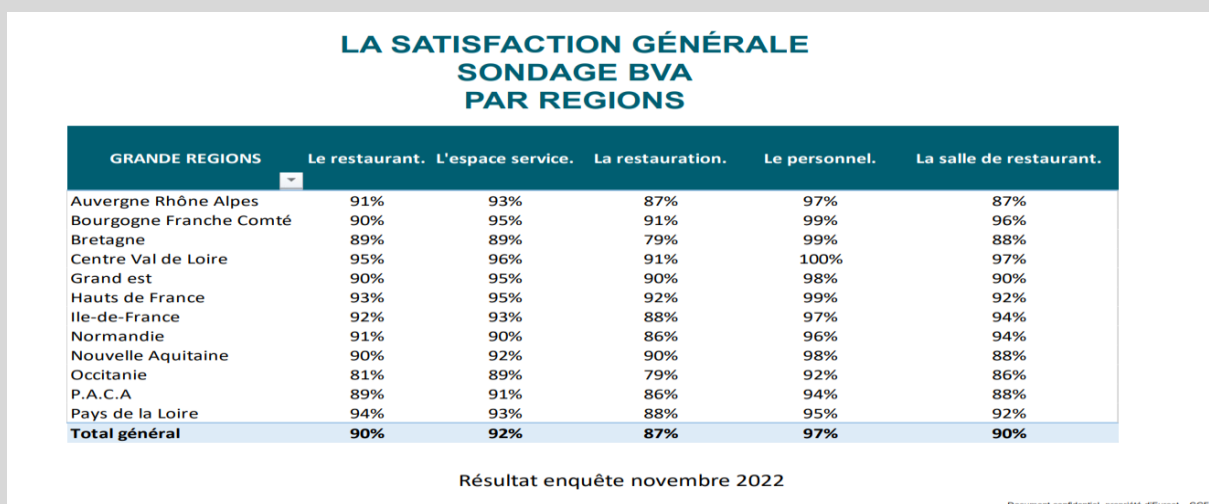
Ci-dessous différents sondages sur la satisfaction générale de la prestation, les prestations bretonnes étant un peu en-deçà de la moyenne nationale :



**FO** : combien de Fiches de Non-Conformité (FNC) ont-elles été remontées et quel est l'écart entre le cahier de charges et le Réalisé ?

**CM** : Difficile de vous renseigner car la formalisation des non-conformités intervient suite à un changement de système de suivi des FNC. L'espace DNA vient d'être mis en place avec une centralisation des FNC. Les non-conformités étaient surtout remontées par oral et par mail. D'où une démarche d'exhaustivité du recensement des FNC, et nous sommes en phase de changement des documents de suivi des contrats qui

doit s'appuyer sur une formalisation de la satisfaction afin qu'elle soit bien pilotée. Les anomalies et les dysfonctionnements doivent être réglés de façon centralisée.



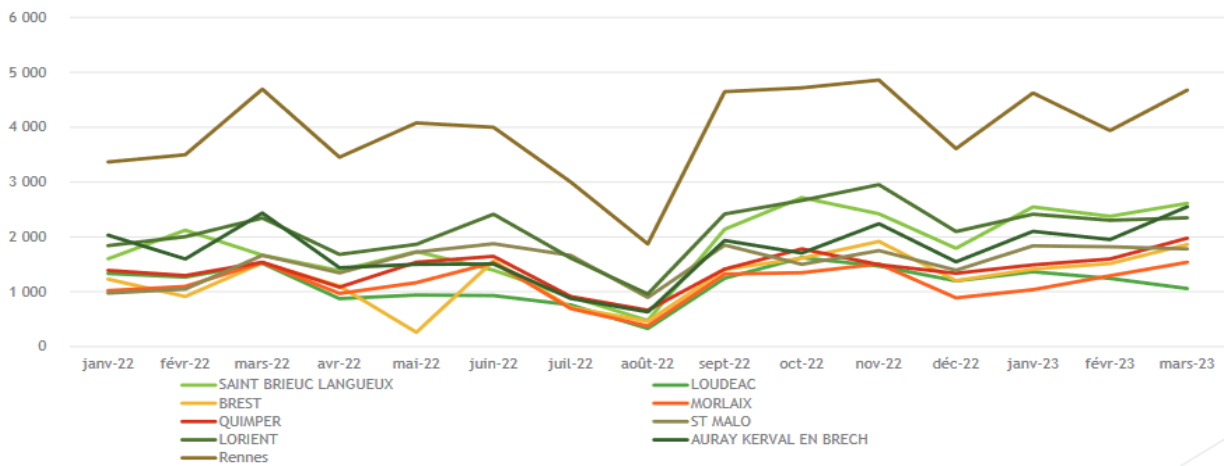


**FO** : il aurait été intéressant de connaître les écarts de dysfonctionnement entre les prescriptions du Cahier des Charges et la réalité, hors période de mansuétude.

**CM** : les RGS doivent être accompagnés pour qu'ils formalisent à la fois leurs contrôles et leurs non-conformités le plus régulièrement possible afin que le contrat soit appliqué de façon la plus stricte possible.

## Fréquentation des restaurants

Evolution mensuelle de la fréquentation en nombre de convive par restaurant - janvier 2022 à février 2023 - Région Bretagne



Sur la **plus-value de l'externalisation**, Connor Marcus nous répond que la plus-value **Financière** n'est pas l'objet de la démarche. Et on n'est pas en capacité d'apprécier la rentabilité financière, car on n'a pas toutes les données. Un **élu** regrette l'absence de données sur au moins l'écart financier de cette externalisation. Quid de l'ouverture à l'externe, voire à Quimper, comme il avait été question à l'époque ?

**CM** : oui c'est prévu, mais il n'y a pas de convention auprès d'un partenaire tiers. Cela se fait aussi avec les tiers-lieux, Le Mans par exemple. Il faut attendre la mise en place opérationnelle des Villages.

**DR** : ce n'est pas à Eurest d'aller chercher les clients, mais cela commence à marcher dans certains centres, sauf en Bretagne.

L'**élu** : pourtant dans le Cahier des Charges cela devait être Eurest qui cherche les clients ?

**CM** : *non c'est un travail collaboratif. On ne veut pas voir n'importe qui venir manger dans nos centres, les convives qui viendraient dans nos restaurants seraient prioritairement des partenaires avec lesquels on espère avoir des collaborations économiques.*

**Commentaire Force Ouvrière** : *on est bien censés accepter tout le monde aujourd'hui en formation, sans distinction, alors pourquoi pas dans les restaurants ? Est-ce parce qu'accueillir des particuliers lambda ne serait pas rentable, sur le plan économique ? Pas de réponse de la DR*

**FO** sur les tris sélectifs : pourquoi n'y a-t-il pas les mêmes règles sur les tris : des bacs identiques à tout le monde ?

**CM** souhaite que tous les dysfonctionnements et différences entre restaurants soient signalés à la Direction Financière

**Commentaire Force Ouvrière** : *selon nous c'est à Eurest de se conformer au cahier des charges contractuel dans tous les centres où ils sont présents, plutôt que de demander aux bénéficiaires-usagers de signaler les dysfonctionnements.*

## Déploiement du parc informatique 2022 et 2023 pour les fixes et les portables sur la région et centre/centre (par Connor Marcus)

[Retour ODJ](#)

**Connor Marcus** nous expose que la politique de la DSI est de renouveler le parc à dimension constante, afin d'optimiser les coûts et le parc.

**DR** : on change 1 PC pour 1 PC, et s'il est vieillot il faut le changer

**CM** : de vrais dysfonctionnements ont eu lieu notamment dans la gestion des postes qui ont été déplacés sans suivi ; les RIR bretons revoient constamment l'inventaire, des mises au rebut ont lieu régulièrement pour faire correspondre la base de données des RIR à la réalité du parc. Certains postes ne sont pas retournés chez les RIR, et le prestataire Compucenter a été déficient en termes d'équipes de techniciens. Ces conjonctions de facteurs ont fait se dégrader le service sur notre territoire.

Les gros écarts sont sur les contrats précédents, Econocom par exemple.

Un élu : il est plus souple d'avoir des ordinateurs portables, alors que la DSI préconise le retour des fixes.

**CM** : c'est le stock. Il y a une réticence de la DSI à développer des portables à cause de pertes potentielles compliquées. On essaie d'être pragmatique au cas par cas, par ex. l'achat de portables pour des actions délocalisées. Le coût des portables est également un frein.

**CM** : sur les mises à jour difficiles de certaines applications à cause de la vétusté de certaines machines, selon le retour des RIR et du M2I, les machines en service sont capables de supporter les màj. Si des ralentissements sont notifiés, ne pas hésiter à ouvrir un ticket d'incident.

**FO** : il faut faire porter le chapeau au prestataire plutôt qu'au formateur ! Il n'y est pour rien dans l'obsolescence de son outil de travail !

**CM** : 2 raisons à ne pas conserver le [vieux] matériel : il va être déconnecté du réseau, et le renouvellement se fait à périmètre constant. Si les ordis sont déjà attribués, le renouvellement ne vas pas pouvoir se faire, car il est dit non-conforme par la DSI.



## Points sur les revenus de la certification

[Retour ODJ](#)

Concernant la certification, il y a égalité de traitement de tous les candidats, de tous les stagiaires

Le revenu que tire l'AFPA de la certification : on est plutôt dans une valorisation de cette mission. C'est une subvention à l'égard du coût réel du service, donc il n'y a pas de revenu.

Différences selon les GRN/les formations :

Sur les GRN : les certifications sont des Missions Nationales de Service Public. Prise en compte différente des charges selon les GRN, on n'engage pas les mêmes coûts que par ex. l'aéronautique. Une évaluation des coûts est faite par GRN.

**Les MOPO et les RH sont compris dans le coût de la certification**, calculés par le national sur l'exercice N-1

*Le coût de la certification n'est pas relié à la réussite ou non du stagiaire. Nous nous occupons de l'organisation de la certification, et les frais sont valorisés qu'il réussisse ou pas*

*Une organisation est dédiée selon les TP ou les CCP, il y a une subvention de l'Etat*

*Sur la typologie des stagiaires, c'est pris en charge pour les privés d'emploi.*

*Si l'on fait de la certification pour des salariés, on passe par une autre tarification.*

**Commentaire Force Ouvrière** : un hiérarchique ne peut donc restreindre un formateur sur sa commande de matières d'œuvre et de petit d'outillage en vue de la certification, comme c'est trop souvent le cas.

## Point d'avancement des « villages des solutions » en Bretagne et critères pour obtenir le label,

(JN Foulquier)

[Retour ODJ](#)

Le DRA nous a longuement présenté le côté technique du parcours de labellisation des centres AFPA, puisque chacun d'entre eux devront avoir un "Village des Solutions" (VDS) d'ici 24 mois.

Une 1ere phase (terminée) avec Lorient, premier VDS de France, avec un consultant extérieur "Bearing Point", suivie d'une 2e phase pour les autres centres bretons, avec un comité d'accompagnement d'émergence des Villages (copiloté par la Direction Financière et le Directeur Régional Adjoint) afin de tracer et de référencer tous les projets, et de constituer une base et une source de données pour les directeurs des centres.

L'ambition c'est de devenir un acteur de l'insertion sociale, "sans remettre en question l'ADN de l'AFPA" (dixit le DRA)

Pour des détails techniques (diagnostics, état des partenariats, analyse d'opportunités, signature des baux, faisabilité en termes de moyens<sup>4</sup>, utilité sociale croisée...), ne pas hésiter à contacter l'équipe **FO**.

Une grille d'analyse très simple a été définie par le comité de pilotage :

- Avons-nous des ressources AFPA à mobiliser avant d'aller en chercher à l'extérieur ?
- Pertinence des partenariats quant à une utilité sociale croisée ?
- Typologie de résidence : dans nos locaux ou à distance ?
- Loyer et charges : en cohérence avec les grilles de loyer nationales, les charges sont-elles calibrées par rapport à ce qui a été étudié ?
- Surface allouée, spécificité des baux ?
- Chiffre d'Affaires et charges additionnels pour l'AFPA ?

Toute cette procédure permet la labellisation des centres comme "Villages des solutions".

**Commentaire Force Ouvrière :** nous nous éloignons progressivement de notre cœur de métier pour se transformer en banale structure d'insertion sociale, cette transition est douloureuse malgré notre hypothétique utilité sociale car elle se fait par défaut : en effet ce n'est pas un choix originel de l'AFPA que de s'occuper des personnes très très éloignées de l'emploi, c'est une transformation nécessitée par la fin programmée de notre financement par la subvention publique : il nous faut trouver des moyens de subsistance pas trop éloignés de notre ADN, mais nous nous en écartons de plus en plus.

## Trajectoire Formateur Expert → Conseil

[Retour ODJ](#)

**Commentaire Force Ouvrière :** bien que la Direction ait affirmé que le poste de formateur-Conseil résulte d'un besoin ponctuel de la région, avec un financement spécifique, l'on constate depuis longtemps que de nombreux formateurs-Experts exercent déjà des tâches de formateur-Conseil (ingénierie de parcours, réponse aux AO, développement de l'AFPA grâce à leur réseau d'entreprises, création de contenus sur Thétys/Mètis, veille technique et pédagogique, analyse de compétences,...) **sans pour autant être rémunéré à la hauteur de ces travaux !** Il est donc indispensable **de reconnaître ces compétences à leur juste valeur** en les validant au niveau régional ! Or, ces formateurs vont être obligés de quémander une reconnaissance de leur activité de Conseil à travers des modules d'une future formation Trajectoire-Conseil et ainsi de postuler sur leur propre poste avec d'autres candidats, postes qu'ils ne sont même pas sûrs d'obtenir ! Un comble !  
Le pire est que certaines nominations précédentes de f-conseils n'ont servi qu'à augmenter des f-experts, alors qu'ils n'ont jamais exercé d'activités de Conseil !

<sup>4</sup> Faisabilité en moyens : Directions de l'Ingénierie, des RG, du développement, Financière, avec un calibrage des moyens très précoce, pour ne pas être mis devant le fait accompli, (des situations non-appropriées, des temporalités non-satisfaisantes...)

## Retour sur les Dangers Graves et Imminents du 17 avril 2023 aux Hébergements

[Retour ODJ](#)

Suite à l'agression d'un de nos collègues ASE au centre de Morlaix début avril dans les hébergements, une alerte pour Danger Grave et Imminent a été lancée par les élus pour TOUS les hébergements bretons, dont voici les principaux éléments :

### Natures des dangers :

- **Agressions** physiques ou verbales, violences physiques ou psychologiques, y compris lors de rixes entre stagiaires hébergés ou de tiers, avec risque d'absence ou de retard dans l'alerte et l'arrivée des secours.
- **RPS** pesant sur l'ASE intervenant seul dans un hébergement non sécurisé et avec un soutien insuffisant de l'équipe de direction.
- **Accident** d'un personnel isolé, absence ou retard dans l'alerte et l'arrivée des secours
- **Mise en cause**, en cas de problème, de la responsabilité de l'ASE (y compris par les organismes sociaux) intervenant à l'hébergement : en dehors des activités définies par sa fiche emploi ou lettre de mission, en l'absence de traçabilité des alertes précédemment faites.
- **Absence de plan d'action** en lien avec les risques courus par le personnel, l'ASE en particulier.

### Causes des dangers :

- **Isolement** de l'ASE, de l'agent d'entretien ou d'autres personnels pouvant intervenir à l'hébergement
- Absence de **filtrage** efficient à l'entrée des hébergements (badges...).
- Absence de **caméras** potentiellement dissuasives notamment à l'entrée des hébergements.
- **Accès** possible aux hébergements à toute personne extérieure à l'AFPA, sans contrôle, jour, nuit et W.E.
- Absence de **gardiennage** à l'hébergement, notamment en soirée, nuits et WE.
- Absence de **formation** des salariés concernés notamment à la gestion des conflits.
- Manque de **sanctions**, de suivi de celles-ci et de soutien des directions de centres quand des problématiques sont décelées. Absence de traçabilité des alertes et des réponses de la direction avec procédure et support dédiés.
- Absence de **lettre de mission** des ASE concernant leurs missions à l'hébergement.
- Absence d'**évaluation des risques** courus par le personnel, en lien avec l'hébergement l'ASE en particulier (DU)

A l'issue de ces DGI, la Direction Régionale a lancé une enquête conjointe avec la CSSCT, mais n'étaient invités que la Responsable de la CSSCT et le RP, alors qu'en face nous avons 5 personnes de la DR : la DC, le MF, le RGS, La pilote QVT et le DR.

**FO** a demandé à ce qu'au moins un(e) délégué(e) de chaque Délégation Syndicale soit présent(e) lors de l'enquête, et nous maintiendrons cette revendication, afin que l'enquête soit la plus paritaire possible.

A l'issue de l'enquête, des propositions ont été faites pour améliorer la sécurité :

- Mettre à jour les **affichages**, la procédure et la liste des numéros d'appel et d'assistance téléphonique,
- Que l'ASE ne soit plus en 1ère ligne pour les appels en dehors de ses horaires de travail
- Rappeler le **règlement intérieur** et les conséquences en cas de non-respect.
- Organiser ponctuellement et aléatoirement des **contrôles de sécurité** dans les chambres (avec ou sans présence des forces de l'ordre).
- Mettre à jour le **plan de circulation** du centre et le communiquer aux salariés et stagiaires et le faire respecter



- Identifier le ou les **accès** principaux du bâtiment. **Fermer** les autres accès en les maintenant en dégagement (évacuation du bâtiment possible mais entrée interdite)
- **Sécuriser** les entrées principales du bâtiment par la mise en place d'une gestion des accès.
- **Filtrer** les entrées-véhicule grâce à des barrières ou un portail
- Mettre en place un **Dispositif d'Alarme** pour Travailleur Isolé (DATI) lorsque l'ASE travaille en horaires décalés et est isolé.
- Mettre en place une **procédure interne** pour le traitement des alarmes.

**Commentaire Force Ouvrière** : tous ces beaux projets resteront lettre morte si des moyens conséquents ne sont pas alloués à la région pour sécuriser les bâtiments d'hébergements, surtout si le plan est de les ouvrir aux personnes extérieures à l'AFPA dans un proche avenir.

**FO** : demande un suivi de l'avancement des engagements tous les 3 mois lors des Commissions Santé-Sécurité et des CSEE correspondants.  
La **Direction** acquiesce sur ce point.



## Questions diverses

[Retour ODJ](#)

**FO** demande quand seront payés les ICP<sup>5</sup> pour celles et ceux qui y ont droit. Réponse de la **DRH** : normalement fin juin.

**Le patron et son Ouvrier non syndiqué**

Nous voulons la journée de  
8 heures sans diminution de  
salaires

### Travailleurs !

Si vous désirez profiter des joies de la famille et de la vie ;  
Si vous voulez un peu plus de bien-être et de liberté ;  
Si, lors des longues journées de travail, vous voulez voir diminuer votre joug afin de vous instruire et de vous éduquer ;  
Si enfin vous êtes d'avis de diminuer le chômage meurtrier auquel vous êtes tous contraints ;  
Préparez-vous à mettre en application la journée de 8 heures pour le 1<sup>er</sup> mai 1906.  
Souvenez-vous que l'on obtient ce que l'on impose.

8 heures de travail  
8 heures de loisirs  
8 heures de repos !



**L'Ouvrier syndiqué et son patron**

Éditions à Bon Marché du «PROGRÈS» — Paris-Havre

<sup>5</sup> ICP : voir <https://payfit.com/fr/fiches-pratiques/icp-fiche-de-paie/>

**Calendrier des prochaines instances :**

- **Séances plénières** les 21 juin (Rennes), 19 juillet (Quimper), 30 août (Rennes)
- **Bureaux de CSEE** le 29 juin à Lorient, 20 juillet à Quimper
- **Inspections** des centres de Lorient et Auray les 4 et 6 juillet 2023
- Commission **Emploi et Social** le 5 juillet à Auray
- Commission **Santé-Sécurité** le 12 juillet à Rennes,
- Commission **Egalité Femmes-Hommes** le 5 septembre à Rennes,

**Votre délégation FORCE OUVRIERE au CSE-E Bretagne est à votre entière disposition, n'hésitez pas à solliciter ses membres :**

- **Louis Bonnialy**, élu titulaire au CSEE, Délégué syndical régional : 06 30 39 91 88 (AFPA Rennes)
- **Hervé FUSTEC**, élu suppléant au CSEE, Délégué Syndical régional (AFPA Morlaix)
- **Stéphane KNAPP**, Représentant Syndical au CSEE et Délégué syndical régional : 06 15 11 55 13 (AFPA Loudéac)  
Courriel : [fo.afpa.bretagne@gmail.com](mailto:fo.afpa.bretagne@gmail.com)

**Bulletin d'adhésion à FO**

**Crédit d'impôt pour adhésion syndicale :**

66 % des cotisations annuelles versées, dans la limite de 1 % de votre revenu brut imposable :

Exemple : si votre cotisation annuelle, basée sur un barème lié à votre salaire, est de 150 €, le crédit d'impôt est de : 150 € x 66 % = 99 € soit un reste à charge réel de 51 € **seulement**. Si le crédit d'impôt excède l'impôt dû, l'excédent vous est restitué.

À retourner à Stéphane Knapp – %, AFPA Loudéac – ZA de St Bugan – CS30671 – 22606 Loudéac cedex ou par mail [fo.afpa.bretagne@gmail.com](mailto:fo.afpa.bretagne@gmail.com)

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Téléphone : ..... E-mail : .....

Centre d'affectation : .....

Type de contrat (CDI, CDD, CDII, intérimaire...) : .....

Date .....

Signature

