

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE D'ETABLISSEMENT GRAND-EST

du 21 janvier 2021

La délégation FORCE OUVRIERE était composée de : Pascale CODIROSSO, Claire Jeannin, Guy DI-MARCO et Jean-Pierre MENGEL

Excusé : /

Représentant syndical : Nicolas BIHLER

Séance présidée par :

- Florian LAUNOY **DRH-DS**, assisté d'Elisabeth MARCK.

Etaient également présent(e)s :

- Laurence HURNI **Directrice Régionale**,
- Hervé L'HOTELLIER **Directeur Régional Adjoint**, pour le point 5,
- Pierre HAUG **Responsable Formation** pour le point 6,
- Carine STEINMETZ **Responsable finances, gestion et services** pour le point 3 et 4,
- Céline VIARD **Responsable Qualité** pour le point 7,
- Christian DUGAST **Responsable de la promo 16-18** pour le point 10,
- Sylvie CUQ **Directrice du centre de Nancy** pour le point 13.

La séance débute par la présentation des vœux de Florian LAUNOY et de Laurence HURNI.

Ordre du jour :

- 1) Informations de la Présidente.
- 2) Approbation du PV du 15 décembre 2020
- 3) Production à fin décembre 2020
- 4) L'emploi :
 - 4.1. Situation à fin novembre 2020
 - 4.2. Mouvements du personnel CDI, CDD (avec mis à disposition des organigrammes)
 - 4.3. Liste des personnels CDI et CDD sur les MNSP (plan 16-18, prépa-compétence, hope,..) par site et par mission (intégré aux organigrammes).
- 5) Organisation de l'accueil dans les centres Afpa Grand Est et du pool AF par site.
- 6) Plan de formation des salariés suite au PSE pour les nouvelles fonctions (RGS, AF, Conseiller transition, formateurs ...)
- 7) Qualité : Présentation du calendrier des audits blancs par centre sur 2021 pour Qualiopi.
- 8) Présentation des étapes de la démarche des entretiens annuels et le calendrier du déploiement.
- 9) Représentants de proximité :
 - Remplacement des RP suite aux départs sur les sites de Colmar et Strasbourg
 - Compléter les listes sur les sites de Reims et Nancy.
- 10) Promo 16-18, présentation de l'intervention de la CSSCT pour le déploiement en 2021.
- 11) Quelles sont les raisons de la non transmission des DUERP hors annexe Covid des sites AFPA Grand Est hors Vosges, Colmar et Verdun.
- 12) Bilan Trésorerie 2020 du CSE.
- 13) Questions points divers
 - Lors du dernier CSE E, la direction a décidé d'appliquer des sanctions d'exclusion pour non port du masque par les stagiaires, quelle mesure a été prise suite au non-respect d'un RGS de mise en télétravail suite à des cas de COVID avérés dans son service ?
 - Où en sommes-nous avec les Plateaux PRAXIBAT : dans quel centre fonctionne PRAXIBAT ? Avons-nous reçu les aides financières aux installations ? Pour quel montant ?
 - Après l'accord de Bernard Hentzgen, un formateur sur le réglementaire, a demandé la possibilité de mettre en place la plateforme échafaudage à GOLBEY suite à la récupération de l'échafaudage de ST AVOLD. , Monsieur L'HOTELLIER a refusé que cette plate formation soit montée à GOLBEY mais prévoit sa mise en place à COLMAR. Pour quelle raison ? Quelle est sa stratégie ?
 - Quel est le bilan de la formation Technicien(ne) supérieur(e) de maintenance en éolien de METZ ?
 - Le centre de Metz, a commencé une formation TMCVC en 2020, la certification va avoir lieu en avril 2021. A ce jour aucune démarche n'a été entreprise pour obtenir l'agrément. Que compte faire la direction pour permettre la certification à la fin de la formation ?
 - Présentation du dispositif de professionnalisation des accompagnateurs socio-professionnels RSA suite réponse à AO (Laxou)
 - Conditions d'attribution de la prime de 400€ pour les CDD dont le contrat a été interrompu le 24 décembre
 - Rémunération des stagiaires en télétravail

1) Informations de la Présidente.

La DR propose de mettre en place une revue (le mois prochain) des projets en cours :

- Projet PASSE, qui permettra à des jeunes d'intégrer l'entreprise.
- Projet Digimob : Mise en place d'un projet visant l'industrie 4.0 (Belgique, Luxembourg et la Moselle). Nous avons un accord de principe du CR pour 600 000€.
- Travail avec les départements : Des dispositifs se mettent en place.
- Groupe de travail avec les AF en cours (one drive, PC...) :

Les problématiques de terrain sont remontées (connexion, Gescan...) à Mme Garzia (contrôleur d'exploitation).

Les téléphones et les PC arrivent tout doucement.

Pour Force Ouvrière :

One drive et Teams: Une formation est demandée sur ces sujets.

2) Approbation du PV du 15 décembre 2020

Le PV est approuvé à l'unanimité.

Pour Force Ouvrière :

Nous avons relevé une erreur sur le numéro d'appel d'urgence 122 au lieu du 112.

3

3) Production à fin décembre 2020

Forte augmentation du Chiffre d'affaire avec Pôle Emploi (+62%).

Pour Force Ouvrière :

Sur le Chiffre d'Affaire et plus précisément sur l'écart 2019/2020 : +10% sur certains centres malgré la crise ? La partie de la DR n'est pas ventilé sur les centres donc ce n'est pas représentatif. Quel intérêt alors ?

Pourquoi pas un EBE, puisque c'est sur ça que nous avons un objectif de retour à l'équilibre ?

Pour Force Ouvrière :

Suite la déclaration de la CGT, lors de l'intersyndicale d'hier le sujet n'a pas été discuté. Même si nous sommes d'accord sur le fond (Dé-précarisation, recrutement, charge de travail...), nous nous donnons le temps de la réflexion afin de décider si l'on associe ou non à cette déclaration.

4) L'emploi :

4.1. Situation à fin novembre 2020

80 personnes ont été dé-précarisées. 300 postes ont été publiés.

Il y a eu priorisation des essais professionnels pour les CDI (volume trop important de candidats).

Augmentation individuelle : Uniquement pour le passage de formateur à expert et à conseil ainsi que pour charge supplémentaire (indemnité).

La situation économique actuelle ne nous permet pas de réaliser des AI !

4.2. Mouvements du personnel CDI, CDD (avec mis à disposition des organigrammes)

Les CDD sont privilégiés pour le recrutement en CDI. Une présentation des organigrammes des centres sera faite par chaque DC à l'ensemble du personnel.

Pour Force Ouvrière :

Un engagement avait été pris sur l'intégration du personnel de la promo 16-18 dans les organigrammes au mois janvier, qu'en est-il ?

C'est intégré (DR).

Sur le document intitulé « mouvements du personnel », nous souhaiterions obtenir de la part de la direction les entrées et les sorties CDI et CDD (avec les motifs) mois par mois.

Il faudra faire un choix entre les organigrammes et les entrées/sorties (discussion en bureau).

Par un mail en date du 20 Novembre, notre délégation vous a fait part (M. Launoy) d'erreurs sur un intitulé de poste et sur l'orthographe d'un nom et nous n'avons, à ce jour, pas eu de réponse et aucune modification sur l'organigramme a été opérée. Pourquoi ?

Le DRH n'a pas vu passer le point !

La direction reproche l'envoi tardif des documents et des questions.

Pour Force Ouvrière :

Notre délégation regrette que les documents fournis par la direction nous soient envoyés, eux aussi, tardivement !

4.3. Liste des personnels CDI et CDD sur les MNSP (plan 16-18, prépa-compétence, hope...) par site et par mission (intégré aux organigrammes).

Process de recrutement du personnel affecté à la promo 16-18 :

Un entretien avec les Ressources Humaines et un autre avec le N+1 « opérationnel ». Le DC participe également à la décision.

5) **Organisation de l'accueil dans les centres Afpas Grand Est et du pool AF par site.**

Organisation des centres :

Accueil : Un travail avec les directeurs de centre sur la fonction accueil a été initié.

La fonction accueil est une fonction à part entière.

- Présence sur les plages d'ouverture des centres de cet accueil,
- Démarche de professionnalisation de la fonction accueil.

Au-delà de recevoir les personnes, la chargée d'accueil devra être en capacité d'assurer une démarche commerciale.

A ce jour, des disparités sont relevées.

Sur le recrutement, il reste 2 centres sur lesquels ce n'est pas finalisé.

Assistante de Formation : Ne pas isoler la fonction accueil du pôle administratif

Chaque centre doit pouvoir piloter sa propre organisation (DC et RGS).

La polyvalence des AF est privilégiée pour des raisons de continuité de service lors des congés et maladie.

Pour Force Ouvrière :

Pour notre délégation nous pensons que les congés se planifient et les remplacements peuvent être organisés et anticipés.

Sur les arrêts maladie, une analyse a-t-elle été réalisée pour en connaître les causes ? Qu'en est-il de la prévention si la direction constate beaucoup d'absence ?

Un travail est mené avec le contrôleur d'exploitation (Mme Garzia) afin d'identifier les dysfonctionnements.

Discrimination : Une évolution vers le poste d'AF est possible si le salarié (chargé d'accueil) le souhaite

Le DRA ne connaît pas le coût d'Acticall en Grand Est !

Acticall coûte, rien qu'en Lorraine, 200 000€ par an, donc l'équivalent de 5 ETP !!!

Pour Force Ouvrière :

A qui profite le « crime » ?

Sur le recrutement d'une chargée d'accueil sur Yutz, 60 candidatures, et toujours pas de recrutement, où se situe le blocage ?

Pour la DR il n'y aura pas forcément d'accueil dans tous les centres !

Pour Force Ouvrière :

Suite à l'intervention d'Hervé l'Hotellier et afin de mieux comprendre la stratégie envisagée sur l'organisation de l'accueil et du pool AF, la délégation Force Ouvrière demande à ce qu'un document écrit et surtout visuel soit présenté lors du prochain CSEE.
La DR acquiesce.

Pour Force Ouvrière :

Il était temps d'agir sur le sujet de l'accueil téléphonique !

Plages d'ouverture de l'accueil dans les centres, qu'avez-vous défini ?

DRA : Ce sera sur les horaires d'ouverture des centres.

Accueil performant : Qui va traiter les contacts par mail et sur les réseaux sociaux ?

DRA : Ce sera pris en compte par le pool administratif en lien avec le service communication.

Sur l'analyse du travail des AF : Nous souhaitons que celles-ci soient impliquées dans l'analyse de leur poste de travail.

Connaissez-vous, M. L'Hotellier, les différentes fiches de poste de chargé d'accueil ?

Objectivement non !

Surtout qu'une des missions principales de la chargée d'accueil classe 4 est la réception des appels téléphoniques !

Depuis des années nous dénonçons les dysfonctionnements de la centrale d'appel !

La DR s'engage à faire un point d'avancement sur le sujet à chaque CSEE.

En septembre nous avons alerté sur le recrutement des AF, alors que tout n'est pas réglé, loin s'en faut !

Pour la DR cela fait partie de la vie d'une entreprise !

Pour Force Ouvrière :

La vision et l'organisation envisagée reste très nébuleuse :

Uniformisation ou plutôt organisation à la carte, avec des chargées d'accueil assurant également le rôle d'AF ?

Pourquoi faire un travail d'organisation si chaque DC continuera à faire sa petite cuisine (avec la bénédiction du DRA) ?

Nous espérons une clarification rapide !

6) Plan de formation des salariés suite au PSE pour les nouvelles fonctions (RGS, AF, Conseiller transition, formateurs ...)

- 2020 : Démarrage tardif des formations nationales issues parcours de formations
- 2020 : Finalisation récente des organisations suite au PSE.
Grand nombre de mobilités soit internes, soit recrutés de l'externe
- Entretiens annuels non réalisés depuis 2018



Pour Force Ouvrière :

Concernant la formation « Animer efficacement des réunions » : Pour quelles raisons cette formation est-elle demandée par les AF ?

C'est une formation qui a été souvent demandée et suivie par celles-ci (Pierre Haug).

Pour notre délégation il serait intéressant de savoir si cette formation correspondait à leurs attentes ?

7

Talent Formateur, un dispositif articulé



Le dispositif de formation

La formation formelle dans Métis: un positionnement, un parcours, un bilan, à l'aide de :

- Capsules thématiques,
- Classes virtuelles de remédiation et retour d'expérience,
- Webinars thématiques,
- Situations apprenantes sur le poste de travail.



La cellule d'appui pédagogique

Le soutien à la professionnalisation, individuel ou personnalisé.



La communauté professionnelle

La professionnalisation par les pairs, dans un espace animé par une équipe de Community managers (IF et formateurs) pour... partager, s'informer, communiquer, expliciter, débriefer, capitaliser, sourire...

Dans **Teams** et **Yammer**  

Le parcours complet Start Formateur comprend 85h. Il remplace le DFA, C'est un équivalent DFA temps 1 et 2.

Il s'adresse aux CDI et CDD de plus de 6 mois. Sur le principe il est ouvert à un maximum de CDD.

Communauté formateur : L'animation des collectifs métier se fait via Teams et Yammer.

Pour Force Ouvrière :

Notre délégation rappelle qu'il est nécessaire de relayer auprès des manager le fait de permettre aux salariés de se former.

Nous rappelons que M. Sadok a dit (à propos de la formation) qu'il fallait savoir, à un moment, « perdre » du temps pour pouvoir en gagner par la suite.

Qu'en est-il du temps 3 du défunt DFA ?

Pierre Haug : il est en cours de construction.

Lors de l'embauche d'un formateur, notre délégation suggère qu'il intègre directement le Start Formateur avant d'intervenir avec les stagiaires. De fait il sera outillé dès le départ.

7) Qualité : Présentation du calendrier des audits blancs par centre sur 2021 pour Qualiopi.

PLANNING D'AUDITS INTERNES GRAND EST 2021

Mise à jour le : 04/01/21

Processus	Pilotes	Réglementaire	2021												TOTAL			
			Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre				
CA	Charleville	Olivier HOMER	CV FF / HE / TH / FEBAT														1	
	Rethel	Olivier HOMER	CV FF/CACES														1	
	Reims	Etudie Messina	SSI/PRAP/TH/HE/FEBAT / SOUDAGE				CG										2	
	ST Dizier	Pascal BOURBON	HI / SSI / PRAP / HE / FEBAT /							AUDIT							1	
	Troyes	Arnaud AUBERT	CV / PASSERELLE TRANSPORT / FI / PERMIS / HE / SOUDAGE	CG						AUDIT							1	
	Lorraine	Metz	Thierry JULIEN	HI / SSI / PRAP / TH / HE / FEBAT /														2
		Thionville	Antoine SANTIN	CV / PASSERELLE TRANSPORT / HI / PERMIS / SOU/CACES														1
		Vendun	Jean Michel LEGREE	SSI/PRAP/TH/FEBAT														1
		Nancy	Sylvie OUD	FEBAT														2
		Pompey	Sylvie OUD	HE														1
Epinal Gorbey		Pascal Clavier	TH / TST / SOUDAGE / HACCP		CG												1	
Remiremont		Pascal Clavier	/		CG												1	
St Avold		Antoine SANTIN	HE / SOUDAGE														1	
Alsace		Strasbourg	Dominique ROSE	HI / SSI / PRAP / TH / HE /		CV												2
		Colmar	Mélanie MONGIN		CV													2
	Mulhouse	Nathalie MOLINARI				CV											2	

Légende

Audit à réaliser dans le mois	
Audit planifié	XX - Y (Initiales de l'équipe d'auditeurs)
Audit réalisé - CR réalisé	
Audit décalé	
Audit annulé cause COVID	A
Audit à distance cause COVID	
Audit Interne National	
Audit externe	

NOM Prénom	Rattachement - Centre	Remplis les conditions pour être :	
		A	RA
VIARD Céline	Grand Est	X	X
DEFLANDRE Laurent	Grand Est	X	
NICOLAS Sophie	Grand Est	X	
BRUN Patrick	Troyes	X	
DELLA ORESA Françoise	Grand Est	X	
BADUEL ROTTER Sandra	Grand Est	X	
BETSCHER Pascal	St Avold	X	
ZITTER Thierry	Falquemont	X	
BEHENG Gauthier	Grand-Est	X	
WATY Nadine	Grand Est	X	
GERVAISE Catherine	Grand Est	X	X

8) Présentation des étapes de la démarche des entretiens annuels et le calendrier du déploiement.

La campagne d'entretiens se déroulera du 14 décembre au 12 mars 2021 avec l'objectif de réussir notre promesse de devenir une structure qui accompagne et veille au développement des compétences de ses équipes.

Cette promesse est d'ailleurs incarnée dans notre Ambition RH qui s'articule autour de 3 axes :

- Construire** un nouveau contrat social prenant en compte les besoins de notre organisation et les aspirations de nos salariés,
- Accompagner** la transformation de nos métiers pour rester un opérateur de référence sur le marché de la formation et de l'accompagnement,
- Sécuriser** les parcours professionnels en rendant chacun acteur du développement de ses compétences.

Pour Force Ouvrière :

Notre délégation rapporte que certains salariés n'ont pas accès à un PC. Il est alors compliqué pour eux de compléter leur profil sur Afp Talent. Ils ont besoin d'outils et d'accompagnement.

La DR s'engage à demander aux manager d'être vigilants sur ce point.

Les 6 étapes de mon entretien



Les entretiens seront faits en présentiel de préférence.

9) Représentants de proximité :

- Remplacement des RP suite aux départs sur les sites de Colmar et Strasbourg

Un appel à candidature va être lancé à compter du 22 janvier 2021 et sur une durée de 25 jours (un vote se fera lors du prochain CSEE).

- Compléter les listes sur les sites de Reims et Nancy

Nous sommes en attente de l'arbitrage de la part du national sur cette possibilité.

Le CSEE va se rapprocher de la DIRECCTE.

10) Promo 16-18, présentation de l'intervention de la CSSCT pour le déploiement en 2021.

Intervention de Jean Pierre MENGEL Secrétaire de la CSSCT

Point pour CSE E du 21 janvier 2021

Site	Point avec CSSCT et RP	Date de démarrage prévisionnelle	Date de démarrage effective	Locaux	RH
Strasbourg	25-janv-21	18-janv-21		?	?
Epinal Golbey	18-janv-21	11-janv-21	01-févr-21	Ok	Encours
Mulhouse	14-janv-21	25-janv-21	25-janv-21	Ok	Encours
Colmar	25-nov-20	23-nov-20	23-nov-20	Ok	Encours
Nancy	30-nov-20	07-déc-20	07-déc-20	Ok	Encours
Reims	12-nov-20	16-nov-20	16-nov-20	Ok	Ok
St Avold	24-nov-20	30-nov-20	30-nov-20	Ok	Encours
Metz	13-janv-21	18-janv-21	01-févr-21	Ok	Encours
Troyes	11-janv-21	11-janv-21	12-avr-21	Pas de solution	Encours
Charleville	15-janv-21	11-janv-21	11-janv-21	ok	Encours
Verdun	A définir	18-janv-21	01-févr-21	?	?
St Dizier	14-janv-21	11-janv-21	18-janv-21	Ok	Ok
Thionville Yutz	22-janv-21	18-janv-21	22-mars-21	?	?

Globalement les recrutements (RH) sont encore en cours de réalisations, les locaux sont en cours d'aménagements pour la plupart des centres. Une inquiétude subsiste quant à l'alimentation du dispositif par les partenaires.

10

1 Recrutements et RH:

a. La durée des CDD a été réduite à 6 mois. Il semble que cela fasse hésiter des candidats pour nous rejoindre sur la promo 16-18. Pourquoi avoir réduit la durée des contrats ?

Les contrats sont de 6 mois renouvelables puisque qu'il s'agit d'une expérimentation.

b. L'équipe pluridisciplinaire qui va animer la Promo 16-18 est-elle autonome ? Pouvez-vous préciser le cadre d'autonomie d'action et de décision des acteurs promo ?

Un scénario pédagogique a été fixé, avec une autonomie sur la pédagogie et sur les activités.

Il y a un cadre précis, mais le contenu sera évolutif en fonction des partenariats locaux.

Pour Force Ouvrière :

Est-ce qu'en terme d'autonomie, l'équipe de la promo 16-18 se suffit-elle à elle-même ? Ou alors il sera fait appel (de manière conséquente) aux formateurs ?

DR : Dans l'absolue, non, même si on ne peut pas l'exclure à 100%.

Notre délégation s'inquiète de la charge de travail supplémentaire qui pourrait incomber aux formateurs.

c. La durée des formations pour les acteurs de la Promo 16-18 semble avoir été réduite et passe de 70 h à 28 h, quelle en est la raison ?

En raison des retours d'expériences (des responsables) la durée a été adaptée.

Pour Force Ouvrière :

Notre délégation est surprise de l'ampleur de la réduction de la durée.

DR : En fonction de l'évolutions du dispositif, un temps supplémentaire est envisageable.

C. Dugast : Une réunion tous les vendredis est organisée afin de faire un point régulier.

Pour notre délégation, il est dommage que ceux qui mettent en œuvre le dispositif ne soient pas plus impliqués dans ces temps d'échanges...

d. Les AF auront-elles une charge de travail supplémentaire suite à la mise en place de la Promo 16-18 dans leur centre ?

Non il n'y a pas de raisons, les AF ne sont pas impliquées dans le dispositif.

e. Certains sites n'ont pas recruté l'ensemble de l'équipe alors que le dispositif a démarré, quelles solutions mettez-vous en place ?

Le flux est faible pour le moment, ce qui ne pose pas de soucis avec les équipes. 1 responsable et 2 personnes pour un groupe de 12 et 1 responsable et 1 personne pour un groupe de 6.

On privilégie la fonction de CIP et de moniteur/éducateur.

11

2 Locaux :

a. Certains sites ne disposent pas de locaux pour le démarrage de la Promo 16-18, quelle solution envisagez-vous ?

Tous les sites ont une solution d'accueil. Une réflexion est en cours en fonction du flux.

Pas de sujet particulier sur les locaux, la difficulté est le sourcing (via les missions locales).

Pour Force Ouvrière :

Pour notre délégation, des solutions de locaux modulaires (type Algeco) sont peut-être à envisager.

Nous proposons également d'envisager de les héberger dans les centres.

b. Lorsque des travaux importants doivent être réalisés, quelle est la procédure à mettre en œuvre pour réaliser lesdits travaux rapidement ?

Le cout sera évalué et la décision prise en conséquence (étude de rentabilité).

c. Concernant le complément du DUERP pour les centres accueillant la Promo 16-18, où en êtes-vous ? Qui va remplir le document ?

Les risques ne concernent pas les salariés.

Pour Force Ouvrière :

Pour notre délégation, il y a bien des risques pour les salariés en lien avec la promo 16-18.

Pour Floriant Launoy, c'est uniquement sur les nouveaux emplois que le DUERP doit être mis à jour.

DR : Oui ce sera fait et les DUERP seront complétés !

3 Budget et financement :

a. Avez-vous trouver une solution pour harmoniser la rémunération des jeunes ?

Non.

b. Le coût des déplacements des jeunes pour se rendre sur site va-t-il être pris en compte par l'AFPA ? Comment concrètement cela va-t-il se passer ?

Pas de prise en charge par l'Afpa, mais la recommandation c'est d'inscrire les jeunes sur le dispositif PASEA (Mission locale). En moyenne 150€ à 200 €/mensuel pour le jeune.

c. Quel est le budget alloué au dispositif par centre ?

d. L'ensemble des charges liées au dispositif sont censés être séparées des centres pour un remboursement à l'euro dépensé : comment ces charges sont-elles évaluées (temps des personnels d'appui, chauffage, électricité, mobiliers...etc.) ?

e. Combien nous coûte la mise œuvre d'un dispositif ?

f. L'AFPA facture combien un parcours de formation ?

Pas de réponses pour le moment puisque la DR n'a pas la lettre de cadrage sous les yeux !

g. Que se passe-t-il en cas d'arrêt du parcours par le jeune ?

Il y aura investigation et rattrapage éventuel

h. Les objectifs demandés en terme de parcours sont-ils mutualisables d'un centre à l'autre pour le Grand Est ?

A date non.

i. Si nous n'arrivons pas à atteindre les 3000 parcours, quelles seront les conséquences ?

Nous verrons en fonction de l'avancement et nous verrons avec les interlocuteurs.

4 Divers :

a. Comment va être géré concrètement le problème des fumeurs dans les centres ?

Consignes légales avec des aménagements extérieurs.

Pour Force Ouvrière :

Pour notre délégation cela pose de gros problèmes sanitaires notamment !

b. Les jeunes mineurs peuvent -ils sortir du centre pour fumer ?

Pas de soucis particuliers (autorisation des parents).

c. Quelles conséquences suite à l'agression du DC du centre de Châteauroux ?

De nouvelles mesures : La pédagogie et l'accueil sont en train d'être retravaillés tout comme les informations nécessaires et obligatoires. Nous n'enverrons pas plus de 2 jeunes d'un même centre à Châteauroux ou à Dijon.

Dijon sera opérationnel vers la mi-février.

En résumé : La commission va mettre en place un suivi sur le dispositif (taux de décrochement, pertinence de la composition des équipes). Dans un mois ou deux, il y aura un travail plus approfondi sur le retour d'expérience.

11) **Quelles sont les raisons de la non transmission des DUERP hors annexe Covid des sites AFPA Grand Est hors Vosges, Colmar et Verdun.**

Concernant les centres d'Epinal, Remiremont et Golbey, la présentation du DUERP a eu lieu le 13/11/2020.

Sur les centres de Charleville/Rethel seule l'annexe Covid a été travaillée et présentée.

Concernant Nancy/Pompey ça a été fait.

Sur Reims les RP ont eu le document.

Pour St Avold et Yutz, le document a été transmis.

Pour St Dizier et Strasbourg, le document est transmis.

Le secrétaire de la CSSCT E conteste les affirmations de la direction car les documents transmis ne sont que les annexes COVID. Il demande une suspension de séance.

Interruption de séance de 17h27 à 17h33

Déclaration de Jean Pierre MENGEL (secrétaire de la CSSCT E) au nom du CSE-E Grand Est :

Le CSE E réuni en séance plénière ce jour, préconise que les RP soient impliqués dans le suivi des opérations de mise à jour des DUERP des centres de leur périmètre, ceci pour une durée déterminée par la durée de leur mandat. Le CSEE constate que, malgré des demandes répétées, la direction ne transmet pas les DUERP des centres. Ceci empêche la CSSCT de réaliser pour le compte du CSEE l'examen des DUERP comme indiqué dans les accords. Nous exigeons que la direction se conforme à ses obligations légales dans ce domaine.

La DR prend note !

Cette déclaration est votée à l'unanimité des votants du CSEE.

12) Bilan Trésorerie 2020 du CSE.

CSEE AFPA GRAND EST COMPTE FONCTIONNEMENT - BILAN ANNEE 2020 SITUATION AU 25/01/2021

RECETTES		
	TOTAL	127 325.91

DEPENSES		
	TOTAL	33 085.97

DEPENSES ORGANISATIONS SYNDICALES		
	TOTAL	7 726.57

SOLDE GLOBAL AU 05/11/2020		86 513.37
-----------------------------------	--	------------------

SOLDE ORGANISATIONS SYNDICALES		6 273.43
SOLDE CSEE GRAND EST		80 239.94

CSEE AFPA GRAND EST COMPTE ASC - BILAN FINANCIER 2020 SITUATION AU 25/01/2021

RECETTES		
	TOTAL	186 342.98

DEPENSES		
	TOTAL	106 956.44

SOLDE GLOBAL AU 14/01/2021		79 386.54
-----------------------------------	--	------------------

POUR INFO - SOLDES ACTIVITÉS LOCALES AU 31.12.20		
	TOTAL	7 035.22

SOLDE CENTRES AU 14/01/2021		7 035.22
SOLDE RÉGION AU 14/01/2021		72 351.32

13) Questions points divers

- Lors du dernier CSE E, la direction a décidé d'appliquer des sanctions d'exclusion pour non port du masque par les stagiaires, quelle mesure a été prise suite au non-respect d'un RGS de mise en télétravail suite à des cas de COVID avérés dans son service

L'étude a bien été menée pour en connaître les raisons. Il y avait une demande urgente et une raison valable.

Les précautions sanitaires ont bien été prises et la DR en porte la responsabilité.

- Où en sommes-nous avec les Plateaux PRAXIBAT : dans quel centre fonctionne PRAXIBAT ? Avons-nous reçu les aides financières aux installations ? Pour quel montant ?

2 plateformes pédagogiques (ventilation, isolation, étanchéité à l'air, performance énergétique...) sur Colmar et Saint Dizier dans le cadre d'un Co-financement Ademe et Afpa. Ils sont destinés à accueillir les artisans. Dans les faits peu de flux externe mais plutôt en interne.

- Après l'accord de Bernard Hentzgen, un formateur sur le réglementaire, a demandé la possibilité de mettre en place la plateforme échafaudage à GOLBEY suite à la récupération de l'échafaudage de ST AVOLD, Monsieur L'HOTELLIER a refusé que cette plateforme soit montée à GOLBEY mais prévoit sa mise en place à COLMAR. Pour quelle raison ? Quelle est sa stratégie ?

Il y a eu une sollicitation du centre d'Epinal/Golbey. Dans une logique de rationalisation, les formations échafaudage étaient prévues à l'origine sur Colmar, Metz et Charleville.

Sur Golbey le plateau n'est pas habilité, le matériel non plus.

Il avait été envisagé de transporter le matériel de Metz vers Golbey. Cependant le coût du transport de l'échafaudage et le risque d'abîmer le matériel ont fait qu'il n'a pas été donné suite au projet.

Pour Force Ouvrière :

Pour notre délégation ces arguments sont totalement infondés :

- Si le matériel est habilité sur un centre, il l'est de fait sur un autre !
- Un échafaudage est, par principe, destiné à être transporté et démonté/remonté des centaines de fois !

- Quel est le bilan de la formation Technicien(ne) supérieur(e) de maintenance en éolien de METZ ?

Le bilan doit être fait en mars. La formation va se poursuivre. Le formateur est en recrutement. L'entreprise Siemens a des besoins en formation de ses collaborateurs.

- Le centre de Metz, a commencé une formation TMCVC en 2020, la certification va avoir lieu en avril 2021. A ce jour aucune démarche n'a été entreprise pour obtenir l'agrément.

Que compte faire la direction pour permettre la certification à la fin de la formation ?

L'agrément a été obtenu le 23 décembre.

Pour Force Ouvrière :

Pour notre délégation des questions avaient été posées et sont toujours sans réponses. Aujourd'hui le plateau n'est pas conforme en raison de l'absence de certains matériels nécessaires à la certification.

Nous déplorons que sur place, il n'y ait aucune communication et que les formateurs ne soient pas informés des avancés de la situation !

Le centre devrait bénéficier de financements pour les équipements manquants ou en pannes.

La DR nous garantit que la situation est en cours de résolution !

Notre délégation s'étonne du manque de communication sur ce type de sujet et déplore qu'il faille traiter des sujets de centre en CSEE !

FO invite une fois encore la DR à venir sur les centres et au contact de tous les salariés !

- Présentation du dispositif de professionnalisation des accompagnateurs socio-professionnels RSA suite réponse à AO (Laxou)

Action d'accompagnement

Soutenir l'accès à la formation dans le cadre des accompagnements socioprofessionnels des allocataires du RSA

Prestation	Durée des prestations	Cout d'une prestation	Nb de prestation sur 1 an	Cout total 2020/ 2021
Soutien à l'accompagnement des ASP : Diagnostic Plan d'action	4H	400 euros net de TVA	52	20 800,00
Co- Animation des ateliers thématiques + Préparation	4 jours	3000 euros	1	3000,00
Totaux net de TVA				23 800,00

- Conditions d'attribution de la prime de 400€ pour les CDD dont le contrat a été interrompu le 24 décembre

Il faut remonter les différentes situations au national au travers du régional.

Nous sommes en attente du retour du national. La direction régionale n'a pas de retour pour le moment.

Concernant la prime de 110€ (télétravail), il n'y a pas eu de sollicitation d'agents

- Rémunération des stagiaires en télétravail

Ils sont rémunérés.

Fin de la séance à 18h15