

Metz, le 17/10/2023

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE d'ETABLISSEMENT

Du 17 octobre 2023

La délégation Force Ouvrière était composée de : Jean-Pierre MENGEL, Pascale CODIROSSO, Guy Di-Marco et Claire JEANNIN.

Représentant Syndical : Abdelhakim ABOULOUKOUL

Séance présidée par Steve JECKO DR assisté de Laura FEOLI. En présence d'Audrey KOHLER (DRH), Philippe BLONDELET (Directeur régional de l'ingénierie et de l'innovation), Carine STEINMETZ, Thierry ZITTER, Laetitia GUMMEL et Magali ANTONIO

Ordre du jour

- [1. Informations du Président.](#)
- [2. Approbation PV du CSE du 19 septembre 2023](#)
- [3. Point sur le remboursement des sommes prélevées indument sur le compte fonctionnement du CSEE Afpa Grand Est.](#)
- [4. L'emploi :](#)
 - [4.1 Mouvements du personnel CDI, CDD \(Tableau de sortie CDI avec les motifs\)](#)
 - [4.2 Recrutements en cours.](#)
- [5. Production à fin septembre 2023 HTS et chiffre d'affaires à fin aout et résultat économique trimestriel \(Carine Steinmetz\).](#)
- [6. Nous constatons le non-respect des accords :](#)
 - [6.1 Priorité de recrutement](#)
 - [Présentation du process de recrutement centres / DR \(qui fait quoi ?\)](#)
 - [Concernant les critères de recrutement, les attendus et ce qui est vérifié \(quoi, qui vérifie\) avec un focus recrutement formateurs.](#)
 - [6.2 GEPP et mobilité.](#)
- [7. Information sur le process Garantie d'Activité et d'Employabilité via la Mobilité Temporaire.](#)
- [8. Plan de développement 2024](#)
- [9. Suivi des plans d'actions :](#)
 - [9.1 Présentation de l'analyse suite à l'enquête de mars 2023 sur les collaborateurs de la ligne développement](#)
 - [9.2 Mise en place des collectifs métiers de la ligne développement, thèmes des collectifs métiers retenus par les salariés sur les différentes lignes.](#)
 - [9.3 Intervention de M Blondelet sur le plan d'action concernant les CRA.](#)
- [10. Présentation du plan d'action de la direction suite aux propositions de la commission multimodalité.](#)
- [11. Présentation de la stratégie de l'Afpa Grand Est sur l'apprentissage :](#)
 - [Analyse de l'existant : résultats, atouts, manques identifiés et chiffrés.](#)

- Objectifs et plans d'amélioration.

12. Validation des règles d'utilisation du budget QT / RPS, niveau et nature des dépenses par centre

13. Information/ Consultation sur le process de reclassement de M. MANTZER dans le cadre d'une inaptitude constatée par le médecin du travail.

14. Retour du DC de St Avold suite à l'inspection du site par la CSSCT en novembre 2022

15. Suivi des engagements de la direction.

16. Divers.

1 Informations du Président

France Travail :

Un courrier du Président François Bonneau confirme 1 second plan d'investissement de 3,9 mds € sur 4 ans (2024/2027) et 2,7 mds € pour les demandeurs d'emploi.

Avenant du marché AFC : 16 millions d'euros.

Nous avons signé des avenants du marché AFC (Action de formation conventionnée) jusqu'à fin 2024. On ne change rien sur les formations POEC, POE, FIFE...

La région pourrait faire un appel d'offre supplémentaire en fin d'année ou début 2024, rendez-vous fin novembre pour confirmation.

Les marchés pôle emploi seront reconduits jusqu'à fin 2024.

Le DR nous informe que les MNSP, dé clic, Promo 16/18 et prépa compétences sont prolongées pour 4 ans pour 20 M€.

Pour l'AFPA la région doit investir dans des sections préparatoires pré-professionnalisante vers une qualification : bâtiment, industrie, tourisme etc...

Pour Force Ouvrière

DR : Pour l'AFPA la région doit investir dans les préparatoire pré-professionnalisante vers une qualification : bâtiment, industrie, tourisme etc...

F.O. : Ce serait un juste retour à notre cœur de métier et les prérequis et le projet professionnel des stagiaires, n'en seraient que meilleur. Depuis le temps que nous le demandons !

DR : Réponse en fin d'année.

2 Approbation du PV du 29 septembre 2023.

Le PV est approuvé à l'unanimité.

3 Point sur le remboursement des sommes prélevées indument sur le compte fonctionnement du CSEE Afpa Grand Est.

Le trésorier explique que des amendes étaient prélevées sur le compte de fonctionnement du CSEE. Après enquête, ces prélèvements sont dus au non-respect au niveau de l'AFPA national de l'obligation de retour des enquêtes INSEE malgré les relances.

Le CSE a été remboursé ce jour.

4.1 Mouvements du personnel CDI, CDD

Entrées CDI : 4

Sorties CDI : 2 (2 démissions)

Entrées CDD : 12

Sorties CDD : 31

Pour Force Ouvrière

Nous constatons encore et toujours un nombre important de contrat précaire ?

DRH : 21 CDD ont été passé en CDI à novembre 2023.

4.2 Recrutements en cours

CSE octobre 2023								
Número d'offre	Postes au 10/10/2023	Centre/Service	date publication interne*	date publication externe	Nb Candidatures	Entretiens RH et manager	Commentaires	
1	ref-12541	Conseiller Transition H/F	Centre Charleville	29/09/2023		1		En cours de traitement
2	ref-12308	Directeur.trice de centre H/F	Centre Colmar	05/09/2023	05/09/2023	10	0	En cours de traitement
3	ref-10683	Formateur.trice Technicien.ne d'études en construction bois H/F	Centre Colmar	01/02/2023	01/02/2023	4	2	Stephane SIMON
4	ref-10682	Formateur.trice Technicien.ne supérieur.e du bâtiment en économie de la construction H/F	Centre Colmar	01/02/2023	01/02/2023	3	1	En cours de traitement
5	ref-12193	Conseiller transition H/F	Centre Laxou	22/08/2023	N/A	3	2	Zoubida FLORENTIN
6	ref-12189	Assistant.e Formation recrutement H/F	Centre Laxou	22/08/2023	N/A	1	1	En cours de traitement
7	ref-12029	Assistant.e de direction H/F	Centre Laxou	21/07/2023	11/08/2023	10	4	Chariène DEJUSLE
8	ref-12358	Assistant.e Formation H/F	Centre Laxou	29/09/2023		1		En cours de traitement
9	ref-12547	Gestionnaire Régionale Exploitation H/F	Centre Laxou	29/09/2023	29/09/2023	5		En cours de traitement
10	ref-12286	Formateur.trice Monteur.se Dépanneur.se frigoriste H/F	Centre Metz	04/09/2023	04/09/2023	3	0	En cours de traitement
11	ref-12154	Formateur.trice Technicien supérieur du bâtiment en économie de la construction H/F	Centre Metz	04/08/2023	25/08/2023	1	0	En cours de traitement
12	ref-11099	Formateur.trice Technicien.ne supérieur.e de maintenance d'édifices H/F	Centre Metz	30/03/2023	20/03/2023	0	0	En cours de traitement
13	ref-11097	Formateur.trice Technicien.ne supérieur.e de maintenance industrielle H/F	Centre Metz	20/03/2023	20/03/2023	3	0	En cours de traitement
14	ref-10867	Formateur.trice Technicien.ne de maintenance industrielle H/F	Centre Metz	23/02/2023	23/02/2023	4	2	Philippe BRUCKER
15	ref-10786	Formateur.trice Technicien.ne de maintenance en chauffage, ventilation et climatisation H/F	Centre Metz	15/02/2023	15/02/2023	1	1	En cours de traitement
16	ref-10782	Formateur.trice Technicien.ne d'installation en équipements de confort climatique H/F	Centre Metz	13/06/2023	15/02/2023	3	1	En cours de traitement
17	ref-12377	Formateur.trice Technicien.ne d'études du bâtiment en dessin de projet	Centre Metz	14/09/2023	14/09/2023	0	0	En cours de traitement
18	ref-12583	Formateur.trice installateur.trice en thermique et sanitaire H/F	Centre Metz	02/10/2023	03/10/2023	1	0	En cours de traitement
20	ref-12196	Chargé.e d'accueil et d'information H/F	Centre Mulhouse	23/08/2023	N/A	1	1	Marie SABOURET
21	ref-12129	Responsable Gestion et Services H/F	Centre Mulhouse	28/07/2023	28/07/2023	6	5	En cours de traitement
22	ref-10880	Formateur.trice « Pré Professionnalisation Bâtiment » H/F	Centre Mulhouse	22/02/2023	22/02/2023	13	4	En cours de finalisation
23	ref-10537	Formateur.trice Technicien.ne de Production Industrielle H/F	Centre Mulhouse	23/01/2023	23/01/2023	15	2	En cours de traitement
24	ref-8961	Formateur.trice Technicien.ne supérieur.e de maintenance industrielle 4.0 H/F	Centre Mulhouse	13/02/2023	08/07/2022	7	3	En cours de traitement
25	ref-12551	Conseiller transition H/F	Centre Reims	29/09/2023		4		En cours de traitement
26	ref-12705	Conseiller transition H/F	Centre Reims	10/10/2023		1		En cours de traitement
27	ref-12508	Chargé.e de recrutement/accompagnement des clients stagiaires H/F	Centre Remiremont	26/09/2023		1		En cours de finalisation
28	ref-12543	Formateur.trice Enseignant.e à la conduite et à la sécurité routière H/F	Centre Reims	29/09/2023	02/10/2023	1		En cours de traitement
29	ref-10695	Formateur.trice Electricien.ne d'équipement du bâtiment H/F	Centre Saint-Dizier	10/10/2023	10/10/2023	4	3	En cours de traitement
30	ref-12257	Responsable Formation H/F	Centre Saint-Avoird	30/08/2023	30/08/2023	12	3	Céline WEILAND
31	ref-12214	Formateur.trice Soudeur.se H/F	Centre Saint-Avoird	25/08/2023	N/A	1	1	Fabrice NUSS
32	ref-10563	Formateur.trice Chef.fe de chantier travaux publics routes et canalisations H/F	Centre Saint-Avoird	22/08/2023	23/01/2023	3	1	En cours de traitement
33	ref-12160	Formateur.trice Monteur.se Dépanneur.se frigoriste H/F	Centre Saint-Dizier	04/08/2023	23/08/2023	0	0	En cours de traitement
34	ref-10670	Directeur.trice de centre H/F	Centre Saint-Dizier	31/01/2023	05/09/2023	2	0	En cours de traitement
35	ref-12476	Gestionnaire Régional.e RH H/F	Centre Strasbourg	22/09/2023	09/10/2023	2		En cours de traitement
36	ref-12638	Chargé.e de recrutement/accompagnement des clients stagiaires H/F	Centre Verdun	09/10/2023		1		En cours de traitement
37	ref-12378	Responsable Gestion et Services H/F	Centre Yutz	03/10/2023		1		En cours de traitement
38	ref-10934	Responsable d'affaires bâtiment H/F	DR GRAND EST	06/03/2023	28/03/2023	8	2	En cours de traitement
39	ref-12411	Relais informatique régional H/F	DR GRAND EST	19/09/2023		1		En cours de traitement

Pour Force Ouvrière

Un formateur s'est vu arrêter son contrat (CDD). On lui a indiqué qu'il était non-prioritaire sur le poste en CDI. Entre-temps, on a embauché un autre formateur en CDD.

DRH : Ce salarié a raté ses essais professionnels.

F.O. : Ce qui nous dérange, c'est le non-respect des engagements pris en CSE et le manque d'explication au salarié de la rupture de son contrat.

DRH : Nous allons l'appeler pour lui expliquer.

F.O. : Plusieurs autres collègues ont été remerciés sans explications (Promo 16-18). Ces salariés, passé 18 mois, sont systématiquement remplacés par de nouveaux CDD. A quand la déprécarisation, sachant que ces dispositifs sont renouvelés. Nous ne sommes plus dans de l'accroissement d'activité ?

5 Production à fin septembre 2023 HTS et chiffre d'affaires à fin août et résultat économique trimestriel (Carine Steinmetz)

HTS par centre

HTS par centre Grand Est	Septembre 2022		Septembre 2023		Ecart 2023/2022	Variation 2023/2022	Variation R23/B23	Cumul à fin Septembre 2022		Cumul à fin Septembre 2023		Ecart 2023/2022	Variation 2023/2022	Variation R23/B23
	Budget HTS	HTS Réalisées	Budget HTS	HTS Réalisées				Budget HTS	HTS Réalisées	Budget HTS	HTS Réalisées			
67010 - Centre de formation de Strasbourg	31 411	26 412	30 958	29 892	3 480	13%	-3%	238 961	254 783	268 412	250 316	-4 467	-2%	-7%
68011 - Centre de formation de Colmar	42 899	25 999	43 893	28 487	2 488	10%	-35%	311 161	260 473	380 340	237 894	-22 580	-9%	-37%
68012 - Centre de formation de Mulhouse	32 866	22 682	26 467	21 582	-1 100	-5%	-18%	247 211	227 494	232 600	258 508	31 014	14%	11%
08011 - Centre de formation de Charleville Montcy	13 277	14 658	14 328	10 125	-4 533	-31%	-29%	97 638	98 584	123 884	105 307	6 723	7%	-15%
08012 - Centre de Formation de Rethel Acy Romance	9 173	11 571	11 215	10 498	-1 073	-9%	-6%	67 751	74 263	83 067	87 523	13 260	18%	5%
51010 - Centre de formation de Reims	24 516	23 742	25 674	24 047	305	1%	-6%	187 003	209 378	216 423	239 768	30 390	15%	11%
52010 - Centre de formation de Saint Dizier	17 923	12 184	13 379	8 941	-3 243	-27%	-33%	131 237	74 818	115 685	99 770	24 952	33%	-14%
10011 - Centre de formation de Troyes Pont Ste Marie	12 821	11 677	20 031	11 097	-580	-5%	-45%	99 446	113 874	180 279	119 943	6 069	5%	-33%
54010 - Centre de formation de Nancy Laxou	25 535	15 157	26 610	15 488	331	2%	-42%	194 985	204 590	234 041	181 948	-22 643	-11%	-22%
54011 - Centre de formation de Pompey	17 595	9 630	17 351	14 182	4 552	47%	-18%	124 527	136 615	149 058	134 334	-2 281	-2%	-10%
55010 - Centre de formation de Verdun	11 387	8 197	10 643	8 911	714	9%	-16%	84 544	73 241	91 304	81 765	8 525	12%	-10%
57010 - Centre de formation de Metz	29 074	23 292	27 524	20 838	-2 454	-11%	-24%	219 242	196 837	240 374	221 293	24 457	12%	-8%
57011 - Centre de formation de Saint Avold	14 185	10 767	12 710	7 844	-2 923	-27%	-38%	110 901	83 865	110 156	73 504	-10 361	-12%	-33%
57012 - Centre de formation de Thionville Yutz	15 538	11 741	14 535	9 608	-2 133	-18%	-34%	122 198	121 505	128 473	133 553	12 048	10%	4%
88010 - Centre de formation d'Epinal Golbey	17 252	9 705	15 689	12 898	3 193	33%	-18%	125 124	99 338	135 229	101 009	1 671	2%	-25%
88011 - Centre de formation de Remiremont	10 938	8 383	9 285	9 137	754	9%	-2%	80 929	85 636	80 439	55 305	-30 331	-35%	-31%
Total	326 392	245 795	320 293	243 574	-2 221	-1%	-24%	2 442 859	2 315 293	2 769 767	2 381 739	66 446	3%	-14%

Chiffre d'affaires par centre

CA en €		Cumul à fin Août 2022	Cumul à fin Août 2023		Ecart R2023 / R2022	Ecart R2023 / B2023	Variation R2023 / R2022	Variation R2023 / B2023
		Réalisé	Budget	Réalisé				
01 - ALSACE	67010 - Centre de formation de Strasbourg	4 263 292	4 264 420	4 217 351	-45 941	-47 069	-1%	-1%
	67012 - Centre de formation de Soultz sous Forêt	0	0	0	0	0		
	68011 - Centre de formation de Colmar	3 936 436	4 815 386	3 683 878	-252 558	-1 131 508	-6%	-23%
	68012 - Centre de formation de Mulhouse	4 240 834	4 293 429	4 878 913	638 079	585 485	15%	14%
07 - CHAMPAGNE-ARDENNE	08011 - Centre de formation de Charleville Montcy	2 416 536	2 633 520	2 521 443	104 907	-112 077	4%	-4%
	08012 - Centre de Formation de Rethel Acy Romance	1 101 561	1 370 497	1 323 053	221 492	-47 443	20%	-3%
	51010 - Centre de formation de Reims	3 318 216	3 492 359	3 437 746	119 529	-54 614	4%	-2%
	52010 - Centre de formation de Saint Dizier	1 338 713	2 052 525	1 854 997	516 283	-197 529	39%	-10%
	10011 - Centre de formation de Troyes Pont Ste Marie	2 172 298	2 922 625	2 542 197	369 899	-380 428	17%	-13%
	10012 - Centre de formation de Romilly sur Seine	-1 840	0	-5 872	-4 032	-5 872	219%	
13 - LORRAINE	57000 - DR GRAND EST	2 121 808	1 331 424	2 613 345	491 537	1 281 921	23%	96%
	54010 - Centre de formation de Nancy Laxou	3 437 055	3 941 411	3 478 838	41 783	-462 572	1%	-12%
	54011 - Centre de formation de Pompey	1 576 856	1 766 255	1 359 431	-217 425	-406 824	-14%	-23%
	54012 - Centre de formation de Longwy Mont St Martin	0	0	0	0	0		
	55010 - Centre de formation de Verdun	1 758 742	1 964 135	2 042 216	283 474	78 081	16%	4%
	57010 - Centre de formation de Metz	3 397 633	4 259 959	3 995 488	597 855	-264 471	18%	-6%
	57011 - Centre de formation de Saint Avold	2 694 627	2 492 668	2 470 797	-223 830	-21 871	-8%	-1%
	57012 - Centre de formation de Thionville Yutz	2 367 570	2 879 373	2 875 497	507 928	-3 876	21%	0%
	57013 - Centre de formation de Faulquemont	-2 294	0	-2 294	0	-2 294	0%	0%
	88010 - Centre de formation d'Epinal Golbey	2 071 410	2 599 484	2 335 529	264 118	-263 955	13%	-10%
	88011 - Centre de formation de Remiremont	1 420 288	1 210 334	1 029 670	-390 618	-180 664	-28%	-15%
	88013 - Centre de formation de Saint Dié	250	0	0	-250	0	-100%	
	57513 - Grand Est Transition	37 330	0	91 133	53 803	91 133	144%	
Total CA	43 667 322	48 289 805	46 743 357	3 076 034	-1 546 448	7%	-3%	



Produits d'exploitation

CA par financeur - en K€ Cumul à fin 06/..	2022	B 2023	2023	Var 2023/2022		Var Réel23/Budget23	
	Réel	Budget	Réel	En valeur	En %	En valeur	En %
Financiers EPIC	11 764	12 281	12 747	983	8,4%	466	3,8%
Financiers Accès à l'emploi	17 664	18 533	19 032	1 368	7,7%	499	2,7%
Financiers AFPA Entreprises	5 273	6 517	5 223	-49	-0,9%	-1 294	-19,8%
Total	34 701	37 331	37 003	2 301	6,6%	-329	-0,9%

Les produits augmentent de 2,3 M€ entre 2022 et 2023 mais sont en retard de 0,3 M€ par rapport au budget

- Par rapport à 2022, les principales hausses portent sur Pôle emploi avec une hausse de 1,8 M€, sur les Dispositifs Etat avec une hausse de 1,6 M€ et notamment sur prépacompétences avec une hausse de 1 M€. Sur le marché entreprise nous avons essentiellement une hausse sur l'alternance de 0,3 M€ soit +31% vs 2022.

Les principales baisses portent sur le Conseil Régional avec une baisse de 1,2 M€ sur la subvention (perte de la subvention H&R qui était encore à 2,3 M€ en 2022) et de 0,3 M€ sur la partie AO (effet passage FFP à HTS) et enfin sur la partie entreprise, une baisse sur le PTP (-0,1 M€), le CPF (-0,1 M€) et sur le plan de développement des compétences (-0,1 M€).

- Les principales évolutions par rapport au budget 2023 sont :

- ✓ une hausse globale des financeurs EPIC (+0,5 M€) et plus précisément de prépacompétences (+0,7 M€) et promo 16-18 (+0,3 M€) du fait des délocalisations. Cependant, cette hausse est partiellement amputée de la baisse sur les subventions du Conseil Régional
- ✓ une hausse du CA de la filiale Accès à l'emploi (+0,5 M€) liée essentiellement à une hausse de 1,1 M€ sur Pôle emploi et une baisse de 0,6 M€ sur le Conseil Régional.
- ✓ Un CA de la filiale entreprise inférieur de 1,3 M€ au budget notamment sur le PTP (-0,4 M€), le CPF (-0,3 M€), la POE (-0,3 M€) et défense mobilité (-0,1 M€). L'alternance (alternance + apprentissage + Pro A) est en phase avec le budget



Frais de fonctionnement

AFPA GE - Frais de fonctionnement - en K€ Cumul à fin 06/..	2022	2023	2023	Var 2023/2022		Var Réel23/Budget23	
	Réel	Budget	Réel	En valeur	En %	En valeur	En %
Frais de fonctionnement (hors coûts de restructuration)	-11 886	-13 357	-14 219	-2 333	19,6%	-861	6,4%
dont							
Matière œuvre petit outillage	-1 679	-1 647	-1 701	-22	1,3%	-54	3,3%
Sous-traitance formation	-711	-645	-766	-55	7,8%	-121	18,8%
Restauration	-1 378	-1 364	-1 571	-193	14,0%	-207	15,1%
Energie et fluide	-2 758	-4 748	-4 351	-1 593	57,8%	397	-8,4%
Frais de déplacement	-397	-391	-493	-95	24,0%	-102	26,0%
Locations	-475	-515	-681	-207	43,5%	-166	32,2%

Les frais de fonctionnement (hors coûts de restructuration) sont en hausse de 19,6% vs 2022, essentiellement du fait de :

- la hausse du coût de l'énergie (+1,6 M€ vs 2022),
- la hausse des coûts de restauration (sous-traitance Colmar et Strasbourg a commencé en 03/2022).
- la hausse des frais de locations notamment immobilières suite aux délocalisations
- la hausse des frais de déplacement

Par rapport budget, on constate également une hausse de 6,4% soit -861 K€ malgré des coûts énergie inférieurs au budget de 0,4 M€. Les hausses sont essentiellement liées à :

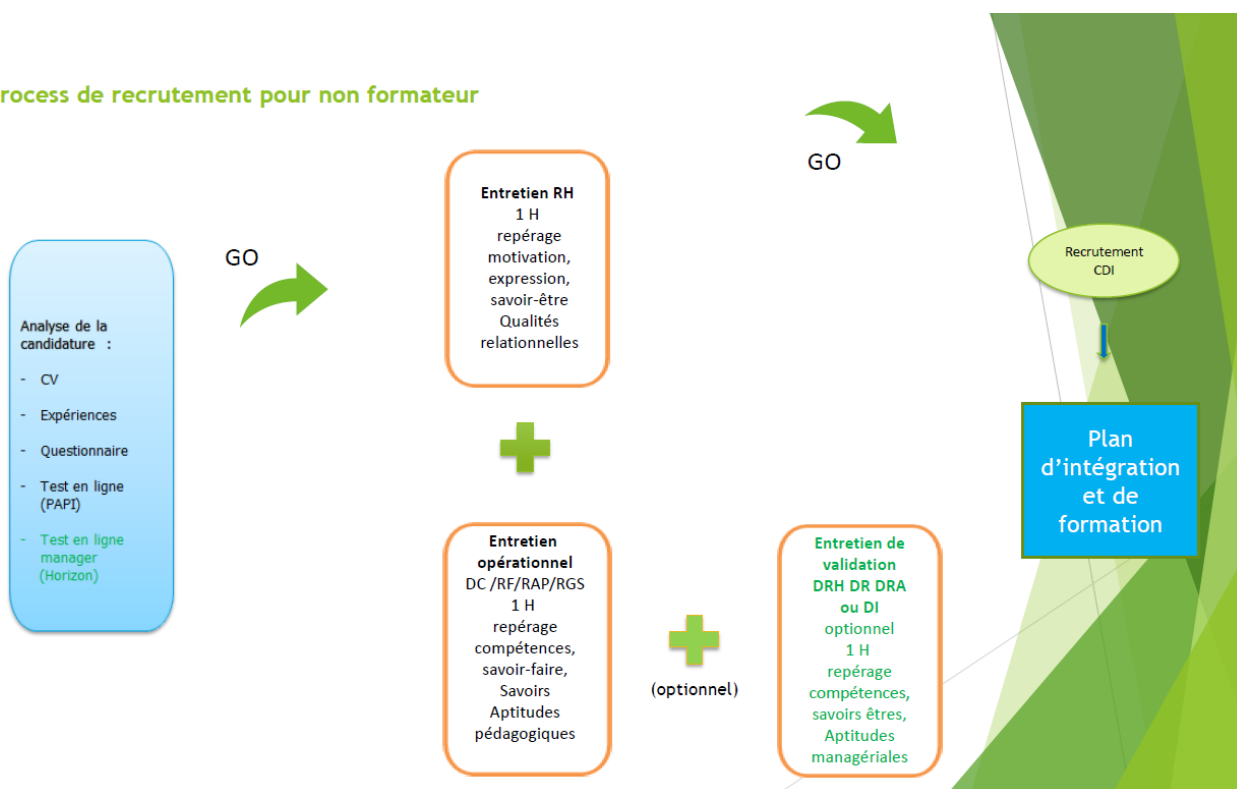
- coûts de restauration notamment du fait d'une revalorisation des coûts suite à l'inflation (+100 K€ environ) et d'une hausse des effectifs notamment sur Saint-Avold avec les Ukrainiens et sur Metz avec une fréquentation en hausse.
- locations notamment immobilières du fait des délocalisations
- frais de déplacement
- la sous-traitance de formation

Pour Force Ouvrière

Nous avons externalisé la restauration afin de faire des économies, force est de constater que nous en sommes loin.

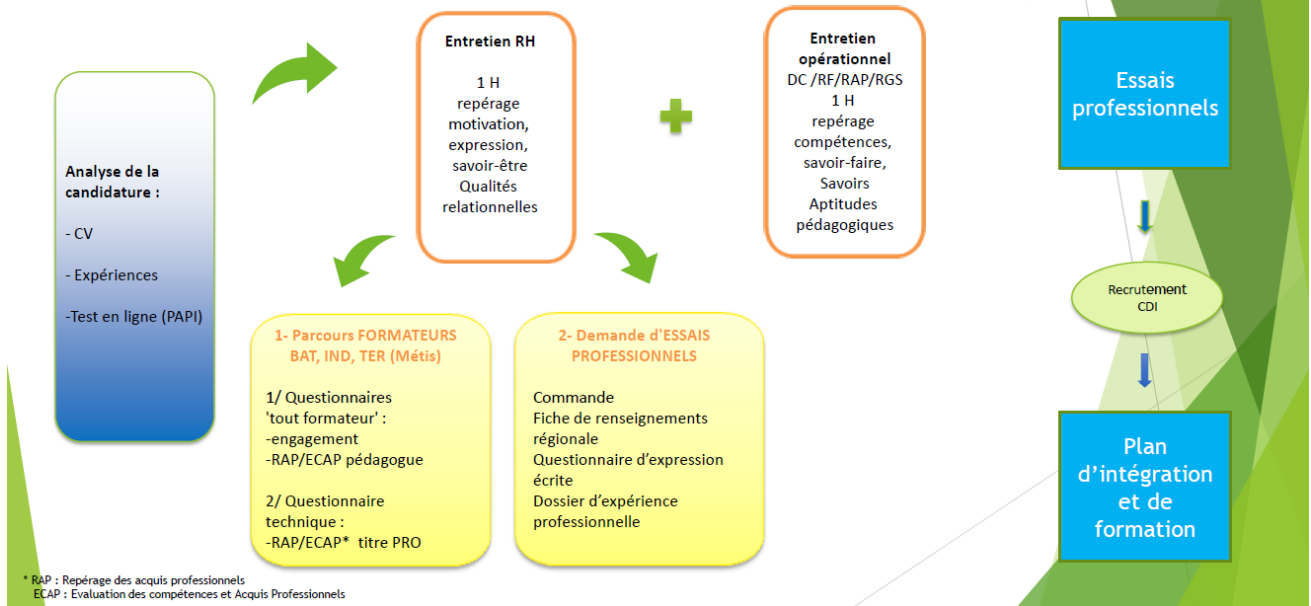
6 Nous constatons le non-respect des accords :**6.1 Priorité de recrutement**

- Présentation du process de recrutement centres / DR (qui fait quoi ?)

6.2 GEPP et mobilité.**Process de recrutement pour non formateur**

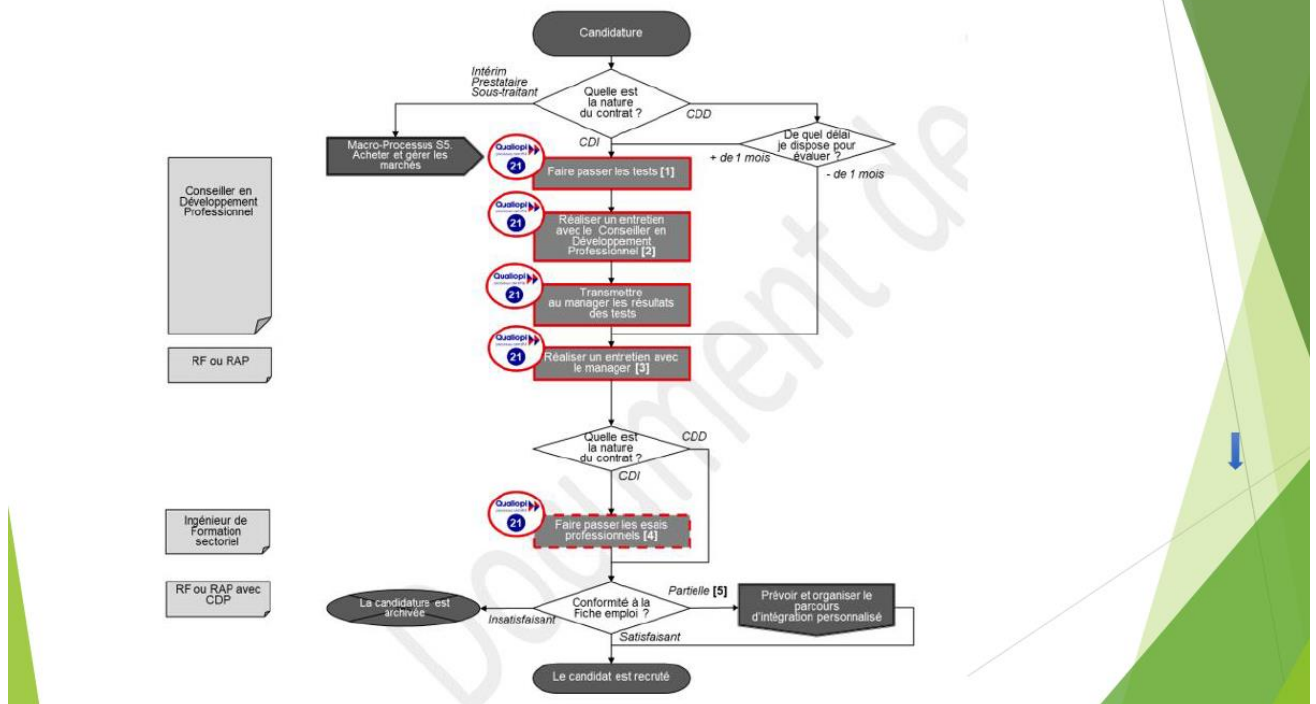
- Concernant les critères de recrutement, les attendus et ce qui est vérifié (quoi, qui vérifie) avec un focus recrutement formateurs.

Process de recrutement pour formateur



Recrutement CDD

Process de recrutement CDD



6.2 GEPP et mobilité.

7 Information sur le process Garantie d'Activité et d'Employabilité via la Mobilité Temporaire.

Garantir l'activité et l'employabilité des formateurs sans activité via la mobilité temporaire



Enjeux

- Offrir des opportunités de mission aux salariés sans activité quelle que soit la durée (obligation de l'employeur, impact économique,...) et structurer l'accompagnement RH nécessaire (professionnalisation, mesures d'accompagnement, ...)
- Privilégier les compétences des formateurs en CDI (pédagogie Afpa) plutôt que des compétences temporaires (CDD, intérim et sous-traitance) et améliorer la qualité de service.
- Améliorer nos résultats en optimisant les RH disponibles

Moyens

- Un process formalisé et diffusé,
- La mise à jour de la plateforme de mobilité temporaire – SARA,
- Un accompagnement des salariés concernés via notamment un entretien obligatoire en amont de la mobilité temporaire et un suivi tout au long de la mission,
- Un accompagnement du management :
 - Une présentation aux managers de centre (DC, RF, RAP, Responsable promo) sous l'impulsion du DR et du DRA
 - Un webinaire sur la mobilité temporaire tous les trimestres : « les rendez vous de la mobilité »

Process (1/3)



1. Le COMOP (Comité Opérationnel piloté par le DR) valide l'inscription sur la plateforme

- **Identification des formateurs sans activité** : Après identification des formateurs sans activité, le COMOP recherche de l'activité au niveau régional. A défaut, le DR acte l'inscription du formateur dans la plateforme SARA qui devient effective après un **entretien obligatoire** avec le formateur.

2. En préalable de l'inscription, un entretien obligatoire avec le salarié et le manager est organisé

- **Accord GEPP** : Article II 1-2 : « En cas d'absence ou de manque d'activité, un échange est organisé à l'initiative du manager entre le salarié, son manager et la DRHR..... Lors de cet échange, et après recherche de toutes les possibilités de maintien sur site, sont également évoquées les possibilités de missions temporaires dans d'autres établissements »
- **Objectif de l'entretien** :
 - présenter la plateforme de mobilité,
 - présenter les modalités notamment financières à la mobilité géographique,
 - présenter l'offre d'activité sur laquelle les personnes pressenties pourraient se positionner,
 - préciser l'accompagnement (montée en compétences) pour mener à bien ces activités.
 - Préciser les plages de disponibilité et le périmètre géographique en dehors du cadre contractuel.

Process (2/3)



3. Le RF du centre « cédant » renseigne le formulaire en indiquant :

- les compétences
- les dates de disponibilité (à partir d'1 semaine)
- les informations administratives requises
- la mobilité (périmètre géographique souhaité)

4. Le salarié est informé de son inscription sur la plateforme de mobilité

- **Un mel lui est adressé par la DIMT (Direction Itinérants et Mobilité Temporaire) via SARA**. Son RF et la DR sont informés (copie du mel)
- En cas de refus du formateur, l'information est transmise à la DRHR.

5. Si besoin, échange entre RF DIMT et RF cédant pour préciser les compétences du formateur, les plages de disponibilité, le périmètre géographique, ...

6. La disponibilité est intégrée dans la base de données de la plateforme des mobilités DIMT

7. La DIMT affecte les ressources sur des demandes en fonction des critères de compétences, de mobilité et de disponibilité du formateur déclaré,

8. La DIMT informe le N+1, le formateur et la DR d'origine de l'affectation prévue. Le centre demandeur de RHT est également informé

Process (3/3)



9. La mission est confirmée au « centre demandeur » après un délai de 48H00 – délai pour confirmation que le formateur est toujours disponible et mobile,

10. La DRH régionale du formateur prépare la lettre de mission et la communique au formateur.

11. Le RF -DIMT fait le lien entre le RF-centre d'origine et RF-centre de mission .

12. Le RF DIMT organise la préparation de la mission et en assure le suivi (prise de contact avec le formateur et le RF bénéficiaires les premier jours de la mission, ...)

13. Au terme de la mission, un bilan est effectué et une restitution est faite au RF du formateur

14. En cas de disponibilité d'une durée supérieure à 6 mois, une intégration temporaire au DIMT est proposée au formateur. S'il accepte, les mesures applicables aux formateurs itinérants se substituent aux mesures GEPP et un avenant temporaire est établi.

Recrutement de 72 formateurs itinérants

Synthèse : Titres communs analyse RHT, besoins identifiés par l'Ingénierie et les DR



- ADVF
- EEB
- ITS
- TEE
- Maçon
- MDF
- TMI – TSMI
- Paie Compta Gestion
- Informatique réseau télécom
- Génie climatique
- Soudage
- TIFCC
- TMCVC
- Automobile (TEA)
- Chef de chantier travaux public

Les prochaines étapes



Délai	Recrutement	Garantie d'activité et d'employabilité des formateurs sans activité
Début octobre	<ul style="list-style-type: none"> Publication des postes dans Afpa Talents à relayer par une communication nationale sur MATCHA Information ciblée en direction des formateurs sédentaires sans activité et aux formateurs temporaires (CDD) avec un bon niveau d'évaluation en local 	<ul style="list-style-type: none"> Communication sur les mesures de la GEPP et diffusion du processus de garantie d'activité Information des managers de centres Communication ciblée en direction des formateurs
Octobre, ...	<ul style="list-style-type: none"> Déploiement du processus de recrutement Accueil et intégration des candidats retenus selon processus DI (DEFI) 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi du déploiement du process et ajustement éventuel

DRH : La plateforme de mobilité SARA est une opération qui consiste à inscrire les formateurs en sous activités structurelle ou sans activité temporaire. Le manager va l'accueillir lors d'un entretien formel pour présenter la démarche et avoir l'aval du salarié. Ils recensent également les autres compétences et les besoins en accompagnement (Formation etc...)

Pour Force Ouvrière

Il faudrait être vigilant sur les limites géographiques de mise à disposition.

Attention à bien respecter cette procédure qui prévoit un entretien avec son N+1 afin de prendre en compte l'avis du salarié et l'accompagner pour éviter la frustration (Risque de RPS). On doit également lui expliquer clairement ses droits dans le cadre de l'accord GEPP.

Fo. : La notion de sous-activité et les conditions liées à la GEPP sont flous, c'est une des raisons pour lesquelles nous n'avons pas signé cet accord.

Si le salarié n'accepte pas la mobilité que se passe-t-il ? Obligation de poser des congés ? Comment combler ? Les réponses en séances ne sont pas très claires.

Le salarié identifié sur cette plateforme devient itinérant sans en avoir les avantages !?

N'hésitez pas à nous interpeller en cas de besoin.

8 Plan de développement 2024

Rappel du cadre stratégique général du plan d'affaire Afpa Grand Est :

Une stratégie ambitieuse de territorialisation de notre offre pour des solutions au plus près des individus, des entreprises et des territoires pour :

- réduire notre dépendance du commanditaire régional (PRF) au profit des financements individuels et entreprises
- créer de nouvelles coopérations et développer notre CA avec d'autres Maîtres d'Ouvrages publics : Départements, Intercommunalités
- substituer le socle d'activités à développer avec les entreprises à celui des marchés publics (CRGE, PE)

Hypothèses générales retenues pour le plan de développement Afpa Entreprises :

- Un niveau de conquête d'affaires à l'identique de 2023
- Une amélioration significative de la réalisation de nos ventes
- Une augmentation de nos prix de vente

Le plan de développement 2024 prévoit :

- Un CA consolidé stable et établi aux environs de 72 M€
- Un transfert de CA réalisé au titre du CRGE AO et Pôle emploi vers d'autres segments de marché : CRGE -> 21,34 M€ en 2023 à 18,99 M€ en 2024 inhérent à la mise en œuvre du PRIC 2.
- Un retrait du CA CRGE Subventions de 4,1 M€ en 2022 à moins d'1 M€ en 2026 lié à l'arrêt au 1 avril 2022 de la subvention de fonctionnement Hébergement et Restauration

CA au plus près des territoires :

- Conseil régional : prise en compte d'une hypothèse de revue de prix en lien avec la constitution des territoires (ruraux et urbains) et du niveau d'emploi
- Pôle Emploi : 15,1 M€ en 2023 à 5,9 M€ en 2024. Attente du positionnement du futur opérateur France Travail dans l'organisation et les achats de formations.
- Différents organismes publics (département, communautés de communes, FSE...) : 270K€ en 2023, 600K€ en 2024 à 1450K€ en 2026. Financement des CD dans le cadre de la « montée en maturité » des SPIE, développement de différents projets innovants type Femme Bricoleuses, Senior 4.0.....

Conditions de succès : Accroître la mobilité de nos plateaux techniques et de nos RH, mobiliser l'offre de Territoire Digital, consolider nos développements dans le cadre des nouvelles instances et programmes territoriaux (SPIE, PTCE, TZCLD, etc)

CA au plus près des entreprises et des individus :

Une augmentation forte du CA sur les segments de marché :

- Individuels : CPF, PTP et LADOM (AIF) : en 2023, même niveau qu'en 2022 et forte hausse en 2024 (50% de hausse notamment sur le CPF et le PTP)
- Entreprises : Développement de l'alternance (hausse de 50% en 2023 vs 2022 et hausse de 71% vs 2023 avec un passage global de 1,9 M€ en 2022 à 4,9 M€ en 2024)
- Entreprises – Région GE : transfert partiel du financement du CRGE AO vers CRGE FIFE sur la ligne plan de développement des compétences (0,7 M€ en 2023 à 1,7 M€ en 2026)

Conditions de succès : Maintien de la mobilisation générale sur l'anticipation des programmations (Acte 1 de la maîtrise de l'exploitation), monter et entretenir les compétences de l'équipe du Pôle Relations Clients (ex. : PCR/PSR) et renforcer les organisations pour le développement du sourcing.

Concernant les autres dispositifs, les hypothèses retenues :

- Dispositifs Etat : chiffre d'affaires globalement stable
- Réfugiés : globalement stable
- Forte ambition sur la filiale entreprise

Centres	Ambitions par segments marchés Afpa entreprise	Éléments significatifs du plan de développement
Mulhouse	Alternance : 905K€ POE/FIFE : 638K€ PFE : 368k€ PTP : 480k€ CPF : 379k€	<ul style="list-style-type: none"> - Plan d'action apprentissage sur les dispositifs industrie CAIC, TTE en partenariat avec le CFAI Alsace - Développement de l'offre tertiaire à partir de Territoire Digitale - Projets de promos FIFE (Région GE) pour le compte de la société Liebherr Nambenheim - Activation du référencement OPCOCOMMERCE
Colmar	Alternance : 526K€ POE/FIFE : 340K€ PFE : 72k€ PTP : 586k€ CPF : 460k€	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement du positionnement en tant que CFA - Positionnement spécifique de la CC : référente développement Grands Comptes BTP pour l'Alsace, en lien avec la RA BTP, S BARRIS - Pôle d'excellence national sur la performance énergétique des bâtiments (incubateur) - Développement FIFE sur la filière tourisme - Photovoltaïque - Développement d'une offre 100% Distanciel en Tourisme - Maintien de l'activité autour des PSE - Partenariat important avec les ETT sur la filière bâtiment
Strasbourg	Alternance : 446K€ POE/FIFE : 300K€ PFE : 387k€ PTP : 515k€ CPF : 505k€	<ul style="list-style-type: none"> - Réactivation de formations dans le domaine du réemploi/réparation. Ex.: montage câblage électronique + réparation électroménager - Renforcement Pôle électricité - Mobilisation FIFE en lien avec la Maison de Région : industrialisation Nord Alsace - Partenariat important avec les ETT - Activation du référencement ATLAS (compta) - Grosse ambition sur l'alternance sur le bâtiment autour des produits (ITS,MDF,TIFCC)
Remiremont	Alternance : 77K€ POE/FIFE : 81K€ PFE : 46k€ PTP : 130k€ CPF : 122k€	<ul style="list-style-type: none"> - Lisibilité de l'offre de formation : logique de filière - Relance projet : "Ecole de production textile"
Golbey	Alternance : 301K€ POE/FIFE : 345K€ PFE : 326k€ PTP : 47k€ CPF : 31k€	<ul style="list-style-type: none"> - Lancement TIRFTO : suite du déploiement du THD chez les professionnels - Développement du Soudage - Mobilisation POEI, FIFE en lien avec la Maison de Région Epinal : filière textile et tourisme - Développement de l'alternance sur le second œuvre auprès de TPE/PME

Metz	Alternance : 805K€ POE/FIFE : 225K€ PFE : 88k€ PTP : 544k€ CPF : 351k€	<ul style="list-style-type: none"> - Développement FIFE en lien avec Maison de Région et en réponse aux projets d'installations et/ou extensions industrielles (Ex.: Stellantis) - Développement des programmes HOPE - Accompagnement des transitions individuelles et collectives - Plan de relance génie climatique et performance énergétique (stabilisation RH)
Nancy	Alternance : 987K€ POE/FIFE : 315K€ PFE : 231k€ PTP : 332k€ CPF : 215k€	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuite du plan d'action : Performance PTP - Réactivation de la Plateforme Tertiaire administratif et commerce : 100% distanciel - Activation du référencement ATLAS, CONSTRUCTYS et OPCOCOMMERCE - Vitrine Batcard – tremplin vers l'alternance
Pompey	Alternance : 97K€ POE/FIFE : 59K€ PFE : 6k€ PTP : 172k€ CPF : 161k€	<ul style="list-style-type: none"> - Réduction dépendance du PRF du pôle informatique de l'Afpa de Pompey - Activation du référencement ATLAS (POEC administrateur systèmes et réseaux, technicien Helpdesk) - Alliance avec autres opérateurs pour développement filière Cybersécurité - Développement du distanciel
Saint Avold	Alternance : 562 K€ POE/FIFE : 404K€ PFE : 289k€ PTP : 190k€ CPF : 34k€	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuite réduction dépendance PRF sur pôle industrie - Développement FIFE en lien avec 2 Maisons de Région (Metz et Saverne) pour accompagner les installations industrielles (Giga Factories) - Développement alternance - Gros enjeux sur les Grands Comptes : Véolia, Vinci, Savencia, Dodo, Sitral.... - Développement des entreprises situées dans la zone des 3 frontières
Thionville	Alternance : 410K€ POE/FIFE : 545K€ PFE : 278k€ PTP : 40k€ CPF : 13k€	<ul style="list-style-type: none"> - Développement FIFE en lien avec Maison de Région de Thionville sur la filière logistique et sécurité - Développement de la filière mobilité électrique - Développement du pôle automobile sur l'alternance/FIFE - Maintien du développement des Grands Comptes : Amazon, Lidl, Norauto, La Poste, Car Avenue, Renault, Leclerc
Verdun	Alternance : 313K€ POE/FIFE : 147K€ PFE : 188k€ PTP : 197k€ CPF : 116k€	<ul style="list-style-type: none"> - Accélération du développement de Ouvrier du génie écologique - Alliance avec GRETA et Lycée agricole à Verdun pour développement de la filière Bois (commande CD 55) - Ambition importante sur l'alternance en diffus (31 contrats à fin sept)
Pont Sainte Marie	Alternance : 384K€ POE/FIFE : 570K€	<ul style="list-style-type: none"> - Investissement RH sur 3 filières : réseaux secs, OSR (CTVL) et service à la personne

	PFE : 517k€ PTP : 157k€ CPF : 417k€	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement développement hors PRF sur dispositif Transport (réglementaire Troyes, saint dizier+ POE sir Grands Comptes : transdev, Prêt à partir - Maintien de l'activité Monteur Réseau.
Saint Dizier	Alternance : 229K€ POE/FIFE : 100K€ PFE : 49k€ PTP : 211k€ CPF : 102k€	<ul style="list-style-type: none"> - Synergie MMA-OSR avec Afpa PSM : développement formations courtes fluides frigorigènes - Développement MDF (stabilisation RH) et élargissement à MDC
Reims	Alternance : 803K€ POE/FIFE : 420K€ PFE : 96k€ PTP : 292k€ CPF : 308k€	<ul style="list-style-type: none"> - Réactivation Plateforme Tertiaire - Développement alternance sur pôle industrie (tuyauteur) avec stabilisation RH - Activation du référencement, CONSTRUCTYS et OPCOCOMMERCE - Développement des projets HOPE - Forte ambition sur l'Alternance (pôle de référence commerce)
Rethel	Alternance : 0K€ POE/FIFE : 240K€ PFE : 227k€ PTP : 177k€ CPF : 207k€	<ul style="list-style-type: none"> - Révision tarifaire : chantier national - Maintien de l'activité réglementaire - Développement POE/FIFE transport
Charleville	Alternance : 130K€ POE/FIFE : 312K€ PFE : 33k€ PTP : 84k€ CPF : 72k€	<ul style="list-style-type: none"> - Développement FIFE en lien avec Maison de Région 08 - Renouer les lien avec la FFB, la CAPEB, le GEIQ - Maintien de l'activité ADVF POEC
TOTAL	Alternance : 6975K€ POE/FIFE : 5041K€ PFE : 3201k€ PTP : 4154k€ CPF : 3493k€	

Pour Force Ouvrière

Fo. : Il manque des chiffres sur les 72 millions de C.A ?

Magali ANTONIO : Il n'y a pas tout, il manque l'accompagnement etc... soit 40 millions.

Fo. : Quid de la mobilité des plateaux techniques ? Quels sont les freins ?

Magali ANTONIO : Nous allons partir de la demande d'un client sur les bassins où nous ne sommes pas. Il faudra regarder la faisabilité en fonction de la distance, de la technique et des conditions financières et non celles du marché. La projection sur les modalités sera prioritairement sur les modalités comme présenté par Philippe BLONDELET.

Fo. : Les entreprises jouent-elles le jeu sur l'accompagnement des apprentis. Ont-elles conscience des enjeux ?

Magali ANTONIO : Nous avons des grands comptes avec une vraie culture des TPE/PME. Il faut accompagner ces derniers car ils n'ont pas toujours les moyens d'intégration d'un salarié en apprentissage. Nous demandons à chaque chargé de clientèle d'incorporer la formation MATU (certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur).

9 Suivi des plans d'actions :

9.1 Présentation de l'analyse suite à l'enquête de mars 2023 sur les collaborateurs de la ligne développement

9.2 Mise en place des collectifs métiers de la ligne développement, thèmes des collectifs métiers retenus par les salariés sur les différentes lignes.

9.3 Intervention de M Blondelet sur le plan d'action concernant les CRA.

Pour Force Ouvrière

Fo. : 50% du temps des CRA est consacré à de la saisie, voire double saisie de données, notamment lors des JPO. Une partie de votre analyse montre qu'il y a un manque de communication entre les RF et les CRA et donc une conséquence sur les organisations du travail.

Philippe BLONDELET : J'ai proposé au DR de revoir cette organisation. RF et RAP sont dans le même cas. L'ingénierie de parcours et celle de formation sont cloisonnées alors que certaines problématiques sont communes. La question de décroisements est d'actualité ? Je constate que lorsque les 2 se parlent, cela permet de travailler ensemble sans passer par la hiérarchie.

Fo. : Nous sommes d'accord avec la délégation Sud quant à créer un collectif de travail des CRA.

Philippe BLONDELET : Il faut libérer du temps pour le permettre et ne surtout pas se délester sur les AFR.

Cependant une partie du temps administratif est incompressible (30%).

10 Présentation du plan d'action de la direction à la suite des propositions de la commission multimodalité.

Philippe BLONDELET : Nous constatons un problème structurel.

PB : Nous avons un problème de communication vis-à-vis des stagiaires avant l'entrée en formation. Ils doivent être clairement renseignés sur les modalités de leurs formations et non pas le découvrir à l'entrée.

Sur l'ingénierie pédagogique, la plateforme régionale tertiaire permettra de façon fluide de gérer la complexité pédagogique.

Sur l'ingénierie de parcours, nos maquettes pédagogiques sont différentes, il faut les rendre fongible. C'est à analyser.

Mutimodalité :

Philippe BLONDELET : Ce dispositif n'est pas prévu pour l'alternance ou alors que des alternants.

Pour Force Ouvrière

Fo. : Combien de stagiaires sur ce dispositif ?

Philippe BLONDELET : 18 stagiaires (6 en présentiel et 2x6 à distance)

Fo. : Combien de formateurs par titre ?

Philippe BLONDELET : 1 formateur métier et 1 formateur accompagnateur.

Une plateforme de 5 centres (Strasbourg, Mulhouse, Golbey, Nancy et Reims) et 8 titres avec la modalité de l'hybridation inversé.

Le formateur reste sur son centre avec des stagiaires en face à face et des stagiaires à distance.

Le formateur n'aura plus qu'un titre à gérer avec un seul parcours.

11 Présentation de la stratégie de l'Afpa Grand Est sur l'apprentissage :

Analyse de l'existant : résultats, atouts, manques identifiés et chiffrés.

Objectifs et plans d'amélioration.



Objectif : Incarner la marque Afpa CFA- Grand Est



CREER UN ENVIRONNEMENT PROPICE A L'ALTERNANCE

Stratégie Régionale Objectifs

- ▶ Objectifs ingénierie pédagogique
- ▶ Un travail avec les formateurs sur la capacité à intégrer du public en situation d'apprentissage dans des conditions optimales d'enseignement.
- ▶ Parcours outillés et adaptés avec accompagnement de la DII et du manager.
- ▶ Objectifs : Sécurisation des parcours
- ▶ Limiter les abandons et mettre en place un accompagnement en amont- pendant et après le parcours de l'apprentis (process existant, inclusions des postulants à l'apprentissage dans les parcours d'accompagnement, acculturation des équipes, Boite à outils Métis existante
- ▶ Objectifs Finance
- ▶ Travailler sur les NPEC et la durée optimale de formation pour gagner en rentabilité .
- ▶ Outiller les RF et les chargés d'affaires pour leur permettre de programmer et vendre suivant cette règle

Pour Force Ouvrière

F.O. : Lorsque vous parlez d'entrée en mars avril juin et septembre octobre, n'est-ce pas dû aux abandons des étudiants ? Ne faudrait-il pas les capter ?

Laetitia GUMMEL : C'est compliqué de passer de l'université à la formation professionnelle.

Magali ANTONIO : Peut-être imaginer une programmation qui le prévoit ?

DR : Je vous rejoins, il y a des décrocheurs au 1^{er} trimestre (10%). Il faudrait proposer également en fin d'année et canaliser.

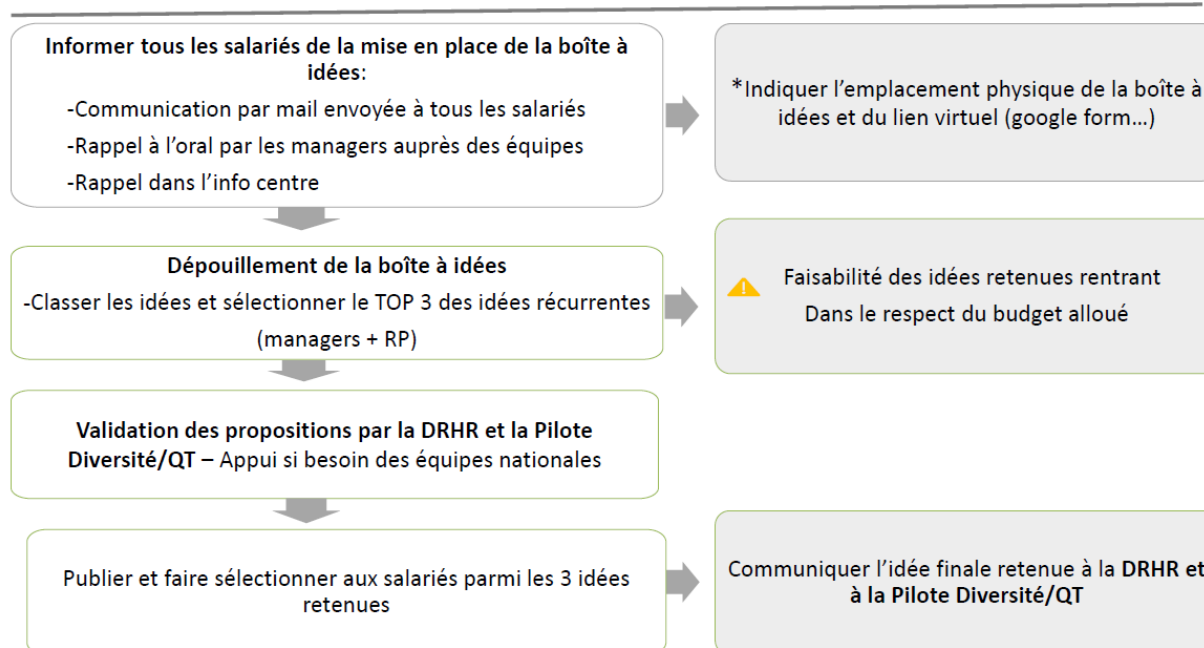
Laetitia GUMMEL : Nous allons créer un environnement propice à l'alternance en allant dans tous les centres et également sous forme de séminaires.

12 Validation des règles d'utilisation du budget QT / RPS, niveau et nature des dépenses par

Centre

Centre	achat	prix	achat	prix	achat	prix	achat	prix	achat	prix
Strasbourg	Broyeur grains de café	522.29	Theière	109.80	Osmoseur	355.92				
Metz	Equipement salle de convivialité : Tables, chauffeuses, mange debout, meuble	4500	Mugs	500						
Thionville-Yutz	Massage assis	1 050	8 Souris ergo	345	4 Fauteuils	1831	Escape game	800	Yoga du rire	500
St Dizier	Souris ergo	318./2	Repose pieds	30.6/	Sièges ergo	2901.12	bouteilles	603.54		
Troyes	Bouteille thermos à double paroi 500 ml	643	Bouteille thermos à double paroi 500 ml	643	Machine à café à grain	en attente				
Verdun	Fontaines à eau	205.92	Sièges et accoudoirs ergonomiques	2070.96						
Charleville	pupitre	523	Doudounes	1642	gourdes	85				
Rethel	pupitre	261	Doudounes	634	gourdes	220				
Reims	Table pique-nique pour compléter les achats 2022	300	Travaux de réfection salle de pause bât A1	100	fontaine à eau	en attente de devis				
Direction Régionale	table extérieur	en cours								
Golbey	Fontaines	575	Doudounes	3280	Bulbes	480	Gourdes	720		
Remiremont Saint Dié	Fontaines	900	Tables ext	2022						
Mulhouse	en attente de retour suite réunion RP									
Nancy	en attente de retour									
Colmar	en attente de retour									

Process de mise en œuvre de la boîte à idées



Pour Force Ouvrière

Extrait de l'accord QT/RPS du 26 novembre 2010 « Afin de permettre à chaque Directeur/trice de centre de mettre en place une action permettant l'amélioration des conditions de travail sur son centre, il est alloué à chaque directeur de centre un budget spécifique. »

Fo. : Nous découvrons au travers nos réunions dans les centres que ce budget est à la charge des centres !

Ce n'est pas ce qui été prévu par l'accord.

13 Information/ Consultation sur le process de reclassement de M. MANTZER dans le cadre d'une inaptitude constatée par le médecin du travail.

Pour Force Ouvrière

Aucune solution n'a été trouvée hormis la proposition d'un poste de directeur. Le licenciement est donc acté. Nous nous sommes abstenus et nous rappelons que nous sommes contre les licenciements systématiques en cas d'inaptitude.

14 Retour du DC de St Avold suite à l'inspection du site par la CSSCT en novembre 2022

Page rapport	Remarque rapport	Action mise/à mettre en œuvre	Prévision date de mise en œuvre	Avancement	Colonne	Colonne
2	Numérotation des bâtiments		janv-23	Terminé		
3	Mise en place barre anti-panique	Serrure à gestion électronique va être MEP + anti-panique ou bouton molleté	juin-23	Terminé		
3	Matériel de l'agent d'entretien mal stocké	Matériel retiré et stocké dans un lieu dédié	janv-23	Terminé		
3	Manque plan d'évacuation des locaux	Plans en cours de BAT	juin-23	Terminé		
4	Stockage de matériel inflammable en bas de escaliers	Matériel retiré, trié, stocké et revalorisé	déc-22	Terminé		
4	Escalier non conforme en termes de hauteur	Affichage type ballisage va être apposé + baguette de protection	avr-23	Terminé		
5	Réception des colis à l'accueil de manière "sauvage"	Espace de stockage dédié va être MEP		Terminé		
5	Evacuation de la salle de réunion au 1er étage	Porte pleine		Terminé		
6	Entretien des toitures, terrasses et toits plats du centre	Maintenance annuelle à MEP	mars-23	Terminé		
6	Bâtiment 7A Pavillon	Consultation CSEe avant emménagement		en cours		travaux en cours
7	Pavillon ADVF entretien toiture	Entretien fait annuellement, service entretien a réglé l'anomalie	avr-23	Terminé		
8	Bâtiment H1 - Pas de barre anti-panique	Installation barre anti panique	janv-23	Terminé		
8	Manque plan d'évacuation des locaux	Plans en cours de BAT	juin-23	Terminé		
9	Boitier d'alarme HS au RDC	Boitier type DM va être remplacé par notre prestataire	juin-23	Terminé		
9	Ventilation ne fonctionne pas	Arrivée du matériel VM en déc 2022, installation va être faite par MTO	mars-23	Terminé		
10	Plaques de plafond détériorées suite à des fuites	Dalles vont être remplacées	fev-23	Terminé		
11	Volets roulants inutilisables	Prestataire va intervenir	janv-23	Terminé		
12	Pas de barre anti-panique	Bouton molleté va être installé		Terminé		
13	Enduits des sous basements du bâtiment détériorés	?	mars-23	Terminé		
14	Toitures du bâtiment 9A couvertes de mousse	?	avr-23	Terminé		
14	Barrières HERAS MEP mal fixée	Barrière va être fixée par un collier de façade	mars-23	Terminé		
15	Benne avec déchets non triés	Tri réalisé et sensibilisation	janv-23	Terminé		
15	Bidon de produit non identifié	Produit mis en sécurité dans un endroit approprié	janv-23	Terminé		
15	Pas de barre anti-panique	Bouton molleté ou barre anti-panique va être installé	sept-23	Terminé		
16	Commandes trappes de désenfumage non accessibles	Les rendre accessibles	mars-23	Terminé		vu avec eurofeu OK
17	Fenêtre non fermée car en mauvais état	Fenêtre remise en état et fermée	dec 22	Terminé		
17	Bâtiment 13 non utilisé	Consultation CSEe avant aménagement		Terminé		
18	Manque bare anti-panique	MEP barre anti panique début 2023	janv-23	Terminé		
19	Bat 11 sorties de secours encombrées	Désencombrement de la zone	avr-23	Terminé		
19	Extincteurs décrochés	Extincteurs conformes remis en place	mars-23	Terminé		
20	Aspiration soudage / meulage	?	fev 2023	Terminé		
22	Pas de barre anti-panique sur la porte	MEP d'une barre anti-panique	sept-23	Terminé		
22	Espace de stockage en mezzanine est difficile d'accès	Etude en cours pour utiliser un autre local à proximité		En cours		
23	Ouvertures non raccordées au systèmes de désenfumage	Demande d'intervention faite auprès du prestataire	fev 23	Terminé		
25	Éléments encombrant une issue de secours	Désencombrement de la zone	dec-22	Terminé		
26	Modif des locaux de formation APH	CSEe à consulter	dec 22	Terminé		
27	Murs fortement abîmés par des fuites	Travaux en cours	fev 23	Terminé		
28	Marches des Escaliers dangereuses	Rénovation prévue en 2023		Terminé		
28	Echelle à crinoline praticable par la promo 16-18 à proximité	MEP d'une grille de protection?	fev 23	Terminé		securisée par cadenas
30	Présence de caméras	Caméras non actives		Terminé		
31	Extincteur difficilement accessible	Déplacement effectué	mars-23	Terminé		

15 Suivi des engagements de la direction.

Point sur les dispositifs JOB ACADEMIE, PREPA-COMPETENCES, PACE, DECLIC par site

FO souhaite disposer des effectifs inscrits dans chaque dispositif centre par centre.

La Directrice Régionale des Ressources Humaines indique que ces données seront publiées dans la BDES.

La Présidente avait proposé un webinaire pour former sur les défibrillateurs et leur utilisation, suivi d'une invitation à s'inscrire à la formation SST.

DRH : Un rappel sera fait aux directions de centre.

16 Divers.

R.A.S

CONTACTS F.O.			
Départements	Représentants FO	Mandats	Contacts
67 68	Jean Pierre MENGEL	Délégué Syndical Régional Elu au CSEe Elu au CSEc Secrétaire de la CSSCTe	jean-pierre.mengel@afpa.fr 06 86 52 06 05
	Pascale CODIROSSO	Elue au CSEe Présidente des ASC	pascale.codiroso@afpa.fr 03 89 21 54 08
	Claire JEANNIN	Elue au CSEe	claire.jeannin@afpa.fr 06 74 33 03 57
	Nicolas BIHLER	Délégué Syndical Régional	nicolas.bihler@afpa.fr 06 11 39 70 41
	Catherine LETELLIER	Elue suppléante au CSEe	catherine.letellier@afpa.fr 07 60 24 59 93
54 55 57 88	Guy DI-MARCO	Délégué Syndical Régional Elu au CSEe	guy.di-marco@afpa.fr 03 87 31 73 54
	Jean Jacques FREUDENREICH	Elu suppléant au CSEe	jean-jacques.freudenreich@afpa.fr 06 47 69 42 72
08 10 51 52	Abdelhakim ABOULOUKOUL	Délégué Syndical Régional Représentant Syndical au CSEe	abdelhakim.abouloukoul@afpa.fr 06 21 95 73 22

FO c'est quoi ?

FO est un syndicat qui puise son origine dans la première Confédération interprofessionnelle, créée à Limoges en 1895, qui se nommait : Confédération Générale du Travail. Cette "CGT", à l'époque, avait pour seul objet, la défense des intérêts des salariés. Par la suite, ce syndicat a subi l'influence politique des communistes, qui provoqua plusieurs scissions. Tous ceux qui étaient attachés à l'indépendance syndicale condamnèrent et refusèrent la politisation de la CGT et sa soumission au Parti Communiste Français. C'est alors, par conviction, qu'ils créèrent (avril 1948) la Confédération Générale du Travail.

FORCE OUVRIERE (CGTFO).

Mais pourquoi avoir conservé le sigle CGT ?

Bien sûr, par fidélité à l'idéal de liberté et d'indépendance syndicale, qui était à l'origine de la création du mouvement syndical interprofessionnel, mais aussi pour garder ses racines et continuer le véritable syndicalisme indépendant. Aujourd'hui **FO** - historiquement et juridiquement la CGTFO - est le seul syndicat français libre et indépendant à l'égard du patronat, des gouvernements, des partis politiques et, de façon générale, de toute influence extérieure au syndicat.

C'est sa force, c'est votre force.

FO-Cadres est un lieu de réflexion et d'échange en développant un mode de liaison efficace et permanent de l'organisation syndicale avec les mondes étudiant, universitaire, scientifique et technique.

