

Metz, le 23/01/2023

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE EXTRAORDINAIRE d'ETABLISSEMENT

Du 17 Janvier 2023

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

Représentant Syndical : Nicolas BIHLER

Séance **présidée** par Hervé L'HOTELLIER DRA, en présence d'Audrey KOHLER (DRH).

Ordre du jour

1 – Ambition territoire par site Afpa Grand Est y compris sites délocalisés 1

1 – Ambition territoire par site Afpa Grand Est y compris sites délocalisés

Déclaration des élus du CSEe avec demande de CSEe Extraordinaire.

En l'état actuel des informations dont nous disposons, nous mettons en cause le licenciement et sa méthode pour faute d'une salariée, intervenu brutalement le 17 janvier dernier. Cette assistante de Direction, basée à la DR, sur la ligne développement commercial, s'est vu reprocher des manquements dans ses tâches d'accueil.

Sur le fond : Il apparaît qu'à aucun moment, préalablement à cette procédure disciplinaire, son management n'a pris une initiative pour lui exposer ses griefs, analyser ses difficultés ou pour l'accompagner afin de corriger une situation qui se dégradait et la mettait en difficulté ainsi que ses collègues. Cette salariée a été considérée comme l'unique responsable d'une organisation du travail défaillante, à laquelle des solutions pouvaient être trouvées, à commencer par la configuration d'un espace d'accueil qui soit accueillant, déjà pour celui ou celle qui est chargé de l'accueil.

Cet appui du management était d'autant plus opportun que la salariée, recrutée sur un poste d'assistante de direction - une fonction relativement bien documentée à l'Afpa -, cumulait aussi l'assistantat commercial et l'accueil, cette dernière fonction étant en cours de construction à l'Afpa. C'est la salariée qui a dû prendre elle-même les arbitrages nécessaires pour rendre possible le cumul de ces 3 fonctions.

Faute de cet appui, il n'était plus que de constater des dysfonctionnements, sans aucune analyse

de la désorganisation ou de l'inorganisation d'un poste triple, aux divers liens hiérarchique et fonctionnel et dans un contexte de télétravail, fragilisant les coopérations ; fondant ainsi le jugement sur les conséquences et non sur les causes.

Pour rappel, des fiches de postes sont établies à l'AFPA. Aussi tout recrutement doit se référer à l'une d'elles et ces dernières ne peuvent pas être modifiées ou aménagées en fonction des besoins et à votre bon vouloir. Il existe encore une procédure interne, appelée la Commission Paritaire Nationale Intercatégorielle (CPNI) pour travailler et valider de nouvelles fiches de postes.

Sur la forme : convoquer une salariée à un entretien préalable en vue d'un licenciement le 20 décembre, 3 jours avant la fermeture de l'Afpa pour les congés de Noël... Lui notifier son licenciement le 17 janvier, plus de 15 jours après la réouverture de la DR, la laisser reprendre son poste tout à fait normalement, lui souhaiter « la bonne année », sans aucune information sur les suites de cet entretien... Comment peut-on, humainement, infliger une telle souffrance psychologique à une personne ? Et prôner la RSE tant au niveau des CSEE qu'auprès des salariés ?

Comment justifier, de manière totalement contradictoire, le licenciement de la salariée en privilégiant des commentaires de collègues de travail, au détriment de l'avis positif émis officiellement, par la Direction, lors de son entretien annuel ?

Enfin, nous prendre à témoins, en tant que partenaires sociaux, à notre insu, dans ce courrier de licenciement est insupportable. Nous n'acceptons pas cette instrumentalisation : Dans votre courrier de licenciement vous nous citez « les partenaires sociaux » et vous avancez « cette posture {NOR : de la salariée) contrevient à tout l'effort déployé pour valoriser la fonction d'accueil, en interne que ce soit auprès des autres personnels en charge de l'accueil, que des partenaires sociaux à qui l'on cherche à démontrer que la fonction d'accueil nemanque pas de se professionnaliser ».

Alors même que pour l'accueil de la direction régionale, vous appliquez l'inverse de ce qui est porté par le Directeur Régional dans le groupe de travail « accueil » et en CSEE. A savoir, une vraie fonction accueil à part entière et à temps plein avec un poste tenu par des agents d'accueil et non par des AF ou autres qui feraient « fonction de ». Vous devriez pourtant en tant que direction régionale être exemplaire sur le sujet ! Et assurer aussi un environnement adapté à cette fonction.

Nous attendons d'un CSE extraordinaire qu'il nous éclaire sur cette situation et notamment la référence aux partenaires sociaux dans la procédure qui, encore une fois, n'est pas acceptable, compte-tenu des éléments à notre disposition, et qui, par ailleurs, n'est pas conforme à ce que nous connaissons de la gestion des « ressources humaines » à l'AFPA.

Ambition territoire s'inscrit dans une démarche en lien avec la transformation de l'Afpa. Il s'agit de mettre le centre au cœur de son territoire et de redonner la main au DC.

Les orientations régionales :

- ✓ Réinstaller l'Afpa sur les territoires
- ✓ Redonner les dimensions pédagogiques et d'innovations

DRA : La cible du budget projeté par centre est un EBE à 25% du CA. Les DC sont sur une cible, ils ne sont pas devins !

AMBITION TERRITOIRE



Ambition territoire au cœur de la transformation de l'AFPA.

Il est l'expression au niveau des territoires des 5 axes stratégiques nationaux, redéfinis en orientations régionales.

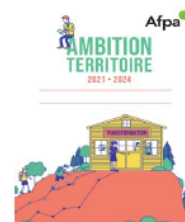
Les axes stratégiques nationaux

- Adapter notre offre de production aux besoins de compétences de l'instant et de demain, au service des politiques publiques et des branches professionnelles
- Passer de l'offre catalogue à la solution adaptée aux réalités du territoire, de l'entreprise et de la personne dans le cadre de nouveaux partenariats publics/privés
- Ouvrir nos centres pour créer des plateformes non virtuelles où s'inventent de nouvelles solutions d'inclusion pour l'emploi : Afpa Villages (villages des solutions)
- Renouveler notre contrat social pour donner un sens individuel et collectif à nos missions
- Viser la performance organisationnelle et optimiser les fonctions supports du siège et des régions

Les orientations régionales

- Leadership: Renforcement de notre positionnement au sein des territoires
- Rentabilité : EBE positif
- Innovation: acteur de l'emploi et de la formation reconnu pour sa capacité d'innovation

AMBITION TERRITOIRE



Les projets régionaux

Projets transverses communs à tous les centres:

- Sourcing
- Déploiement MOCA
- Prog à 18 mois
- Rituels (PDR, COMOP,...)
- Accompagnement
-

Un contexte inédit

- Impact de la pandémie
- La problématique du sourcing
- Evolution des financements:
 - CRGE:
 - PRF 2022
 - Hébergement et restauration
 - Etat
 - PE
 - Autres financeurs
- La crise énergétique

AMBITION TERRITOIRE

Objectif du document: Fixer un cap à 4 ans en engageant une réflexion autour des priorités et des projets de chaque centre

- Les 4 axes majeurs développés:
- 1 / La cible et les projections financières
- 2 / Le potentiel
 - L'immobilier
 - L'organisation
 - Investissements
- 3 / Le développement du Centre
- 4 / La dynamique du Centre



*Ambition territoire est un document évolutif.
Il a vocation à être actualisé, au regard des évolutions de chaque Centre.*

Pour Force Ouvrière

A quand la mise en place du SPSI 2^{ème} phase ?

DRA : Il n'y a pas eu encore d'arbitrage, beaucoup d'évolutions par rapport au schéma initial. Il n'y a **pas eu de cessions immobilières** réalisées en GE.

FO : Sur l'adaptation de notre offre aux besoins de compétences. Nous parlons plutôt de métier. Sommes-nous plutôt sur les compétences ?

DRA : Nous sommes **très attachés aux titres professionnels** et à la promotion de ceux-ci. Les financeurs font tout pour comprimer les temps de formations. Il faut continuer à **promouvoir le titre**. Des entreprises sont à la recherche de compétences spécifiques.

FO : Que signifie « optimiser les fonctions supports » ?


DRA : Certains de nos **SI sont obsolètes**. Il faut retravailler sur « revisiter des actes métiers ». Travailler sur des rituels, de l'organisation. **Pas de réduction de personnels** envisagée.

FO : Concernant la communication, les projets de centres ne sont pas explicites. Il y a une inquiétude sur les résultats chiffrés. **Certains chiffres communiqués sont surprenants** (EBE à l'équilibre alors que nous sommes à -7M€ en GE). Nous demandons que les directions de centre fassent preuve de **courage managérial** et qu'il y ait une **communication transparente** avec tous les salariés.

DRA : On retient ça pour la conclusion.

L'accompagnement est devenu une donnée incontournable de nos missions. Notre **cœur de métier c'est aussi la formation**. L'Afpa doit répondre aux demandes sur l'ensemble de nos missions (formation et accompagnement). D'un point de vue économique **les marges sont moindre sur l'accompagnement**.

Ambition Territoire 2022 Pont Sainte-Marie : le CE



	2020	2021	2022	2023	2024
Collectivités territoriales	873	1200	1300	1400	1500
Organismes Institutionnels	417	710	800	850	900
Marché des entreprises	361	328	450	600	700
Etat	554	673	750	900	1000
Financement par les organismes paritaires	66	285	300	400	500
Contribution Stagiaires & Autres	200	200	300	350	400
TOTAL PRODUITS	2471	3396	3900	4500	5000
Dépenses Personnel	2000	2400	2400	2300	3100
Dépenses de fonctionnement	1000	1000	1100	1400	1500
TOTAL CHARGES	3000	3400	3500	3700	4600
Excédent brut d'exploitation	-766	-159	-500	-226	+100

Compte d'exploitation (pointe vers le titre)
Lié à la perte de l'aggrément. (pointe vers -766)
2 810 735 € chiffre mis à jour. (pointe vers -159)
+400 ?? (pointe vers -500)
2 972 675 € chiffre mis à jour. (pointe vers -226)
16 (sous -500)

Extraits du document fourni par la direction pour la réunion :
Tableau présentant le compte d'exploitation :
 -Chiffres faux et pas mis à jour pour les années 2021 et 2022,
 -Des erreurs de calcul.

Présentation des objectifs et ambitions du centre :

- Aucun verbe d'action,
- Des phrases bateau et passe-partout !!

CENTRE AFPA DE GOLBEY

AMBITIONS DU CENTRE

La vision du Centre

Être l'acteur incontournable identifié sur le territoire pour élaborer des schémas favorables conduisant à des mesures d'accompagnement et des dispositifs d'insertion avec nos partenaires.

Les ambitions du Centre

- 1

Répondre aux défis de l'employabilité pour former des stagiaires à des besoins réels du marché,

« Faire preuve de souplesse et d'agilité autour de l'offre de formation pour que chaque apprenant bénéficie d'une solution d'intégration professionnelle »
- 2

Promouvoir l'alternance comme voie d'excellence et d'intégration professionnelle,

« Proposer une aide au recrutement d'alternants pour les entreprises et favoriser la mise en place d'espaces dédiés avec des contenus pédagogiques distanciels pour assurer une pédagogie active et un suivi des formations »
- 3

Déployer les nouvelles modalités de formation AFEST et FAD avec une organisation plus agile reposant sur des réseaux d'acteurs multiples.

« Faciliter les accès à la plateforme pour inciter le travail collaboratif pour le partage et l'échange entre formateur et apprenants ».

Charleville :

Objectifs :

- Devenir le centre de référence du bâtiment
- Devenir le référent incontournable des politiques d'intégration sociale et de l'accompagnement
- Développer la poly compétence des salariés et devenir ainsi plus agile

Pour Force Ouvrière

- Les bâtiments sont très dégradés, des investissements sont-ils envisagés ?
 - Pourrions-nous avoir des exemples de présence sur les territoires ?
 - Des investissements sur du matériel de dernières générations sont à réaliser et notamment en usinage. Est-ce envisagé ?

DRA : Au départ toute l'industrie devait disparaître. Effectivement il s'agit de se donner les moyens. Charleville a développé fortement l'accompagnement.

L'orientation bâtiment se confirme. Du matériel et sa mise en place ont été réalisés.

FO : L'atelier énergie renouvelable va-t-il voir le jour ?

DRA : Il a été réalisé.

Poly-compétence : Ça s'accompagne, c'est un travail d'organisation. On s'avance sur le sujet (**DRA**)

Rethel :

Objectifs :

- Réussir à transférer la logistique et à digérer les SPSI
- Être reconnu dans les Ardennes comme le centre de référence du transport
- Maintenir la qualité des formations grâce à l'achat de matériels roulants neufs

Le Centre est sur une « bonne orientation », **l'activité est soutenue**. Le Simulateur est dans « les tuyaux ».

Pour Force Ouvrière

Sur les chiffres communiqués (2022), les EBE sont dégradés par rapports aux chiffres communiqués en CSEe.

DRA : Le décalage est important au regard des chiffres (octobre 2022). On va tenir les objectifs sur le CA.

FO : Par contre sur 2021 les chiffres devraient être cohérents !

Troyes :

Objectifs :

- Développer du marché privé en privilégiant l'alternance et le réglementaire.
- Maintenir et développer le partenariat avec les financeurs publics du territoire
- Poursuivre notre ancrage territorial en tant qu'acteur sur l'accompagnement des parcours d'insertion professionnel.

DRA : La **tendance n'est pas extraordinaire** c'est le moins qu'on puisse dire. C'est un centre qui **manque un peu de dynamisme**. Il y a un gros potentiel sur le transport. Nous avons récupéré quelques actions sur le transport. Ce site doit et va se développer. Nous avons la formation Drone en perspective. Des investissements sont à réaliser sur les monteurs réseaux. **Remise en place d'un binôme formateur** sur différents dispositifs.

Pour Force Ouvrière

Concernant les chiffres...

DRA : Le compte d'exploitation est caduc, vous avez raison. Je n'ai pas fait « gaffe » !

FO : Sur le GRN 117, il est dommage qu'il n'y ait pas encore eu d'inauguration avec les partenaires (EDF notamment).

Il était plutôt question (Dixit le DR) de recentrer les formations transport sur la région Parisienne.

DRA : C'est sur cet objectif qu'on travaille. Capter le public sur le 77. Il y a quelques actions privées qui ont été réalisées dans des « Bleds ».

FO : Il y a un manque de place, une réflexion est-elle menée pour trouver des solutions ?

DRA : Une réflexion est initiée sur une installation modulaire transitoire.

Reims :

Objectifs :

- Mieux comprendre et anticiper les besoins du territoire et des entreprises
- Consolider notre position auprès des pouvoirs publics
- Développer l'activité et dégager suffisamment de CA pour amortir les charges du centre et parvenir à un EBE positif dès 2021

DRA : Le Centre est dans une **réelle dynamique (RPS Ndlr)**. La Stabilisation des équipes de direction est en cours. Le Centre est bien orienté. Les **nuages s'éloignent...**

Saint Dizier :

Objectifs :

- Redonner confiance au personnel
- Développer notre CA vers d'autres financeurs pour diversifier nos sources de financement
- Relancer le dispositif industrie

DRA : Il s'agit d'un **site rural** avec un ancrage territorial très fort. Le **DC est vigilant à l'entretien** de son centre et est agile ! La programmation est très musclée. Nous allons **travailler sur l'accompagnement**.

Pour Force Ouvrière

Concernant les antennes de formations, est-il prévu d'autres sites que le CFA de Chaumont pour pallier les problématiques de mobilité :

DRA : Nous envisageons de créer des tiers lieux et d'aller au-devant des bénéficiaires. Il faut qu'on soit soutenu par les financeurs et par les élus.

Golbey :

Objectifs :

- Répondre aux défis de l'employabilité pour former des stagiaires à des besoins réels du marché,
- Promouvoir l'alternance comme voie d'excellence et d'intégration professionnelle,
- Déployer les nouvelles modalités de formation AFEST et FAD avec une organisation plus agile reposant

sur des réseaux d'acteurs multiples.

DRA : C'est le Centre qui a ouvert la voie du village des solutions avec les élus locaux. Le **carnet de commande est bien rempli** mais avec des **problématiques de sourcing** (mobilité). Il y a une grande **volonté de délocalisation** de la part des élus. Des **problématiques de stabilisation** de l'équipe de direction sont présentes. Un poste d'**intendant de site est en création**.

Remiremont :

Objectifs :

- Répondre aux défis de l'employabilité pour former des stagiaires à des besoins réels du marché,
- Promouvoir l'alternance comme voie d'excellence et d'intégration professionnelle,
- Déployer les nouvelles modalités de formation AFEST et FAD avec une organisation plus agile reposant sur des réseaux d'acteurs multiples.

Pour Force Ouvrière

Dans le document, peu de développement est prévu, c'est inquiétant !

DRA : Déploiement d'un nouveau plateau technique sur la restauration. Délocalisation d'offres à St Dié dans nos locaux.

Metz :

Objectifs :

- Rééquilibrer notre CA pour être moins dépendant de la commande publique,
- Amplifier notre ancrage territorial en tant qu'acteur sur l'accompagnement des parcours d'insertion professionnelle,
- Retrouver l'équilibre économique.

DRA : Bonne orientation sur 2023. On a découvert un certain nombre de **situations complexes** en 2022. Le dispositif **accompagnement fonctionne très bien**. Ce qui pénalise le centre, ce sont les **difficultés de recrutements** des formateurs sur certains GRN. Nous menons un retravail et une re-stabilisation de la programmation. Les résultats sont d'ores et déjà perceptibles. Le **travail porte ses fruits** !

Pour Force Ouvrière

*L'Équilibre économique se fait-il sur la polyvalence des formateurs (volontariat) ? Certains **formateurs se retrouvent sans expérience professionnelle** à faire de la surveillance. Avec des plaintes auprès des financeurs.*

DRA : Ça on n'en veut pas !

FO : Metz est centre d'innovation sur les EnR, alors que maintenant les investissements se font sur Charleville. Il n'y plus de formateur (TMCVC) et l'investissement qui a été réalisé s'est fait sur une installation qui ne fonctionne pas (50.000€). Des salles de cours sont utilisées pour d'autres formations, de l'outillage a disparu...

DRA : On veut refaire de Metz un centre fort. On ne va pas trouver des solutions à tout, en quelques mois. On va redynamiser le centre. Nous avons d'énormes difficultés à recruter. Nous avons une volonté de développer le pôle Génie Climatique. Nous devons **accompagner les salariés à la polyvalence (de manière concerté)**. Le but du jeu n'est **pas de mettre les formateurs en difficultés** ! Nous espérons qu'il y aura une formation TMCVC.

FO : Sur la question de la Polyvalence, si certains salariés peuvent être « agiles », le management doit intégrer que tous les salariés n'ont pas l'envie ou la capacité de l'être tout autant. Attention à ne pas culpabiliser les salariés.

DRA : L'idée n'est **pas de forcer les gens à faire tout et n'importe quoi** (Rire !) On doit travailler à l'accompagnement et celui aussi des équipes managériales... Cela ne se décrète pas, ça se construit, ça s'accompagne dans un **cadre concerté** ! C'est un sujet complexe !

DRH : La polyvalence c'est une montée en compétence aussi pour les salariés !

FO : **Les salariés ne craignent pas le changement mais l'incertitude** ! On peut rassurer les salariés par de la communication et de l'information. Dans les réunions de centre il y a beaucoup d'incertitudes. **Les salariés sont prêts au changement.**

Nancy :

Objectifs :

- Hisser le centre au rang de centre de formation agile, réactif au service du territoire,
- Développer une position dominante du centre en matière d'accompagnement de formation et d'insertion sur le territoire,
- Un centre de formation dynamique, à l'écoute de ses clients, en cœur de ville.

DRA : Un gros projet se dessine autour du village des solutions. Attention à l'érosion du tertiaire et de l'administratif (concurrence). **Gros travail de réhabilitation du centre.** Activité linéaire.

Pompey :

Objectifs :

- Hisser le centre de Pompey en pôle d'innovation et d'excellence grâce à des partenariats audacieux,
- Développer l'image du centre à hauteur de ses compétences par une modernisation de ses espaces partagés,
- Pousser le centre de Pompey en tant que partenaire incontournable sur les métiers de l'informatique, de l'électricité et de la réparation.

DRA : Dans la continuité des années précédentes. Des incubateurs ont été lancés. Attention à la dépendance au CR. Le Centre est bien orienté.

Saint Avold :

Objectifs :

- Redonner au Centre sa place dans le bassin Est-Mosellan,
- Construire une offre plus souple pour répondre aux besoins des clients,
- S'ouvrir et travailler en synergie avec les acteurs locaux au service du territoire et de nos bénéficiaires.

DRA : Très **bonne dynamique** malgré le changement important de l'équipe de direction. **Ancrage territorial fort**, très présent dans les quartiers. **Expertise sur l'accueil des migrants.** Relance de l'incubateur sur le tuyautage/chaudronnerie. En **évolution positive.**

Verdun :

Objectifs :

- Développer le centre vers les nouveaux moyens de mobilité,
- Utiliser les points forts du centre pour se développer,
- Répondre aux besoins du territoire dans le secteur de l'agroalimentaire.

DRA : Coloration rurale. **L'activité autour de l'Accompagnement est très importante.** Un **EBE positif**. De nouvelles actions sur Ouvrier du Paysage. Des problématiques également de sourcing. Pas **d'inquiétudes particulières**.

Yutz :

Objectifs :

- Pérenniser le volet Accompagnement du centre,
- Développer une offre de service Marché Privé souple et adaptée aux besoins des clients,
- Construire le village Afpa sur la base des partenariats récents et de l'installation de la Mission Locale du nord-Mosellan.

DRA : Proximité avec le Luxembourg (difficulté). **Point fort avec la logistique.** Fragilité avec la perte de lots (carrosserie auto). Une réflexion est en cours sur la **mise en place de formations bâtiment**. Pas **d'inquiétudes majeures**.

Colmar :

Objectifs :

- Développer la diversification des financements et l'alternance,
- Développer les solutions d'accompagnement et de formations à visée des adultes et des jeunes,
- Renforcer l'attractivité du centre et son ancrage sur le territoire par le biais d'AFPA Village.

DRA : Centre qui subit des **circonstances assez défavorables**. Des **mouvements de personnels importants chez PE et au CR**. C'est un centre qui a vocation à répondre à des **recrutements nationaux**. A cela s'ajoute les pertes de financements de LADOM et de l'AGEFIP.

Un beau « boulot » est fait autour de l'alternance. On a relancé un **travail de lobbying auprès de PE** pour des actions FLE. Une réflexion est menée autour de la **reconfiguration de l'offre de formation sur le tourisme**. Le **contexte n'est pas très favorable**.

Pour Force Ouvrière

Colmar est clairement sinistré. Les chiffres ne sont pas bons. La DC n'a pas l'air de s'inquiéter contrairement aux salariés ...

DRA : *Colmar avait une activité extrêmement élevée. **Pour l'instant, il y a encore de l'activité**. On doit **réadapter les moyens à la réalité de cette activité** ! On continue à faire un lobbying important. Et il y a l'Accompagnement qui est en développement.*

FO : *Comment développer l'attractivité du centre sans chargé de clientèle ? Alors que nous avons quelqu'un prêt à s'investir... Aucune action décrite dans l'ambition de centre. On se rend compte de la baisse de dépenses de personnel. La CAI a été (enfin) recrutée et on lui demande de prendre en charge une partie de la rémunération des stagiaires. Pour mémoire ça ne fait pas partie de sa fiche de poste.*

Ouverture de l'hébergement à des partenaires : Pas d'informations en réunion de centre.

Sur le tourisme, la salariée (basculée sur prépa compétence sans aucun accompagnement) aurait potentiellement 28 stagiaires en formation de 3 groupes différents. Comment pouvoir faire face à cette

« organisation » ? Les cahiers de la programmation décrivent notamment les impossibilités de ce type de programmation.

DRA : Il faut que je regarde ça et on va travailler sur la programmation.

FO : En réunion de centre la DC nous dit que ça va, EBE à zéro voir positif (remise en cause du courage managérial) ! Nous avons demandé que la direction se déplace un peu plus sur le centre, certains salariés et stagiaires connaissent mieux le Directeur Régional que la Directrice de Centre.

Mulhouse :

Objectifs :

- Construire ou reconstruire une équipe de direction et de centre,
- Retrouver sa place d'acteur de la formation et de l'insertion,
- Atteindre un équilibre économique en redéployant une offre adaptée à son territoire.

DRA : Le carnet de commande est bien rempli. Le point de vigilance se situe sur le **déséquilibre entre les formations Bâtiment « blindées » et l'industrie**. Le centre est très bien orienté, avec beaucoup de projets. Un équilibre économique « costaud » ! **Dynamique positive.**

Strasbourg :

Objectifs :

- Retrouver l'équilibre économique,
- Poursuivre notre ancrage territorial en tant qu'acteur sur l'accompagnement des parcours d'insertion professionnelle,
- Proposer au public éloigné de l'emploi et/ou très peu qualifié un lieu leur permettant de lever les freins pour aller à l'issue de leur parcours.

DRA : **Situation très compliquée** avec des absences de l'équipe de direction (DC, RF). **L'activité est re-stabilisée**. 2023, année qui s'annonce intéressante avec une équipe de direction qui travaille bien. L'ancrage territorial se confirme. **Les résultats économiques s'améliorent.**

Conclusion

DRA : Nous sommes arrivés au terme de la saison 1 d'ambition territoire. Nous arrivons à la saison 2, avec des révisions :

- Participation de l'ensemble des salariés (associés)
- Communication

Les orientations régionales ont été retravaillées sous **l'angle RSE** : « Zéro gâchis » de talents, en interne (approche managériale) comme en externe. En termes de terminologie, des verbes d'action déclinés en **plan d'actions**.

Pour Force Ouvrière

Présentation d'ici quelques mois de la saison 2 ?

DRA : D'ici mars ou avril, avec présentation dans les centres avec les DC et plan d'actions. Une communication régulière sera faite dans les centres (donner du sens à la démarche). La dimension économique n'est pas une fin en soi.

FO : En septembre/octobre un point en CSEe ?

DRA : Oui ça peut être intéressant !

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.

Les actions de **FO-Cadres**, fondées sur des valeurs de solidarité entre tous les salariés, visent à représenter, à défendre et à promouvoir les intérêts des ingénieurs et cadres. Nos actions et services permettent à nos adhérents d'être informés en permanence sur l'évolution de leur univers professionnel, de défendre leurs droits et ainsi d'assumer pleinement leurs responsabilités professionnelles, sans les isoler des autres salariés.