

Metz, le 20/02/2024

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE d'ETABLISSEMENT

Du 20 février 2024

La délégation Force Ouvrière était composée de : Jean-Pierre MENGEL, Pascale CODIROSSO, Claire JEANNIN, Sandrine JOLY, Mustapha BEN AMAR

Représentant Syndical : Jean-Jacques FREUDENREICH

Séance présidée par Steve JECKO (DR) assisté de Laura FEOLI. En présence d'Audrey KOHLER (DRH),

Ordre du jour

1. **Approbation PV du CSE du 16 janvier 2024**
2. **L'emploi :**
 - 2.1 Mouvements du personnel CDI, CDD (Tableau de sortie CDI avec les motifs)
 - 2.2 Mise à disposition des organigrammes (fin décembre)
 - 2.3 Mise à disposition de la liste des personnels en mission et nature de la mission.
 - 2.4 Recrutements en cours.
3. **Production à fin janvier 2024 HTS et chiffre d'affaires à fin décembre** (remise document)
4. **Présentation et mise à disposition de l'outil pour le calcul du seuil de rentabilité des actions de formations** (remise de document et présentation en avril)
5. **Présentation et, le cas échéant, adoption du règlement intérieur du CSEE**
6. **Etat des lieux des dispositifs d'accompagnement promo 16-18, prépa-compétence, déclic, job académie, ere, vae,...**
 - 6.1 Nombre de salariés nominatif par dispositifs et par centres.
 - 6.2 Budget prévisionnel 2024 par dispositif.
 - 6.3 Mise à disposition des cahiers des charges par action.
7. **Présentation des tableaux des travaux dans les centres**
8. **Bilan centre par centre du dernier PRF (actions gagnées, perdues, maintenues) et incidences sur les formations et collègues concernés.**
9. **Présentation du planning des visites des sites pour la réalisation des EVRP (évaluation des risques professionnels).**
10. **Présentation de la méthode d'évaluation des RPS (suivant la proposition de la CSSCTE d'octobre 2023, validé par la pilote RPS).**
11. **Mise à disposition du rapport annuel de la santé, sécurité, conditions de travail. (Article L2312-27)**
12. **Problème de réservation des voitures via Outlook.**
13. **Déploiement de FINA**
14. **Informations du Président.**
15. **Divers**

1 Approbation PV du CSE du 16 janvier 2024.

Le PV sont approuvés à l'unanimité.

2 . L'emploi :

Les différents tableaux présentés sont incomplets. Les mouvements des CDD sont toujours un peu flous en particulier dans les dispositifs d'accompagnement. Nous ne savons pas si les chiffres sont fiables et à jour.

Le DR rebondit sur le sujet des incubateurs qui ne sont pas assez suivi d'actions de formation. Nous devons, en amont des incubateurs, associer les entreprises.

Pour FO, il serait possible d'adapter les incubateurs aux demandes des entreprises. Les compétences rares ne sont pas valorisées, et nous déplorons le départ de salariés qui animaient des formations dans des domaines très recherchés avec des plateaux techniques construit à grand frais et qui aujourd'hui ne sont plus utilisés.

Le DR parle du plan d'affaires 2024 qui doit être réaliste en vue de saturer les dispositifs. Nous devons partir des ressources existantes, capitaliser sur le savoir-faire métier. Le CA 2024 va passer à 65 millions contre 71 en 2023.

En accompagnement nous devons couvrir tous les territoires.

Pour FO le DR distille ses infos au fur et à mesure sans tenir compte de l'ordre du jour. Est-ce volontaire ou plus fort que lui ?

Le DR donne une cible à 732 ETP et 632 personnes en CDI dans le grand est.

Pour le DR, la polyvalence du personnel doit se faire le moins possible. Ceci afin de garder les formateurs sur des activité d'ingénierie, de mise à jour des ressources par exemple. Réaliser des études plutôt que de changer de poste. Surtout qu'un gros travail est demandé sur le changement de la politique du titre, nous sommes également sollicités par l'éducation nationale qui doit revoir l'ingénierie d'un nombre important de diplômés.

Pour FO, dans les centres n'est pas tenu le même discours que celui du DR. Certains DC ou managers parlent de réductions des ETP (3 à Colmar 6 à Troyes). Nous constatons sur le terrain que la production prime sur l'ingénierie, ont nous dit que les études ne rapportent pas assez (80 000 euros contre 130 000 à 150 000 euros en production) et certains sont forcés à la mobilité professionnelle. Qui dit la vérité ? Les chiffres ne parlent ni des CDD ni des postes occupés.

2.1 Mouvements du personnel CDI, CDD (Tableau de sortie CDI avec les motifs)

A FO nous notons que lors des 3 derniers mois 19 entrées de CDI pour 17 sorties dont 5 licenciements. Pour les CDD : 36 entrées pour 39 sorties. Ce dernier point montre ce chassé-croisé des personnes en CDD avec de la carence. De plus comme nous n'avons pas de nom nous ne savons pas s'il s'agit des mêmes personnes renouvelées. Nous avons tous des exemples de situations mal vécues par des collègues baladés et souvent mal considérés.

2.2 Mise à disposition des organigrammes (fin décembre)

L'organigramme montre que la DR compte 119 ETP, Charleville 30, Colmar 50, Epinal 30, Reims 35, St Avold 34, Metz 54, Mulhouse 39, Laxou 36, Pompey 12, Remiremont 13, Rehel 14, St Dizier 19, Strasbourg 50, Thionville 29, Troyes 31, Verdun 21. Une chute impressionnante du nombre de CDD ; -110 ETP entre janvier 2023 et janvier 2024.

2.3 Mise à disposition de la liste des personnels en mission et nature de la mission.

FO demande que le personnel en lettre de mission sur des emplois de classe supérieure bénéficie de la revalorisation également de leur prime d'expérience.

2.4 Recrutements en cours

A FO nous notons l'éternel difficulté de recrutement avec des annonces datant de plusieurs mois

3 Production à fin janvier 2024 HTS et chiffre d'affaires à fin décembre (remise document)

Est-ce utile de donner des chiffres en baisse globalement. Concernant l'EBE le DR met en avant les charges liées aux négociations des rémunérations, soit la NAO qui a un impact de 800 000 euros. Vient ensuite la réduction des ETP CDD sur les dispositifs d'accompagnement, donc un Chiffre d'affaires (CA) en réduction de 400 000 euros sur les derniers mois de l'année. Et enfin les provisions pour charges de congés payé 200 000 euros. Le DR compte essayer de faire augmenter les prix de nos prestations. Cela va-t-il suffire ?

4 Présentation et mise à disposition de l'outil pour le calcul du seuil de rentabilité des actions de formations (remise de document et présentation en avril)

5 Présentation et, le cas échéant, adoption du règlement intérieur du CSEE

La DRH nous présentera un document mardi prochain lors du bureau

6 Etat des lieux des dispositifs d'accompagnement promo 16-18, prépa-compétence, dé clic, job académie, ere, vae,...

6.1 Nombre de salariés nominatif par dispositifs et par centres.

6.2 Budget prévisionnel 2024 par dispositif.

6.3 Mise à disposition des cahiers des charges par action

Accompagnement, il faut mutualiser les dispositifs, sur dé clic il faut au moins 9 stagiaires, sur prépa 8, sur la promo pas de chiffres.

Profil du formateur : formateur, conseiller, psychologue. Il faudrait apporter un maximum de compétences sur les 3 dispositifs.

Chiffres 2023 : dé clic : 2200. Prépa : 5100 et sur la promo 16-18 : 860

Les chiffres de prépa seniors et bénéficiaires du RSA sont inclus dans les chiffres de prépa 2023

20% des stagiaires de prépa accèdent à la formation Afpa

Manque de formation préparatoire à proposer

GTA : 1 jour de valorisé correspond à environ 400 euros de CA

Personnel qui peut ventiler des jours sur GTA : Formateur, RAP, DC, DR, AF

Sur le dispositif VAE : 13 référents VAE dans les centres et 4 ETP sur France VAE (architecte accompagnement de parcours)

Un gros manque afin de répondre à l'ensemble des demandes

Nous entendons que les préparatoires, qui ont disparues, manquent pour la continuité des parcours. Il était temps que nos dirigeants reconnaissent leurs erreurs. Nous verrons si cela ne reste pas qu'une annonce. Les élus, alertons sur le dispositif France VAE qui génère une charge de travail non évaluée.

7 Présentation des tableaux des travaux dans les centres

La CSSCT fait une déclaration

Metz, le 20 février 2024

Monsieur le Directeur Régional,

La CSSCT E souhaite attirer votre attention sur le non-respect des procédures découlant des décisions prises lors du dernier mandat. Ces procédures concernent les modifications des conditions de travail et l'information à destination des élus et des représentants de proximité.

En été 2022, sur le site de Metz, nous avons déjà signalé la fermeture de l'atelier grande puissance de la formation des techniciens de maintenance des équipements thermiques, sans communication préalable aux formateurs. Ce déménagement a entraîné la dispersion du matériel dans divers ateliers, y compris ceux d'intervenants extérieurs, sans que le matériel soit restitué.

Dans la même période, une centrale de traitement d'air, coûtant 160 000 euros, a été installée mais n'a jamais réellement fonctionné. Actuellement, cet équipement subit les fuites d'eau venant de l'étage supérieur, endommageant le matériel, malgré plusieurs alertes !

Plus récemment, un atelier EEB a été démoli sans information préalable au formateur, tant sur le délai d'intervention que sur l'étude de changement de ses conditions de travail. Actuellement non fonctionnel pour des problèmes électriques et des contraintes budgétaires liées au mobilier, cet atelier pose aussi des problèmes.

Nous avons régulièrement attiré votre attention sur ces situations, établissant un tableau des travaux dans les centres, validé par vos services lors de réunions antérieures. Vous vous êtes engagé à respecter le code du travail, prévoyant l'information préalable des élus et l'avis du CSE E.

Cependant, en janvier 2024, sur le site de Metz, plusieurs dispositifs de formation et d'accompagnement ont été déménagés en toute hâte, sans concertation avec les principaux intéressés. La formation ADVF / ASMS a été déplacée dans les locaux de la formation APH sans information aux représentants de proximité, allant à l'encontre des engagements pris envers la salariée et sans en informer notre client, le SMV.

Nous souhaitons comprendre la raison de cette précipitation, quelques semaines avant le départ en PE des stagiaires et avant leur certification. Une analyse des modifications des conditions de travail a-t-elle été effectuée ? Un nouveau plateau ADVF sera-t-il construit conformément au cahier des charges ? Le plateau APH est-il compatible avec le cahier des charges de la formation ASMS ? L'impact de ce déménagement sur les conditions de travail des salariés de ce dispositif a-t-il été évalué ?

Malgré nos multiples alertes sur ce sujet, que comptez-vous mettre en place pour éviter la répétition de cette situation extrêmement anxiogène pour les salariés ?

Le DR déclare que le fond du problème est le manque de communication et que des sanctions seront prises.

Pour Fo encore trop de décisions se prennent unilatéralement. Dans beaucoup trop de cas, la base subit sans être concertée ou ne serait-ce mise au courant.

8 Bilan centre par centre du dernier PRF (actions gagnées, perdues, maintenues) et incidences sur les formations et collègues concernés

56 lots déposés : 30 gagnés donc 26 perdus. Tous le 6 mois un PRF complémentaire et pour nous faire regagner des lots.

FO est bien heureuse d'entendre que le DR préconise un partage avec les collectifs Métier lors des planifications. Alors pourquoi dans les centres cela n'est que rarement appliqué ? Nous comprenons que beaucoup de marchés sont encore en attente du fait de la naissance de France Travail. L'objectif à 2027 de ne plus dépendre des appels d'offre sera-t-il atteint ?

9 Présentation du planning des visites des sites pour la réalisation des EVRP (évaluation des risques professionnels).

Le planning de visite des EVRP sera disponible fin février pour l'ensemble des sites.
Il était convenu que les plannings soit établis avec les RP ce qui n'est pas le cas, la demande avait été faite mais pas respectée par certains centres. Un Sharepoint national regroupera l'ensemble des documents liés à la sécurité des centres avec un accès pour les élus et RP.

Nous demandons une précision sur la tenue des réunions de RP. Le DR fait remarquer que le mot « proximité » montre l'évidence que les réunions doivent se faire en présentielle. Nous verrons si cela sera suivi dans tous les centres

10 Présentation de la méthode d'évaluation des RPS (suivant la proposition de la CSSCTE d'octobre 2023, validé par la pilote RPS).

Une réunion d'ouverture doit avoir lieu début mars à pour l'ensemble du personnel par le DC et une réunion de clôture fin novembre avec présentation des propositions. Un courrier dans ce sens a été envoyé aux DC de chaque centre.

11 Mise à disposition du rapport annuel de la santé, sécurité, conditions de travail. (Article L2312-27)

Présentation d'une situation récap par Julien Millotte, deux centres ont souffert du manque de RGS
Les consignes ont été données à l'ensemble des MF et RGS afin de rédiger le DU et le Parpact de la même manière

*Nous demandons que dans chaque UT soit affiché le DU afin d'identifier les risques.
Traiter les risques les plus critiques en premier, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui (exemple Mulhouse, un risque identifié en 2022 est toujours existant ...)
Il manque les éléments liés aux accidents du travail personnels et stagiaires, deux décès l'année dernière ...
Le document n'est toujours pas conforme à l'article du code du travail.*

12 Problèmes de réservation des voitures via Outlook

Une note sera faite sur l'utilisation des véhicules de service afin de ne pas confondre avec véhicules de fonction.

Outil de réservation : en cas de problème faire un e-ticket

Sur certains centres l'outil est maîtrisé par les RGS sur d'autres nous sommes au format papier.

13 Déploiement de FINA

Le sujet sera traité en CSEC. Le CSE E a mandaté la CSSCT E pour travailler sur

14 Informations du Président.

Le DR avoue avoir inclus ses infos au fur et à mesure des débats

CONTACTS F.O.

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.

