

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE CENTRAL Des 8 et 9 décembre 2021

La délégation Force Ouvrière était composée de : Pascal CHABAS, Michael CORRIETTE, Patrick PEYREBESSE, Marc GANJOUEFF, Jean-Pierre MENGEL

Excusé : Jean-Marc LEMEE

Représentante syndicale : Nathalie TONDOLO

Séance présidée par : Philippe Le BLON BOITIER, DRH-DS, assisté de Florence MENU.

Etaient également présent(e)s : Roger MOREAU, Directeur Financier, Guillaume RAUFFET, Directeur Général Délégué, Katerine SPADACENTA, Directrice Réseau Performance Opérationnelle, Florent LONGUEPEE, Directeur Médiation Stagiaires.

Ordre du jour : l'ordre du jour a été modifié par le président du CSEC

1 - Approbation du procès-verbal des réunions des CSEC ordinaires du 2 septembre et du 6 octobre 2021	2
7 – Point d'information sur l'abondement CPF	2
10 – Point d'information sur la procédure de traitement des fiches alertes RPS	2
4 – Compte-rendu de la commission économique du 30 novembre 2021 :	3
Situation financière à fin septembre (traité dans le 4bis)	3
Bilan Promo 16-18 à mi-novembre	3
Modèle économique de Village Afpa	3
6 – Point d'information sur la certification Qualiopi	6
2 - Informations du président	6

5 – Suivi du plan de réorganisation (dernière partie) : Bilan organisationnel	8
9 – Présentation du rapport du médiateur	8
3 – Information-consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l’emploi 2020 : présentation du rapport d’expertise (avis reporté début 2022 à la demande des élus).....	10
4Bis – Compte-rendu de la commission économique du 30 novembre 2021 :	11
Situation financière à fin septembre.....	11
8 – Point d’information sur l’appel d’offres « restauration ».....	12
11 – Calendrier des CSEC ordinaires 2022 et des CSSCTC	12

1 - Approbation du procès-verbal des réunions des CSEC ordinaires du 2 septembre et du 6 octobre 2021

Les procès-verbaux sont approuvés à l’unanimité des présents.

7 – Point d’information sur l’abondement CPF

L’Afpa est toujours en période de consolidation. Il y a 167 salariés concernés par cet abondement. Finalement, il n’y aurait que 13 salariés qui pourraient en profiter. La direction a jusqu’au 31 mars 2022 pour pouvoir verser cet abondement. Un bilan sera fait dans chaque région.

Pour Force Ouvrière, nous demandons aux salariés qui n’ont pas réalisé d’entretien professionnel, ni suivi une action de formation depuis plus de 6 ans, de prendre contact avec les représentants de Force Ouvrière, afin de vérifier s’ils peuvent bénéficier de cet abondement de 3 000 € de leur CPF. Attention, les formations réglementaires ne font pas partie des formations comptant comme action de formation.

10 – Point d’information sur la procédure de traitement des fiches alertes RPS

Le président du CSEC revient sur le cas de la confidentialité des alertes pourtant clairement inscrit dans l’accord RPS et présenté aux élus dans un Powerpoint. Pour la direction, si l’alerte ne porte pas à conséquence, elle s’octroie le droit de ne pas informer la CSSCTE de manière arbitraire. Le diaporama fait apparaître plus de 600 alertes entre janvier et novembre 2021.

Pour Force Ouvrière, alors qu'il avait été plus ouvert lors de la réunion CSSCTC, le président du CSEC se retranche à nouveau derrière le sceau de la confidentialité pour justifier la non-information des secrétaires des CSSCT, contrairement à ce qui est écrit à l'article 4 de l'accord RPS. Nous demandons aux salariés de spécifier lors d'une alerte si cette procédure alerte doit être portée à l'attention de la CSSCTE nominativement ou rester anonyme. Mais il est important que la CSSCTE soit prévenue afin de pouvoir avoir connaissance du problème pour pouvoir enclencher une enquête, et faire rentrer ce cas dans les statistiques. Ce dernier point est important pour mesurer l'évolution des situations sur chaque site, pouvoir prendre les mesures nécessaires et alerter la direction.

Force Ouvrière a proposé de réunir une fois par an l'ensemble des secrétaires des CSSCTE avec les membres de la CSSCTC pour faire un point sur l'avancement des travaux en région et au niveau central. Cette demande s'appuie sur le volume inquiétant d'alertes rédigées qui représentent près de 10% de l'effectif à temps plein.

4 – Compte-rendu de la commission économique du 30 novembre 2021 :

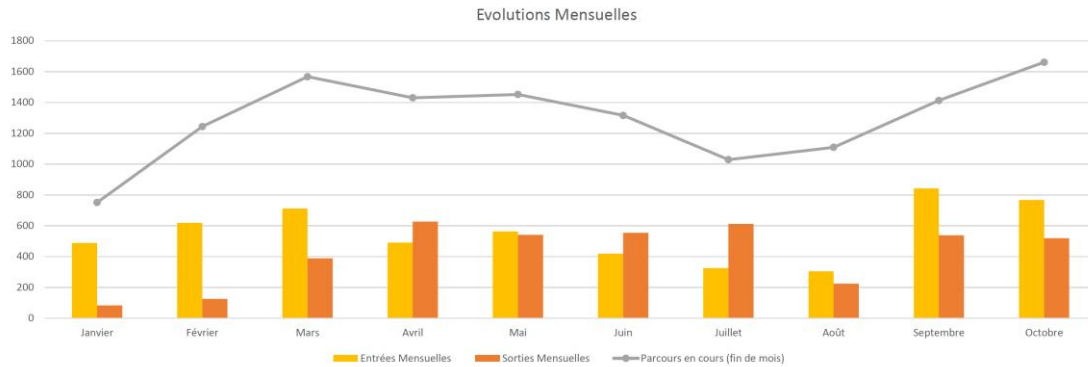
Situation financière à fin septembre (traité dans le 4bis)
Bilan Promo 16-18 à mi-novembre
Modèle économique de Village Afpa

Pour la direction, la Promo 16-18 concoure à l'EBE par l'intermédiaire de la consommation des MOPO, de l'occupation des locaux et des salariés qui accueillent les stagiaires en immersion.

A ce jour, sur les 6869 inscrits, la direction nous indique que 6274 sont rentrés sur le dispositif avec un objectif révisé de 7300 stagiaires à fin décembre.

Ce dispositif est reconduit avec des entrées jusqu'au 31 juillet 2022 avec une fin prévue pour le 18 novembre 2022. L'objectif fixé pour 2022 est de 7500 entrées à faire en 7 mois. Cette prolongation est compatible avec le nouveau programme du gouvernement « Contrat d'Engagement jeunes » qui prendra effet à compter du 1^{er} mars 2022.

Les indicateurs de réalisation au 19 novembre



Une moyenne hebdomadaire d'entrées sur les 4 dernières semaines autour de 220 entrées
200 entrées sur les 5 dernières semaines de programmation 2021 nous amènerait autour de 7300



UN PROGRAMME POUR TROUVER SA VOIE POUR LES JEUNES DE 16 À 18 ANS

Les indicateurs de résultats et performance

Indicateurs de résultats	Nombre	%
Fin de parcours Promo	2379	
Sorties positives	718	30%
Contrat en alternance	247	34%
CDD ou Missions d'intérim de + de 6 mois	104	14%
CDD ou mission d'intérim de mois de 6 mois		0%
CDI	11	1,5%
En formation qualifiante/certifiante	261	36%
Dans un cursus scolaire	95	13%
Sorties dynamiques	769	32%
Formation Accompagnement préqualification	159	21%
E2C/EPIDE	179	22%
En Garantie Jeunes	341	44%
En service civique	96	12%
Poursuite co-accompagnement à 6 mois	892	37%
En cours de saisies		

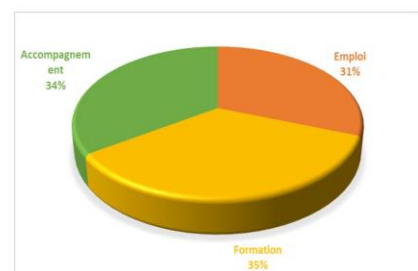
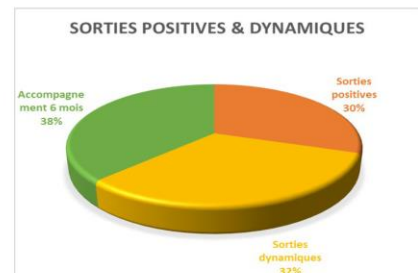
2379 parcours complets

Légère baisse du taux de sortie positive et dynamique : 62 %.

Augmentation de la part des jeunes a accompagner – 38% - jeunes dont le projet n'est pas encore finalisé. Ils restent co-accompagnés par l'Afpa dans la perspective d'une sortie positive pour eux.

3 grandes catégories des sorties positives ou dynamiques :

- Poursuite de parcours Emploi en progression à 31% depuis le début du programme (contrat en alternance, CDI CDD Service Civique)
- Poursuite de parcours Formation 35% (formation pré qualifiante et qualifiante, prépa apprentissage, cursus scolaire)
- Poursuite de parcours Accompagnement 34 % (Garantie jeunes, E2C, EPIDE, SMV)



UN PROGRAMME POUR TROUVER SA VOIE POUR LES JEUNES DE 16 À 18 ANS

Déclaration **Force Ouvrière**

Monsieur le Président,

La délégation Force Ouvrière constate que sur les 30 049 places offertes, seulement 22,86 % de jeunes se sont inscrits pour un résultat de 2 379 sorties de parcours soit 8 % des places offertes ceci à mi-novembre 2021. Nous sommes très loin des objectifs fixés par l'Etat. Le taux d'abandon du dispositif est de 24,30 % cela pose question sur l'appréciation initiale que la direction générale avait des actions à mettre en œuvre.

Avez-vous analysé les raisons de ce taux d'abandon ?

Une nouvelle ingénierie pédagogique va-t-elle être mise en place pour palier à une partie de ce taux d'abandon ?

Une méconnaissance prononcée de ce nouveau public, une liberté trop importante de la mise en place dans les centres et surtout une incapacité à sourcer les bénéficiaires ont entraîné un échec du nombre de sorties positives et dynamiques qui est de 23,7 % des jeunes accueillis contrairement aux 70 % présentés lors du CSE C de novembre 2020. Ces éléments ont pourtant été maintes fois rappelés par **Force Ouvrière**.

Le taux d'encadrement est aujourd'hui de 348 ETP pour une moyenne de 608 jeunes par mois. Le dispositif devant être reconduit, nous risquons d'avoir de gros problèmes de recrutement parce que nous devons certainement augmenter le nombre de jeunes alors que nous ne pourrions pas augmenter le nombre d'ETP limité par la loi de finances. Ceci est d'autant plus vrais que beaucoup de nos CDD vont arriver en période de carence. Nous regrettons cette perte de compétence acquise durant ces 18 mois alors que la direction dit s'engager dans une démarche de déprécarisation.

Pour force ouvrière la priorité aujourd'hui est d'assurer le développement de l'AFPA, avec des missions de service public.

Cela ne peut pas se faire sans une politique d'embauche en CDI afin d'assurer la professionnalisation des salariés et de sécuriser la qualité des prestations à destination des publics reçus, quels qu'ils soient !

Sur le point Village de l'Afpa, la direction nous présente trois Villages type de 1000 m², 600 m² et 400 m².

Pour Force Ouvrière, il s'agit d'un projet et rien n'est finalisé alors que les Villages sont déjà une réalité dans certains centres. Les prévisions économiques ne semblent pas tenir compte de toutes les charges afférentes au bâtiment (fluides, énergies, taxes, etc...). Force Ouvrière a demandé à visiter un Afpa Village pour analyser en réel les conséquences sur le travail des salariés.

D'ailleurs, le retour sur investissement initialement prévu à 12,5 ans sur le bâti pourrait passer à 20 ans alors que celui du locatif pourrait passer de 5 ans à 7 ans. De plus, certains loyers ne pourraient pas être au prix du marché, la direction générale faisant le choix de laisser la main aux directions de centre.

Fort de ce constat, **Force Ouvrière** souhaite que la direction nous présente un modèle économique finalisé et basé sur des éléments factuels construit sur des Villages déjà existant. De plus, la direction nous ayant indiqué que les locaux destinés à Afpa Village seraient rénovés avec des budgets déjà fléchés, **Force Ouvrière** s'assurera que les bâtiments n'étant pas destinés à ce projet soient aussi rénovés de la même façon. Cette demande est un impératif pour **Force Ouvrière**.

6 – Point d'information sur la certification Qualiopi

L'Afpa est certifié Qualiopi pour cinq ans. La direction nous présente nos forces et nos faiblesses après 22 jours d'audit. Il a été recensé 17 points forts et 19 faiblesses qui n'appellent pas des modifications immédiates. Des audits internes sont prévus régulièrement pour corriger ces écarts.

Des pilotes ont été nommés dans les régions et seront supervisés par un pilote national.

Plusieurs points faibles ont fait l'objet d'interventions de la délégation **Force Ouvrière** et notamment les points ci-dessous :

- Développement de la relation avec les maîtres d'apprentissage et les tuteurs,
- Maîtrise des formateurs externes et en CDD,
- Pilotage du plan de développement des compétences,
- Animation des communautés de formateurs, etc...

Il est tout de même dommage que la direction soit restée indifférente aux remarques et remontées de terrains régulièrement rapportées par notre délégation.

2 – Informations du président

A – La direction nous fait part d'une information qu'elle a diffusée à l'ensemble des salariés sur la reconduction de la décision unilatérale de l'autorisation d'absence de deux mois pour les salariés partant à la retraite au plus tard le 30 septembre 2023. Cette note étant soumise à condition, les salariés concernés doivent se rapprocher de leur service RH.

6/12

Force Ouvrière ne comprend pas cette information du président concernant la note relative à l'autorisation d'absence de 2 mois pouvant être accordée aux salariés partants en retraite.

Cette note a déjà été transmise à l'ensemble du personnel, comme annoncé lors de la NAO, quel intérêt y a-t-il pour les élus de prendre de connaissance de cette décision unilatérale qui, de fait, est verrouillée par la direction ?

Pour Force Ouvrière, il est urgent que la direction mette enfin en place des mesures négociées d'accompagnement en faveur des salariés dans le cadre d'un départ anticipé à la retraite (retraite progressive, temps partiel, tutorat ...).

Ces différents dispositifs permettraient de prendre en compte les préconisations du rapport de l'expert concernant l'enjeu en matière de gestion des âges pour succession et transmission des savoirs.

De plus, **Force Ouvrière** maintient sa revendication d'une revalorisation significative de l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié.

L'ensemble de ces mesures permettrait d'inverser la courbe de la pyramide des âges, ainsi qu'un véritable processus d'embauche CDI et d'intégration de ces nouveaux jeunes salariés.

B – Concernant les avenants liés au PSE et particulièrement la clause de mobilité professionnelle pour tous les emplois de la classe 8, la direction a retenu le principe de faire une note générique qui sera envoyée aux salariés concernés.

La délégation Force Ouvrière tient à rappeler ici l'importance d'un contrat de travail et les modifications substantielles que peuvent y apporter les deux parties concernées, en principe par consentement mutuel.

Un courrier de la direction générale devait être envoyé à tous les salariés pour indiquer que les clauses aux avenants au contrat de travail qui « fâchaient » seraient supprimées.

- Clause de mobilité géographique
- Clauses relatives à des affectations temporaires
- Clauses de substitution

Puis, dans un deuxième temps, tous les avenants devaient être revus !

La délégation Force Ouvrière a relancé régulièrement et dans diverses instances afin que ces anomalies soient corrigées.

Depuis des mois, la direction nous a indiqués travailler sur ce sujet, avec des décisions variant de réunions en réunions.

A ce jour la direction nous présente un projet de note interne qui reprend en partie certaines demandes de **Force Ouvrière**.

Notre délégation prend note des avancées de la direction. Cependant notre délégation continue à demander le retrait des clauses de mobilités régionales et/ou nationales pour tous les salariés concernés.

C – Point sur la fiche de poste des RGS. Cette étude préliminaire a été faite par les directeurs régionaux. La question se pose de savoir si les directions régionales vont décider d'y adjoindre un intendant de site ou un cadre de gestion. Par ailleurs, un plan de professionnalisation ainsi qu'un plan d'accompagnement sont également prévus pour la montée en compétence du salarié sur ce poste qui réclame de plus larges connaissances qui plus est diversifiées. Les assistants de formation restent sous la responsabilité des RGS parce que cela tombe sous le sens d'après la direction.

Force Ouvrière : Suite au passage de MSMG à RGS, Force Ouvrière dénonce la surcharge d'activité qui génère de la souffrance face aux diverses responsabilités de leur emploi.

Suite à votre réflexion, Force ouvrière constate que de nombreuses questions restent en suspens ! Quel plan d'accompagnement et de professionnalisation de formation avez-vous mis en place ? Quels sont les critères de taille ou de périmètre qui vont entrer en jeu dans le cadre d'une gestion de cadre de gestion ou d'intendant de site ? Notre délégation souhaite des précisions sur ce point. Ces critères seront-ils uniformes sur tout le territoire national ou seront-ils adaptables sur les établissements ou les sites concernés ?

Dans les centres, le choix sera vite fait entre un appui cadre de gestion à 2186,65 € par mois ou un intendant de site à 2526,50 € par mois.

La demande de la direction générale étant la maîtrise des coûts et la gestion par l'EBE, quel directeur inconscient oserait choisir le coût le plus élevé pour un résultat identique.

Pour Force Ouvrière, cette réflexion doit être travaillée afin de ne pas recréer des tensions source de souffrance pour nos collègues RGS.

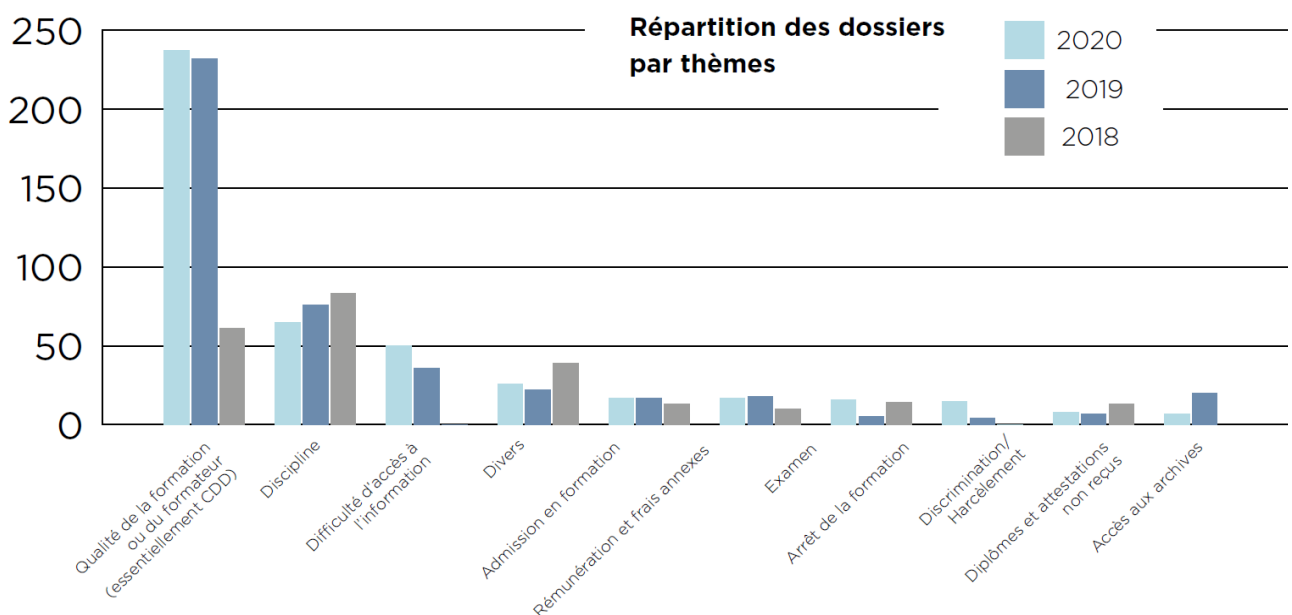
5 – Suivi du plan de réorganisation (dernière partie) : Bilan organisationnel

Ce point est reporté lors d'un prochain CSEC, le document de 49 pages ayant été envoyé le jour de l'ouverture du CSEC.

9 – Présentation du rapport du médiateur

06.1. ANALYSE DES PRINCIPALES CAUSES DE RÉCLAMATION

On note sur ce graphique une forte similitude entre les années 2019 et 2020. Les réclamations concernant la qualité de la formation et/ou des formateurs concentrent plus de la moitié des saisines.



Les recommandations du médiateur sont les suivantes :

- ✓ Mieux recruter les formateurs en CDD
- ✓ Traiter les réclamations de groupe
- ✓ Structurer le processus de réclamation à l'Afpa
- ✓ Sensibiliser les salariés et les stagiaires aux questions de discrimination
- ✓ Créer un vade-mecum pratique des sanctions disciplinaires à l'usage des managers
- ✓ Former les correspondants régionaux à la médiation
- ✓ Sécuriser le process des réparations de véhicules privés à usage pédagogique

Si vous souhaitez plus d'informations, ce document est accessible à tous les salariés sur Agora.
Suite à ce constat, veuillez trouver la déclaration Force Ouvrière.

Déclaration Force Ouvrière

Monsieur le Président,

La délégation Force Ouvrière constate cette année encore que les saisines qui avaient doublées en 2019 se sont maintenues à un niveau équivalent voire légèrement supérieur en 2020. Une fois encore, et pour plus de la moitié des cas, c'est la qualité de la formation et du formateur qui est mise en cause.

Bien sûr, il y a eu en 2020 un déploiement difficile de METIS alors que nous étions en confinement, que le travail à distance n'était pas l'apanage de tous et que le matériel informatique s'avérait insuffisant et obsolète, pour ne pas dire absent. Mais depuis, que de travail accompli par les salariés de l'agence pour s'adapter et reprendre la main.

Visiblement, cela n'a pas suffi. Dans le document fourni pour 2020, la cause relevée la plus probable est le manque d'expérience des nombreux formateurs CDD, même si elle apparaissait déjà dans le rapport 2019. Alors certes, l'accompagnement des nouveaux arrivants fait certainement partie du problème, mais vous ne pouvez négliger l'impact pour les stagiaires de voir défiler un certain nombre de formateurs qui, tantôt se lassent d'enchaîner une myriade de CDD sans entrevoir la moindre possibilité d'un CDI pourtant bien mérité, tantôt vont vendre leurs compétences à meilleurs prix dans d'autres organismes, tantôt abandonnent devant la pauvreté des moyens mis à leur disposition, le tout dans des locaux devenus trop vétustes. Et que dire de cette impression tenace d'être lâché dans la jungle de la formation sans avoir été préparé et encore moins soutenu par son hiérarchie lorsque des problèmes avec l'auditoire arrivent.

Qui a dit que les solutions n'existaient pas ! La déprécarisation est incontournable, le formateur Cdésisé étant ainsi reconnu pour ses compétences professionnelles validées par les essais du même nom. L'envie de porter une marque, la marque Afpa devant un public qui sait que le formateur va remplir sa mission jusqu'au bout.

Bien sûr qu'il faudra rénover les locaux, changer le matériel pour passer de la formation des professionnels d'il y a 10 ans à celui des professionnels de demain.

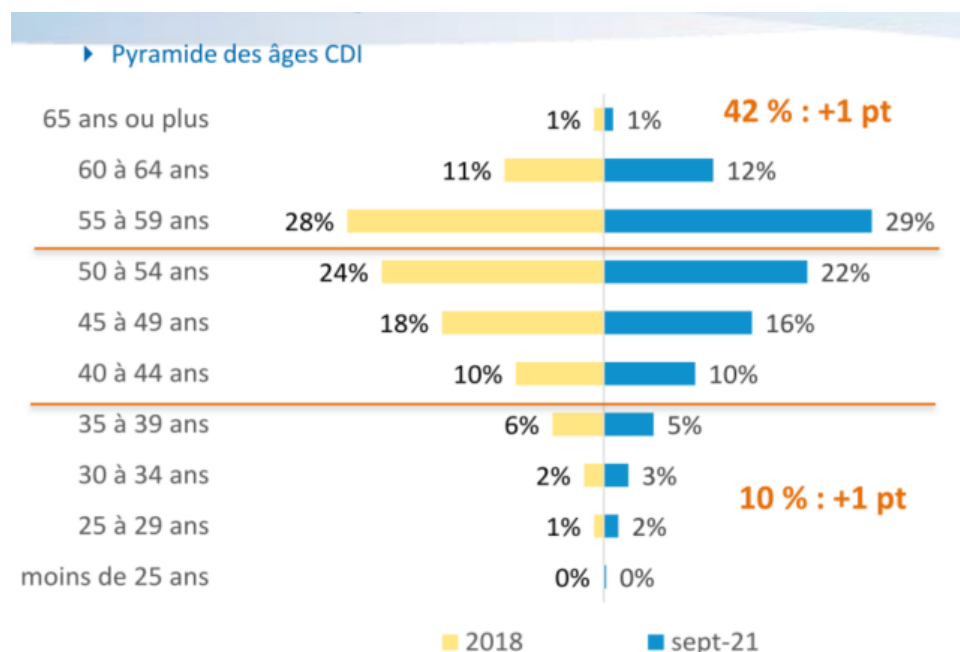
Bien sûr qu'il faudra offrir de meilleurs salaires aux futurs formateurs, et aux autres, pour attirer les plus compétents dans leur domaine, comme cela a été le cas pour les nouveaux cadres hiérarchiques de l'Afpa. Par ailleurs, les réclamations collectives n'étant pas traitées à l'interne, les stagiaires se tournent vers les financeurs. Ceci a pour conséquence le risque de perdre de futures commandes lorsque le marché est renouvelable.

Le rapport de médiation fait apparaître depuis deux ans le mal principal qui nous gouverne depuis bien trop longtemps. La voie est pourtant tracée. Et à moins de vouloir se tirer une balle dans le pied, Force Ouvrière attend bien de la direction qu'elle fasse preuve d'imagination pour apporter une réponse intelligente à ce constat évident, à défaut de se retrouver avec le même rapport de médiation 2021 que l'on étudiera fin 2022.

3 – Information-consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi 2020 : présentation du rapport d'expertise (avis reporté début 2022 à la demande des élus)

Encore une année qui voit l'augmentation du nombre de CDD au détriment des CDI sachant qu'il reste 300 postes à pourvoir en CDI. 5906 contrats en CDD ont été gérés en 2020 ce qui a monopolisé énormément de ressources RH. En 2020, l'Afpa compte 5825 CDI et 1723 CDD. Toujours en 2020, il est à noter que 59 salariés ont été licenciés pour cause d'inaptitude, 14 pour faute grave et 14 autres pour motif personnel.

En septembre 2021, 62 % des formateurs, 100% des moniteurs-éducateurs, 56% des conseillers transition sont en CDD.



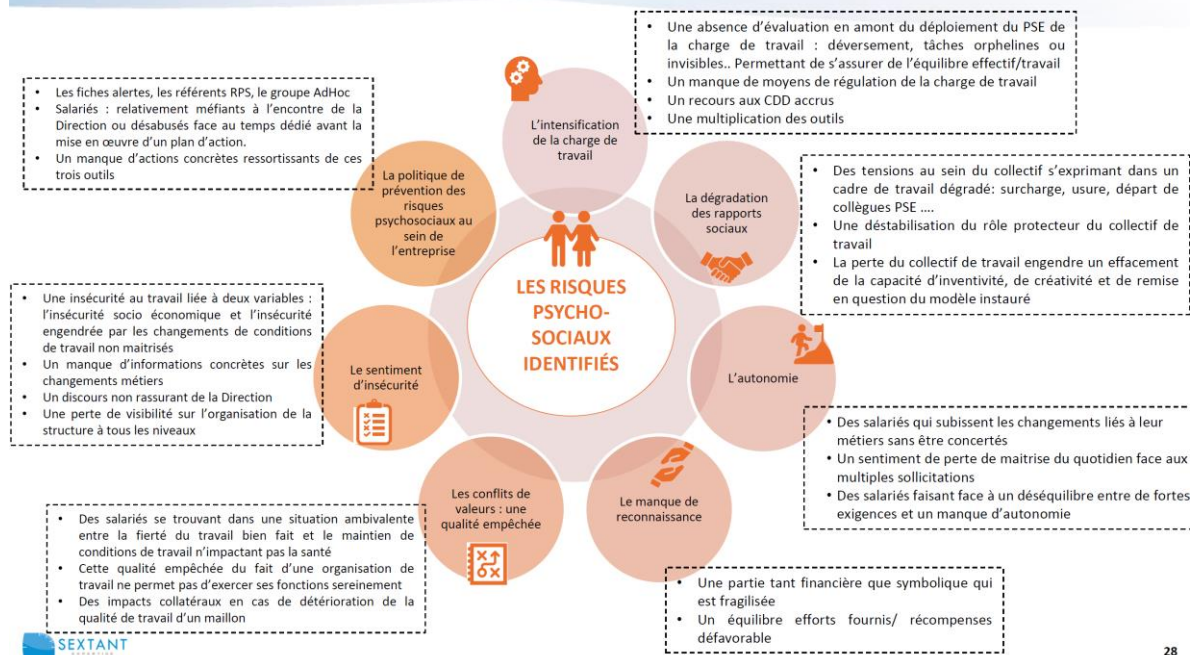
Le budget de la formation professionnelle a diminué de 29% entre 2018 et 2020 pour les salariés de l'AFPA.

Le nombre de jours de formation a diminué de 36% entre 2018 et 2020. Ceci peut être dû au manque de temps pour suivre des formations. Le budget formation n'étant pas consommé, l'Afpa doit verser des contributions dont la valeur est liée à la masse salariale. Il en va de même pour les contrats en alternance qui sont insuffisants.

Concernant l'analyse des conditions de travail, dans les DUERP, les grilles ne semblent pas complètes, les conséquences des RPS ne sont pas renseignées. Il manque des indicateurs de suivi et de réussite des mesures de prévention.

L'analyse des risques liés au plan de réorganisation fait apparaître suite aux entretiens les éléments suivants :

Points clés à retenir sur les risques psycho-sociaux identifiés



28

Pour Force Ouvrière, alors que le médiateur nous alerte sur le recrutement des formateurs en CDD, notre délégation constate que le budget formation n'est pas dépensé alors qu'il pourrait permettre aux nouveaux salariés d'être formés.

Le DRH met en doute le travail réalisé, alors que nous, élus partageons un grand nombre de points rapportés par les experts. Nous conseillons au DRH de sortir de son bureau pour constater dans quelles conditions travaillent les salariés.

4Bis – Compte-rendu de la commission économique du 30 novembre 2021 :

Situation financière à fin septembre

L'Afpa devrait finir l'année avec un EBE de -29 M€, en retrait de 16 M€ en regard du budget prévisionnel, pour un résultat net de 11M€. A ce jour, le budget concernant l'énergie est en augmentation de 12 M€ par rapport au prévisionnel. Rien qu'à elle seule, la Promo 16-18 représente un manque à gagner de 62 M€. En définitive, le budget final 2021 par rapport au prévisionnel devrait passer de 714 M€ à 663 M€ soit un déficit de 51 M€, ceci malgré une diminution des charges de 33 M€ (-20 M€ de masse salariale et -13 M€ de charges de fonctionnement).

Le prévisionnel 2022 devrait nous ramener à un EBE de -15 M€ pour un budget de 715 M€. La direction table sur une diminution de 9 M€ avec l'externalisation de la restauration (diminution des charges salariales et de l'immobilier).

11/12

Une fois de plus, la direction nous lance dans une course effrénée vers un objectif de chiffre d'affaires inatteignables. Pour Force Ouvrière, cette stratégie ne va faire que continuer à démotiver le personnel qui est usé par ces résultats négatifs récurrents. Quoiqu'il en soit, **la délégation Force Ouvrière** a signifié à la direction que l'enveloppe dédiée à l'augmentation générale 2022 doit être prise en compte dans la prévision de ce budget initial qui devrait le rester pour cette fois

8 – Point d'information sur l'appel d'offres « restauration »

Un 1er appel d'offre a été lancé le 10 août 2021, comprenant deux lots répartis géographiquement (lot 1 Régions Bretagne, Normandie, Hauts-de-France, Grand Est, Ile-de-France, Pays-de-la-Loire, Centre-Val de Loire et Bourgogne-Franche-Comté ; lot 2 Régions Nouvelle Aquitaine, Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie et Provence-Alpes-Côte-d'Azur). Un deuxième appel d'offre à destination des entreprises d'ESS datant du 10 août a également été lancé pour 46 restaurants répartis sur 40 lots.

Des réponses sont en cours de négociation et d'étude, des lots infructueux sont relancés surtout vers des entreprises de l'ESS.

Point de situation sur les appels d'offres relatifs à la restauration – calendrier



	Marché ouvert à toute entreprise		Procédure réservée aux ESS		Nouvelle procédure Lots ESS infructueux et sans structure intéressée pour une procédure négociée	
Composition des procédures	Lot 1 : 39 restaurants Lot 2 : 24 restaurants		40 lots pour 46 restaurants		Lot 1 : 19 restaurants Lot 2 : 18 restaurants	
Publication	10/08/2021		10/08/2021		06/12/2021	
Remise des offres	29/10/2021	2 réponses pour chacun des lots ELIOR et EUREST	29/10/2021	4 réponses : Tarbes Limoges babylone Gueret Bourg en Bresse	5 lots en procédure négociée : Stains Metz St Dizier Strasbourg Nancy	24/01/2022
Négociation	15/12/2021		20 au 22/12/2021		En cours	15/02/2022
Remise de la 2ème offre	05/01/2022		14/01/2022		Mi février 2022	01/03/2022
Notification	Fin janvier		Mi février 2022			Début mars 2022

- Des réunions d'informations seront organisées avec les salariés concernés et chaque repeneur à l'issue des notifications.
- Un message d'information sera communiqué aux salariés de la restauration à l'issu du CSEC de ce jour.

Les premières commandes devraient être passées en janvier pour le marché ouvert à toutes entreprise et finalisée début mars pour les entreprises de l'ESS. **Pour Force Ouvrière**, le décalage des calendriers de mise en œuvre de ce projet va encore entrainer une charge mentale supplémentaire pour les salariés. **Force Ouvrière** est toujours opposé à ce projet qui détruit les emplois et les salariés.

11 – Calendrier des CSEC ordinaires 2022 et des CSSCTC

Les prochaines dates du CSCE ont été données mais restent des dates prévisionnelles en attendant les dates de l'agenda social.