

Metz, le 23/05/2023

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE d'ETABLISSEMENT

Du 23 MAI 2023

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

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

Ordre du jour

1. Informations du Président.
2. Approbation PV du CSE du 18 avril 2023 et du PV CSE extra du 21 mars 2023.
3. L'emploi :
 - 3.1 Mouvements du personnel CDI, CDD
 - 3.2 Recrutements en cours
4. Production à fin avril 2023 HTS et chiffre d'affaires à fin mars (remise documents)
5. Présentation du plan d'action suite à l'enquête de la CSSCT E sur les pôles accompagnement et développement.
6. Mandatement de la CSSCT pour l'analyse des PAPRIPACT
7. Présentation inspection centre de Reims
8. Tableau de suivi des travaux dans les centres
9. Consultation modification des conditions de travail
 - 9.1 Informations (plans des locaux : magasins, bureaux, salles de cours, plans d'évacuation, organisation, modification des conditions de travail) sur l'aménagement des plateaux EEB et TBCC avec intégration du KNX.
 - 9.2 Information sur l'ouverture d'une formation couture sur le site de Remiremont.
 - 9.3 Information sur l'installation d'accès électronique sur le site de Mulhouse.
 - 9.4 Information sur le déménagement du personnel administratif de Strasbourg.
10. Quelles sont les règles d'information consultation du CSE concernant le changement des conditions de travail et d'aménagement des locaux.
11. Information Bilan social 2023.

12 Métis :

- 12.2** Quelles sont les personnes ressources pouvant répondre aux questions des formateurs ?
- 12.3** Etat des lieux du taux d'alimentation des ressources par formation (beaucoup de formateurs déplorent des coquilles vides) ?
- 12.4** Les ressources pédagogiques sont-elles mises à niveau systématiquement lorsqu'il y a une modification d'un titre, et par qui ?
- 12.5** Comment se passe l'accompagnement des formateurs CDD ou nouveaux CDI à leur arrivée pour la prise en main de METIS ? Toutes et tous sont-ils systématiquement inscrits et suivent-ils la formation ?
- 12.6** Comment est gérée la partie à distance sur métis : quels documents (justificatifs) doivent être générés par le formateur, quels documents doit récupérer l'AF et sous quelle forme ?
- 12.7** Toutes les formations du Grand-Est disposent-elles de PC pour utiliser Métis ?

13 Suivi des engagements de la direction**14 Divers****1 – Informations du Président**

Le Directeur Régional ouvre la séance à 8h30.

Le 12 mai LE DR rencontre la FEDEREC entreprises de recyclage avec la création d'une école du recyclage à Lomme dans les locaux de l'AFPA.

- Rencontre à Epinal le 15 mai à Epinal : 70% du recyclage du papier Français se fait à Golbey. Création sur le département des Vosges d'une déclinaison concrète de l'action faite avec FEDEREC.
- Temps échange sur la préfiguration de France Travail en terre d'enjeux sur le recrutement des entreprises. Organisation par FASTE 88 qui monte des actions de formation aux bénéficiaires des personnes éloignées de l'emploi. Réseau de plus de 6000 entreprises en France.

Rencontre avec les membres du cabinet de Mme SCHIAPPA dans les Vosges pour visiter le village des solutions installé dans le centre de Golbey.

Globalement des visites des agences de Pôle Emploi et notamment rencontre des délégués territoriaux avec les DC des territoires concernés. Cela pour sécuriser les achats individuels. Confirmation de la reconduction du PIC de Pôle Emploi en ce qui concerne les achats de formations collectives.

Un PRF va être lancé par la région de faible ampleur avant l'été puis certainement un 2^{ème} PRF va être lancé après l'été après connaissance des règles instaurées par France Travail. Il y a un risque de trou de système qui doit être compensé par des actions de formation privée.

La stratégie que nous allons mettre en place est d'aller vers une moindre dépendance du CR. Pour cela des actions vers les marchés privés doivent être accrues. Les marchés existent, il faut aller les chercher par exemple les marchés individuels alternance. Nous constatons des « pertes en lignes » sur ce type de marché. Comment améliorer la concrétisation des commandes, l'ajustement des dates est déjà une solution mise en place. Création d'une cellule sourcing régionale spécifique de mise en œuvre et de coordination entre les centres. Les formations à rayonnement régionale doivent pouvoir être alimentées par l'ensemble de la région par exemple contrôleurs technique automobile ou les formations de techniciens et techniciens supérieurs.

Pour les financements individuels il faut partir des demandes des entreprises pour construire un parcours de formation (POEI).

2 - Approbation des PV du CSE du 18.04.2023 et du CSE extra du 21.03.2023.

Les P.V. sont adoptés à l'unanimité des élus.

3 - L'emploi :

a) Mouvements du personnel CDI, CDD

Entrées CDI : 4

Sorties CDI : 6

Entrées CDD : 39

Sorties CDD : 28

b) Recrutements en cours

3.2 suivi des recrutements au 15/05/2023								
	Numéro d'offre	Postes	Centre/Service	date publication interne*	date publication externe	Nb Candidatures	Entretiens RH et manager	Commentaires
1	ref-7963	Formateur.trice Soudeur.se H/F	Centre Reims	22/03/2022	22/03/2022	14	9	En cours de traitement
2	ref-11040	Formateur Conducteur.trice transport routier H/F	Centre Rethel	14/03/2023	14/03/2023	6	3	En cours de finalisation
3	ref-10497	Intendant de site H/F	Centre Golbey	17/01/2023	02/02/2023	4	2	En cours de finalisation
4	ref-11206	Responsable Gestion et Services H/F	Centre Golbey	29/03/2023	X	2	2	Arnaud WEIL
5	ref-11384	Formateur.trice Réceptionniste en Hôtellerie H/F	Centre Golbey	24/04/2023	X	1	1	Cécile BAROZZI
6	ref-10563	Formateur.trice Chef de chantier travaux publics routes et canalisations H/F	Centre Saint-Avoird	23/01/2023	23/01/2023	1	1	En cours de traitement
7	ref-10670	Directeur.trice de centre H/F	Centre Saint-Dizier	31/01/2023	X	0	0	En cours de traitement
8	ref-10695	Formateur.trice Electricien.ne d'équipements du bâtiment H/F	Centre Saint-Dizier	02/02/2023	02/02/2023	4	2	En cours de finalisation
9	ref-10555	Formateur.trice Installateur.trice en thermique et sanitaire H/F	Centre Saint-Dizier	23/01/2023	23/01/2023	3	2	En cours de finalisation
10	ref-9345	Responsable de Projets réglementation régional H/F	DR	24/01/2023	24/01/2023	3	2	Jany BOURGEOIS
11	ref-10642	Ingénieur.e de formation bâtiment H/F	DR	30/01/2023	X	4	3	En cours de traitement
12	ref-10453	Consultant.e en recrutement et développement de carrière H/F	DRH	11/01/2023	02/02/2023	12	3	Audrey LAFFORGUE
13	ref-10740	Responsable Communication Marketing et e-business H/F	DR	08/02/2023	28/02/2023	16	3	En cours de traitement
14	ref-11518	Logisticien.ne approvisionneur.se H/F	DR	15/05/2023	X	0	0	En cours de traitement
15	ref-10954	Responsable d'Affaires bâtiment H/F	DDR	06/03/2023	28/03/2023	1	1	En cours de traitement
16	ref-11329	Chargé.e de clientèle H/F	DDR	18/04/2022	N/A	1	1	Amira OUESLATI
17	ref-10739	Chargé.e de clientèle H/F	DDR	18/04/2023	N/A	1	1	Johanna DEPARPE
18	ref-8886	Responsable d'Affaires Industrie H/F	DDR	04/07/2022	04/07/2022	7	5	Bernard VASSEUR
19	ref-8864	Formateur.trice Technicien.ne supérieur.e du bâtiment en économie de la construction H/F	Centre Colmar	30/06/2022	28/07/2022	2	0	En cours de traitement
20	ref-11139	Formateur.trice Technicien.ne d'études en construction bois H/F	Centre Colmar	01/02/2023	01/02/2023	2	1	En cours de traitement
21	ref-11341	Coordinateur.trice dispositif accompagnement H/F	Centre Colmar	22/03/2023	X	1	1	Gabrielle PAULEN
22	ref-8867	Assistant.e formation recrutement H/F	Centre Colmar	22/03/2023	X	1	1	Emilie GRAFF
23	ref-10782	Formateur.trice Technicien.ne d'installation en équipements de confort climatique H/F	Centre Metz	15/02/2023	15/02/2023	3	0	En cours de traitement
24	ref-10786	Formateur.trice Technicien.ne de maintenance en chauffage, ventilation et climatisation H/F	Centre Metz	15/02/2023	15/02/2023	2	0	En cours de traitement
25	ref-10867	Formateur.trice Technicien.ne de maintenance industrielle H/F	Centre Metz	23/02/2023	23/02/2023	5	2	En cours de traitement
26	ref-11097	Formateur.trice "Technicien supérieur.e de Maintenance Industrielle" - H/F	Centre Metz	20/03/2023	20/03/2023	0	0	En cours de traitement
27	ref-11099	Formateur.trice "Technicien supérieur.e de Maintenance des éolennes" - H/F	Centre Metz	30/03/2023	30/03/2023	1	1	En cours de traitement
28	ref-11079	Formateur.trice "Agent.e de sûreté et de sécurité privée" - H/F	Centre Strasbourg	17/03/2023	X	1	1	En cours de finalisation
29	ref-8961	Formateur.trice Technicien.ne supérieur.e de maintenance industrielle 4.0 H/F	Centre Mulhouse	08/07/2022	08/07/2022	3	2	En cours de traitement
30	ref-10557	Formateur.trice Technicien.ne de production industrielle H/F	Centre Mulhouse	08/07/2022	08/07/2022	1	1	En cours de traitement
31	ref-10860	Formateur.trice Pré Professionnalisation bâtiment - H/F	Centre Mulhouse	30/06/2022	30/06/2022	10	0	En cours de traitement
32	ref-11416	Animateur.trice d'activités sociales et éducatives H/F	Centre Mulhouse	27/04/2023	N/A	1	0	En cours de traitement
33	ref-10657	Formateur.trice Chargé.e de travaux en réseaux électriques aériens et souterrains H/F	Centre Troyes	30/01/2023	30/01/2023	0	0	En cours de traitement
34	ref-10360	Formateur.trice Mécanicien de Maintenance Automobile H/F	Centre Troyes	23/12/2022	05/01/2023	3	1	En cours de traitement

Pour Force Ouvrière

FO : L'accompagnement spécifique mise en place pour les salariés embauchés en CDD sur le dispositif Promo 16-18 est-il toujours d'actualité ?

DRH : La DRH va se renseigner et nous le confirmer.

FO : Pour le site de Colmar nous nous félicitons de la promotion Mme Graff en tant qu'AF mais nous demandons à la direction d'expliquer aux autres AF le pourquoi de cette promotion rapide. Nous attirons également l'attention sur le besoin d'un chargé d'accueil sur ce site. Sachant qu'une personne a donné entière satisfaction pendant 30 mois. Pour FO, nous serons particulièrement vigilant sur ce recrutement.

Concernant le poste de technicien en construction bois à Colmar, nous ne comprenons pas pourquoi le formateur actuellement en CDD depuis plus de 18 mois, qui a réalisé ses essais professionnels, qui procède à des certifications ne soit toujours pas titulaire

FO : Pour FO, nous demandons que le registre du personnel soit mis à la disposition des élus du CSEE comme le demande le code du travail.

4 – Production à fin avril 2023 HTS et chiffre d'affaires à fin mars.

Aujourd'hui notre carnet de commande est rempli, mais les effectifs sont en dessous de notre capacité de production, il manque de la saturation de nos dispositifs. Le taux d'accès aux formations Afpa n'est pas bon. Le sourcing est un vrai sujet pour remplir les formations.

Manque de réunions technique sur beaucoup de centre.

Pour Force Ouvrière

FO : Le cœur du problème est que dans beaucoup de centres les directions ne consultent pas les formateurs sur la charge de travail de leur planning (pas ou peu de réunions technique). La projection à long terme est très difficile voir impossible pour les formateurs(trices) en CDD. Nous évoquons à nouveau le peu de dialogue entre les DC, commerciaux, RAP avec les formateurs(trices).

Le problème n°1 c'est la programmation, le problème n°2 c'est la programmation, Le problème n°3 c'est la programmation !

DR : Tout à fait d'accord sur ce point, il promet d'ores et déjà 2 visites avec les DC de 2 centres à ce sujet ! Les centres où il y a du dialogue cela fonctionne "bien".

Il faut revenir à une pratique rustique, reprendre le papier et le crayon pour les programmations !

5 -Présentation du plan d'action suite à l'enquête de la CSSCT E sur les pôles accompagnement et développement

Pour Force ouvrière nous avons analysé la proposition du plan d'action ligne développement suite enquête CSSCT E.

Ce document ne concerne-t-il que la ligne développement ?

DR oui pour les CRA il faudra encore attendre.

Un manque de clarté dans les actions proposées (en bleu dans le document):

- Possibilité pour l'ensemble de l'équipe d'être à 4 ;5 jours de travail
- Que veut dire cette phrase ? une équipe de 4 ou 4 à 5 jours de travail par semaine ? ou 4,5 jours de travail par semaine ?
- La PRAO a démarré un tour des centres pour être moins isolé et donner de l'intérêt à leur travail (en prenant en compte l'équilibre vie personnelle/ vie professionnelle et en étant vigilant à la charge de travail)
- Nous ne comprenons pas ce qui est entre les parenthèses car cette remarque doit concerner tous les salariés.
- Séminaire du développement au retour de la directrice en janvier pour donner le CAP et les orientations 2023.
- Le questionnaire s'est déroulé entre le 9 janvier et le 10 février, apparemment compte tenu des réponses celui-ci n'a pas eu l'effet attendu notamment concernant les orientations 2023, car les salariés déclarent ne pas être informés des attendus de leur poste.
- Des rituels tous les 15 jours ont été mis en place avec les 3 services pour donner de l'information, partager les résultats, créer du lien entre les membres de l'équipe.
- Les trois services concernés sont-ils bien RPA, territoire et politique public et entreprise est branche ?
- Pour répondre à la question 14 sur les ordres contradictoires, nous avons co-partagé cette année avec les directeurs de centre, les feuilles de route 2023 pour éviter les écarts, les doubles discours et avoir d'avoir des objectifs précis et clairs.
- Nous avons également mis en place depuis le mois d'octobre 2022, des comités de développement avec les centres et les commerciaux pour partager les succès et résoudre les problématiques du quotidien.
- Donnez-nous des exemples.
- Pour répondre à la question C 16. Nous avons proposé lors de chaque entretien annuel de mettre en place des zones blanches.
- Cela consiste en quoi précisément les zones blanches ? combien de temps ? quelle fréquence ? ...
- Nous avons également mis en place le vendredi matin de la revue de faisabilité avec la PRAO pour gagner en réactivité et en efficacité.
- Depuis quand la revue de faisabilité avec la PRAO est-elle mise en place ?
- Pour répondre aux questions, 19 20 21, 23. Nous allons prévu de travailler avec Essenam Mouque, notre pilote diversité, en collectif métier afin que chacun puisse s'exprimer librement et que nous puissions trouver des solutions d'amélioration ensemble.
- A partir de quand ? Quelle organisation ? Ceci n'est pas un plan d'action, mais une recherche d'arbre des causes qui permettra de réaliser un relevé de décision, débouchant sur un plan d'action.
- Un séminaire d'équipe va être organisé sur 1,5 jours les 12 et 13 juin. Le sujet sera travaillé lors d'ateliers avec un encadrement de nos psychologues qui ont été formés par l'ARACT. Suite à cela, des collectifs métiers pourront être mis en place.

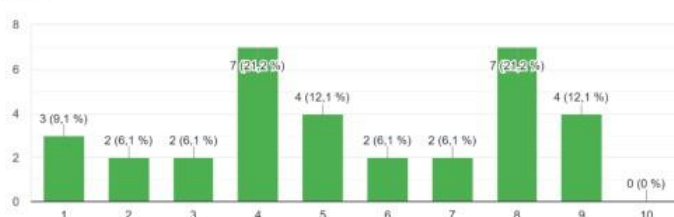
- Quel est le sujet précisément qui sera travaillé lors de ce séminaire ? Même remarque, ceci n'est pas un plan d'action.

Des questions sans réponse :

- Développement des compétences personnelles.
- Quantité de travail excessive.
- Manque de temps pour exécuter correctement son travail.
- Utilisation des outils informatique.
- Le feedback positif qui permet d'évoluer.
- Un manque d'information pour bien effectuer son travail.
- Une mauvaise qualité de la communication.
- Pas de processus écrit ou de cadrage sur les projets.
- Problème de comportement et de confiance envers les équipes de direction questions 36 et 37.

36 – L'équipe de direction (mon manager et ses supérieurs) adopte les comportements qu'elle nous a demandés. Une seule réponse possible.

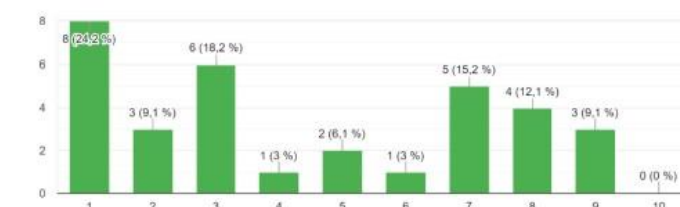
33 réponses



36. Sous la médiane : 51 % il existe un problème d'exemplarité des équipes de Direction, qui imposent aux salariés ce qu'ils ne s'appliquent pas à eux-mêmes.

37 – Je fais confiance à l'équipe dirigeante (manager et plus haut) pour prendre des décisions qui protègent mes collègues et moi-même.

33 réponses



37. Sous la médiane : 60 % déclarent ne pas faire confiance ou faire très moyennement confiance à l'équipe dirigeante de ses services.

- Aucune proposition concernant les valeurs et consciences professionnelles.
- Aucune proposition sur les questions de santé au travail.
 - o Sur le fait de cacher ses émotions.
 - o Sur le fait d'apporter leurs problèmes de travail en dehors de leurs horaires.
 - o Un mauvais état de santé.
 - o Une mauvaise influence du travail sur leur santé.
 - o Aucune proposition sur les agressions verbales.
 - o ¼ des répondants ont refusé une tâche pour préserver leur santé, cela ne vous a-t-il pas interpellé ?
- Pas de prise en compte des propositions faites par les salariés interrogés.
 - o Gestion incohérente de la ligne managériale.
 - o Culture trop orale qui pose des problèmes de communication.
 - o Pas d'automatisation des tâches redondantes.
 - o Pas de directives claires en termes de développement commercial sans stratégie.
 - o Des missions trop floues.
 - o Pas d'écoute sur les propositions d'amélioration, le plan d'action que vous proposez en est la preuve.

Pour établir un plan d'action il faut :

- Un diagnostic ; fait par la CSSCT,
- Evaluer les risques, cela demande une analyse des situations de travail, une identification des profils les plus exposés en partie faite par l'enquête de la CSSCT.
- Etablir la liste des actions prioritaires, par exemple la charge de travail, le manque de clarté dans les directives, le facteur qui permet de concilier vie privée et vie professionnelle, ...
 - o Définir les mesures à prendre.
 - o Quels moyens à mettre en œuvre.
 - o Définir un comité de suivi et d'orientation des actions choisies.
 - o Construire un calendrier de réalisation prévisionnel.
- Mettre en œuvre le plan d'action. Avoir une visibilité des actions, respecter le calendrier, mesurer les effets du plan d'action. Mettre en place des mesures pilote simples et visibles pour obtenir l'adhésion des travailleurs. Définir un comité de pilotage pluridisciplinaire du plan d'action qui veillera au respect du plan d'action.
- Evaluer le plan d'action ; quels indicateurs ? comment faire des évaluations régulières ? comparer aux objectifs fixés au départ.

Un plan d'action c'est :

Des actions à prévoir :

- Des actions concrètes qui doivent répondre aux retours de l'enquête par exemple de la formation :
 - o Formations des managers.
 - o Formation des salariés sur les RPS comment les sensibiliser au sujet des RPS.
 - o Information aux services de santé au travail.
- Des dispositifs de prévention de RPS à mettre en œuvre :
 - o Lesquels ? (Exemples collectif métier, séminaires, groupe d'échange).
 - o Sous quels délais ?
 - o Avec qui ?
 - o Quelle organisation ?
- Quels dispositifs pour traiter les situations ?

Portage du plan d'action :

- Qui va le porter ?
- Qui va le lancer ?
- Quand ?
- Quels acteurs sont responsables ?
- Quels acteurs sont impliqués ?

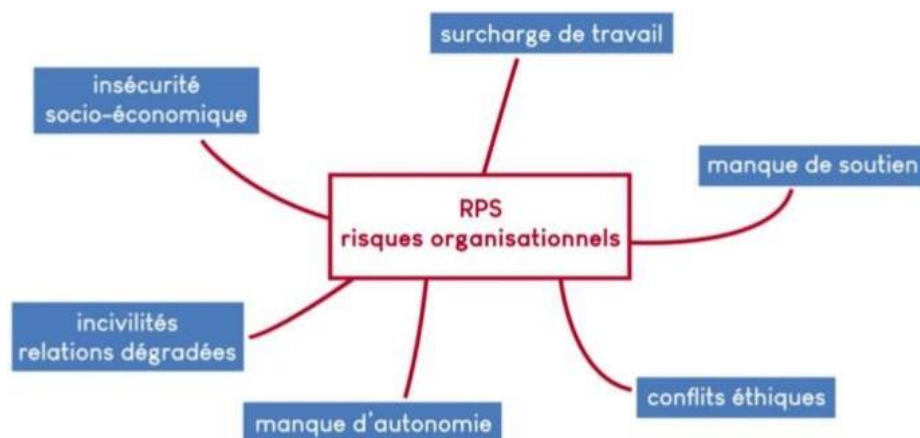
Accompagnement et suivi du plan d'action :

- Qui va le suivre ?
- Qui va nous faire un retour ?
- A quelle fréquence ?
- Quels critères de contrôle du plan d'action ? (Absentéisme, démission, Arrêt Maladie, ...).

La durée du plan d'action :

- Quand va-t-il être mis en œuvre, quand aura-t-on un 1^{er} retour en CSEE ?

Vous ne répondez pas à la demande de la conclusion du rapport qui est, pour rappel, l'ensemble des risques identifiés dans le schéma suivant :



Le document que vous nous présentez ici n'est pas à la hauteur de l'attente des salariés qui se sont fortement investis dans le questionnaire et de la commission SSCT qui attendait un travail plus abouti de la part de la direction et des services concernés. Cela explique peut-être pourquoi ce document est confidentiel car ce n'est qu'un brouillon.

Nous vous demandons donc de nous présenter un autre document à la hauteur des attentes des salariés.

Nous attendons pour le prochain CSE le document concernant les CRA.

Pour Force Ouvrière

FO : Nous demandons à la direction régionale pour chaque CSEE GE de présenter l'avancement de l'amélioration des conditions de travail des salariés de la ligne développement.

6 – Mandatement de la CSSCT pour l'analyse des PAPRI Pact

Le mandatement est approuvé à l'unanimité.

7 – Présentation inspection centre de REIMS

VOIR DOCUMENT EN P.J.

8 – Tableau de suivi des travaux dans les centres

1. Tableau de	STRASBOURG								
Mise à jour le:	31/05/2023								
Date de la demande	Descriptif des travaux	Thématique	Etat d'avancement de la demande.	Date prévisionnelle de démarrage	Date prévisionnelle de fin	Date réelle de démarrage	Date de réception des travaux	Montant de l'opération	Suivi DIA/Centre
mars-21	Desamiantage et rénovation balcon bat1 et palier du bat10	Travaux sécurité	en cours.Important retard pris.La DIA a relancé l'entreprise sans succès		fin d'année 2022		semaine 45/46(2022)	26 373,60 €(désamiantage) cabinet d'étude ? reste des travaux ?	DIA
01/07/2022	Remplacement Egot devant le bat 4	Travaux VRD	Terminé	fin d'année 2022	fin d'année 2022			6 928 €(1er dev	centre
01/07/2022	Fuite enterrée devant le bat 16	Travaux VRD	Terminé	fin d'année 2022	fin d'année 2022			5830 € (1er devis) 540 € (recherche de fuite)	centre
09/08/2022	Porte coupe feu sous sol bat1 (futur local archive)	Travaux sécurité	Terminé	fin d'année 2022	fin d'année 2022			1 970,64 €	centre
09/09/2022	Renovation descente WC +fuite reseau chauffage bat 27	Travaux Immobilier	Terminé	fin d'année 2022	fin d'année 2022			7 251,98 €	centre
juin-22	reparation antipanique bat3	Travaux sécurité	Terminé	fin octobre 2022	fin octobre 2022			352,82 €	centre
26/08/2022	reparation vanne arrivée d'eau au bat2	Travaux Immobilier	Terminé	fin d'année 2022	fin d'année 2022			894,84 €	centre
27/08/2022	réparation circuit ECS à l'hebergement	Travaux sanitaire	Terminé	fin d'année 2022	fin d'année 2022			863,21 €	centre
janv-21	Installation 2 aérothermes bat 22 et 19	Travaux chauffage	Terminé	1er semestre 2023	1er semestre 2023			en interne	centre
juil-22	Installation 2 radiateurs bat5	Travaux chauffage	Fait mais litige sur qualité de la pose	1e semestre 2023	fin d'année 2022			?	centre
juil-22	Installation 12 tete thermostatiques radiateurs bat1	Travaux chauffage	Terminé	1er trimestre 2023	fin d'année 2022			?	centre
juil-22	Installation ballon eau chaude bat 10	Travaux sanitaires	en cours. Pb d'alimentation en eau	1e semestre 2023	1er semestre 2023			?	centre
juil-22	Installation 17 mitigeurs douches a l'hebergement	Travaux sanitaires	Terminé	1er trimestre 2023	fin d'année 2022			?	centre
janv-20	Remplacement bruleur bat31	Travaux chauffage	contrat MTO. Installé mais pas de raccordement gaz. DIA informé. Alexandre BLOUET s'engage à débloquer la situation	1er semestre 2023	fin d'année 2022			?	centre
oct-22	Comblent les trous dans la chaussée avec bitume	Travaux Immobilier	En cours	1er semestre 2023	1er semestre 2023			en interne ach	centre
janv-22	Gestion Acces hébergement (badge)	Travaux sécurité	En cours	1er semestre 2023	1er semestre 2023			2 605,06 €	centre
mars-21	Mise aux normes armoires électrique bat22	Travaux sécurité	Projet plan global électricité centre suivi DIA	1er semestre 2023	?			estimatif 9 900	attente DIA
mars-21	Enterrer le cable électrique entre le bat 29-30	Travaux sécurité	Projet plan global électricité centre suivi DIA	1er semestre 2023	?			estimatif 5 700	attente DIA
mars-21	Reparation 17 luminaires extérieurs	Travaux sécurité	Projet plan global électricité centre suivi DIA	1er semestre 2023	?			estimatif 11 73	attente DIA
mars-21	remise aux normes reseau et électrique bat1-10	Travaux sécurité	Projet plan global électricité centre suivi DIA	1er semestre 2023	?			estimatif 5 500	attente DIA
sept-22	Abattage 5 peupliers parking bat7/8	Travaux sécurité	Terminé	fin d'année 2022	fin d'année 2022			estimatif 6 500	centre
févr-23	Fuite sur descente eau pluviale au bât 27	Travaux Immobilier	Terminé	1er trimestre 2023	1er trimestre 2023			MO section	Stagiaires AMB
avr-23	Remplacement 10 dalles LED SDC ASMS	Travaux Immobilier	Terminé	1er trimestre 2023	1er trimestre 2023			600	Centre
mars-23	Installation de rideaux occultants ASMS SDC + Bureau	Travaux Immobilier	Terminé	1er trimestre 2023	1er trimestre 2023			1500	Centre
avr-23	Rénovation bât 24 1er étage location Altaïr	Travaux Immobilier	Terminé	1er trimestre 2023	1er trimestre 2023			5000	Centre
mars-23	Installation de dalles LED bureaux +SDC électricité Bât 27	Travaux Immobilier	Terminé	1er trimestre 2023	1er trimestre 2023			400	Centre
févr-23	Installation de dalles LED bureaux +SDC sécurité bât 28 RDC	Travaux Immobilier	Terminé	1er trimestre 2023	1er trimestre 2023			1500	Centre
avr-23	Installation table QVT	QVT	Terminé	1er trimestre 2023	1er trimestre 2023			5000	Centre
mai-23	Peinture pour rafraichissement du self	Travaux Immobilier	Terminé	1er trimestre 2023	1er trimestre 2023			500 MO Sector	Centre
fin 2022	Travaux curatifs de toitures sur bât 2, 3, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20	Travaux Immobilier	Terminé mais suite à programmer fin 2023	1er trimestre 2023	1er trimestre 2023			*/- 20K€	Société Voltige
Fin 2023	Toutes les toitures non encore faites	Travaux Immobilier	à programmer	3ème trim 2023	4ème trim 2023			50-80 K€	Société Voltige
2ème trimestre 2023	Terminer ITE bât 5	Prod immo	Dossier à monter	2ème trimestre	4ème trim 2023			20K€	Peintre façadiers
début 2023	Changement des portes et fenêtres Bât 24	DAI	DAI acceptée. Renégo à faire par la DIA	3ème trim 2023	4ème trim 2023			70 K€	
2nd trimestre	Changement des portes ext aux bât 11, 13, 18, 21	DAI	DAI acceptée. Renégo à faire par la DIA	3ème trim 2023	4ème trim 2023			13 K€	
avr-23	Pose d'un revêtement flottant bureau ASE	Travaux Immobilier	Terminé	1er trimestre 2023	1er trimestre 2023			700	Centre
mars-23	Réfection de 10 chambres à l'hébergement	Travaux Immobilier	Terminé	1er trimestre 2023	1er trimestre 2023			4000	centre

FO : Pour notre délégation il manque 2 colonnes dans le tableau ci-dessus.

1 colonne avec la date d'information des R.P.

Et 1 colonne avec l'information du CSEE Oui/Non.

Question : Est-ce que le plan de prévention est présenté à chaque fois aux salariés des entreprises extérieures lorsqu'ils interviennent dans nos centres pour des travaux ?

Nous informant la direction de la modification d'un article du code du travail L2312-8 qui concerne la loi sur la transition énergétique. Le CSEE doit être informé des travaux qui modifient l'impact environnemental !

DRH : Il propose de faire un ordre du jour type avec les DC pour informer les RP des travaux qui vont être réalisés dans leurs centres respectifs.

9 – Consultation modification des conditions de travail

9.1 Informations (plans des locaux : magasins, bureaux, salles de cours, plans d'évacuation, organisation, modification des conditions de travail) sur l'aménagement des plateaux EEB et TBCC (Metz) avec intégration du KNX.

Création d'un espace de rangement et d'une salle de cours sur un plateau vide actuellement

Pour Force Ouvrière

FO : Les R.P. du centre de Metz devraient être informés de l'avancement des travaux !

Qui a fait l'étude de l'aménagement du plateau de formation ?

Le formateur a-t-il été consulté sur l'aménagement de son espace de formation ?

Le CSE GE n'a pas été prévenu, le processus d'info consultation n'a pas été respecté !

9.2 Information sur l'ouverture d'une formation couture sur le site de Remiremont.

Action mise en attente à septembre, la DRH annonce que l'action sera menée par le GRETA.

9.3 Information sur l'installation d'accès électronique sur le site de Mulhouse.

Chaque bâtiment sera équipé d'un dispositif d'ouverture des portes avec un badge.

9.4 Information sur le déménagement du personnel administratif de Strasbourg

Le DC du centre de Strasbourg présente le déménagement du centre, le but étant de regrouper les AF dans le bâtiment 1. Pour les équipes DRH et DRAO le déménagement n'est pas d'actualité. Le CSE GE mandate la CSSCT pour la visite du centre de Strasbourg.

10 – Quelles sont les règles d'information consultation du CSE concernant le changement des conditions de travail et d'aménagement des locaux.

Après quelques ratés, la DRH propose la création d'une grille de critères afin de savoir s'il doit y avoir une info consultation auprès du CSE ou pas .

Le CSE propose la création d'un groupe de volontaires issu du CSE pour élaborer ces grilles avec les différents critères. Info consultation ou non telle est la question !

11 – Information Bilan social 2023.

Un document PowerPoint a été présenté en CSE. La Commission Emploi Social est Mandaté par le CSE pour nous aider à rendre un avis. (programmé en septembre 2023)

12 Métis : (avec intervention de Mr Blondelet Directeur Régional Ingénierie et Innovation).

Il existe une équipe de base à la DR qui accompagne les formateurs. J. Jacques Camus et Rémi Genevaux qui vont continuer à accompagner les formateurs.

Chaque fin de mois une formation est faite par l'équipe sur Métis. Ce sont les RF qui organisent la mise à disposition des formateurs. Les formateurs doivent dans un 1^{er} temps interpellier les RF, qui eux ont pour charge de répercuter la demande aux deux référents à la DR.

1/3 des formateurs(trices) formé(e)s à Métis sont dans la culture de la plateforme Métis.

Métis doit être intégré aux carrefours sectoriels car il existe une grande disparité entre les différents secteurs de formation.

Des espaces doivent être organisés et mis en place avec le matériel adapté. Une connexion au réseau internet est indispensable. Des logiciels doivent être mis à disposition (Autocad, Revit et SolidWorks). Un travail est fait au niveau des centres pour construire des salles tampons une sorte de tiers lieu de formation spécifique à Métis. Une étude est faite actuellement au centre de Metz. Ce travail devra être adapté en fonction des caractéristiques de chaque centre.

Attention aux locaux mis à disposition, certains stagiaires et formateurs travaillent uniquement sur PC durant toute la formation.

Lors de la modification d'un titre c'est l'IF national qui doit remettre à jour les ressources de Métis.

Dans le Grand Est, sur les 280 parcours dans métis,

76 sont complets :

16 en BTP

13 en Industrie

47 en Tertiaire.

Les modèles vides sont :

68 en BTP

39 en Industrie

5 en Tertiaire.

Pour l'accompagnement **100%** des formations sont sur métis.

Pour Force Ouvrière

FO : *Aujourd'hui les formateurs ne sont plus détachés en étude pour alimenter les ressources dans métiers. Ils sont tous sur de la production car pour beaucoup de sites le recrutement des formateurs est une vraie difficulté.*

La formation distancielle pose un problème en termes de déconnexion et de pédagogie. L'équilibre entre temps de vie personnelle et professionnelle doit être pris en compte dans notre pédagogie. Aujourd'hui il n'est pas souhaitable que les stagiaires puissent emporter un PC chez eux pour les raisons évoquées ci-dessus. Des tiers lieux de coworking sont en expérimentation dans notre région avec l'appui du CR.

13 Suivi des engagements de la direction

La DRH aborde le point des NAO

Pour la région grand Est

16 promotions

77 augmentations individuelles

177 primes

Le pourcentage des formateurs représente 41,11 %.

LA SEANCE EST LEVEE A 17H30.

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 toujours informés 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.