

Metz, le 19/09/2023

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE d'ETABLISSEMENT

Du 19 septembre 2023

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

Représentant Syndical : Nicolas BIHLER

Séance présidée par Steve JECKO DR assisté de Laura FEOLI. En présence d'Audrey KOHLER (DRH), Philippe BLONDELET (Directeur régional de l'ingénierie et de l'innovation) et Xavier MENISSIER (DC Charleville et Rethel)

Ordre du jour

1 Informations du Président	4
2 Approbation du PV du 18 juillet 2023 et PV CSEE Extraordinaire du 27 juillet 2023.	5
3 L'emploi :	5
a) Mouvements du personnel CDI, CDD	5
b) Recrutements en cours	6
c) Calendrier des sessions de positionnement sur les parcours vers formateur expert.	7
4 Production à fin aout 2023 HTS et chiffre d'affaires à fin mai et résultat économique trimestriel (Carine Steinmetz)	8
5 Rendu d'avis PAPERIPACT.	10
6 Accord du CSE sur la proposition de la CSSCTE concernant les travaux dans les centres soumis à l'avis du CSE.	10
DR : Travaux veut forcément dire travail avec les RP.	10
7 Retour du DC de Charleville et Rethel suite à l'inspection des deux sites en septembre 2022 avec ordre de priorité sur les actions de prévention.	11
8 Compte rendu CSSCT du 20 juillet 2023.	11
9 Point sur les dispositifs JOB ACADEMIE, PREPA-COMPETENCES, PROMO 16-18, PACE, DECLIC par site :	11
10 Intervention de M Blondelet sur le plan d'action concernant les Chargés de recrutement suite au diagnostic réalisé par la CSSCT.	15
11 (mini, maxi, moyenne) et délais de paiement des jurys.	15
12 Rappel des règles de priorité des recrutements.	16
13 Déploiement en Grand Est de l'accord national sur le droit à la déconnexion.	18

14 Suivi des engagements de la direction. 18
15 Divers. 18

Motion des élus du CSE E Grand Est à destination du Directeur Régional et de la Directrice Générale.

La commission sécurité santé et condition de travail avait été mandatée en juin 2023 par le CSE E afin de réaliser une inspection sur le site de Strasbourg. Cette inspection sur les conditions de travail, faisait suite au déménagement des salariés du bâtiment 2 vers le bâtiment 1. Les membres avaient alerté sur un problème de photocopieurs.

Pour rappel : « Une alerte nous est adressée concernant les photocopieurs, sur les trois, deux sont en panne, cela pose un réel problème de perte de temps et qui risque de déboucher sur des conflits entre les salariés. »

Or après de nombreuses alertes datant pour les premières de mai 2023, des représentants de proximité, de demandes d'intervention du RIR Alsace et de la responsable informatique régionale, de demandes répétées du directeur du centre, de fiches alerte RPS des utilisateurs des copieurs en question, à ce jour la situation n'est toujours pas résolue de manière pérenne. Le technicien de la société Lexmark serait intervenu à 5 reprises sans résultat.

Les problèmes rencontrés sont les suivants :

- Troubles psychosociaux ; de nombreux salariés du site subissent les pannes incessantes des copieurs, cela a fini par engendrer des conflits entre les salariés. Ainsi qu'un épuisement professionnel des salariés de tous niveaux, ayant entraîné des arrêts maladies avec comme facteur aggravant les fortes températures à l'intérieur des locaux, liées à la canicule et aux bâtiments non isolés.
- Impacts sur la production ; des pertes de temps, des dossiers incomplets (car des feuilles non copiées dans une série), des retards dans la livraison de productions à nos clients. Tous ces coûts sont supportés par le centre de Strasbourg.
- Machines ; Le modèle CX921 n'est pas adapté aux sollicitations du centre en termes de copies et de scanner, **des bugs informatiques permanents**, un SAV incompetent qui ne répond même plus aux demandes du centre.
- Consommables ; non-respect des délais de livraison (jusqu'à 15 jours) et commande impossible avant un taux de remplissage inférieur à 20%. Sur certains sites de la région, un stock tampon a été créé par les LA.

A ce jour une solution provisoire et hors marché est mise en œuvre par le directeur du site, que nous remercions. Cela a permis de résoudre une partie des conflits mais ne permet pas de rattraper le retard existant.

En ce qui nous concerne, nous demandons le remplacement immédiat des copieurs défectueux de ce site, un renfort pour les salariés et une **renégociation du contrat avec cette société de maintenance**. Une modification des procédures afin de pouvoir mettre en place des solutions d'urgences à J+5. Les contraintes de la réalité du travail ne sont pas prises en compte dans les procédures d'achat, nous demandons que cette réalité soit entendue par le niveau national lors de la rédaction des marchés.

Quelles mesures allez-vous prendre pour régler tous ces problèmes ?

DR : Les alertes ont été faites très tôt. Nous avons pris des mesures hors marché. Sur ce sujet il y a eu une pénurie de pièces. Il faut pouvoir prévoir, sur les différents marchés, des sanctions financières pour le fournisseur qui n'a pas été en mesure de respecter le marché. Il est acté la possibilité immédiate pour le centre de mobiliser un acteur tiers (solutions de secours).

On ne doit pas perdre de temps à trouver un prestataire alternatif, il doit être d'ores et déjà identifié en local en prestataire backup, la demande d'identification a été faite auprès du responsable exécutive service de la région. Il faut une solution à court terme pour répondre à l'urgence en cas de défaillance.

Sur la politique d'achat national, il doit y avoir une possibilité pour des entreprises locales de travailler avec nous directement.

Nous avons réussi à le faire avec l'entretien des espaces verts, en passant des marchés locaux. Aujourd'hui, l'objectif est d'organiser nos marchés en local. Il s'agit d'une politique publique d'achat. Nous sommes dans une démarche de prévention en intervenant le plutôt possible. Le circuit est plus court. Nous sommes de plus en plus dans la coopération croisée. Le marché du chauffage doit être renouvelé en 2024. Nous devrions pouvoir traiter ce marché avec les acteurs de proximité.

Pour Force Ouvrière

Concernant les salariés de Strasbourg, peut-on leur dire que la situation est stabilisée ?

DR : Oui tout à fait. Nous attendons un copieur neuf et dans en attendant, le copieur provisoire est maintenu.

Information FO

La délégation Force Ouvrière a reçu le 1^{er} septembre un courrier de la DRH nous reprochant d'envoyer aux salariés des comptes rendu avant que les PV de séance correspondants n'aient été approuvés. Nous avons souhaité réagir car pour nous, l'information auprès des salariés, fait totalement partie de nos droits, de notre mandat, de notre activité syndicale et facilite le dialogue social. Le CSE E extraordinaire, objet de notre envoi du 31 juillet 2023, fait suite à une alerte pour danger grave et imminent concernant un salarié. Si cette alerte avait été prise en compte par la direction de ressources humaines conformément au code du travail, nous n'aurions pas été contraint de demander un CSE E extra.

Déclaration FO au CSE E du 19 septembre 2023 en réponse au courrier adressé à notre délégation par la direction régionale AFPA Grand Est.

Depuis 2020 nous envoyons des comptes-rendus de chaque réunion du CSE E sans qu'aucun Directeur(trice) des Ressources Humaines régional(e) ne nous ait fait la moindre remarque concernant leurs contenus.

Nous diffusons un compte rendu de notre délégation Force Ouvrière qui reprend les points clés de chaque réunion, il s'agit bien d'un compte rendu et non d'un procès-verbal.

Concernant les procès-verbaux bien évidemment nous les complétons (afin qu'ils reflètent au plus près la justesse des débats) et nous les approuvons bien en séance plénière conformément à l'article 2315-35 du code du travail.

*Il ne peut y avoir de confusion entre la communication d'une organisation syndicale et le procès-verbal d'une séance de CSE E. Il s'agit bien là de notre liberté d'expression syndicale, **l'interdire serait considéré comme un délit d'entrave.***

Quant à la justesse des informations, nous vous demandons de nous faire part d'exemples d'informations trompeuses, inexactes que nous aurions diffusées. Qu'est-ce qui vous permet de justifier un tel courrier car vos insinuations sont extrêmement graves et pour nous non fondées.

*Nous nous attachons à reproduire le plus fidèlement possible les propos tenus lors des réunions de CSE E, ceci afin d'informer en toute **honnêteté, fidélité et transparence** l'ensemble des salariés conformément aux mandats qu'ils nous ont confiés. Nous n'apprécions pas vos allégations concernant les enregistrements sauvages. Nous ne comprenons pas l'objet de ce courrier qui ressemble à une manœuvre de diversion avec, peut-être, comme objectif d'éluder les réelles problématiques économiques et de souffrances au travail des salariés Afpa dans le Grand Est.*

De plus, si nos comptes rendus vous émeuvent ainsi, il vous appartient de faire un démenti auprès des salariés plutôt que procéder à de l'intimidation auprès de notre OS.

Nous, l'ensemble des membres Force Ouvrière du CSE E Grand Est, communiquerons à la Directrice Générale, à notre Secrétaire Général National, à notre Confédération, ainsi qu'à la DREETS, votre courrier.

DR : Je compte bien que vous communiquiez cette déclaration à la DREETS. Il y a un processus de validation de PV. Vous mettez des verbatims. Vous citez des personnes. Je mets ça sur le même plan. Vous reprenez des propos qui ont été tenus par la DRH. On s'est étonné de la démarche.

DRH : Le problème est le verbatim.

La délégation CFE CGC s'associe à la déclaration FO.

Commentaire FO

Nos comptes rendus ont depuis bien longtemps toujours eu ce même format, et cela n'a jamais posé problème.

1 Informations du Président**PRF 2022-2026 :**

Durant l'été nous avons répondu au PRF (appel d'offre complémentaire). Nous avons déposé 52 lots pour **53 actions** et nous sommes cotraitant sur 2 autres lots. Le potentiel de Chiffre d'affaires est de 10M€. Nous sommes sur un volume d'achat que nous avons connu avant 2020.

Il pourrait y avoir un **Appel d'Offres supplémentaire** au mois d'octobre.

En 2021 il y avait une centaine de lot avec certaines reconductions.

On continue d'inflater nos prix. Nous sommes sur de l'HTS avec une possibilité de revenir « aux forfaits », **face à face pédagogique**.

Le **financement d'un accompagnement** (3h d'entretien/stagiaire pendant l'action) est acté.

Forfait sourcing : A nous de poser la difficulté de recrutement (de 0 à 10% de la valeur de la formation).

En fonction du pourcentage défini à l'appel d'offre, il nous est permis d'être financé de façon complémentaire à hauteur du pourcentage défini.

On chiffre sur notre **retour d'expérience**. Sur certaines actions nous sommes à **37€/h**. le Conseil Régional souhaite de la **souplesse et de la flexibilité** mais cela a un coup !

Des rencontres régulières se font avec les maisons de Région.

Pour Force Ouvrière

*Le CR prend-il en compte les demandes **des entreprises du secteur** ?*

DR : La région est censée le faire (DT), et c'est comme ça qu'ils bâtissent leurs demandes.

*Il y a un « vrai sujet » à Colmar avec les 2 DT (difficultés). Une bonne partie du dispositif de formation de ce centre à vocation Régionale et Nationale. **Aucun achat sur le tourisme ! Il nous faut moins dépendre de la région.***

F.O. : *Quand s'opèrera la réponse à cet appel d'offre ?*

DR : Réponse en fin d'année.

F.O. : *Quand est-ce que nous devons le mettre en œuvre ?*

DR : Deuxième semestre 2024.

JPO du 7 septembre

2117 visiteurs, c'est très encourageant !

Cette fois ci nous allons avoir un **taux de transformation** !

Commentaire Force Ouvrière

Depuis le temps que nous le réclamons !

Aussi une rationalisation de la communication a été mise en place.

Rendez-vous

- ✓ 25 août, rencontre avec Jérôme BETTON directeur régional de l'**ADEME** GE à propos des filières de la **performance énergétique** et du réemploi éco-circulaire. Filière dont on s'empare en terme de performance énergétique, réemploi, économie circulaire...
- ✓ **Directeur général de la CCI Marne** et Ardenne autour la brique entrepreneurial (création

- ✓ d'entreprise).
- ✓ Anne-marie JEAN de l'**Euro métropole de Strasbourg** en charge de l'écologie et présidente du port autonome pour le lancement du projet « Afpa Strasbourg village des solutions » Le 20 octobre en vue de l'évènement concernant le lancement du projet village des solutions.
- ✓ Darkaoui ALLAOUI **Vice-Président de la communauté d'agglomération Ardenne Métropole** sur les sujets de permanence dans les quartiers, de chantier écoles afin d'intégrer l'Afpa.
- ✓ Rencontres DR, DC, CC et/ou RA et **déjeuner avec les entreprises** (Metz, Yutz, Strasbourg, Mulhouse, Vosges et Troyes).

Pour Force Ouvrière

En juillet nous avons demandé au DRA où en était la **cellule inter institutionnelle** ?

DR : J'ai confié ça à Philippe BLONDELET et notamment sur les sujet pédagogiques, accompagnement des parcours... Une première réunion est prévue avec le **CNAM et les GRETA**. On voudrait greffer les représentants d'Universités et des représentants Afpa (une dizaine de personnes pour échanger). La **région serait elle aussi associée**. Réunion prévue à l'Automne.

2 Approbation du PV du 18 juillet 2023 et PV CSEE Extraordinaire du 27 juillet 2023.

Les PV sont approuvés à l'unanimité.

3 L'emploi :

a) Mouvements du personnel CDI, CDD

Juillet

Entrées CDI : **3**

Sorties CDI : **0**

Entrées CDD : **12**

Sorties CDD : **40**

Aout

Entrées CDI : **3**

Sorties CDI : **8** (4 licenciements pour **inaptitude** 2 licenciements pour **faute grave et pour insuffisance professionnelle** et 2 démissions)

Entrées CDD : **9**

Sorties CDD : **20**

DRH : Sur l'emploi des formateurs, on travaille sur l'**intégration** et la **professionnalisation**.

Au départ, une **journée de formation Métis** en présentiel et le lendemain un perfectionnement si nécessaire.

Des temps d'échanges sont prévus (également avec les IFR), avec une visite du centre. On remet à jour le livret d'accueil. Il y a également le **mentorat** qui est mis en place (27 personnes volontaires à ce jour).

Nous vous ferons un retour sur les premières journées.

En novembre 1^{er} test et ressenti, l'objectif est de figer le process pour janvier.

L'équipe de recrutement (2 personnes) opère à présent sur toute la région.

Pour Force Ouvrière

Nous souhaiterions être destinataire du **livret d'accueil**, afin de pouvoir donner notre avis.

DRH : Il n'est pas encore finalisé. Il pourra être ouvert de manière informatique (clé USB).

Lors de la journée d'intégration une information sur **nos Accords** sera faite.

F.O. : Les nouveaux formateurs ont besoin d'avoir un « **réseau** » sur lequel s'appuyer et trouver des interlocuteurs.

DRH : On n'y avait pas pensé ! On voulait leur communiquer un annuaire. Aussi un guide sur les habilitations leur sera proposé.

DR : La **réunion technique** comme la réunion de lancement n'est **pas optionnelle**, si ce n'est pas fait c'est que

le RF ne fait pas son travail.

DRH : Les permanences RH dans les centres permettent d'aborder tous les points techniques RH (paye, congés...).

b) Recrutements en cours

Numéro d'offre	Postes au 14/09/23	Centre/Service	date publication interne*	date publication externe	Nb Candidatures	Entretiens RH et manager	Commentaires	
1	ref-12308	Directeur.trice de centre H/F	Centre Colmar	05/09/2023	05/09/2023	2	0	En cours de traitement
2	ref-10683	Formateur.trice Technicien.ne d'études en construction bois H/F	Centre Colmar	01/02/2023	01/02/2023	4	2	En cours de finalisation
3	ref-10682	Formateur.trice Technicien.ne supérieur.e du bâtiment en économie de la construction H/F	Centre Colmar	01/02/2023	01/02/2023	3	1	En cours de finalisation
4	ref-12193	Conseiller transition H/F	Centre Lavou	22/08/2023	N/A	3	2	En cours de traitement
5	ref-12189	Assistant.e Formation recrutement H/F	Centre Lavou	22/08/2023	N/A	1	1	En cours de finalisation
6	ref-12059	Assistant.e de direction H/F	Centre Lavou	21/07/2023	11/08/2023	5	2	En cours de traitement
7	ref-12286	Formateur.trice Monteur.se Dépanneur.se frigoriste H/F	Centre Metz	04/09/2023	04/09/2023	0	0	En cours de traitement
8	ref-12154	Formateur.trice Technicien supérieur du bâtiment en économie de la construction H/F	Centre Metz	04/08/2023	25/08/2023	1	0	En cours de traitement
9	ref-11099	Formateur.trice Technicien.ne supérieur.e de maintenance d'éoliennes H/F	Centre Metz	30/03/2023	20/03/2023	0	0	En cours de traitement
10	ref-11097	Formateur.trice Technicien.ne supérieur.e de maintenance industrielle H/F	Centre Metz	20/03/2023	20/03/2023	2	0	En cours de traitement
11	ref-10867	Formateur.trice Technicien.ne de maintenance industrielle H/F	Centre Metz	23/02/2023	23/02/2023	4	2	En cours de finalisation
12	ref-10786	Formateur.trice Technicien.ne de maintenance en chauffage, ventilation et climatisation H/F	Centre Metz	15/02/2023	15/02/2023	1	1	En cours de traitement
13	ref-10782	Formateur.trice Technicien.ne d'installation en équipements de confort climatique H/F	Centre Metz	13/06/2023	15/02/2023	5	1	En cours de traitement
14	ref-12377	Formateur.trice Technicien.ne d'études du bâtiment en dessin de projet	Centre Metz	14/09/2023	14/09/2023	0	0	En cours de traitement
15	ref-12196	Chargé.e d'accueil et d'information H/F	Centre Mulhouse	23/08/2023	N/A	1	1	En cours de finalisation
16	ref-12129	Responsable Gestion et Services H/F	Centre Mulhouse	28/07/2023	28/07/2023	4	3	En cours de traitement
17	ref-10860	Formateur.trice « Pré Professionnalisation Bâtiment » H/F	Centre Mulhouse	22/02/2023	22/02/2023	13	4	En cours de finalisation
18	ref-10557	Formateur.trice Technicien.ne de Production Industrielle H/F	Centre Mulhouse	23/01/2023	23/01/2023	11	2	En cours de traitement
19	ref-8961	Formateur.trice Technicien.ne supérieur.e de maintenance industrielle 4.0 H/F	Centre Mulhouse	13/02/2023	08/07/2022	6	3	En cours de traitement
20	ref-12081	Responsable Gestion et Services H/F	Centre Nancy	27/07/2023	27/07/2023	4	4	Sarah WERLE
21	ref-12257	Responsable Formation H/F	Centre Saint-Avold	30/08/2023	30/08/2023	12	3	En cours de traitement
22	ref-12214	Formateur.trice Soudeur.se H/F	Centre Saint-Avold	29/08/2023	N/A	0	0	En cours de traitement
23	ref-10563	Formateur.trice Chef.fe de chantier travaux publics routes et canalisations H/F	Centre Saint-Avold	22/08/2023	23/01/2023	3	1	En cours de traitement
24	ref-12188	Conseiller Transition H/F	Centre Saint-Avold	04/08/2023	22/08/2023	1	1	Jessica FARRAUTO
25	ref-12160	Formateur.trice Monteur.se Dépanneur.se frigoriste H/F	Centre Saint-Dizier	04/08/2023	23/08/2023	0	0	En cours de traitement
26	ref-10670	Directeur.trice de centre H/F	Centre Saint-Dizier	31/01/2023	05/09/2023	1	0	En cours de traitement
27	ref-12190	Formateur.trice Enseignant.e à la conduite et à la sécurité routière H/F	Centre Troyes	22/08/2023	N/A	1	1	Corinne RIDET
28	ref-12153	Formateur.trice Contrôleur(euse) Technique Véhicule Léger H/F	Centre Troyes	22/08/2023	25/08/2023	1	1	Florent GAUTHIER
29	ref-10954	Responsable d'affaires bâtiment H/F	DR GRAND EST	06/03/2023	28/03/2023	7	1	En cours de traitement

Pour Force Ouvrière

Pourquoi le formateur TECB de Colmar n'a-t-il pas été réembauché conformément à l'engagement pris par la DRH lors du CSEe de juillet ?

Extrait du PV de juillet.

« DRH : FO mentionne le cas d'un salarié en CDD à Colmar qui n'a pas été renouvelé sur ce motif.

La Directrice des Ressources Humaines répond qu'il s'agit d'un problème d'activité et qu'il n'a plus de groupe, mais pas de réduction des effectifs. Cette personne sera réembauchée plus tard. Elle se renseignera néanmoins. FO précise qu'il a bel et bien un groupe (2 stagiaires). »

DRH : Je me le note !

F.O. : Pour le centre de Metz, il y a 8 postes de formateurs en recrutement. Cela va poser un problème de production à terme. Où apparaissent les recrutements ? Existe-t-il un vivier d'anciens stagiaires ? Pourquoi ne

pas publier d'offres d'emploi sur le Républicain Lorrain, dans les revues professionnelles ?

DRH : Nous travaillons sur des potentiels **d'anciens stagiaires**. Nous avons du mal à obtenir un listing. Votre proposition de publier des offres via les revues professionnelles est intéressante.

F.O. : C'est la RGPD qui demande à ce que les listings soient détruits.

DR : Ce gisement là n'est pas à négliger. Avec le siège, on va « dépayser » certains recrutements. On travaille avec le **dispositif itinérant** pour obtenir des formateurs « itinérants sédentaires ». On ne recrute pas des formateurs mais des **professionnels de leur métier !**

DRH : Nous publions sur plusieurs plateformes. On réactive notre présence aux forums emploi.

DR : Je considère le CFA comme le 17ième centre. Laetitia GUMMEL est en charge de développer le **CFA**. Nous avons signé un contrat avec le **CFAI Alsace**.

DRH : Sur SIRH, un onglet sera créé pour gérer les **lettres de missions**.

c) **Calendrier des sessions de positionnement sur les parcours vers formateur expert.**

- ✓ Journée d'intégration le dernier lundi de chaque mois
- ✓ Journée d'intégration par la DII le dernier mardi de chaque mois
- ✓ Journée de formation sur Métis le dernier mercredi de chaque mois
- ✓ Classe de positionnement le dernier jeudi tous les 2 mois

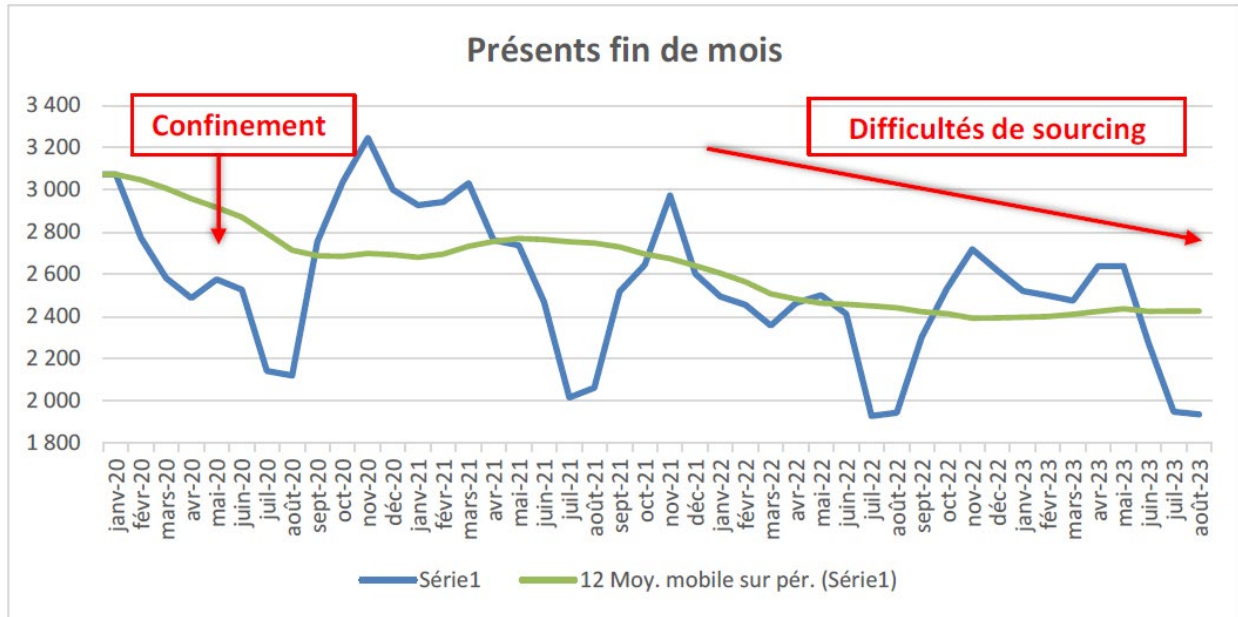
Pour Force Ouvrière

*La DG a réaffirmé qu'au bout de **3 ans un formateur passe automatiquement Expert**. Ce n'est pas à lui de porter la charge de son évolution vers le formateur expert. C'est à l'AFPA d'organiser sa montée en compétence en le libérant de ses obligations de formateur.*

4 Production à fin aout 2023 HTS et chiffre d'affaires à fin mai et résultat économique trimestriel (Carine Steinmetz)



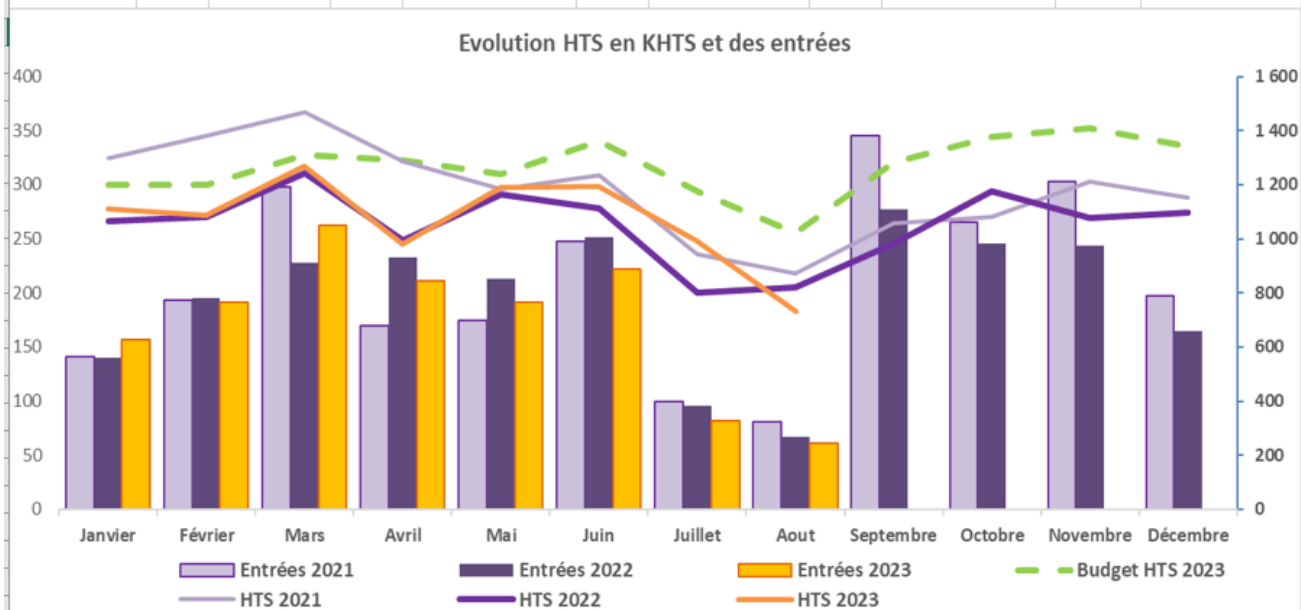
Les difficultés de sourcing apparues en 2022



Indicateurs activité

	Mois de 08/2023	Ecart 2023/2022	Cumul à fin 08/2023	Ecart 2023/2022
HTS	183 KHTS	✗ (11.0)%	2 138 KHTS	✓ 3.3%
Jours dispositifs Etat **	2 555 JGTA	✗ (17.7)%	35 107 JGTA	✓ 5.4%

* y compris : promo 16-18, VAE, prépa compétences
 ** GTA provisoire à fin 08/2023



CA en €		Cumul à fin Juin 2022	Cumul à fin Juin 2023		Ecart R2023 / R2022	Ecart R2023 / B2023	Variation R2023 / R2022	Variation R2023 / B2023
		Réalisé	Budget	Réalisé				
01 - ALSACE	67010 - Centre de formation de Strasbourg	3 397 523	3 293 427	3 107 125	-290 398	-186 302	-9%	-6%
	67012 - Centre de formation de Soultz sous Forêt	0	0	0	0	0		
	68011 - Centre de formation de Colmar	3 056 667	3 763 576	2 903 237	-153 430	-860 339	-5%	-23%
	68012 - Centre de formation de Mulhouse	3 321 002	3 301 895	3 754 935	433 933	453 040	13%	14%
07 - CHAMPAGNE-ARDENNE	08011 - Centre de formation de Charleville Montcy	1 944 437	2 049 944	2 028 714	84 277	-21 230	4%	-1%
	08012 - Centre de Formation de Rethel Acy Romance	802 847	1 016 285	1 069 342	266 496	53 058	33%	5%
	51010 - Centre de formation de Reims	2 644 277	2 685 500	2 620 395	-23 881	-65 105	-1%	-2%
	52010 - Centre de formation de Saint Dizier	1 063 120	1 615 547	1 411 744	348 624	-203 803	33%	-13%
	10011 - Centre de formation de Troyes Pont Ste Marie	1 833 747	2 191 969	2 027 565	193 818	-164 404	11%	-8%
	10012 - Centre de formation de Romilly sur Seine	0	0	-5 872	-5 872	-5 872		
13 - LORRAINE	57000 - DR GRAND EST	1 587 224	1 055 690	2 169 393	582 169	1 113 703	37%	105%
	54010 - Centre de formation de Nancy Laxou	2 727 469	3 036 220	2 759 988	32 520	-276 232	1%	-9%
	54011 - Centre de formation de Pompey	1 297 469	1 418 474	1 025 473	-271 996	-393 002	-21%	-28%
	54012 - Centre de formation de Longwy Mont St Martin	0	0	0	0	0		
	55010 - Centre de formation de Verdun	1 503 665	1 528 353	1 672 655	168 991	144 303	11%	9%
	57010 - Centre de formation de Metz	2 571 991	3 289 838	3 073 921	501 929	-215 917	20%	-7%
	57011 - Centre de formation de Saint Avold	1 876 452	1 918 155	2 122 363	245 911	204 207	13%	11%
	57012 - Centre de formation de Thionville Yutz	2 008 586	2 195 741	2 371 000	362 414	175 259	18%	8%
	57013 - Centre de formation de Faulquemont	-2 294	0	-2 294	0	-2 294	0%	
	88010 - Centre de formation d'Epinal Golbey	1 756 386	2 022 216	1 954 248	197 862	-67 968	11%	-3%
	88011 - Centre de formation de Remiremont	1 237 648	948 362	847 213	-390 435	-101 149	-32%	-11%
	88013 - Centre de formation de Saint Dié	250	0	0	-250	0	-100%	
	57513 - Grand Est Transition	72 711	0	91 507	18 796	91 507	26%	
	Total CA	34 701 176	37 331 192	37 002 653	2 301 477	-328 539	7%	-1%

EBE en € *		Cumul à fin Juin 2022	Cumul à fin Juin 2023		Ecart R2023 / R2022	Ecart R2023 / B2023	Variation R2023 / R2022 **	Variation R2023 / B2023 **
		Réalisé	Budget	Réalisé				
01 - ALSACE	67010 - Centre de formation de Strasbourg	276 441	79 272	-351 831	-628 272	-431 103	NC	NC
	67012 - Centre de formation de Soultz sous Forêt	0	0	-1	-1	-1	NC	NC
	68011 - Centre de formation de Colmar	110 758	167 730	-474 787	-585 545	-642 517	NC	NC
	68012 - Centre de formation de Mulhouse	556 789	404 143	580 949	24 160	176 805	4%	44%
07 - CHAMPAGNE-ARDENNE	08011 - Centre de formation de Charleville Montcy	29 453	-40 899	-126 596	-156 049	-85 697	NC	NC
	08012 - Centre de Formation de Rethel Acy Romance	-61 999	15 202	-41 104	20 895	-56 306	-34%	NC
	51010 - Centre de formation de Reims	97 491	-22 120	-33 520	-131 012	-11 400	NC	52%
	52010 - Centre de formation de Saint Dizier	-315 342	-15 466	-414 684	-99 343	-399 218	-32%	-2781%
	10011 - Centre de formation de Troyes Pont Ste Marie	-287 843	-259 023	-132 012	155 832	127 011	54%	49%
	10012 - Centre de formation de Romilly sur Seine	0	0	-14 185	-14 185	-14 185	NC	NC
13 - LORRAINE	57000 - DR GRAND EST	-4 369 662	-3 962 513	-3 871 879	497 783	90 634	11%	2%
	54010 - Centre de formation de Nancy Laxou	570	293 551	19 327	18 757	-274 223	3288%	-93%
	54011 - Centre de formation de Pompey	560 761	555 396	277 391	-283 370	-278 005	-51%	-50%
	54012 - Centre de formation de Longwy Mont St Martin	-132	0	-132	0	-132	0%	NC
	55010 - Centre de formation de Verdun	69 779	-50 500	64 957	-4 822	115 457	-7%	NC
	57010 - Centre de formation de Metz	-734 603	95 761	-140 089	594 514	-235 850	-81%	NC
	57011 - Centre de formation de Saint Avold	199 588	-162 843	150 661	-48 927	313 504	-25%	NC
	57012 - Centre de formation de Thionville Yutz	33 881	217 437	290 362	256 482	72 925	757%	34%
	57013 - Centre de formation de Faulquemont	-2 294	0	-2 295	-1	-2 295	0%	NC
	88010 - Centre de formation d'Epinal Golbey	-262 772	-221 932	-346 829	-84 057	-124 897	-32%	-56%
	88011 - Centre de formation de Remiremont	67 377	-214 556	-132 383	-199 760	82 173	NC	38%
	88013 - Centre de formation de Saint Dié	-6 986	-5 257	-16 740	-9 755	-11 483	-340%	318%
	57513 - Grand Est Transition	56 635	-508	81 928	25 293	82 435	45%	NC
	Total EBE	-3 982 110	-3 127 124	-4 633 491	-651 382	-1 506 368	-16%	-48%

Concernant les emplois :

		A fin Août 2022		A fin Août 2023		Ecart 2023/2022	Variation 2023/2022
		Objectif ETP Moy	ETP Moyen *	Objectif ETP Moy	ETP Moyen *		
Total	CDD	133.82	236.67	205.92	259.89	23.22	10%
	CDI	594.76	579.11	585.01	566.74	-12.37	-2%
	Total	728.58	815.78	790.93	826.63	10.85	1%

5 Rendu d’avis PAPRI Pact.

Pièce Jointe : 5.proposition-davis-du-cse--papripact-2023-vf

DR : Le rapport réalisé conduit à des pistes opérationnelles. Le 28 novembre Didier LE-HEC directeur sécurité environnement interviendra en présentiel en comité de territoires.

La commission fait les 7 propositions suivantes :

1. Programmer la consultation du CSE sur les PAPRI PACTS en trimestre 1 de chaque année afin de permettre aux élus de proposer des actions complémentaires et un autre ordre de priorité, comme le prévoit la législation du travail.
2. Mettre en place un groupe de travail paritaire qui réfléchisse et élabore, à l’échelle régionale, une méthode partagée de cotation des risques, des règles et des consignes concernant les PAPRI PACT, ceci afin de limiter l’hétérogénéité des pratiques dans l’élaboration des documents de chaque centre et de vérifier la mise en conformité des documents avec la législation du travail (priorisation des actions, présentation des indicateurs de résultats, des couts, ...). Un PAPRI PACT ne peut pas se réduire à une liste d’actions mais doit présenter un programme structuré, hiérarchisé, réaliste et réalisable.
3. Former ensuite les RGS et les RP à la méthodologie retenue (formation - action) afin que les PAPRI PACT, à l’instar des DUERP, soient préparés paritairement (chaque direction restant responsable de la validation finale du document, avant avis du CSE).
4. Prendre en compte le temps nécessaire aux acteurs de la prévention (RGS, RP) pour réaliser des documents de qualité et opérationnels.
5. Supprimer l’onglet RNI DU pour insérer les risques ponctuels et leur traitement dans le DUERP (dans le cadre de sa réactualisation « au fil de l’eau ») ; on rappelle que chaque mise à jour du DUERP doit être conservée durant 40 années.
6. Insérer un onglet « PAP régional » dans chaque PAPRI PACT qui rappelle les priorités du plan d’action de prévention transversal de l’AFPA GE à partir des risques identifiés notamment en CSSCT. Ces risques transversaux pourraient concerner : les TMS, le télétravail, les RPS, les ambiances thermiques, le risque chimique, les poussières de bois, les fumées de soudage, ... le PAP régional privilégierait alors un programme d’actions de prévention primaire.
7. Présenter les actions par ordre décroissant de priorité (selon la criticité du risque net).

Le rendu d’avis est approuvé à l’unanimité.

6 Accord du CSE sur la proposition de la CSSCTE concernant les travaux dans les centres soumis à l’avis du CSE.

Centre de :																	
Mise à jour de :																	
Date de la demande	Descriptif et plans des travaux y compris déménagements	Lieu de l’action : bâtiment, étage, formation ou service concerné, adresse si délocalisé	Thématique	Quelles conséquences environnementales	Quelles conséquences sur les conditions et l’organisation du travail	Etat d’avancement de la demande	Travaux réalisés par les ataquiers en prod immo	Date prévisionnelle de démarrage	Date prévisionnelle de fin	Date réelle de démarrage	Date de réception des travaux	Montant de l’opération	Suivi DIAC/centre	Date d’informations et de présentation du projet aux RP	Information et consultation du CSE ? (Date des renseignements de proximité)		
						AP S	PAP D	PR D	LEX E	Oui	Non				Oui	Non	Date CSE E

Pour Force Ouvrière

Le document sera enrichi au fur et à mesure.

DR : Travaux veut forcément dire **travail, échanges et informations avec les RP.**

Il n’y aura **plus de PV de carence** en réunion de RP, ça ne doit plus exister puisqu’il y aura des points récurrents. Le rendu d’avis est approuvé à l’unanimité.

7 Retour du DC de Charleville et Rethel suite à l'inspection des deux sites en septembre 2022 avec ordre de priorité sur les actions de prévention.

Xavier MENISSIER : Beaucoup de choses ont été faites, il en reste aussi sur les **éléments de sécurité** notamment.

Pour Force Ouvrière

Beaucoup **d'actions ont été effectivement entreprises**, sans nécessiter de nombreuses ressources. Le compte rendu de visite fait par la CSSCT E va vous permettre de rédiger le PARPRIPACT. Il faut l'alimenter avec le RGS. Il y a des actions prioritaires à mener. Tout cela nécessite **une hiérarchisation, une planification et une budgétisation**.

La ventilation du soudage (risque de maladie professionnelle) et le désenfumage sont vraiment **prioritaires**. En cas de problème votre **responsabilité est engagée**. Donc il faut engager les démarches pour montrer en cas de litige votre « bonne volonté ».

Sur le DU 2023 et PAPRIACT 2024, les **risques particuliers par activité et l'évaluation des RPS** n'étaient pas enclenchés.

XM : C'est engagé et on essaye d'avancer.

F.O. : Vous avez un RGS pour vous aider.

XM : Il est absent actuellement et du coup **je prends le Lead**.

F.O. : Il reste une incompréhension quant à savoir qui est l'**interlocuteur pour les salariés en l'absence de RGS**.

Sur les chantiers-école qui pourraient permettre une production immobilisée, se pose la question de la **faisabilité**.

De même concernant le flou entre ce qui est dévolu à l'ESAT ou au salarié ONET pour l'entretien des espaces verts.

Il y a des **attentes de la part des salariés** sur ces sujets.

XM : Le **rapport d'inspection va être partagé avec les RP**. Une fois par mois un état d'avancement sera réalisé. Les salariés et les stagiaires sont volontaires pour la production immobilisée en accord avec les progressions pédagogiques.

DR : Nous devrions **rencontrer le sous-préfet concernant un projet** avec un partenaire (économie circulaire sur la déconstruction des bâtiments) sur le site de Rethel. Le foncier (13 Hectares) ne nous appartient pas.

8 Compte rendu CSSCT du 20 juillet 2023.

Pièce Jointe : Résumé et points clé de la réunion CSSCT E du 20 juillet 2023

Choix du cabinet : Le cabinet **De Facto** est retenu à l'unanimité des élus.

La DRH demandera un calendrier d'intervention semaine prochaine au cabinet.

9 Point sur les dispositifs JOB ACADEMIE, PREPA-COMPETENCES, PROMO 16-18, PACE, DECLIC par site :

- **Pérennité des dispositifs.**
- **Bilan à fin juillet (objectif/réalisé).**
- **Ressources mobilisées : Nombre et nature des contrats de travail.**
- **Quelle validation des compétences et accompagnement des intervenants sur ces dispositifs suite à mobilité interne**

9. Point de situation Contrats par Site Dispositifs d'accompagnement

NATURE CONTRAT par si Dispositif		
	JOB ACADEMIE	Total général
Centre Reims	3	3
DD	2	2
DI	1	1
Centre Thionville	4	4
DD	3	3
DI	1	1
Total général	7	7

NATURE CONTRAT par sit Dispositif		
	PACE	Total général
A DR Grand-Est	3	3
DD	3	3
Centre Remiremont	1	1
DI	1	1
DR Grand-Est	3	3
DD	3	3
Total général	7	7

NATURE CONTRAT par si Dispositif		
	PREPA COMPETENCE	Total général
Centre Charleville	9	9
DD	9	9
Centre Colmar	8	8
DD	8	8
Centre Epinal	5	5
DD	5	5
Centre Metz	7	7
DD	7	7
Centre Mulhouse	7	7
DD	4	4
DI	3	3
Centre Nancy Laxou	10	10
DD	10	10
Centre Reims	5	5
DD	5	5
Centre Remiremont	2	2
DD	2	2
Centre St Dié des Vosg	2	2
DD	2	2
Centre St-Avoid	4	4
DD	4	4
Centre St-Dié	1	1
DD	1	1
Centre St-Dizier	5	5
DD	4	4
DI	1	1
Centre Strasbourg	9	9
DD	8	8
DI	1	1
Centre Thionville	6	6
DD	5	5
DI	1	1
Centre Troyes	6	6
DD	5	5
DI	1	1
Centre Verdun	3	3
DD	3	3
Total général	89	89

NATURE CONTRAT par sit Dispositif		
	DECLIC	Total général
Centre Charleville	7	7
DD	7	7
Centre Epinal	5	5
DD	3	3
DI	2	2
Centre Metz	1	1
DD	1	1
Centre Mulhouse	1	1
DD	1	1
Centre Reims	2	2
DD	1	1
DI	1	1
Centre Strasbourg	7	7
DD	6	6
DI	1	1
Centre Troyes	2	2
DD	2	2
Centre Verdun	2	2
DD	2	2
Total général	27	27

PB : Nous sommes au niveau des objectifs quantitatif et qualitatif. Nous serons vraisemblablement sur un **dépassement des objectifs**.

Programmes MNSP

2023	Programmes nationaux				MNSP	
	Effectif Promo 16-18	Jours DECLIC	Effectif HOPE 2023	Effectif Prépa Compétences	Taux de réalisation Pilier 3.2 (en cumulé)	Taux de réalisation Pilier 4.3 (en cumulé)
Janvier	96	534	0	566	8,40%	14,50%
Février	158	994	0	1083	14,40%	14,20%
Mars	223	1 588	9	1521	26,40%	22,60%
Avril	255	2 027	20	1936	32,40%	24,30%
Mai	404	2 423	20	2330	39,20%	29,80%
Juin	468	2 921	32	2736	49,20%	50,80%
Juillet	503	3 319	32	3175	53%	44%
Août	525	3 566	32	3400	62%	51,08%

Les piliers ce sont des études commanditées par la Deets ou la Dreet.

DR : pour les anciens salariés, les piliers sont les anciens SPE.

Pour Force Ouvrière

Il y a un taux de réalisation d'études qui n'a pas de lien avec les colonnes précédentes ?

PB : Non pas de lien.

Ce que nous voulions c'est d'avoir les effectifs par centre.

PB : Vous les aurez.

Programmes hors MNSP

2023	CSP (données cumulées)			AFEST		FRANCE VAE (données brutes)			PACE 2020-2023 (données cumulées)		Sourcing - Recrutement Régional
	Entrées	Sorties positives	Abandons	Prescriptions enregistrées (en données brutes)	Abandons de prescriptions	Candidatures transmises	Avis de faisabilité	Certifications	PACE Jeune	PACE Métiers en tension	
Janvier	384	160	10	7	3				324	12	248
Février	396	164	10	8	3				577	14	290
Mars	410	171	10	11	4				599	14	341
Avril	423	175	10	12	4				622	14	392
Mai	425	180	10	16	7				636	15	429
Juin	485	183	10	17	7				664	16	459
Juillet	495	185	10	18	7	Lancement portail France VAE le 25/07			666	16	493
Août	500	201	11	19	8	14	7	0	667	17	664

Prépa compétence, à date 2900 jeunes accompagnés.

On va dépasser les objectifs.

Promo 16/18, le dispositif commence à atteindre sa vitesse de croisière.

Sur Déclic, on sera à l'objectif.

Projet avec la Deets : Travailler sur le **recyclage et le réemploi**.

DR : On verra si France travail continue à acheter de la formation individuelle.

Pour **l'accompagnement**, La DG souhaite le **renforcer**.

Il y aura une formule « prépa-compétence » pour un public de **plus de 55 ans** (prépa expert). Une expérimentation se fera dans les Vosges.

La DG veut engager une **déprécarisation des CDD sur ces dispositifs**.

On attend les **arbitrages de nos tutelles**. C'est aussi lié au projet de loi de finance.

Je souhaiterais un **engagement structurel sur les dispositifs d'accompagnement** accessible par tout individu quel que soit le lieu d'habitation sur le territoire.

On veut réintégrer les prestations **d'accompagnement psychopédagogique et d'aide au choix**.

Pour Force Ouvrière

Aujourd'hui à l'Afpa vous définissez les budgets pour l'année 2024. Comment est concrètement **budgetisée 2024** alors que beaucoup d'incertitudes subsistent et notamment la mise en œuvre de France Travail ?

D'ailleurs au prochain CSEe nous aimerions avoir une **présentation de France Travail** (où se situe-t-on, notre

implication dans ce dispositif, nos objectifs, nos gains potentiels, quelles incidences en termes d'organisation...).
Il y a une réelle inquiétude des salariés.

DR : Je partage votre appréciation, c'est très inconfortable pour nous comme pour Pôle Emploi. **Je retiens la proposition.**

La DG, fait partie de la commission France Travail. Il y a eu 13 expérimentations au national (Golbey notamment). On a plus un retour d'expérience qu'une perspective. Nous devons être sur le bloc MNSP à l'identique. Nous **attendons quelques bonnes nouvelles** de la part du ministère de la justice (formation en milieu carcéral).

F.O. : Nous avons des **collègues qui interviennent en milieu pénitentiaire**. Ils nous font un retour exprimant de grandes difficultés avec une **nécessité d'accompagnement et de suivi car les conditions de travail sont très difficiles**.

DR : Un bilan professionnel avec les détenus doit se faire.

DRH : on met en route un **accompagnement et notamment psychologique** pour les salariés intervenants en milieu carcéral.

Pour Force Ouvrière

Vous prévoyez de monter en charge sur les HOPE ?

PB : Oui et il y aura aussi Agir (mise en place).

Concernant l'accompagnement des intervenants sur les différents dispositifs.

Des séminaires vont être organisés et on est en train de construire un dispositif d'accompagnement pour les nouveaux intervenants.

PB : L'accompagnement est un métier, on ne s'improvise pas accompagnateur, mentor... On se doit de **former nos salariés**.

DRH : Le nouveau directeur de la Formation Nationale va mettre en place des formations pour **accompagner les intervenants sur les dispositifs d'accompagnement**.

DR : Il n'est **pas question de fermer des sites délocalisés**. Sur les sites avec peu de bénéficiaires donc avec peu d'émulation (groupe peu nombreux), nous séquençons différemment. On laisse le soin à Pôle Emploi pour remobiliser du public. Nous souhaitons **monter en puissance**.

PB : Pourquoi les RAP ne fonctionnent pas avec les RF ? C'est étonnant !

L'accompagnement c'est de la pédagogie. Un travail doit être fait sur de l'accompagnement en amont pour que les bénéficiaires **aillent en formation in fine et de préférence à l'Afpa**.

Il faut que l'on s'assure de la fiabilité de la **mesure du taux de poursuite**.

France VAE a été créée ! Le dispositif va reprendre l'expérimentation. Il s'agit d'un accompagnement à distance. Nous devenons acteur de France VAE.

Le charge de travail est estimée à **3 ETP en région** (Architecte Accompagnant de Parcours).

L'Afpa est susceptible d'accompagner sur tout type de « diplômés » du ministère du travail et de l'éducation nationale (diplômes, titres, certifications).

Le **PACE vient d'être reconduit** sauf sur la Champagne.

Commentaire FO

Pas de vision claire sur les perspectives sur l'ensemble des dispositifs. Cela nous inquiète.

10 Intervention de M Blondelet sur le plan d'action concernant les Chargés de recrutement suite au diagnostic réalisé par la CSSCT.

Constats 2022/2023

- ❖ Sentiment d'isolement des CRA dans le cadre du sourcing et du recrutement
- ❖ Besoin de compréhension de leur rôle dans le collectif du centre (CRA/AFR/AFC/CAI/RAP)
- ❖ Besoin exprimé d'accompagnement à la complexité des process de sourcing et de recrutement :
 - ❖ Gestion du positionnement
 - ❖ Gestion de la saturation
 - ❖ Approche multi-outils: MOCA, GESPERS, KAIROS
- ❖ Besoin de pilotage dans le cadre du sourcing et du recrutement
- ❖ Mise en cohérence du collectif CRA/AFR/AFC/CAI/RAP
- ❖ Besoin d'un soutien régional

Actions menées depuis décembre 2022

- ❖ Pilotage régional
- ❖ Mise en place de rituels
- ❖ Formations et accompagnements

Perspectives et actions pour 2023/2024

- ❖ Poursuite des rituels
- ❖ Poursuite des formations
- ❖ Pilotage régional renforcé
- ❖ Accompagnement des RAP. Réunion Hebdomadaire de suivi MOKA pour traiter les différents problèmes
- ❖ Séminaire CRA. Mesurer les évolutions des actions menées. Travail sur le management des RAP et leur capacité à gérer leurs équipes

DR : Je suis convaincu par les **problématiques des psychologues du travail et des CRA** (en tant qu'ancien directeur du SOP).

La **sécurisation des parcours** pour remédier aux difficultés reste essentielle. Cela commence petit à petit à porter ses fruits auprès du Conseil Régional.

Collectifs métier : Le problème c'est qu'aujourd'hui **CRA n'est pas un métier mais un emploi** (je le regrette). Il y a une variété de métier qui assure cet emploi avec une problématique de **geste professionnel**. Il faut baliser les choses en amont. Oui pour le collectif métier mais il faut le préparer (inter centre). Est-ce qu'il faut créer un corps uniforme dans l'acte ?

11 (mini, maxi, moyenne) et délais de paiement des jurys.

DRH : 2 Statuts

- Salarié (service paye)
- Entreprise (facturation)

DR : On fait du **Lobby** auprès de nos tutelles pour une **uniformisation des rémunérations**. Nous plaidons des règles applicables à tous les centres agréés (concurrence).

Pour Force Ouvrière

*Nous possédons un document qui reprend les **différences de rémunérations entre les différents « statuts »** et que nous avons transmis en séance par mail à la DRH.*

*Nous avons connu une époque où les Jurés venaient **gratuitement**. Aujourd'hui on leur offre tout juste un café. Remettons de la convivialité ! Laissons les formateurs **développer et entretenir leurs réseaux**. Le choix est vite fait entre l'Afpa et d'autres organismes de formation.*

12 Rappel des règles de priorité des recrutements.

Champ d'application

- Les emplois administratifs/services non-cadres et techniques non-cadres
- Formateurs
- Psychologues

Ne s'applique pas aux cas de permutation (échange de mêmes emplois et d'horaires équivalents, opéré entre deux salariés)

Elles s'appliquent à deux cas de pluralité de candidats :

- Tous les candidats relèvent de l'article 45 de l'accord (mobilité vers un même emploi)
- Certain(s) candidats relève(nt) de l'article 45 de l'accord (mobilité vers un même emploi), un ou plusieurs autres relèvent de l'article 46 de l'accord (mobilité vers un autre emploi)

Ne s'applique pas en cas de pluralité de candidats postulants tous à une mobilité vers un autre emploi

Ne s'applique pas dans le cas d'un échange de mêmes emplois et d'horaires équivalents opérés entre deux salariés.

Règles de priorité et de départage

Si deux ou plusieurs salariés répondent aux critères de l'emploi à pourvoir, le DC de responsabilité « preneur » examine dans un premier temps si un motif prioritaire doit être pris en compte.

Motifs prioritaires

Priorités résultantes d'obligations légales Suppression d'emploi ou transfert dans le cadre d'une réforme de structure

- Reclassement pour raison médicale
- Salarié à temps partiel ayant demandé au préalable à bénéficier d'un temps plein
- Requalification d'un CDD en CDI

Priorités résultantes d'obligation conventionnelles

Priorités résultantes de situations exceptionnelles (appréciation appartenant à la DRHC)

Règle de départage

Si aucun des salariés ne peut se prévaloir de l'une de ces priorités, le départage par le DC du centre « preneur » des salariés en CDI se fera selon les dispositions suivantes :

- Rapprochement de deux conjoints ou concubins travaillant à l'Afpa en CDI
- Rapprochement de deux conjoints ou concubins dont l'un est salarié de l'Afpa
- Sédentarisation de formateur itinérant

Si aucun candidat sous CDI n'est retenu sur la base des critères énoncés ci-dessus, les candidatures des salariés en CDI ou CDD sont examinées et départagées à l'ancienneté.

Pour Force Ouvrière

*Suite à la **revue RH** et à l'information sur les promotions aux salariés (notamment les passages au formateur conseil) comment sont-elles arbitrées ?*

DRH : Cela dépend des budgets NAO.

F.O. : Certains managers **promettent** une promotion à des salariés.

DR et DRH : Les managers ne **doivent pas s'engager** comme ça !

F.O. : Comme l'an passé, nous demandons que suite à la revue RH un **retour soit fait systématiquement par écrit** à chaque salarié comme prévu dans l'accord GEPP.

DR : D'accord.

F.O. : L'accord GEPP va plus loin que les informations données en séance :

Page 16 :

I-1-2 - Règles de priorité et de départage

Il est rappelé que pour tout poste ouvert au recrutement, priorité sera donnée :

- aux candidatures internes à durée indéterminée,
- aux candidatures internes à durée déterminée (salariés en CDD en poste ou non au moment de la candidature), en alternance ou sous convention de stage,
- aux candidatures externes,

Si plusieurs candidats répondent aux attendus de l'emploi, **des règles de priorité** seront appliquées.

Il peut s'agir de priorités résultant :

- **d'obligations légales** : suppression/transfert d'emploi, reclassement pour raisons médicales, salariés à temps partiel, requalification de CDD, priorité de réembauchage des salariés licenciés, salariés en situation de handicap, personne ayant démissionné pour élever son enfant ...).
- **d'obligations conventionnelles** : salariés inscrits dans un parcours de professionnalisation après validation d'un projet de mobilité professionnelle (à l'issue du parcours), candidat du genre minoritaire tel que prévu dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 8 septembre 2020.

Si aucun des candidats ne peut se prévaloir de l'une de ces priorités, les **critères de départage** suivants seront appliqués par le recruteur :

- priorité aux salariés occupant un emploi sensible ou en évolution,
- priorité au rapprochement de deux conjoints ou concubins notoires travaillant à l'Afpa en CDI,
- priorité au rapprochement de deux conjoints ou concubins notoires dont l'un est salarié de l'Afpa,
- priorité à la sédentarisation d'un formateur itinérant.

Si plusieurs salariés sont éligibles au même motif prioritaire ou de départage, le choix du salarié se fera en faveur du salarié disposant de la plus grande ancienneté.

Les salariés dont la candidature aura été rejetée pourront exercer un droit de recours dans les 5 jours ouvrés auprès de la DRHN qui en accuse réception. Les modalités du recours seront indiqués dans le courrier de rejet de la candidature.

13 Déploiement en Grand Est de l'accord national sur le droit à la déconnexion.

Dans L'accord sur le droit à la déconnexion (16/05/2022), la Direction s'engage à mettre en place des actions de sensibilisation/formation du personnel afin de permettre l'exercice concret de ce droit. (art5)

En réunion de suivi de cet accord (11/07/23), les OS ont été informées par la DRH nationale de l'avancement du plan de formation mis en œuvre : des réunions du personnel animées par le DC et le pilote diversité (format standard validé par la DG fin 2022) sont réalisées ou programmées, courant 2023 dans toutes les régions, sauf en Grand Est .

A ce jour en Grand Est, nous déplorons l'absence de retour sur la démarche spécifique engagée en Grand Est.

Les élus demandent un état d'avancement sur la mise en place des actions de sensibilisation.

DR : Nos directeurs de centre se sont emparés du sujet (**règles de bonne conduite**) et travaillent en sous-groupe depuis mars. C'est un travail collaboratif mensuel animé par Sandra Geiger.

Il y a eu un groupe de travail avec Sandra Geiger avant l'été. Une charte de bonne conduite est attendue pour fin septembre (**usage de mail, organisation de réunion, pas de remplissage arbitraire des agendas...**). Elle sera validée le 28 septembre.

Deuxième volet : Nous lançons l'évaluation à 360° : **Chaque salarié pourra évaluer son manager** dans un processus d'amélioration et au travers d'un questionnaire. La livraison aura lieu le 28 septembre et viendra renforcer la démarche.

14 Suivi des engagements de la direction.

Pour Force Ouvrière

Où en est-on sur l'escalier de secours du bâtiment 2 à Strasbourg ?

DR : Il va être installé. Acté !

15 Divers.

Décès d'un stagiaire de Metz lors de sa PAE

Pour Force Ouvrière

Quelles sont les suites pour le stagiaire Afpa décédé lors de sa PAE ?

DRH : Les informations sont remontées et c'est géré par le National.

F.O. : Lors des formations SST pour les stagiaires, une information sur le droit de retrait est apportée.

DR : Il est important de sensibiliser les stagiaires aux risques (quart d'heure sécurité).

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.

