

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE d'ETABLISSEMENT

Du 22 Septembre 2022

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

Représentant Syndical : Nicolas BIHLER

Séance présidée par Steve JECKO DR et Audrey KOHLER DRH, assistés de Laura FEOLI et d'Elisabeth MARCK. En présence de Carine STEIMETZ Responsable finances gestion et services, Catherine GERVAISE Responsable Ingénierie/Formation/Certification, Marjorie KUBIAK Responsable de l'ingénierie de parcours et Essenam MOUQUE Pilote QT/RPS.

Ordre du jour

1 - Informations du président.....	2
2 - Approbation des PV du CSEE extraordinaire du 5 juillet, du CSEE ordinaire, extraordinaire du 21 juillet 2022 et extraordinaire du 25 juillet.....	2
3 - Production à fin mai 2022 HTS et chiffre d'affaires à fin juillet	3
4 - (Mise à disposition) Lors du CSE E du mois de juin, le DR s'était engagé à transmettre aux élus pour le mois de juillet un point d'étape sur l'évolution du PRF 1er semestre présenté en début d'année	5
5 - L'emploi	5
Situation à fin aout 2022 avec l'intérim	5
Mouvements du personnel CDI, CDD (juillet et aout) et mise à disposition de l'organigramme	6
Recrutements en cours	6
Mise à disposition d'un organigramme de la DR avec les missions de chacun.	6
Présentation de la fiche de poste du coordonnateur du dispositif promo 16/18	7
6 - Point sur les embauches en CDI, le nombre de démissions, de rupture de période d'essai et de licenciements sur l'année 2022.	7
7 - Suivi du plan d'action de Yutz qui a été présenté en CSE E en février 2022, qui faisait suite la procédure d'alerte en application de l'article L.2312-59 du code du travail de décembre 2021.....	7
8 - Compte rendu de la visite de la CSSCT E à Verdun.....	8
9 - Approbation du compte rendu CSSCT du 21 juin 2022	8
10 - Pourquoi la direction ne procède pas à l'Information, consultation du CSEE sur les déménagements en cours et à venir conformément à l'article 2312-8 du code du travail ? Présentation des projets de réorganisation Strasbourg, Mulhouse, Nancy, Golbey.....	8
11 - Suite au CSE E extra du 5 juillet 2022, résultats de l'analyse faite par la DR des chiffres liés à l'absentéisme et plans d'actions mis en œuvre.	8

12 - Protections individuelles des salariés face aux agressions centre par centre. Présentation du recensement des cas, solutions envisagées, date de validation des solutions par les RP et le personnel, date de mise en œuvre.....	8
13 - Entrées sorties permanentes avec individualisation des parcours gérés par un seul formateur.	8
14 - Un appel d'offre pôle emploi grand-est a été remporté concernant le dispositif AFEST (Action de Formation en Situation de Travail). Y a-t-il des projets à ce sujet ?.....	11
15 - Validation de la liste des actions éligibles au titre du budget QT/RPS.....	13
16 - Lancement de la procédure du remplacement du représentant de Proximité de Metz.	13
17 - Lancement de la procédure du remplacement du représentant de Proximité de Saint- Avold.....	13
18 - Divers.....	13

1 - Informations du président

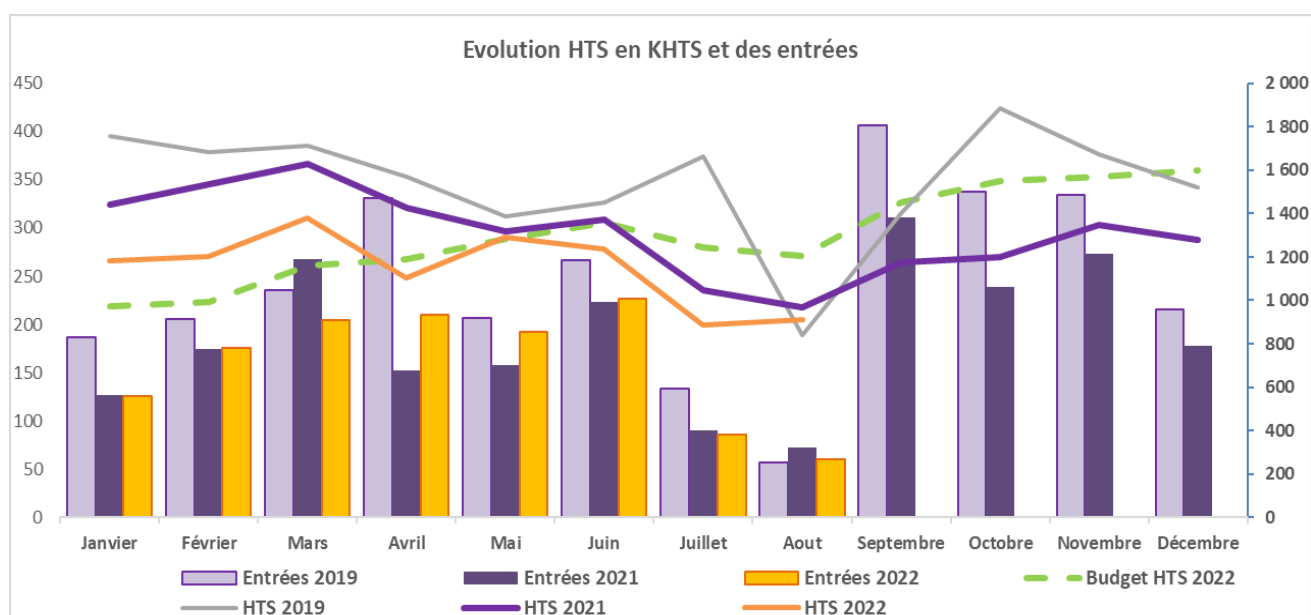
Le DR souhaite la bienvenue à la nouvelle DRH.

Rendez-vous

- **Début juillet** : Rencontre avec la Région concernant notamment le PRF. Elle s'est engagée à infléchir sa position vis-à-vis de l'hébergement. Process : Facture acquittée par le stagiaire entraine le déblocage l'aide de 300 et quelques euros. L'Afpa s'engage à ce que les stagiaires ne « payent pas » leur hébergement.
- Premier retour sur le PRF 2022 et sur nos difficultés : Sourcing, restauration et hébergement.
- Pôle Emploi le **3 octobre** : Programme AFEST, prépa compétence, achats PE...
- Sur les enjeux énergétiques, l'augmentation de la facture s'élève d'ores et déjà à 2 millions d'€.
- PRF 2023 complémentaire : Nous avons rendu notre copie le 8 septembre.
- La Directrice Générale s'est déplacée dans les Vosges avec un temps d'échanges avec les partenaires présents sur le site et les élus. 3 séquences/an prévues.

2 - Approbation des PV du CSEE extraordinaire du 5 juillet, du CSEE ordinaire, extraordinaire du 21 juillet 2022 et extraordinaire du 25 juillet.

Les procès-verbaux du 05 juillet, du 21 juillet et du 25 juillet sont approuvés à l'unanimité des présents.

3 - Production à fin mai 2022 HTS et chiffre d'affaires à fin juillet

HTS par centre Grand Est	Août 2021	Août 2022	Ecart 2022/2021	Variation 2022/2021	Cumul à fin Août 2021	Cumul à fin Août 2022	Ecart 2022/2021	Variation 2022/2021
	HTS Réalisées	HTS Réalisées			HTS Réalisées	HTS Réalisées		
67010 - Centre de formation de Strasbourg	26 815	21 473	↓ -5 342	-20%	240 038	228 370	↓ -11 668	-5%
68011 - Centre de formation de Colmar	24 802	28 446	↑ 3 644	15%	318 453	234 475	↓ -83 979	-26%
68012 - Centre de formation de Mulhouse	24 719	24 857	↑ 138	1%	241 771	204 812	↓ -36 959	-15%
08011 - Centre de formation de Charleville Montcy	5 423	10 518	↑ 5 095	94%	77 305	83 927	↑ 6 621	9%
08012 - Centre de Formation de Rethel Acy Romance	7 905	5 223	↓ -2 682	-34%	73 325	62 692	↓ -10 633	-15%
51010 - Centre de formation de Reims	18 681	14 810	↓ -3 871	-21%	171 185	185 636	↑ 14 451	8%
52010 - Centre de formation de Saint Dizier	6 249	8 534	↑ 2 285	37%	100 915	62 634	↓ -38 281	-38%
10011 - Centre de formation de Troyes Pont Ste Marie	1 545	5 058	↑ 3 513	227%	77 122	102 198	↑ 25 075	33%
54010 - Centre de formation de Nancy Laxou	18 208	13 197	↓ -5 011	-28%	221 222	189 433	↓ -31 789	-14%
54011 - Centre de formation de Pompey	21 160	16 406	↓ -4 755	-22%	144 522	126 985	↓ -17 537	-12%
55010 - Centre de formation de Verdun	1 448	3 694	↑ 2 246	155%	64 687	65 044	↑ 357	1%
57010 - Centre de formation de Metz	19 124	22 325	↑ 3 201	17%	250 125	173 545	↓ -76 580	-31%
57011 - Centre de formation de Saint Avold	11 037	8 492	↓ -2 545	-23%	96 526	73 098	↓ -23 428	-24%
57012 - Centre de formation de Thionville Yutz	16 508	12 920	↓ -3 588	-22%	142 242	109 765	↓ -32 477	-23%
88010 - Centre de formation d'Epinal Golbey	5 807	4 808	↓ -999	-17%	98 409	89 634	↓ -8 775	-9%
88011 - Centre de formation de Remiremont	8 288	4 595	↓ -3 693	-45%	99 062	77 253	↓ -21 809	-22%
Total	217 718	205 354	↓ -12 364	-6%	2 416 910	2 069 499	↓ -347 411	-14%

DR : Nous sommes en négociation avec la Région sur un assouplissement :

- Du démarrage à partir d'un stagiaire,
- du mixage du public (PRF et autres financements).

Nous avons dû rembourser 25 000€ à la région à cause de 2 parcours effectués par des stagiaires dans un « groupe PRF » (mixage). Enfin, depuis le mois de juin le mixage est possible.

DR : Nous avons la possibilité de permettre à des formateurs en sous activité d'effectuer des Etudes (pas de concomitance avec des actions de formation).

DR : La démarche d'un manager culpabilisant un formateur sur le peu de stagiaires dans son groupe, n'est pas acceptable.

Le sourcing reste une obsession.

CA par Centre	Cumul à fin Juin 2021		Cumul à fin Juin 2022		Ecart R2022 / R2021	Ecart R2022 / B2022	Variation R2022 / R2021	Variation R2022 / B2022
	Budget	Réalisé	Budget	Réalisé				
67010 - Centre de formation de Strasbourg	3 228 880	3 227 790	3 076 478	3 397 523	169 733	321 045	5%	10%
67012 - Centre de formation de Soultz sous Forêt	0	0	0	0	0	0		
68011 - Centre de formation de Colmar	4 429 144	3 772 901	3 718 222	3 056 667	-716 233	-661 555	-19%	-18%
68012 - Centre de formation de Mulhouse	2 966 831	3 208 222	3 201 311	3 321 002	112 780	119 691	4%	4%
08011 - Centre de formation de Charleville Montcy	1 949 396	1 416 018	1 831 791	1 944 437	528 419	112 646	37%	6%
08012 - Centre de Formation de Rethel Acy Romance	917 015	1 031 822	906 872	802 847	-228 976	-104 025	-22%	-11%
51010 - Centre de formation de Reims	2 424 888	2 572 303	2 404 723	2 644 277	71 973	239 554	3%	10%
52010 - Centre de formation de Saint Dizier	1 479 487	1 558 455	1 541 914	1 063 120	-495 335	-478 794	-32%	-31%
10011 - Centre de formation de Troyes Pont Ste Marie	1 707 603	1 680 434	1 755 038	1 833 747	153 313	78 708	9%	4%
10012 - Centre de formation de Romilly sur Seine	0	0	0	0	0	0		
57000 - DR GRAND EST	1 076 755	1 625 612	1 945 420	1 587 224	-38 388	-358 196	-2%	-18%
54010 - Centre de formation de Nancy Laxou	2 829 357	3 264 064	2 924 667	2 727 469	-536 595	-197 199	-16%	-7%
54011 - Centre de formation de Pompey	1 342 906	1 359 185	1 193 704	1 297 469	-61 716	103 764	-5%	9%
54012 - Centre de formation de Longwy Mont St Marti	0	0	0	0	0	0		
55010 - Centre de formation de Verdun	1 363 249	1 442 312	1 377 007	1 503 665	61 353	126 658	4%	9%
57010 - Centre de formation de Metz	3 891 748	3 575 771	3 311 959	2 571 991	-1 003 779	-739 968	-28%	-22%
57011 - Centre de formation de Saint Avold	2 072 612	2 078 084	2 043 383	1 876 452	-201 632	-166 931	-10%	-8%
57012 - Centre de formation de Thionville Yutz	2 108 076	2 164 351	1 975 267	2 008 586	-155 765	33 319	-7%	2%
57013 - Centre de formation de Faulquemont	0	0	0	-2 294	-2 294	-2 294		
88010 - Centre de formation d'Epinal Golbey	2 530 891	1 919 683	2 214 284	1 756 386	-163 297	-457 898	-9%	-21%
88011 - Centre de formation de Remiremont	1 203 221	1 291 608	1 041 652	1 237 648	-53 960	195 996	-4%	19%
88013 - Centre de formation de Saint Dié	0	0	0	250	250	250		
57513 - Grand Est Transition	0	395 506	0	72 711	-322 796	72 711	-82%	
Total CA	37 522 059	37 584 122	36 463 692	34 701 176	-2 882 946	-1 762 516	-8%	-5%

EBE en € *		Cumul à fin Juin 2021		Cumul à fin Juin 2022		Ecart R2022 / R2021	Ecart R2022 / B2022	Variation R2022 / R2021 **	Variation R2022 / B2022 **
		Budget	Réalisé	Budget	Réalisé				
01 - ALSACE	67010 - Centre de formation de Strasbourg	447 822	423 419	329 858	276 441	-146 978	-53 417	-35%	-16%
	67012 - Centre de formation de Soultz sous Forêt	0	0	0	0	0	0	NC	NC
	68011 - Centre de formation de Colmar	569 611	430 090	398 589	110 758	-319 331	-287 831	-74%	-72%
	68012 - Centre de formation de Mulhouse	462 982	911 458	941 954	556 789	-354 669	-385 165	-39%	-41%
07 - CHAMPAGNE-ARDENNE	08011 - Centre de formation de Charleville Montcy	434 084	-71 328	230 274	29 453	100 780	-200 822	NS	-87%
	08012 - Centre de Formation de Rethel Acy Romance	61 481	122 921	66 905	-61 999	-184 920	-128 904	NS	NS
	51010 - Centre de formation de Reims	143 770	440 397	228 794	97 491	-342 906	-131 303	-78%	-57%
	52010 - Centre de formation de Saint Dizier	15 003	237 251	174 794	-315 342	-552 593	-490 136	NS	NS
	10011 - Centre de formation de Troyes Pont Ste Marie	-203 116	-64 669	77 685	-287 843	-223 175	-365 529	NS	NS
	10012 - Centre de formation de Romilly sur Seine	0	0	0	0	0	0	NC	NC
13 - LORRAINE	57000 - DR GRAND EST	-3 424 663	-4 006 574	-3 701 785	-4 369 662	-363 088	-667 877	9%	18%
	54010 - Centre de formation de Nancy Laxou	220 806	650 897	229 887	570	-650 327	-229 316	-100%	-100%
	54011 - Centre de formation de Pompey	715 404	837 532	478 262	560 761	-276 771	82 499	-33%	17%
	54012 - Centre de formation de Longwy Mont St Marti	0	-121	-138	-132	-11	6	9%	-4%
	55010 - Centre de formation de Verdun	42 548	289 349	120 828	69 779	-219 569	-51 049	-76%	-42%
	57010 - Centre de formation de Metz	349 299	146 072	-117 911	-734 603	-880 675	-616 692	NS	NS
	57011 - Centre de formation de Saint Avold	258 198	537 123	217 393	199 588	-337 536	-17 805	-63%	-8%
	57012 - Centre de formation de Thionville Yutz	431 746	420 685	291 189	33 881	-386 805	-257 309	-92%	-88%
	57013 - Centre de formation de Faulquemont	0	0	0	-2 294	-2 294	-2 294	NC	NC
	88010 - Centre de formation d'Epinal Golbey	549 679	160 368	292 993	-262 772	-423 140	-555 765	NS	NS
	88011 - Centre de formation de Remiremont	304 833	325 728	20 083	67 377	-258 350	47 294	-79%	NS
	88013 - Centre de formation de Saint Dié	0	-7 433	-2 416	-6 986	447	-4 569	-6%	NS
	57513 - Grand Est Transition	0	404 512	-167	56 635	-347 877	56 802	-86%	NS
Total CA	1 379 489	2 187 677	277 072	-3 982 110	-6 169 787	-4 259 181	NS	NS	

Pour Force Ouvrière :

Une grande inquiétude se fait jour à Metz quant au peu de stagiaires en formation.

DR : Le carnet de commande nous l'avons ! Ce sont les candidats qui nous manquent ! Nous ne nous résignons pas !

DR : Les ruptures anticipées, les couts d'énergie, les retards de facturation de l'hébergement (subrogation) et la non-saturation des dispositifs expliquent certains chiffres largement négatifs.

Nous avons augmenté nos prix pour tenir compte des couts de sourcing, de matière d'œuvre et d'énergie (40 M€ de surcout cette année au niveau national rien que sur le poste énergie).

Les GRETA annulent beaucoup d'actions, ce qui nous impacte également (co-traitance).

Projet avec la Région de mise à disposition des stagiaires (déplacement domicile-centre de formation) de véhicules hybrides (Citiz) afin de lever les freins à la mobilité. Ils serviront de véhicules de service durant la journée (4 par centre). Si nous sommes retenus, le projet démarrerait à partir du second trimestre 2023.

Pour Force Ouvrière :

Nous sommes inquiets pour les centres de Metz, Charleville, Colmar...

Y a-t-il la possibilité d'avoir des stagiaires hors Région ?

DR : *Oui c'est possible !*

Alors qu'à Colmar notamment il a toujours été soutenu par le DC de l'époque que ce n'était pas possible !

Cela est également préjudiciable pour notre visibilité auprès de nos commanditaires sur l'ensemble du territoire, qui nous confiaient la formation des demandeurs d'emploi ou de personnes en reconversion professionnelle.

Que de « caillasse » perdue !

4 - (Mise à disposition) Lors du CSE E du mois de juin, le DR s'était engagé à transmettre aux élus pour le mois de juillet un point d'étape sur l'évolution du PRF 1er semestre présenté en début d'année

PRF 2022 : Nous avons 24M€ de convention (comme l'an dernier). Le taux de réalisation est de 66% (contre 95% précédemment).

DR : Nous avons toujours le même carnet de commande, mais la problématique de réalisation nous prive de 6M€. D'où un besoin d'améliorer la saturation.

On pourrait revenir à un fonctionnement du type rémunération au parcours plutôt qu'à l'HTS (concession de la part de la Région).

Pour Force Ouvrière :

Excellente nouvelle si elle se confirme !

PRF 2023 : Appel d'offre 2023.

Nous avons répondu à 24 lots pour 25 actions (4,5M€ de CA).

5 - L'emploi

Situation à fin aout 2022 avec l'intérim

ETP

		A fin Août 2021		A fin Août 2022		Ecart 2022/2021	Variation 2022/2021
		Objectif ETP	ETP Moyen *	Objectif ETP	ETP Moyen *		
68011 - Centre de formation de Colmar	CDD	23,21	22,60	13,88	21,38	-1,22	-5%
	CDI	55,16	52,10	47,71	47,36	-4,74	-9%
	Total	78,37	74,70	61,58	68,74	-5,96	-8%
68012 - Centre de formation de Mulhouse	CDD	13,35	16,61	14,36	21,95	5,34	32%
	CDI	37,43	31,43	33,00	32,88	1,44	5%
	Total	50,78	48,05	47,36	54,82	6,78	14%
67010 - Centre de formation de Strasbourg	CDD	10,31	14,66	9,63	20,72	6,06	41%
	CDI	48,60	41,77	44,43	43,16	1,39	3%
	Total	58,90	56,43	54,06	63,88	7,45	13%
08011 - Centre de formation de Charleville Montcy	CDD	4,47	6,15	2,25	12,26	6,12	100%
	CDI	27,89	25,26	26,25	26,28	1,02	4%
	Total	32,35	31,41	28,50	38,55	7,14	23%
08012 - Centre de Formation de Rethel Acy Romance	CDD	1,00	1,75	1,00	1,83	0,08	5%
	CDI	14,63	12,81	13,00	12,25	-0,56	-4%
	Total	15,63	14,56	14,00	14,08	-0,48	-3%
51010 - Centre de formation de Reims	CDD	14,01	17,82	12,88	24,90	7,08	40%
	CDI	30,28	28,66	32,38	27,55	-1,11	-4%
	Total	44,29	46,48	45,25	52,45	5,97	13%
52010 - Centre de formation de Saint Dizier	CDD	7,63	7,51	7,53	3,93	-3,58	-48%
	CDI	18,88	18,25	19,00	19,38	1,13	6%
	Total	26,50	25,76	26,53	23,31	-2,45	-10%
10011 - Centre de formation de Troyes Pont Ste Marie	CDD	8,36	9,06	7,25	16,64	7,58	84%
	CDI	28,04	27,42	27,29	26,81	-0,60	-2%
	Total	36,40	36,48	34,54	43,45	6,97	19%
10012 - Centre de formation de Romilly sur Seine	CDD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	CDI	0,00	1,13	0,00	0,00	-1,13	-100%
	Total	0,00	1,13	0,00	0,00	-1,13	-100%
54000 - Direction Régionale Lorraine	CDD	-0,07	0,00	0,00	0,00	0,00	
	CDI	-0,19	0,00	0,00	0,00	0,00	

57000 - DR GRAND EST	CDD	5,63	10,54	0,00	10,41	-0,13	-1%
	CDI	118,30	78,68	83,40	83,10	4,42	6%
	Total	124,52	89,22	83,40	93,52	4,29	5%
88010 - Centre de formation d'Epinal Golbey	CDD	6,23	8,51	4,25	11,06	2,55	30%
	CDI	30,92	28,20	31,00	29,75	1,55	5%
	Total	37,15	36,71	35,25	40,80	4,09	11%
88011 - Centre de formation de Remiremont	CDD	2,39	3,90	1,00	7,36	3,46	89%
	CDI	13,32	12,19	12,67	11,30	-0,89	-7%
	Total	15,71	16,09	13,67	18,66	2,57	16%
57010 - Centre de formation de Metz	CDD	18,85	23,19	16,29	20,72	-2,47	-11%
	CDI	46,35	42,63	45,95	45,76	3,13	7%
	Total	65,20	65,82	62,24	66,48	0,66	1%
54010 - Centre de formation de Nancy Laxou	CDD	22,59	22,68	22,09	24,52	1,85	8%
	CDI	36,70	32,43	33,90	32,58	0,15	0%
	Total	59,29	55,10	55,99	57,10	2,00	4%
54011 - Centre de formation de Pompey	CDD	2,52	2,93	2,51	2,36	-0,57	-18%
	CDI	11,52	10,77	14,33	11,75	0,98	9%
	Total	14,04	13,70	16,84	14,11	0,41	3%
57011 - Centre de formation de Saint Avold	CDD	6,98	8,03	8,00	9,05	1,02	13%
	CDI	30,74	27,93	28,77	28,47	0,54	2%
	Total	37,72	35,96	36,77	37,52	1,56	4%
57012 - Centre de formation de Thionville Yutz	CDD	5,25	9,01	5,81	10,63	1,63	18%
	CDI	26,32	23,01	27,42	26,12	3,11	13%
	Total	31,57	32,02	33,23	36,75	4,73	15%
55010 - Centre de formation de Verdun	CDD	5,36	5,93	5,10	9,45	3,51	59%
	CDI	20,50	19,98	19,77	19,99	0,02	0%
	Total	25,86	25,91	24,87	29,44	3,53	14%
97013 - DR AE GRAND EST	CDD	0,00	3,25	0,00	5,03	1,78	55%
	CDI	0,00	30,29	30,80	32,18	1,89	6%
	Total	0,00	33,55	30,80	37,21	3,66	11%
98013 - DR ENTREPRISES GRAND EST	CDD	0,00	1,83	0,00	2,48	0,66	36%
	CDI	0,00	21,28	23,70	22,44	1,16	5%
	Total	0,00	23,11	23,70	24,92	1,81	8%
Total	CDD	158,04	195,95	133,82	236,67	40,71	21%
	CDI	595,95	566,21	594,76	579,11	12,90	2%
	Total	753,99	762,17	728,58	815,78	53,61	7%

Mouvements du personnel CDI, CDD (juillet et aout) et mise à disposition de l'organigramme

CDI : 3 entrées et 13 sorties

CDD : 42 entrées et 87 sorties

8 retraites, 2 licenciements, une rupture de période d'essai et 2 démissions.

Environ 1/3 des salariés du GE sont en CDD cela représente une augmentation de 21% entre 2021 et septembre 2022 !

Recrutements en cours

DR : Un poste de responsable sourcing en DR est en réflexion.

Patrick BERNEDE redevient DC à Strasbourg.

Mise à disposition d'un organigramme de la DR avec les missions de chacun.

Pour Force Ouvrière :

Comment sont réparties les tâches entre Reynald Ferdinand et Sylvie Genesca sur la partie recrutement ?

Laura Féoli : Il s'agit d'une répartition géographique, Reynald Ferdinand est sur la DR, Champagne Ardenne, Verdun et les Vosges.

Présentation de la fiche de poste du coordonnateur du dispositif promo 16/18

DR : Programme prorogé jusqu'à fin 2023 (amené à se poursuivre sous une forme ou une autre). Les coordonnateurs font suite aux responsables de promo 16/18.

Il n'y a pas de fiche de poste dédiée, même si le profil est du type Conseiller transition professionnelle avec en plus les missions suivantes :

- La relation avec les parents
- L'appui à l'organisation des activités de la promo 16/18

6 - Point sur les embauches en CDI, le nombre de démissions, de rupture de période d'essai et de licenciements sur l'année 2022.

Un malaise est désormais très perceptible pour l'ensemble des salariés, et l'ambiance générale montre des tensions interpersonnelles.

- **Comment comptez-vous rassurer, sécuriser et stabiliser les équipes ?**
- **Présentation de l'Accompagnement réalisé pour accueillir ces personnes.**

Chiffres au 31 Aout

Nombre de Nom usuel	Étiquettes de colonnes			
Étiquettes de lignes	Démission	Licenciement	rupture pendant période essai	embauche
ACCOMPAGNEMENT	3			2
APPUI ADM/GEST/LOG				1
APPUI SERVICES				2
AUDIT/CONSEIL/EXPE		1		2
DEVELOPPEMENT	1	1	1	2
FORMATION	4	2	1	13
INFORMATIQUE				1
MANAG.ETABLISSEMENT	4	1	1	6
MANAG.FONCT.REGX.			1	
Total général	12	5	4	29

Pour Force Ouvrière :

Un phénomène inédit de démission sur le dispositif de techniciens d'études à Colmar est dû essentiellement à un écart important entre la description du poste et la réalité de l'exercice. Les élus font le même constat dans les autres centres.

Le phénomène est d'autant plus prégnant avec les anciens stagiaires devenus formateurs qui ont une vision très différente de ce qu'on leur demande de faire aujourd'hui (correction d'exercices et réponse aux questions).

DR : *Il y a un sujet à Colmar visiblement.*

DR : Nous embauchons un professionnel que nous formons au métier de formateur (animation et pédagogie). J'ai exigé de la part des managers qu'un point intermédiaire pendant les périodes d'essai soit réalisé. Les enjeux pour nous sont le recrutement et l'accompagnement (l'accueil et l'intégration).

7 - Suivi du plan d'action de Yutz qui a été présenté en CSE E en février 2022, qui faisait suite la procédure d'alerte en application de l'article L.2312-59 du code du travail de décembre 2021.

Essenam MOUQUE : L'ambiance est plus sereine, les tensions semblent s'apaiser.

Sur le collectif de 4 AF, 3 sont absentes dont 2 depuis le mois de mai. Les personnes ont été remplacées.

Un appui d'autres centres a été demandé (St Avold et Metz). Le niveau de maîtrise des activités des CDD a été mesuré. L'installation progressive des 3 fonctions (AFR, AFG, AFC) pour les AF se fait avec l'appui de la DR. Un point d'attention reste sur l'évaluation de la charge de travail des AF en lien avec l'analyse des besoins du centre.

La pilote QT/RPS maintient le lien avec les absentes.

8 - Compte rendu de la visite de la CSSCT E à Verdun

Le secrétaire de la commission CSSCT E remercie le directeur et la RGS du site pour leur accueil, leur écoute et la qualité des échanges. [Voir pièce jointe 08.-visite-verdun-aout-2022](#)

9 - Approbation du compte rendu CSSCT du 21 juin 2022

Le compte rendu est approuvé à l'unanimité des présents.

Des informations importantes y figurent notamment :

- Sur les DU version 2022 dans lesquels le travail des RP y est important.
- L'analyse des arrêts maladies, avec une forte augmentation au 1^{er} trimestre 2022 qui est équivalent au 1^{er} semestre 2021.
- Un point sur les alertes RPS.
- Des informations sur la mise en place des collectifs métier suivant notre accord QT-RPS.

[Voir pièce jointe 09.-compte-rendu-afpa-grandest-cssct](#)

10 - Pourquoi la direction ne procède pas à l'Information, consultation du CSEE sur les déménagements en cours et à venir conformément à l'article 2312-8 du code du travail ? Présentation des projets de réorganisation Strasbourg, Mulhouse, Nancy, Golbey.

Les élus demandent la mise en place d'un processus régional d'information, consultation du CSEE.

Point traité le 7 octobre lors d'un CSEe complémentaire.

11 - Suite au CSE E extra du 5 juillet 2022, résultats de l'analyse faite par la DR des chiffres liés à l'absentéisme et plans d'actions mis en œuvre.

Point traité le 7 octobre lors d'un CSEe complémentaire.

12 - Protections individuelles des salariés face aux agressions centre par centre. Présentation du recensement des cas, solutions envisagées, date de validation des solutions par les RP et le personnel, date de mise en œuvre.

Point traité le 7 octobre lors d'un CSEe complémentaire.

13 - Entrées sorties permanentes avec individualisation des parcours gérés par un seul formateur.

De source managériale le modèle pédagogique « un groupe, un formateur, un plateau technique » est révolu !!!

Il semble qu'un formateur gérant plusieurs groupes entrant de façon décalée et sur des titres parfois différents deviennent la norme ...

De plus, ses formateurs doivent accueillir des personnes en périodes d'immersions (prépa compétences, promo 16/18, ...).

Existe-t-il une étude démontrant que ce modèle peut être mis en œuvre en garantissant la qualité de l'apprentissage des stagiaires quel que soit le type d'action ?

Catherine GERVAISE : Non. Le modèle pédagogique est différent sur chaque formation. Il faut les outils adaptés.

Pour Force Ouvrière :

Donc il est possible pour les formateurs de mener leur formation sur le modèle qu'ils jugent pertinent ?

Pour Force Ouvrière :

Il existait sur TSBEC, un concept d'atelier d'entrées permanentes qui fonctionnait très bien avec une organisation particulière :

2 formateurs en maîtrise du métier, du parcours et des ressources. L'un s'occupait des entrées et des plannings et l'autre accompagnait les stagiaires.

Alors qu'aujourd'hui, nous avons beaucoup de CDD qui découvrent le parcours de formation en même temps que les stagiaires, ils n'ont aucun temps d'appropriation et de préparation. Résultat, les stagiaires se plaignent des formateurs qui finissent par être remerciés !

Autre exemple : Sur un parcours programmé en structure sur une année, on venait greffer des parcours courts. Aujourd'hui les formateurs n'ont pas de vision à moyen long terme. Laissez la main aux formateurs ! On modifie en permanence leur organisation !

Concernant les nouveaux formateurs, combien de parrains et de marraines avons-nous sur le GE ?

CG : Aucun !

DR : *L'action socle PRF sur laquelle nous allons greffer des stagiaires qui ne sont pas sur le même rythme d'apprentissage est source de désorganisation. Le formateur isolé ne peut pas absorber ce type d'organisation ! Ça doit passer par le collectif !*

Reste à bien définir ce collectif (NDLR) !

Une étude d'impact sur les conditions de travail des formateurs selon ces modalités a-t-elle été menée ? Les formateurs ont-ils été formés à ces nouvelles modalités ?

Pas de réponse

Une mesure de la satisfaction des clients a-t-elle été réalisée et quel en est le résultat ? L'ingénierie de ce type d'action est-elle existante et a-t-elle été validée ?

CG : Enquête de satisfaction entrées cadencées, en attente de résultats.

Dans les ateliers quelles mesures de sécurité ont-elles été mise en place ? Un suivi particulier de ce type d'action existe-t-il ?

Pas de réponse

Quels engagements prend la direction pour préserver la qualité pédagogique de ces actions en préservant les conditions de travail des salariés ?

Pas de réponse

Comment sont organisées les sessions de certification et comment est géré l'accumulation des certifications pour les jurés ?

CG : Je n'ai pas les réponses à vos questions !

Pour Force Ouvrière :

Les Elus ont souhaité mettre la direction dans la situation vécue par les formateurs confrontés aux multi groupes qui plus est dans une même salle.

La direction a très mal pris ce scénario et a demandé une suspension de séance.

DR : *Je ne vois pas comment si 1/3 tier de l'assemblée arrive un quart d'heure après, nous pouvons échanger !*

FO : *Nous avons beaucoup de collègues qui vivent cette situation. On ne s'est jamais posé la question du manque de respect du travail des formateurs. Les formateurs sont déjà très sollicités (livraison, démarches administratives...) notamment sur des multi groupes de niveaux différents. Il faut vivre ces situations pour les comprendre...*

DR : *Je connais ces situations, avec les formateurs les discussions sont sans filtres.*

FO : *La loi impose que l'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité des salariés... S'est-on posé la question de l'organisation ?*

CG : Nous allons redéfinir les concepts et nous mettre d'accord sur les termes. Il n'y a pas d'entrées permanentes mais cadencées (Actions de formation pour lesquelles les démarrages de parcours s'échelonnent selon une programmation précise).

J'ai été Formatrice et RF, donc je sais comment ça fonctionne !

Pour Force Ouvrière :

Vraiment ???

CG : La loi nous impose de faire de l'individualisation de parcours

Pour Force Ouvrière :

Ce n'est pas nouveau ! Les formateurs savent faire, avec des moyens adaptés...

CG : Chaque stagiaire a un objectif professionnel différent.

Pour Force Ouvrière :

*Ah bon ??? L'objectif est pourtant commun : **Le retour à l'emploi !***

CG : Chaque stagiaire a un niveau différent.

Pour Force Ouvrière :

C'est bien pour ça qu'il y a des préparatoires...

CG : Il faut s'adapter ! C'est la vie ! C'est le lot de toutes espèces sur terre !

Pour Force Ouvrière :

L'employeur a l'obligation **d'adapter le travail à l'Homme** et pas l'inverse (code du travail) !

Extrait du document « **Politique de Formation & Développement des Compétences des salariés de l'Afpa Orientations 2021** » : *On ne peut pas obliger les personnes à se "professionnaliser". Il s'agit d'un choix individuel qui implique de la motivation mais il faut aussi des moyens à disposition et un contexte favorable pour s'engager dans ce projet. Il est de notre responsabilité de créer les conditions permettant à chacun de faire le choix de se former. Nous devons laisser le temps aux équipes de se former et de développer la mise en place de situations apprenantes.*

CG : Le modèle de formateur était historiquement :

-Il détient le savoir

-Il passe les compétences aux stagiaires

Pour Force Ouvrière :

Non ça n'a jamais été le cas à l'Afpa ! Le professeur détient le savoir, le formateur détient des savoirs faire ! Les compétences ne « se passent pas », elles s'acquièrent par la mise en situation professionnelle accompagné par un formateur métier avec pour objectif le retour pérenne à l'emploi !

CG : Parfois, les CDD ont un groupe le jour même de leur arrivée. Il ne faut pas continuer à le faire.

CG : Nous avons remis en place l'intégration de TOUS les formateurs (un jour par mois) à la DR. Pour les CDD ils sont embauchés 1 jour avant en intérim pour pouvoir y participer (consigne donnée aux DC).

Des carrefours métiers sont programmés.

DR : Les carrefours ne doivent pas être de l'information descendante, les collectifs métiers devraient répondre à ça.

DR : Il est envisagé de remettre en place un accompagnement (celui-là même qu'assuraient les psychologues du travail) individuel des stagiaires (accompagnateur à définir dans le collectif métier). On reparle de formateur métier et le formateur-accompagnateur est envisagé.

Pour Force Ouvrière :

Actuellement nous avons un « collectif formateur » sur Colmar (technicien d'études bâtiment) qui a pour mission de permettre à chaque formateur d'intervenir sur les différents métiers sans prendre en compte les compétences de chacun. Des formateurs CDI compétents démissionnent, phénomène inédit ! On fait même appel à des formateurs de plus de 70 ans pour intervenir face aux stagiaires.

CG : Cette situation est ingérable.

DR : La région a défini des modalités de réalisation de formation qui ne sont pas tenables et donc irréalisables (Ubérisation de la formation). Nous avons accepté l'inacceptable !

FO : La cellule inter-institutionnelle se réactive-t-elle ?

DR : J'ai été en réunion cette semaine pour tenter « d'influencer en notre faveur » le CR. J'ai fait un écrit en ce sens.

FO : Quels engagements pouvez-vous prendre ?

DR : Mettre en place les collectifs métier est un chantier prioritaire (les solutions viennent du terrain).

FO : Pourquoi ne pas créer un collectif avec tous les intervenants concernés par cette problématique (CRA, formateurs, RF, AF, ...). Les solutions existent et sont connues par les salariés « de terrain ».

CG : Je prends l'engagement de mettre en place un groupe de travail sur le sujet (planning, objectif, compte rendu, expérimentation...).

DR : Nous allons installer à Nancy un institut de la formation et de l'accompagnement (village de l'apprenant) avec le CNAM. A mes côtés, des praticiens (psychologue du travail), des personnes ressources pour exprimer une doctrine et rappeler les fondamentaux de l'AFPA auprès des institutionnels. Revenons aux fondamentaux !

CG : L'ensemble des formateurs seront « convoqués » pour participer aux carrefours métier.

14 - Un appel d'offre pôle emploi grand-est a été remporté concernant le dispositif AFEST (Action de Formation en Situation de Travail). Y a-t-il des projets à ce sujet ?

Il s'agit d'un marché national de Pôle Emploi. Nous avons obtenu 73% du marché.

Période contractuelle de 07/2022 au 07/2023

Durée 1 an, reconductible 3 fois

Tarif de la prestation : De 3 533€ à 4 118€

Lots remportés : Bâtiment, industrie et le service aux particuliers (2^{ème} rang).

Nous n'avons pas de sourcing à faire, ni de formation (c'est l'entreprise qui forme). Nous sommes médiateurs (interface candidat/entreprise). Ce sont les consultants transitions qui opèreront et éventuellement des formateurs, contrairement aux documents présentés qui indiquent clairement que c'est un formateur expert qui est le contact de l'entreprise.

Nous **accompagnons en trois phases** l'entreprise TPE-PME et le demandeur d'emploi dans la formalisation des objectifs d'apprentissage :

- **Phase 1 : l'ingénierie AFEST** : sensibilisation des acteurs internes, diagnostic de faisabilité, analyse du travail pour identifier les situations apprenantes, c'est-à-dire compatibles avec une AFEST, élaboration du plan individuel de formation, identification et formation des acteurs internes, outillage de ces acteurs
- **Phase 2 : la mise en œuvre de l'AFEST** : construction des situations pédagogiques et du système d'évaluation, suivi et tutorat de l'entreprise dans la mise en œuvre de l'AFEST
- **Phase 3 : le bilan et l'évaluation** : formalisation d'un bilan global des séquences réflexives et des évaluations, délivrance d'une attestation de compétences à l'apprenant, étude des éventuelles passerelles vers une certification.



Parcours de 200 à 400 heures maximum. Un dispositif assez proche du PACE (qui lui est porté par la Région). Avec un marché de l'ordre de 2M€.

Pour Force Ouvrière :

On espère rendre employable un demandeur d'emploi de longue durée « non employable directement » en 200 et quelques heures de « formation » ...

DR : Concernant le PACE (on perd de l'argent !) nous allons le prolonger jusqu'à fin 2023. Une réévaluation du prix est demandée à la Région.

Pour Force Ouvrière :

*Que se passe-t-il si l'entreprise « ne joue pas le jeu » ?
Y a-t-il un objectif de certification ?*

Marjorie KUBIAK : *L'objectif est de sécuriser le parcours notamment avec un rôle central du tuteur. Concernant la certification, ce n'est pas l'objectif !*

FO : *Y aura-t-il un livret de suivi des compétences ?*

MK : *Oui certainement.*

FO : *Comment le candidat va-t-il valoriser ses compétences acquises (savoir-faire métier) ?*

DR : *On doit créer des passerelles avec une poursuite de l'acquisitions des compétences, jusqu'à une certification (VAE par exemple).*

« Territoire digital » va former (à distance via Métis) les tuteurs des entreprises sur une journée et demie. Le service ingénierie va fournir à l'entreprise les supports de formation.

300 parcours sur le dispositif bâtiment et autant sur l'industrie pour l'année.

D'ici la fin de l'année l'objectif est d'atteindre 70 parcours (entre octobre et décembre 2022).

Nous devons répondre dans les 48h pour une demande de parcours AFEST.

MK : Il y aura peut-être une incidence sur la charge de travail des AFG, à voir...

Déclaration (extraits) FO du 29 août 2022 concernant le Conseil Supérieur de l'Education du 29 août 2022 - validation des acquis de l'expérience.

Pour la ministre de l'Enseignement et de la formation professionnels, la VAE et le projet de passeport de compétences, en cours de conception à la Caisse des Dépôts, sont liés. Ce dispositif tend à mettre sur le même plan la formation tout au long de la vie et la formation professionnelle qualifiante, pour, à terme, substituer des blocs de compétences aux diplômes reconnus dans les conventions collectives et les statuts.

En effet, si la VAE peut s'avérer dans certaines situations et pour certains publics un bon dispositif, la modification de la loi laisse entrevoir d'importantes dérives.

De plus, on cherche un moyen rapide pour pallier le manque d'attractivité de certains métiers.

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) sont clairement un détournement des Périodes de Formation en Milieu Professionnel (PFMP), dont elles se rapprochent dangereusement, voire viennent leur faire concurrence.

Comment les PMSMP seront-elles encadrées ? Quelles conventions ? Avec quels objectifs pédagogiques ?

Au regard de la qualité de la formation, c'est une gabegie. Quelle expérience, quels gestes professionnels pourraient-ils être acquis dans des stages de découverte d'un mois ?

15 - Validation de la liste des actions éligibles au titre du budget QT/RPS.

Point traité le 7 octobre lors d'un CSEe complémentaire

16 - Lancement de la procédure du remplacement du représentant de Proximité de Metz.

Procédure lancée.

17 - Lancement de la procédure du remplacement du représentant de Proximité de Saint-Avold.

Procédure lancée.

18 - Divers

Dernier CSEe pour une élue qui rejoint une nouvelle fonction au National (pôle de développement des compétences).

Dates à retenir

- CSEe suite : **07 octobre**
- CSEe d'octobre : **20 octobre**

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	Guy DI-MARCO	Délégué Syndical Régional Elu au CSEe	guy.di-marco@afpa.fr 03 87 31 73 54
57 88	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.