

Metz, le 24/11/2022

## COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE d'ETABLISSEMENT

Du 24 Novembre 2022

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

**Représentant Syndical** : Nicolas BIHLER

**Séance présidée** par Hervé L'Hotellier DRA assisté de Laura FEOLI. En présence d'Audrey KOHLER (DRH) et de Thierry DE NONANCOURT (Responsable exécutive services).

### Ordre du jour

1 - Quels sont les interlocuteurs du service RH avec les IRP .....	2
2 - Réponses aux questions partiellement traitées liées à l'ordre du jour du CSE d'octobre 2022 .....	2
3 - Approbation des PV du CSE du 7 octobre et du 20 octobre 2022 .....	3
4 - L'emploi : .....	3
1. Mouvements du personnel CDI, CDD.....	3
2. Recrutements en cours .....	4
5 - Recrutement des CDD .....	5
6 - Les managers ont tendance à demander aux formateurs de « voir avec les collègues pour les remplacer » quand ils souhaitent prendre des congés ou quand ils ont divers mandats. Cela est-il la règle ? La direction peut-elle nous donner la règle et peut-elle la rappeler aux directions de centre ?.....	6
7 - Quels sont les critères d'évolution des gestionnaires du niveau 2 vers les niveaux supérieurs ? Y-a-t-il un parcours de professionnalisation prévu à cet effet ?.....	6
8 - Lors d'un CSEE, le DR avait annoncé avoir remonté au national le problème de classification des Assistantes de Directions, inférieur aux AF. ....	7
9 - Quel est le taux de formateurs conseils en Grand Est ?.....	7
Présentation de la cartographie des formateurs conseils en Grand Est (par centre et par GRN) .....	7
10 - Les RAP se trouvent désormais en gestion d'un nombre conséquent de collaborateurs, et en coordination d'un catalogue d'action très étendu.....	8
11 - Situation des emplois à fin octobre 2022.....	8
12 - Production HTS à fin octobre 2022 et chiffre d'affaires à fin septembre .....	9
13 - Présentation du plan économie d'énergie au sein des sites Afpa. ....	10

14 - Compte rendu mensuel concernant l'état d'avancement de l'ensemble des alertes AFPA Grand Est .....	12
15 - CR des visites de Charleville et Rethel.....	12
16 - Approbation du PV de la CSSCT E de septembre 2022 .....	12
17 - Compte rendu de la commission ASC de septembre 2022 .....	12
18 - Présentation du service patrimoine, de ses objectifs et de son imbrication dans les processus de décision en région. (Qui fait quoi ?).....	12
19 - Lancement de la procédure de remplacement des RP de Reims et Charleville/Rethel.....	13
20 - Création d'une commission facultative du CSEE.....	13
21 - Informations et synthèse du CSE du jour par le président.....	13
22 - Divers.....	13

Le Directeur Régional est absent en raison d'une rencontre avec des financeurs et prescripteurs à Colmar.

### **Déclaration Force Ouvrière**

*Nous constatons, que pour la deuxième fois consécutive, le directeur Régional est absent de la présidence du CSEe ordinaire (programmé une année à l'avance).*

*Alors que ce dernier avait annoncé lors de son premier CSEe de mai 2021 : « Le directeur régional promet sa participation à l'ensemble des CSE, qui constituent à ses yeux des moments d'échanges privilégiés à ne pas manquer ».*

*Nous demandons que le DR respecte ses engagements.*

*3 Organisations Syndicales s'associent à notre déclaration.*

## **1 - Quels sont les interlocuteurs du service RH avec les IRP**

### **Pour Force Ouvrière**

*Au départ, les réunions Bilatérales émanaient d'une proposition faite par la direction (échanges sur des cas particuliers avec la/le DRH). Nous souhaiterions que les bilatérales en prise directe avec la DRH soient réinstaurées afin d'avoir comme interlocuteur la décisionnaire (dans un souci d'efficacité).*

**DRH** : *L'organisation qui intègre les assistantes RH en premier niveau de réponse reste en place pour le premier semestre. On fera un point à l'issu du premier trimestre.*

**F.O.** : *Nous le regrettons (comme d'autres organisations syndicales).*

**F.O.** : *Vous (Mme la DRH) menez également les enquêtes conjointes (accident de travail) impliquants les membres de la direction du centre ?*

**DRH** : *Oui !*

## **2 - Réponses aux questions partiellement traitées liées à l'ordre du jour du CSE d'octobre 2022**

### **Pour Force Ouvrière**

TMCVC à Metz

*Un candidat doit faire des essais (en cours). Nous avons un collègue qui est en place. Combien y a-t-il de postes sur le dispositif ?*

**DRA** : *Un recrutement est en cours. Nous avons d'énormes difficultés à recruter (effet « aspirateur Luxembourgeois »).*

**F.O.** : Combien de postes actuellement ? **La question a déjà été mainte et mainte fois posée...**

**DRA** : Je vais voir, il faut que je creuse le sujet.

**F.O.** : Les stagiaires s'inquiètent de la poursuite de leur formation dans des conditions inacceptables et sont prêts à **écrire aux financeurs...** Nous étions sur un pôle génie climatique d'excellence nationale, aujourd'hui certaines installations sont délabrées !

**DRA** : Il y a un travail de fond qui est mené et la situation est extrêmement complexe !

**F.O.** : **Nous réfutons l'idée de complexité ! Il n'y a absolument rien de complexe et pas matière à travailler depuis des mois ou des années ! Les problématiques sont connues et les solutions aussi ! Ce n'est qu'une question de volonté et vous êtes décisionnaire ! Il faut se donner les moyens, on y va ou on n'y va pas !**

**DRA** : Il y a une réalité conjoncturelle qui n'est pas simple et que si c'était simple ce serait déjà mis en place !

**F.O.** : **Faux, on nous « promène » !**

**F.O.** : - Concernant **les carrefours métier**, vous dites qu'il n'y aura pas de comptes rendus (il nous paraît être incontournable d'avoir une trace écrite, sinon il s'agit de brèves de comptes), nous demandons une note de synthèse à minima.

- Nous demandons la **liste des thèmes des groupes de travail** des carrefours métiers.

- Sur l'accueil, tous les centres ne sont pas équipés de Chargé(e)s d'Accueil, alors que le **DR s'est engagé à ce que ce soit le cas dans tous les centres et ce d'ici la fin de la l'année !**

- Sur les postes « **DR** » en recrutement, ils sont par principe à Metz. Pourquoi par principe ? A Metz ou pas ? Dérogations ?

- Sur les travaux d'optimisation énergétique à Metz, le calcul des retours sur investissement n'a pas été fourni.

**DRH** : Pas de retour pour le moment.

### 3 - Approbation des PV du CSE du 7 octobre et du 20 octobre 2022

Sur les PV du 7 octobre et du PV du 20 octobre **F.O. s'abstient** en raison de l'absence de réponses à nos questions.

### 4 - L'emploi :

#### 1. Mouvements du personnel CDI, CDD

Entrées CDI : 6

Sorties CDI : 4 (3 démissions et une sortie PSE)

Entrées CDD : 32

Sorties CDD : 31

#### **Pour Force Ouvrière**

Concernant les démissions, pour notre délégation, il s'agit d'un problème de salaire et de conditions de travail.

**DRH** : Le retour sur l'analyse des démissions se fera au premier trimestre 2023 (engagement pris à la demande de **F.O.**).

**F.O.** : Sur le cas d'une **MF démissionnaire** à Colmar, un « entretien de départ » a été réalisé par le DRA et rien n'a changé à l'issue. 2 nouveaux managers ont démissionné depuis et un est en arrêt maladie. **Les leçons n'ont donc pas été tirées !**

**DRA** : Ce n'est pas tout à fait vrai.

**DRH** : Je ne pense pas que ça n'ait servi à rien.

**F.O.** : Concernant la liste des **personnels en mission** fournie, l'une d'entre elles nous interpelle :

Un travail de révision de titre et d'équipement de titre, fait partie intégrante d'une activité de formateur groupe fermé (fiche 60) comme celle de formateur expert et surtout conseil d'ailleurs. **En aucun cas il ne peut s'agir d'une mission.** Pour rappel, un formateur n'intervient pas que sur du face à face pédagogique mais il y a aussi « les activités complémentaires » qui lui incombent à l'image des travaux d'ingénierie.

Alors qu'un **formateur métier que l'on parachute sur de l'accompagnement** (prépa compétence par exemple), nous sommes là sur une mission (conseiller transition), hors champ d'attribution. Avec **l'absence quasi totale de définition** du périmètre d'intervention, des moyens dédiés, de la formation mise en place, de l'accompagnement prévu, des objectifs réalisables et mesurables, etc...).

Donc, au-delà d'une mission qui n'en est pas une, **d'autres (et elles sont nombreuses) ont été largement « oubliées » !**

**DRA et DRH** : Pas de réponse.

**F.O.** : Concernant **les Référénts Handicap**, s'agit-il d'une mission ? Cela prend un mi-temps et ce n'est pas « juste une mission » qui peut perdurer conjointement avec une reprise d'activité (suite à un « trou de système»). Et qu'en est-il de la **prime pour charge de travail complémentaire** (comme les textes le prévoit) ?

**DRH** : Je ne **pense pas que ce soit imposé**, ça doit être sur la **base du volontariat**. Une rémunération supplémentaire est peut-être envisageable, je vais me renseigner. C'est un arbitrage national !

**DRA** : Il n'y a rien de prévu pour les référents handicap, une procédure existe (arbitrage régional et national).

**F.O.** : Ne pourrait-on pas mettre en place une procédure pour que le salarié sache à quoi il va pouvoir prétendre s'il accepte la mission ? Anticiper ?

**DRA** : Nous devons anticiper le délai de prévenance. Il faut monter le dossier très vite (intention) avant le démarrage de la mission.

**F.O.** : Concernant la mission « **d'assistant de manager de formation** » nous pouvons vous assurer et vous prouver que **ça a bien existé à l'Afpa** et notamment sur Strasbourg.

**DRA** : Oui je le reconnais et j'y ai mis un terme.

## 2. Recrutements en cours

Le sujet de l'égalité de traitement sur le respect de la localisation des postes en recrutement est évoqué : Si un **poste est ouvert sur Metz, le salarié retenu pour le poste doit être localisé sur Metz !**

Le poste de **Responsable de projets industrie régional** sera bien à Metz, la bascule sera faite quand son successeur sera en poste. Avec **l'application stricte** des conditions d'utilisation de véhicule de service, d'hébergement et de restauration.

**DRA** : Je me suis trompé sur la localisation de ce poste au départ. Nous entendons les **points de vigilances sur les utilisations des véhicules et des frais indus** (hébergement et restauration) !

### **Pour Force Ouvrière**

Nous sommes solidaires avec les échanges précédents : les règles doivent être les mêmes pour tous au nom de l'égalité de traitement.

Il faut que la localisation des postes soit cadrée !

**F.O.** : A partir de quel moment lance-t-on un recrutement quand un salarié va partir à la retraite ?

**DRH** : Le recrutement démarre quand le salarié dépose sa demande de départ.

**DRA** : Les processus sont très clairs. Les essais professionnels doivent être vite enclenchés (formateurs).

Liste des postes CDI en cours sur Afpa Talent, novembre								
Nbre	Numéro d'offre	Poste en cours de recrutement Au 17/11/2022	Centre/Service	date publication interne*	date publication externe	Nb Candidatures	Entretiens RH et manager	Commentaires
1	réf-9141	Responsable de formation	Centre Charleville	28/07/2022	28/07/2022	17	3	En cours de traitement
2	réf-7963	Formateur.trice Soudeur.se	Centre Reims	22/03/2022	22/03/2022	11	7	En cours de traitement
3	réf-9400	Formateur.trice FPA	Centre Reims	12/09/2022	12/09/2022	8	2	En cours de finalisation
4	réf-8211	Formateur.trice EEB	Centre Saint-Avoild	19/04/2022	21/04/2022	1	1	En cours de finalisation
5	réf-8353	Formateur.trice MVRD	Centre Saint-Avoild	09/05/2022	X	2	1	En cours de finalisation
6	réf-9959	Conseiller.e Transition	Centre Saint-Avoild	16/11/2022	X	0	0	En cours de traitement
7	réf-9345	Responsable de Projets réglementation régional	DII	06/09/2022	19/09/2022	3	0	En cours de traitement
8	réf-9618	Responsable de Projets Industrie régional	DII	04/10/2022	13/10/2022	3	2	Benedict DEVELLE
9	réf-8886	Responsable d'Affaires industrie	DDR	04/07/2022	04/07/2022	3	3	En cours de traitement
10	réf-8621	Chargé.e de clientèle Colmar	DDR	08/06/2022	08/06/2022	5	3	En cours de traitement
11	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	4	2	En cours de finalisation
12	ref-8787	Formateur.trice Technicien.ne d'études en construction bois H/F	Centre Colmar	23/06/2022	04/07/2022	2	4	En cours de finalisation
13	ref-6822	Formateur.trice "Technicien.ne installateur.trice en chauffage, climatisation sanitaire et énergies renouvelables" - H/F	Centre Metz	14/04/2021	27/04/2021	1	4	En cours de traitement
14	ref-7677	Formateur.trice "Monteur.euse dépanneur.euse frigoriste" - H/F	Centre Metz	14/04/2021	27/04/2021	1	4	En cours de traitement
15	ref-6819	Formateur.trice "Technicien.ne Maintenance en Chauffage Ventilation Climatisation" - H/F	Centre Metz	15/11/2021	02/12/2021	2	6	En cours de finalisation
16	ref-9398	Formateur.trice "Technicien de Maintenance Industrielle" - H/F	Centre Metz	12/09/2022	13/09/2022	11	2	En cours de finalisation
17	ref-8682	Formateur.trice "Technicien.ne supérieur de Maintenance Industrielle" H/F	Centre Mulhouse	07/10/2021	19/10/2021	3	4	En cours de traitement
18	ref-6468	Formateur.trice "Technicien.ne supérieur de Maintenance Industrielle" H/F	Centre Mulhouse	14/06/2022	14/06/2022	0	0	En cours de traitement
19	ref-8961	Formateur.trice Technicien.ne supérieur.e de maintenance industrielle 4.0 H/F	Centre Mulhouse	08/07/2022	08/07/2022	2	0	En cours de traitement
20	ref-9285	Formateur.trice Pré Professionnalisation bâtiment - H/F	Centre Mulhouse	30/08/2022	30/08/2022	2	0	En cours de traitement
21	ref-9688	Responsable de formation - H/F	Centre Mulhouse	03/11/2022	15/11/2022	4	2	En cours de traitement

## 5 - Recrutement des CDD

*De plus en plus de responsables de formations sont confrontés à des recrutements de CDD formateurs en urgence.*

*Quel est le rôle du service RH dans le recrutement de ces CCD ?*

*Qui porte la responsabilité de l'adéquation du recrutement avec le poste ?*

*Quelle procédure d'urgence est mise en place à 2 puis 1 semaine lorsqu'aucun candidat ne convient ?*

**DRA :** On fait une demande au **service itinérant**. Dans le même temps les recruteurs publient une offre sur **Afpa Talent**. On demande également aux AD de relancer **Pôle Emploi**. C'est comme ça que ça devrait marcher ! Il y a une coresponsabilité entre le service RH et le centre. On procède aussi à un **jeu de chaises musicales** entre centres et entres dispositifs. On essaye de constituer un **vivier de jeunes retraités**. Au pire on **annule l'action** si nous n'avons pas de formateur.

### **Pour Force Ouvrière**

*Le programme Start Formateur doit bien se faire sur le temps de travail du formateur ?*

**DRH :** *Oui tout à fait !*

**DRA :** L'équipe recrutement s'implique beaucoup dans le recrutement de CDD. Elle travaille en appui des centres. On revient aussi sur la partie technique (ingénierie). En région nous allons « remuscler » l'ingénierie. Il faut qu'on se réapproprie le sujet de la pédagogie.

**DRH :** Nous travaillons sur un **réel processus d'intégration**. Avec **3 semaines de formation en présentiel** avant d'intégrer le centre (et du tutorat).

**Pour Force Ouvrière**

Sur le volet de l'évaluation technique il n'y a (encore une fois) pas de travail particulier à mener (rien à réinventer), **il y a simplement à réactiver réellement les essais professionnels en présentsiels** et non pas des auto-évaluations parfois basées sur du déclaratif comme cela se déroule trop souvent. Reste à **respecter le plan de perfectionnement**. Et sa fonctionnera !

**DRH** : Je ne vais rien réinventer, mais le structurer et le « procéder ».

**F.O.** : **Tout ça existe déjà** et cela devrait être très rapide alors !

**DRA** : Nous allons réactiver l'implication des équipes d'ingénierie régionales. Nous avons du mal à mobiliser la DII.

**F.O.** : Il y a aussi la possibilité **d'impliquer l'éventuel formateur en CDI** dans le process de recrutement.

**DRA** : C'est tout à fait pertinent !

**6 - Les managers ont tendance à demander aux formateurs de « voir avec les collègues pour les remplacer » quand ils souhaitent prendre des congés ou quand ils ont divers mandats. Cela est-il la règle ? La direction peut-elle nous donner la règle et peut-elle la rappeler aux directions de centre ?**

**DRA** : Le **remplacement d'un formateur est de la responsabilité du Responsable de Formation**. Je préconise de travailler en amont avec le collectif de formateur. Il faut de la planification, de la programmation, anticiper les congés et les remplacements...

**Pour Force Ouvrière**

Si le manager sollicite un formateur pour remplacer un autre formateur, c'est que l'on **reporte la charge de travail** sur un collègue ! **Un formateur sur 2 groupes c'est qu'il sera à mi-temps sur l'un et sur l'autre** (feuilles d'émergence) ! On ne règle rien !

**DRA** : Il s'agit d'organisation du remplacement, on doit organiser, si c'est jouable, ça s'anticipe !

**F.O.** : Euh, **ça ne veut rien dire**, un élu est facile à remplacer, les dates sont posées d'une année sur l'autre...

Et si rien n'est planifié que ce passe-t-il ?

**DRA** : Il est logique que les IRP puissent être remplacés pendant leurs heures de délégation. On organise l'activité pour pouvoir libérer les RP.

**F.O.** : Un formateur sur 2 groupes avec des enjeux de sécurités (travail en hauteur et sur des machines), comment ça se passe ?

**DRA** : Si c'est un **problème de sécurité, la question ne se pose pas** ! Un manager n'a **pas à faire cette demande** (de prendre en charge 2 groupes).

**F.O.** : Il y a de plus en plus de GRN où l'on sollicite les formateurs sur un autre groupe (pas de leur spécialité). **On réoriente des formateurs** (en « trou de système » lié soit à la perte du marché soit au manque de développement voire les deux !) sur d'autres dispositifs et **sans accompagnements**. Il se retrouvent en grandes difficultés. **On se retrouve sûr de l'injonction sans communication**.

**DRA** : Je suis d'accord avec ça ! Nous avons un gros **travail à faire sur de l'anticipation de la programmation**. Aujourd'hui nous avons fait un travail avec des outils et un accompagnement des managers pour travailler sur des organisations ... Bonne intelligence... Accompagnement des managers, intégrations... Travail sur un process... Créer un lien avec un tuteur... Fonction support en DR... On travail là-dessus...

**7 - Quels sont les critères d'évolution des gestionnaires du niveau 2 vers les niveaux supérieurs ? Y-a-t-il un parcours de professionnalisation prévu à cet effet ?**

**DRA** : **Pas de réponse** particulière, claire, précise et immédiate à amener.

## 8 - Lors d'un CSEE, le DR avait annoncé avoir remonté au national le problème de classification des Assistantes de Directions, inférieur aux AF.

*Y-a-t-il un retour du national ? Présentation de la fiche de poste AD et du fonctionnement du collectif des AD.*

DRA : Toujours pas de réponse du National. La marge de manœuvre en région est limitée. Nous ferons passer la liste de critères pour l'attribution des primes et AI.

## 9 - Quel est le taux de formateurs conseils en Grand Est ?

Présentation de la cartographie des formateurs conseils en Grand Est (par centre et par GRN)

Catégorie	C09	
Libellé emploi	Formateur conseil	
<b>Nombre de Matricule</b>		
<b>Libellé établissement</b>	<b>GRN</b>	<b>Total</b>
Centre Charleville	109	1
	111	1
	134	1
<b>Total Centre Charleville</b>		<b>3</b>
Centre Colmar	103	1
	107	1
	109	1
	112	1
	166	1
<b>Total Centre Colmar</b>		<b>5</b>
Centre Epinal	111	1
	117	2
	180	1
<b>Total Centre Epinal</b>		<b>4</b>
Centre Metz	141	1
<b>Total Centre Metz</b>		<b>1</b>
Centre Mulhouse		1
	128	1
	179	2
	180	1
<b>Total Centre Mulhouse</b>		<b>5</b>
Centre Nancy Laxou	102	1
	180	1
<b>Total Centre Nancy Laxou</b>		<b>2</b>
Centre Pompey	164	1
<b>Total Centre Pompey</b>		<b>1</b>
Centre Reims	178	1
<b>Total Centre Reims</b>		<b>1</b>
Centre Remiremont	122	1
<b>Total Centre Remiremont</b>		<b>1</b>
Centre Rethel Acy	173	2
<b>Total Centre Rethel Acy</b>		<b>2</b>
Centre St-Avold		1
	114	1
	126	2
	128	1
<b>Total Centre St-Avold</b>		<b>5</b>
Centre St-Dizier	111	1
	119	1
<b>Total Centre St-Dizier</b>		<b>2</b>
Centre Strasbourg	124	1
	139	1
	178	1
<b>Total Centre Strasbourg</b>		<b>3</b>
Centre Thionville	173	1
	174	1
	175	1
<b>Total Centre Thionville</b>		<b>3</b>
Centre Troyes	170	1
	173	2
	176	1
	179	1
<b>Total Centre Troyes</b>		<b>5</b>
Centre Verdun	101	1
	176	1
<b>Total Centre Verdun</b>		<b>2</b>
<b>Total général</b>		<b>45</b>

Catégorie	C09	
Libellé emploi	(Plusieurs éléments)	
<b>Nombre de Matricule</b>		
<b>Libellé établissement</b>	<b>Total</b>	
Centre Charleville	14	
Centre Colmar	42	
Centre Epinal	30	
Centre Metz	48	
Centre Mulhouse	32	
Centre Nancy Laxou	35	
Centre Pompey	13	
Centre Reims	42	
Centre Remiremont	10	
Centre Rethel Acy	16	
Centre St-Avold	23	
Centre St-Dié	3	
Centre St-Dizier	21	
Centre Strasbourg	35	
Centre Thionville	21	
Centre Troyes	23	
Centre Verdun	17	
<b>Total général</b>	<b>425</b>	

**Total formateurs : 425**

**Pourcentage: 10,58%**

**Pour Force Ouvrière**

Nous souhaiterions obtenir l'ancienneté des formateurs conseils et depuis quand ils sont formateurs conseil afin de pouvoir apprécier la corrélation avec leur expérience.

**DRA** : Oui

**F.O.** : Une **grille d'évaluation existe** pour le passage d'expert à conseil !

**DRA** : Vous avez tout à fait raison, mais elle est remise en cause et en attente de validation.

**F.O.** : Cela va poser un **problème pour la revue RH**, qui ne permettra d'évaluer la pertinence du passage de formateur Expert à formateur Conseil.

**DRA** : Le système a été dévoyé. Il devait y en avoir assez peu. Certains sont passés Conseil, mais pas pour les bonnes raisons (raison salariale).

Le process est en train d'être « calé » pour l'accès au formateur Conseil.

## 10 - Les RAP se trouvent désormais en gestion d'un nombre conséquent de collaborateurs, et en coordination d'un catalogue d'action très étendu.

*Leur charge de travail ne semble pas devoir se stabiliser avec le rattachement de nouvelles activités comme Promo 16-18 et les délocalisations des prépa-compétences, la VAE, Déclics ...etc.*

**DRA** : La GTA permet d'avoir une visibilité du volume d'activité. Certains dispositifs devaient être provisoires. Certains d'entre eux se pérennisent. Pas d'arbitrage du National clairement défini. On doit structurer l'activité. Les RAP vont travailler avec des coordonnateurs « jeunes » et « Adultes ». Il s'agit d'une hypothèse régionale.

En clair, rien n'est figé !

**Pour Force Ouvrière**

En clair, rien n'est clair !

## 11 - Situation des emplois à fin octobre 2022

TotalCDD	Total	CDD	155,23	188,60	132,71	240,52	51,92	28%
TotalCDI		CDI	600,00	570,29	595,32	577,55	7,26	1%
TotalTotal		Total	755,24	758,89	728,02	818,06	59,17	8%

Depart/Serv 2	Mois début	Genre	Accroissement				Remplacement					
			Nb intérim.	Nb jours	Nb mission	Nb jour moyen	ETP mensuel	Nb intérim.	Nb jours	Nb missions	Nb jour moyen	ETP mensuel
TOTAL A FIN OCTOBRE 2022			185	1606	212	1523	74	174,00	1415,00	219,00	1047,00	65,00

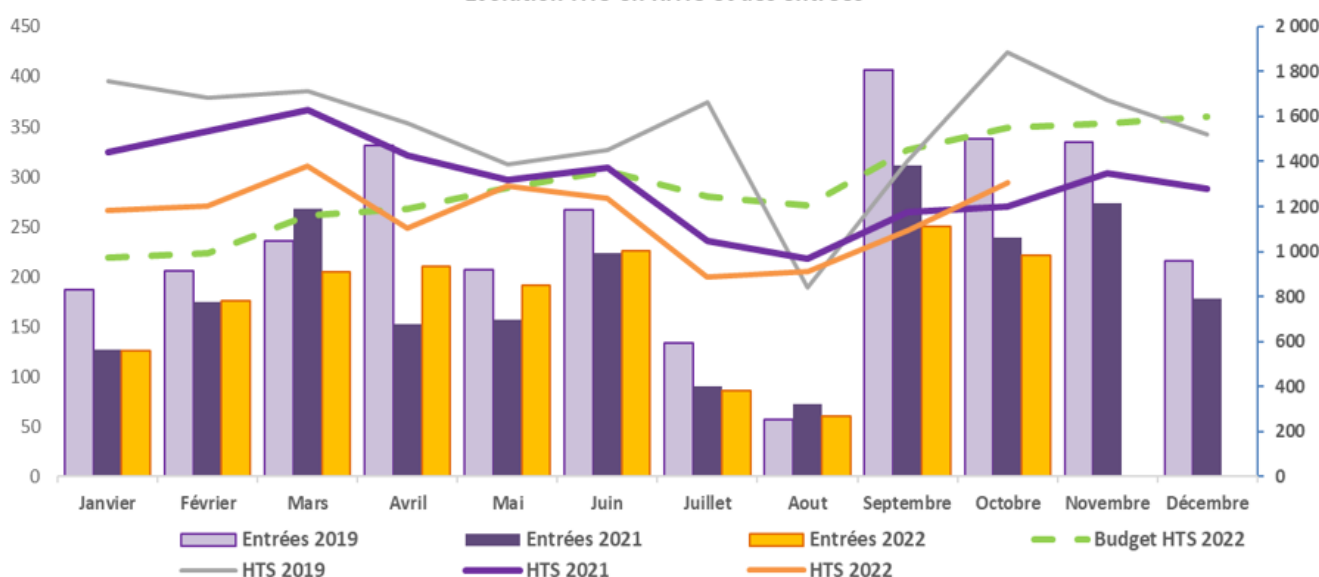
**Pour Force Ouvrière**

Nous constatons que l'intérim représente 74 ETP mensuels sur l'accroissement d'activité et 65 ETP mensuels sur du remplacement.



**12 - Production HTS à fin octobre 2022 et chiffre d'affaires à fin septembre****Indicateurs activité**

	Mois de 10/2022	Ecart 2022/2021	Cumul à fin 10/2022	Ecart 2022/2021
<b>HTS</b>	<b>294 KHTS</b>	✓ 8,7%	<b>2 609 KHTS</b>	✗ (11,6)%
<b>Jours dispositifs Etat *</b>	<b>4 481 JGTA</b>	✓ 23,8%	<b>42 315 JGTA</b>	✓ 13,1%
* y compris promo 16-18, VAE, prépa compétences				

**Evolution HTS en KHTS et des entrées****CA en €**

		Cumul à fin	Cumul à fin Septembre 2022		Ecart R2022 / R2021	Ecart R2022 / B2022	Variation R2022 / R2021	Variation R2022 / B2022
		Septembre 2021	Budget	Réalisé				
01 - ALSACE	67010 - Centre de formation de Strasbourg	4 719 864	4 695 706	4 871 825	151 961	176 119	3%	4%
	67012 - Centre de formation de Soultz sous Forêt	0	0	0	0	0		
	68011 - Centre de formation de Colmar	5 100 613	5 782 463	4 419 472	-681 141	-1 362 990	-13%	-24%
	68012 - Centre de formation de Mulhouse	4 387 605	4 869 503	4 786 410	398 805	-83 092	9%	-2%
07 - CHAMPAGNE-ARDENNE	08011 - Centre de formation de Charleville Montcy	2 213 357	2 802 059	2 811 524	598 168	9 465	27%	0%
	08012 - Centre de Formation de Rethel Acy Romance	1 533 570	1 405 366	1 308 753	-224 817	-96 613	-15%	-7%
	51010 - Centre de formation de Reims	3 546 759	3 658 312	3 833 365	286 606	175 053	8%	5%
	52010 - Centre de formation de Saint Dizier	2 381 082	2 382 988	1 569 382	-811 700	-813 607	-34%	-34%
	10011 - Centre de formation de Troyes Pont Ste Marie	2 238 443	2 635 086	2 449 342	210 899	-185 744	9%	-7%
	10012 - Centre de formation de Romilly sur Seine	0	0	-5 480	-5 480	-5 480		
13 - LORRAINE	57000 - DR GRAND EST	2 363 891	2 900 300	2 962 071	598 180	61 771	25%	2%
	54010 - Centre de formation de Nancy Laxou	4 345 961	4 447 397	3 990 338	-355 623	-457 059	-8%	-10%
	54011 - Centre de formation de Pompey	1 843 967	1 914 494	1 711 597	-132 371	-202 898	-7%	-11%
	54012 - Centre de formation de Longwy Mont St Martin	0	0	0	0	0		
	55010 - Centre de formation de Verdun	1 811 300	2 124 923	2 020 668	209 369	-104 255	12%	-5%
	57010 - Centre de formation de Metz	4 938 267	5 066 273	3 811 607	-1 126 660	-1 254 667	-23%	-25%
	57011 - Centre de formation de Saint Avold	3 041 653	3 084 822	3 092 865	51 212	8 043	2%	0%
	57012 - Centre de formation de Thionville Yutz	3 156 082	2 950 335	2 757 659	-398 423	-192 676	-13%	-7%
	57013 - Centre de formation de Faulquemont	0	0	-2 294	-2 294	-2 294		
	88010 - Centre de formation d'Epinal Golbey	2 597 024	3 425 253	2 331 883	-265 141	-1 093 370	-10%	-32%
	88011 - Centre de formation de Remiremont	1 784 919	1 603 251	1 560 594	-224 326	-42 658	-13%	-3%
	88013 - Centre de formation de Saint Dié	0	0	250	250	250		
	57513 - Grand Est Transition	530 227	0	73 283	-456 944	73 283	-86%	
	<b>Total CA</b>	<b>52 534 583</b>	<b>55 748 531</b>	<b>50 355 113</b>	<b>-2 179 470</b>	<b>-5 393 418</b>	<b>-4%</b>	<b>-10%</b>

EBE en € *		Cumul à fin Septembre 2021	Cumul à fin Septembre 2022		Ecart R2022 / R2021	Ecart R2022 / B2022	Variation R2022 / R2021 **	Variation R2022 / B2022 **
		Réalisé	Budget	Réalisé				
01 - ALSACE	67010 - Centre de formation de Strasbourg	673 031	689 174	452 336	-220 695	-236 838	-33%	-34%
	67012 - Centre de formation de Soultz sous Forêt	0	0	2 043	2 043	2 043	NC	NC
	68011 - Centre de formation de Colmar	409 476	871 664	405 159	-4 317	-466 505	-1%	-54%
	68012 - Centre de formation de Mulhouse	1 085 187	1 491 004	956 804	-128 383	-534 201	-12%	-36%
07 - CHAMPAGNE-ARDENNE	08011 - Centre de formation de Charleville Montcy	58 119	379 848	130 859	72 739	-248 990	NS	-66%
	08012 - Centre de Formation de Rethel Acy Romance	178 184	154 676	-6 484	-184 668	-161 160	NS	NS
	51010 - Centre de formation de Reims	364 987	436 369	189 552	-175 435	-246 817	-48%	-57%
	52010 - Centre de formation de Saint Dizier	249 438	395 054	-385 688	-635 126	-780 742	NS	NS
	10011 - Centre de formation de Troyes Pont Ste Marie	-196 084	175 872	-359 728	-163 645	-535 601	83%	NS
	10012 - Centre de formation de Romilly sur Seine	-17 025	0	-78 023	-60 997	-78 023	NS	NC
13 - LORRAINE	57000 - DR GRAND EST	-5 341 710	-5 431 403	-6 180 112	-838 403	-748 710	16%	14%
	54010 - Centre de formation de Nancy Laxou	754 427	512 720	402 990	-351 436	-109 730	-47%	-21%
	54011 - Centre de formation de Pompey	995 494	852 185	717 125	-278 369	-135 060	-28%	-16%
	54012 - Centre de formation de Longwy Mont St Martin	-181	-206	-192	-11	14	6%	-7%
	55010 - Centre de formation d'Epinal Golbey	193 761	362 134	110 523	-83 238	-251 611	-43%	-69%
	57010 - Centre de formation de Metz	51 955	-11 377	-524 579	-576 534	-513 202	NS	NS
	57011 - Centre de formation de Saint Avoild	572 365	409 452	562 410	-9 954	152 958	-2%	37%
	57012 - Centre de formation de Thionville Yutz	626 488	397 286	110 710	-515 778	-286 576	-82%	-72%
	57013 - Centre de formation de Faulquemont	0	0	-2 458	-2 458	-2 458	NC	NC
	88010 - Centre de formation d'Epinal Golbey	1 132	547 282	-437 198	-438 330	-984 480	NS	NS
	88011 - Centre de formation de Remiremont	397 561	95 483	-21 710	-419 271	-117 193	NS	NS
	88013 - Centre de formation de Saint Dié	-10 736	-3 625	-16 875	-6 139	-13 251	57%	NS
	57513 - Grand Est Transition	521 562	-250	67 159	-454 403	67 409	-87%	NS
	Total CA		1 567 431	2 323 344	-3 905 378	-5 472 809	-6 228 722	NS

## 13 - Présentation du plan économie d'énergie au sein des sites Afpa.

### Introduction

- **Trois réunions Teams**

- Dates : 12-20-28 juillet 2022
- Participants : Ophélie Woelfflin - Julien Millotte – Philippe Lhuillery – Philippe Agisson – Thierry de Nonancourt – Chantal Godefroy

- **Thermes abordés**

- 1<sup>ère</sup> réunion : Actions moyen long terme
- 2<sup>ème</sup> réunion : Actions court terme
- 3<sup>ème</sup> réunion : Actions chauffage

- **Sujet fédérateur et mobilisateur**

- Forte envie des participants, opérationnels des centres
- Beaucoup d'idées à développer
- Idées complémentaires transmises par email par d'autres contributeurs

- **Action long terme nécessitent une prise en compte à court terme**

- Accompagnent le développement du centre
- Orientent les travaux du centre
- S'inscrivent dans le SPSI

## Opérations à venir

- **Choix du Directeur Régional**
  - Priorités immédiates en lien avec les décisions du National
  - Priorités à moyen et à long terme pour permettre la cohérence des actions en cours et à venir
- **Mise en œuvre**
  - Constitution d'un groupe de travail
  - Travailler sur la mise en œuvre des actions sélectionnées
  - Etablir un calendrier
- **Projet global à intégrer dans le projet RSE**
  - Rattacher les actions en cours à ce projet
  - Impliquer impérativement la Direction de l'Immobilier et la Direction de Sécurité et de l'Environnement
  - Proposition de la nomination d'un chef de projet

### **Pour Force Ouvrière**

*Le document présenté se résume en une série d'idées, en une liste de mesures évidentes et de bons sens ! 3 réunions de 6 personnes (RGS essentiellement) cet été ont été nécessaires...*

*Exemple ci-dessous :*

Actions	Impact Économique	Impact Environnemental	Impact Social/Sociétal	Observations
<b>Chauffage</b>				
- Mise en place de robinets thermostatiques sur les radiateurs	Economie d'énergies	Réduction de la consommation et des émissions	Confort amélioré	Envisager l'intervention d'un prestataire extérieur, si moyens internes limités. Prioriser les locaux administratifs. Doit permettre l'adaptation de la température en fonction de l'utilisation des locaux
- Respect des températures cibles par types de locaux	Economie d'énergies	Réduction de la consommation et des émissions	Préoccupation citoyenne	Attention aux chauffages individuels
- Régulation par bâtiment et par secteurs	Economie d'énergies	Réduction de la consommation et des émissions	Préoccupation citoyenne	Utiliser les régulations en place et notamment en inter-saison
- Régulation inter saison	Economie d'énergies	Réduction de la consommation et des émissions	Préoccupation citoyenne	
- Réduction soir et WE et période de fermeture : diminution de la température	Economie d'énergies	Réduction de la consommation et des émissions	Préoccupation citoyenne	

**Thierry De NONANCOURT** : Il s'agit d'un document « martyr ». **Définition** : document provisoire envoyé pour avis, corrections et réactions à une autre personne / une instance. Nous avons rangé les idées (bonnes ou mauvaises).

### **Pour Force Ouvrière**

*Il ne faut pas perdre de vue qu'investir dans de la rénovation énergétique va permettre de réaliser des économies d'énergie et amène l'auto-financement des investissements.*

*Il faut commencer par agir sur la performance de l'enveloppe du bâtiment.*

**DRA** : On pourrait associer les RP (de manière récurrente) dans l'information des mesures envisagées et réalisées.

**Pour Force Ouvrière**

Il serait intéressant **d'utiliser les compétences des formateurs** compétant en la matière. On les oublie souvent !

**TDN** : C'est une très bonne idée, on ne l'a pas eue et c'est dommage ! 🤔

**F.O.** : Quelles sont les compétences techniques d'un RGS ou d'un DC sur le sujet ?

Il est dommage d'être **acculé pour mettre un plan d'action** en place. Les bornes électriques de recharge des véhicules électriques (que nous n'avons pas) ont été mis en œuvre parce qu'il n'y avait **pas d'autres demandes** d'investissements de la part des régions (dixit la DG).

Visites des centres : Des propositions sont faites dans chaque rapport de la CSSCTe et ne sont pas suivies. Certains travaux ne sont pas aboutis. Quelles sont les limites de prestations ?

Il existe à l'Afpa des **stagiaires qui se forment sur le sujet de la performance énergétique**, impliquons-les !  
Combien de personnes à la DR travaillent sur la performance énergétique ?

**TDN** : Ils sont deux en Grand Est.

**F.O.** : Les **Certificats d'Economie d'Energie** permettent de financer bon nombre d'améliorations de la performance énergétique (robinet thermostatiques et éclairage par exemple).

Certains remplacements de néons par des Leds se font sans réelle réflexion (intensité lumineuse trop forte).

Il est nécessaire **d'informer les RP** avec les tableaux de suivi des travaux dans les centres.

Les DC n'ont pas la main sur les travaux importants. Les projets traînent trop et deviennent obsolètes.

## 14 - Compte rendu mensuel concernant l'état d'avancement de l'ensemble des alertes AFPA Grand Est

4 alertes en cours (enquête)

1 dossier sur Troyes (atteinte au droit des personnes)

1 dossier avec Mulhouse

1 dossier sur Colmar pour une procédure externalisée.

1 dossier sur Thionville

## 15 - CR des visites de Charleville et Rethel.

[compte-rendu-visite-rethel-charleville](#)

## 16 - Approbation du PV de la CSSCT E de septembre 2022

Approuvé à l'unanimité ! [compte-rendu-CSSCTe](#)

## 17 - Compte rendu de la commission ASC de septembre 2022

[cr-asc-080922](#)

## 18 - Présentation du service patrimoine, de ses objectifs et de son imbrication dans les processus de décision en région. (Qui fait quoi ?)

*Quels sont les lignes directrices de ce service dans les transformations des centres (sécurité, sens de circulation, accessibilité handicap...)*

*Quels sont les processus de décision et les délais de réponse de ce service dans les dispositifs Prod-immobilier ?*

*Quels est la répartition des processus de décision et de mise en application des transformations dans les centres entre le patrimoine et les directions en région.*

**TDN** : Tout ce qui touche à la structure du bâtiment passe par la Direction de l'Immobilier.

**Pour Force Ouvrière**

Concernant l'accessibilité des bâtiments (PMR), au regard de l'ampleur de la tâche, nous nous interrogeons sur la **mise en conformité rapide**. La loi date de 2005. Alors que **la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel** de 2018, elle, a été **mise en œuvre très rapidement**...

Qui réceptionne les travaux ?

**TDN** : Soit un maître d'œuvre a été mandaté, soit c'est la Direction de l'Immobilier que s'en charge.

**F.O.** : Un ascenseur a été mis en place dans un centre (Charleville) et il n'a jamais fonctionné !

**TDN** : C'est **ancien et en plus il ne sert à rien** !

**F.O.** : Ce n'est pas entendable, c'est de l'argent jeté par les fenêtres !

Un équipement pédagogique d'une valeur de 50 000€ a été réceptionné et ne fonctionne pas !

**TDN** : C'est réceptionné et payé ? Ce n'est pas normal !

**F.O.** : Ne faudrait-il pas embaucher un **responsable pour suivre les travaux** ?

Comment sont calculés les retours sur investissement ?

**TDN** : On les calcule sur les investissements supérieurs à 50 000€.

**19 - Lancement de la procédure de remplacement des RP de Reims et Charleville/Rethel.**

La procédure est lancée.

**20 - Création d'une commission facultative du CSEE.**

« *Commission de suivi et de mesure des impacts de la mise en application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.* »

Un élu s'abstient et les autres sont pour !

**21 - Informations et synthèse du CSE du jour par le président.**

**DRA** : Pas beaucoup d'éléments complémentaires. Les AO ont été déposés, nous attendons les retours (notifications). La « vague » des BRS (Pôle Emploi) arrive à son terme. Nous présenterons une synthèse. Nous avons notamment récupéré des actions sur Troyes (transports).

**DRA** : Je retiens enfin de ce CSEe qu'il y avait beaucoup de questions autour de **l'animation des RF, les remplacements, les recrutements, l'état des locaux**. Je perçois également un grand intérêt des élus sur les enjeux énergétiques.

**22 - Divers**

Jean Hugues HOLVECK remplace Cathia KLEINHENNY en tant que suppléant (1<sup>er</sup> collègue).

**Pour Force Ouvrière**

Nous remercions nos fidèles lecteurs pour leurs retours très positifs sur nos comptes rendus. Comptes rendus que nous faisons systématiquement depuis le début de la mandature !

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	<a href="mailto:jean-pierre.mengel@afpa.fr">jean-pierre.mengel@afpa.fr</a> 06 86 52 06 05
	Pascale CODIROSSO	Elue au CSEe Présidente des ASC	<a href="mailto:pascale.codiroso@afpa.fr">pascale.codiroso@afpa.fr</a> 03 89 21 54 08
	Claire JEANNIN	Elue au CSEe	<a href="mailto:claire.jeannin@afpa.fr">claire.jeannin@afpa.fr</a> 06 74 33 03 57
	Nicolas BIHLER	Délégué Syndical Régional	<a href="mailto:nicolas.bihler@afpa.fr">nicolas.bihler@afpa.fr</a> 06 11 39 70 41
	Catherine LETELLIER	Elue suppléante au CSEe	<a href="mailto:catherine.letellier@afpa.fr">catherine.letellier@afpa.fr</a> 07 60 24 59 93
54 55 57 88	Guy DI-MARCO	Délégué Syndical Régional Elu au CSEe	<a href="mailto:guy.di-marco@afpa.fr">guy.di-marco@afpa.fr</a> 03 87 31 73 54
	Jean Jacques FREUDENREICH	Elu suppléant au CSEe	<a href="mailto:jean-jacques.freudenreich@afpa.fr">jean-jacques.freudenreich@afpa.fr</a> 06 47 69 42 72
08 10 51 52	Abdelhakim ABOULOUKOUL	Délégué Syndical Régional Représentant Syndical au CSEe	<a href="mailto:abdelhakim.abouloukoul@afpa.fr">abdelhakim.abouloukoul@afpa.fr</a> 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 informés en permanence 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.