

Cher(e)s Collègues,

Vous trouverez ci-dessous le déroulé du CRE de ce 31 mai (propos de la Direction).

CRE Séance plénière du jeudi 31 mai 2018

Information de la Présidente (DR Katerine SPADENCENTA):

Madame Perrin Florence intègre le poste de Directrice du Pôle Service Public dès le 1^{er} juin.

Préfiguration d'une personne pour la fonction de DCF, trop important pour qu'il n'y ait personne sur cette fonction. Courant mois de juin effectif.

La Présidente aborde le sujet Prépa Compétence. Après le CCE, la directrice propose de faire un CRE extraordinaire le 13 juin, conjointement avec le CRE d'Auvergne.

Le CRE est d'accord pour une séance extraordinaire le 13 juin.

La convention a été signée le 30 mai.

Pour permettre de pouvoir commencer à travailler avec les salariés, l'organisation qui sera nécessaire pour conduire l'action "Prépa Compétence", la Direction souhaite respecter la procédure.

ORIENTATIONS STRATEGIQUES

Il faut que le CCE se prononce pour que cela puisse être abordé en CRE. Nous vous donnerons des réponses au CRE extraordinaire du 13 juin

Point sur l'accompagnement (Isabelle ROCHE) :

Suivi de l'organisation des pôles des services accompagnement par centre :

La mise en place des Pôles de service se poursuit progressivement sur l'ensemble des centres de la région. En fonction des dispositifs présents sur le territoire, le pôle de service peut avoir une dimension variable. Il peut s'organiser autour de dispositifs ou prestations tels que Déclic, VAE, ECCP...

Par ailleurs, plusieurs réponses à des consultations portant sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi ont été réalisées ou sont en cours : une consultation lancée par Pôle Emploi sur Rhône Alpes sur les compétences transverses, une autre lancée par le Conseil Régional pour les bénéficiaires du RSA sur l'ensemble de la région, une troisième lancée par Pôle Emploi au niveau national sur la valorisation de l'image professionnelle.

En fonction des réponses obtenues à ces consultations, les prestations vendues vont venir étoffer l'offre de services des Pôles.

Quelques centres en France ont servi à appréhender la méthodologie

Point sur la mise en place de CLEA :

Les actions d'évaluation, première étape d'entrée dans le dispositif, sont réalisées par AFPA Transitions.

Sur le volet Formation, des contacts existent avec des entreprises qui expriment des besoins pour des groupes mais aucune commande ferme n'a été passée pour l'instant. Des demandes à l'unité existent mais ne peuvent être pris en charge de façon isolée.

La difficulté est d'arriver à regrouper quelques commandes pour avoir un socle d'activités suffisant pour amorcer un démarrage d'atelier de formation Cléa sur un site de la région.

Les conditions ne sont pas aujourd'hui réunies.

Point d'étape sur l'évolution de la mesure Hope dans les Centres :

Vénissieux : 2 groupes en cours de formation « Employé(e) de commerce en Magasin »

Grenoble : 1 groupe en cours de formation « Employé(e) de commerce en Magasin », le second groupe qui devait rentrer courant du mois de juin est annulé.

Valence : Projet de rentrer d'un groupe en soudage avec OPCAIM avant la fin du mois de juin.

Romans : Projet de rentrer un groupe en maroquinerie avec OPCALIA avant la fin du mois de juin

Saint Etienne : projet de rentrer un groupe en « Installateur de Réseaux câblés de communications » avec OPCALIA, avant la fin du mois de juin ainsi qu'un groupe en « Conducteurs de bennes » avec notamment SUEZ.

Il faut un minimum de 12 et un maximum de 16 participants pour réaliser l'action.

Point économique (Olivier BIOULAC + Katérine SPADACENTA):

On fini à -4,396 millions sur l'EBE de Rhône alpes sur la situation à fin 2017

La difficulté avec le programme Hope c'est une réponse au cahier des charges dans une dimension très particulière.

Valence, Romans, Grenoble, Saint Etienne, Roanne, Annecy, Chambéry, Saint Priest et Rillieux ont un EBE positif.

Les objectifs aujourd'hui au niveau de la région ne s'expriment qu'en EBE

Les charges de structure font l'objet de fluctuation.

Une analyse des marchés perdus est faite : Des stratégies de dumping nous pénalisent et sont extrêmement surprenantes.

Un potentiel en terme de chiffres d'affaires est à exploiter : captation des demandes rentrantes

Les budgets en construction doivent tenir compte de la baisse des CIF

Saturation des offres et des postes de formation

SUIVI CIBLE STAGIAIRES PAR CENTRE au 16 mai 2018-05-31 en réalisation :

Annecy 85%, Chambéry 53%, Bourg 54%, Rillieux 83%, St Priest 94%, Vénissieux 102%, Grenoble 84%, Roanne 43%, St Etienne 76%, Valence 105%, Romans 94%

Evolution du dispositif d'ouverture et de fermeture des GRN

Le maintien ou l'arrêt de l'activité du GRN s'apprécie en fonction de la rentabilité de l'activité, critère indispensable quand il y a nécessité de recruter un formateur CDD.

Information Consultation sur les conditions de travail et mesures pour faciliter l'emploi des TH (Claire GUISLIN) .

Un nouvel accord triennal avec plusieurs axes a été signé en janvier 2016

Sur 2017 : 82 personnes en situation de Handicap contre 88 en 2016

46% femmes et 54% Hommes

Majoritairement des CDI qui représentent 66% de l'effectif PH en 2017 représentant pour la part CDD 19% et 15% l'intérim

Age moyen des salariés en situation de handicap : 52 ans (idem en 2016)

16 salariés ont 60 ans et plus

En 2017 : 22 embauches (idem en 2016) dont 9 CDD et 13 intérimaires

CONSTATS en 2017

Les points notables

- Le respect de l'Obligation d'Emploi TH dans la majorité des établissements de la région (86%).

- Le taux d'emploi des salariés en situation de handicap continue d'être bien supérieur à l'obligation légale en 2017 (9,8%).

- L'augmentation du nombre d'opérations de maintien dans l'emploi.

- Des nouvelles RQTH ont été constatées chez les salariés déjà présents (4)

- La mise en place d'un process achat national en lien avec les opérations d'aménagement de poste pour le maintien dans l'emploi.

Les points à améliorer

- Le recours aux stagiaires handicapés (peu utilisé jusqu'à présent) - La part des établissements qui respectent l'OETH
- Le recrutement en CDI

Les points sur lesquels il nous faut maintenir nos efforts

- La formation des salariés en situation de handicap
- La sensibilisation des salariés et de l'encadrement
- Renforcer et augmenter le suivi qualitatif des salariés PH dans chaque établissement - Le rôle du Référent Régional PH
- Les établissements qui ne font pas suffisamment appel au secteur protégé

15

Plan d'actions 2018

Il portera notamment sur :

- Le recrutement
- L'intégration
- La formation
- Le suivi des salariés PH
- Le maintien dans l'emploi
- Le suivi des établissements

Information sur la mise à jour de la charte d'utilisation de la vidéosurveillance.(Frédéric FREYDOZ - DSMG)

Nous allons nous assurer que les lieux filmés sur St Priest soient bien autorisés par la charte. Ce système vidéo n'est pas encore en service, nous attendons le retour de la préfecture. La volonté du National est d'augmenter ce type de protection sur les sites à risques.

Point sur ACTICALL (Katérine SPADACENTA - DR)

L'actualisation du dossier se fera prochainement, donc pas d'information à communiquer aujourd'hui.

Information Bilan Social 2017.

ETP moyens 2017 rémunérés en CDI = 414,7 contre 457,9 en 2016 et 472,7 en 2015
ETP moyens rémunérés CDD = 90,7 contre 89,10 en 2016 et 56,6 en 2015
Total des départs CDI et CDD en 2017 = 224 , en 2016 = 160 et en 2015 = 147
Nombre de départ à la retraite en 2017 = 28, en 2016 = 14 et 20 en 2015
Nombre de licenciements en 2017 = 9, en 2016 = 4 et 8 en 2015
Nombre de départ de salariés pour fin de CDD en 2017 = 172, en 2016 = 122 et 107 en 2015
Nombre de ruptures conventionnelles en 2017 = 7, en 2016 = 6 et 1 en 2015
Nombre de promotions en 2017 = 21, en 2016 = 30 et 14 en 2015
Rémunération mensuelle moyenne en euros = 3115 euros, en 2016 = 3135 euros et 3192 en 2015.
6,46% de la masse salariale consacrée à la Formation (7,09 % en 2016)
5 actions intentées en 1ere instance, 5 engagées en Appel (6 en tout en 2016)
32 salariés sont à temps partiel (37 en 2016)

Point RH

Point sur la réalisation des entretiens individuels 2018

Les taux de réalisation varient de 92% (Rillieux) à 13% à Bourg selon les remontées des établissements. Ce taux ne prend en compte que les CDI présents pendant la période de réalisation. Nous allons faire en sorte que TOUS les salariés sauf ceux en longue maladie, en congé retraite, aient ce temps d'échange important.

• Critères de passage de Formateur à Formateur Expert :

- . Avoir fini son DFA.
- . Avoir été évalué positivement par son hiérarchique entre le DFA2 et le DFA3.
- . Réussir le bilan de fin de parcours.

Quand les conditions sont réunies, le dossier est transmis au service RH.

Le passage de Formateur Expert à F. Conseil est lié à un exercice de l'emploi conformément à la fiche emploi. Ce passage est proposé par le management et validé par le service RH.

- La mairie de Bourg souhaite récupérer une partie du site Afpa pour le louer au CFA du Bâtiment qui l'occupait, à l'origine, une surface du site Afpa.
- Des salariés en sous activité seront reçus afin d'étudier leur situation (en attente des informations « Prépa Compétences »).

La Délégation CFE-CGC

Marina Androuet (Elue)

Alex Souillet (Elu)

Erick Acolatse (Représentant Syndical)

<http://www.cfecgcafpa.org/>

<https://www.facebook.com/snpeacfecgcafpa>