



Compte Rendu du CRE de Berck du 17 juillet 2018

Etaient présents :

Stéphane GUENEZAN, Directeur Régional, Christine MARTOGLIO, DRH

Le Directeur régional nous informe qu'il ne sera présent au CRE que ce matin devant se rendre au lancement de l'incubateur à Hazebrouck cet après-midi. La région a été retenue sur des 2 des 3 projets nationaux. Imprimantes 3 D à Maubeuge

Stéphane Ballet doit poser sa démission à l'assemblée de secrétaire adjoint en raison d'un projet parcours de professionnalisation.

Maintien potentiel d'un CRE le 28 août 2018.

Démarrage du CRE à 9h30

1. Approbation du Procès-verbal du 19 juin 2018 à Dunkerque :

Approbation du PV à l'unanimité

2. Informations du Président

« Il nous est demandé de rappeler aux élus la mise en place des outils qui accompagnent la mobilité des salariés dès lors qu'une absence de production pérenne est constatée. La sous activité repose sur le constat que le formateur a moins de 5 stagiaires. L'objectif est que la structure doit mettre en lisibilité les formateurs disponibles. Compte tenu de la situation de l'AFPA, on parle plus de sous production que de sous activité car il ne faut pas nier les faits et les conditions du marché qui sont variables en terme de prix.

*Aujourd'hui on constate à l'échelon national qu'il n'y a pas de recours systématique à la plate-forme d'activité. L'idée est de rentrer dans une démarche d'information systématique pour que le sujets soient portés nationalement. On connaît les règles de la GPEC mais vous comprenez bien qu'il s'agit d'un sujet national. Je rappelle que **la question ne se pose pas en nombre de stagiaires par formateur mais en termes de chiffre d'affaire.***

Sur la question de la sous activité dans certains centres, il faut que vous compreniez que c'est le conseil régional qui décide de ce qu'il achète, où et quand il achète, comme il l'entend. Je ne suis pas certain que le président du conseil régional m'écouterait si je lui expliquais sur ce que doivent être ses choix et décisions...

Déplacement : Ce sont les règles nationales qui prévalent. Elles datent de 2006. On nous promet depuis plusieurs mois une nouvelle note de cadrage mais qu'on attend toujours »



3. Résultat de la délibération du conseil régional en date du 3 juillet 2018 concernant le SIEG

« Le SIEG concerne 3 programmes d'actions :

- L'illettrisme qui concerne 9000 parcours sur un an du 1^{er} septembre au 31 décembre 2018
- Langue étrangère pour 1800 parcours
- FDE - Formation Dynamique vers l'Emploi 4500 parcours »

« L'AFPA ne s'est positionné que sur le dernier parcours qui embarque CLEA et Soft Kill qui cible pour 80 % des individus concernés une entrée formation et pour les 20 % restants un emploi. FDE se fait à raison de 340 h en centre et 70 h en entreprise. »

« C'est un marché Multiattributaire. Ce qui veut dire que le CR fait des choix variables en fonction des arrondissements : parfois il choisit 2 attributaires par arrondissement, parfois 5. Le 3 juillet le CR a défini des choix d'attributaires pour 5 ans en terme de référencements »

Sites non retenus

« Les sites d'Amiens et de Compiègne ne sont pas retenus. Ils sont placés au 5^{ème} et 6^{ème} rang. 2 autres sites n'ont pas été retenus : Berck est 3^{ème} alors que seuls 2 opérateurs ont été retenus – Creil est 5^{ème} »

Sites retenus

« Sont retenus les centres AFPA de Rousies, Beauvais, Calais, et Cantin, et Hazebrouck, Dunkerque, Laon, Liévin, Lomme, Roubaix et valenciennes »

« **Sur 15 centres proposés nous sommes retenus sur 11 centres.** Ce qui est un bon score pour une première fois . Nous sommes à 9% de pénétration sur un marché sur lequel nous n'étions pas présents. On s'engage sur un parcours moyen plus courts que les autres OF ce qui permet d'être concurrentiels alors que nos coûts sont légèrement supérieurs. Il y a 1 M€ de CA potentiel estimé sur la période. »

Nouveau Pôle de d'accompagnement

« Le dispositif d'accompagnement repose essentiellement sur Métis et CLEA. C'est un service très numérique. **On va être aussi avec des périodes considérées en entreprise mais qui peuvent être en atelier.** On va travailler avec de la remise à niveau. Nous sommes dans un collectif pédagogique qui peut œuvrer sur plusieurs actions. Mais après c'est une question d'organisation avec un fil rouge est le référent de parcours. »

« Un SIEG s'inscrit dans une durée de 5 ans pour le CR HDF. Pour l'instant il s'agit d'habilitations. Cela représente un nombre important d'organismes. 1^{ère} vague de commandes dans la cadre des objectifs Pré PIC (47000 parcours). Mais nous ne savons rien des intentions du CR pour 2019 »

PIC : les Hauts-de-France devraient recevoir une dotation de l'État de 745,5 M€ maximum en 2019-2022

Le gouvernement invite la région Hauts-de-France à formuler des propositions pour préparer le futur pacte régional d'investissement dans les compétences (PIC). La dotation de l'État pourra atteindre 745,55 M€ pour la période 2019-2022, précise un courrier envoyé le 6 juin 2018 à Xavier Bertrand, président de région, et Michel Lalande, préfet de région. En attendant, l'État a promis à la collectivité territoriale un financement de 76,5 M€ pour organiser la formation de 17 000 demandeurs d'emploi supplémentaires en 2018, selon la convention d'amorçage signée le 5 avril dernier.



4. Présentation des comptes à fin avril 2018 (EPIC et filiales)- programmation et carnet de commandes

« Dans les commandes pré PIC, la région avait sollicité Pôle Emploi pour voir si PE avait le public potentiel Il y avait 3000 commandes tout opérateurs confondus pour lesquels Hepta + bénéficiait de 2000 commandes. Sachant que l'AFPA pèse 40 % de Hepta +.

On est sur une baisse de commandes conséquente de l'ordre de 35 % qui résulte de la fin du plan 500 000. Nous sommes dans un paysage tout à fait nouveau sans commande additionnelle. Et là on va avoir uniquement des commandes surtout pour le dernier trimestre. Il y a une démarche assumée de la part de la région de baisse de financement dans un contexte de réforme de la formation professionnelle qui change radicalement. Il s'agit d'assurer la transformation de notre maison pour assurer notre viabilité à long terme. »

« Il y a une petite vague de commandes qui est tombée cette semaine pour la période de septembre à octobre. Cette vague est très décevante. La vague de commandes est très déséquilibrée entre le sud et le nord de la région en faveur du Sud. »

« 23 millions d'€ est la commande qui vient de tomber pour Hepta + »

Les chiffres au 30 avril 2018 comparés à 2017 sur la même période

Un CA en nette baisse : 21 Millions d'€ au 30 avril (pour un objectif de 26 M€) au lieu de 34 Millions d'€ au 30 avril 2017.

Par conséquent **un résultat net négatif de – 10Millions d'€** au lieu de – 3 Millions d'€ au 30 avril 2017

Cela s'explique notamment par l'arrêt du plan 500 000

Les HTS font une régression de 32 % (en total cumulé à la même période).

Les entrées stagiaires sont nettement moins nombreuses :

6300 stagiaires présents en fin de mois en moyenne contre 4200 entrées sur les 4 1ers mois de 2017.

Le **nombre de titres** présentés sur cette période est de **1693 en 2018** contre **2152 en 2017**

Par contre **le nombre de journées d'études a explosé de l'ordre de 242%**, le nombre de jours conseil expertise aussi de l'ordre de 85% d'augmentation

Nombre de **stagiaires suivi en ERE : 811 en 2018** contre **1250 en 2017** à la même période

Tout subit une baisse : les **repas 92 000** contre **116 000**, les **nuitées 48** contre **69 000**

- **Sur le public salarié on constate une augmentation globale de 10%. La filiale entreprise représentant une augmentation de 48% sur le segment de l'alternance.**
- Les **entrées CIF CDD** voient une **nette augmentation 60 entrées en 2018** contre **30 en 2017**
- Les **entrées CIF CDI** voient une **nette augmentation 164 entrées en 2018** contre **105 en 2017**

Cette augmentation peut s'expliquer par la disparition du dispositif en 2019

Taux d'abandon moyen haut de France **de 9 % en 2018** contre **11 % en 2017.**



Chiffre d'affaires avec Transitions

- Financeurs EPIC - 31 % par rapport au budget prévisionnel 2018
- Financeurs Accès à l'emploi - 24 %
- Financeurs entreprises + 6 %

RESULTATS DEFINITIFS à FIN DECEMBRE 2017

- Un résultat net à – 33 Millions d'euros au 31 12 2017 contre – 41 M€ un an auparavant

5. Informations GPEC (stratégie pour anticiper nos futurs besoins en compétences) - Christine Martoglio

« Les sommes indiquées sont des chiffres budgétés et non réalisés. Les frais de déplacement ne sont pas comptabilisés. Pour votre compréhension, une personne peut avoir plusieurs mobilités »

<u>Mobilité longue distance</u>	<u>1 personne</u>
Coût prévisionnel mobilité longue distance	4000€
Age	33 ans

Mobilité Temporaire

14 mobilités pour 8 personnes (12 NPDC et 2 PIC)
Dont 6 intra grande région 8 inter grande région
Dont 10 sur 100KM et + - 4 entre 50 et 100 Km

Nombre de primes d'entrées dans le dispositif	5
Coûts en masse salariale des mobilités temporaires	19 923 €
Age moyen des personnes concernées	54 ans

Mobilité temporaire :	4 personnes
Coût moyen des mobilités temporaires	4700 €
Age moyen des personnes concernées	47 ans

6. Suivi de prépa-compétences, formation des intervenants

« Le tableau communiqué recense les ressources manquantes. **Je rappelle que la commande nous oblige à mobiliser le personnel de l'AFPA sans faire appel à des ressources extérieures.** Toutes les compétences internes sont demandées (CRA, formateurs techniques, orientation accompagnement). Un manager est dans le centre pour assurer le pilotage de l'action. A ses cotés un coordonnateur est un lien étroit avec les référents de parcours dans un environnement décloisonné.

Les candidats ne sont pas assez nombreux.

La directrice pôle Emploi vient en CODIR jeudi pour partager ces enjeux. Grosso modo il y a une plus grosse déperdition du côté de chez pôle Emploi. **Lorsque les candidats viennent chez nous ils ont tendance à y rester.** Le taux d'attrition (les départs) est plutôt faible. Les candidats ont tendance à rester chez nous. »



« Maubeuge Calais et Compiègne ont démarré petitement certes. On travaille pas à pas pour pouvoir faire démarrer les 7 autres sites. C'est un nouveau métier, une nouvelle prestation. Pour rappel les stagiaires n'ont pas de rémunérations et n'ont pas le statut de stagiaires de la formation professionnelle. Ils ne changent pas de catégorie chez pôle Emploi. »

7. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – RISQUES PSYCHOSOCIAUX

L'ensemble des organisations syndicales, par le biais d'une déclaration, rappelle, qu'avant de mettre en œuvre le plan QVT, il faut respecter les plans d'actions préalablement réalisés (Technologia, CARSAT).

Préalablement, la direction nous avait informés, par des documents qui nous ont été transmis du projet en cours ci-dessous :

7-1 POURQUOI CE PLAN ?

➤ Une négociation d'un an, non aboutie, qui crée des attentes

- Les déclarations récurrentes des Organisations Syndicales et des CHSCT
- Un risque pénal à ne pas agir en prévention (*obligation de santé et sécurité renforcée*)
- Un taux d'absentéisme croissant à 6,43 % en 2017
- Un besoin des salariés de plus d'écoute, de cohérence entre le travail et leurs attentes (GRH, organisation, moyens), d'équité, de sens et reconnaissance, de travail et relations de qualité, etc.

7-2 LES ACTIONS DU PLAN

Réaffirmation des **temps et espaces de discussion** (rituels managériaux)

- La mise en place de **Collectifs Métiers** : organisation par le management d'espaces de discussion entre salariés, centrés sur des situations de travail, animés par des salariés volontaires (lien avec CHSCT) pour ...
 - Susciter des propositions concrètes d'amélioration de la part des salariés.
 - Faire remonter le problème au bon niveau décisionnel (régional, national) en l'absence de réponse locale
 -
- La généralisation annuelle de la démarche '**Groupes Ad 'hoc**' de salariés : organisation par le management pour ...
 - Evaluer les facteurs de RPS Afpa présents dans les activités de travail,
 - Aider à actualiser les Documents Uniques : démarche de prévention outillée, associant des salariés volontaires pluri métiers et le CHSCT.
 - Identifier des actions autour des principaux facteurs de risques et les intégrer dans le PAP.
- La tenue annuelle de **Séminaires Métier** pour renforcer l'identité métier, redonner du sens, favoriser les échanges de pratiques au sein des métiers les plus isolés
- **L'accompagnement du management** pour soutenir et renforcer la pratique managériale (collectifs métier régionaux, co-développement, coaching, etc.)

LES ACTIONS DU PLAN *Les dispositifs 'curatifs' (réponse aux situations individuelles ou collectives de risque avéré)*

- Le maintien du **numéro Vert** de soutien psychologique
- La continuation de la **médiation nationale** + renforcement des capacités d'intervention RH régionale
- La révision des **process internes** de gestion des situations graves (harcèlement, violence, etc.)
- La saisine d'une **cellule de gestion de crise** en cas d'évènement grave (accident, agression, etc.)
- L'accès aux **Services de Santé au Travail** et d'**Assistance Sociale**

7-3 LES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT *Sensibilisation et formation*

- Un effort important de formation des acteurs
 - **Formation obligatoire de 2j de tout le management** (mgt proximité en priorité)
 - **Formation des élus** 1j + 1j commun avec DC
 - Formation DRH aux **Techniques de la médiation**
 - Formation DRH à la **Gestion Humaine de Crise (PSYA)**
- **Sensibilisation des salariés** à la prévention des RPS et aux dispositifs ouverts
- **Information des Médecins du Travail**
- La professionnalisation et l'animation d'un **réseau des 15 Référents QVT/RPS régionaux** (cadres RH) pour accompagner les DC
- Le suivi d'**indicateurs** de mise en œuvre et de résultat

8. INFORMATION SUR LES PROMOTIONS 2017 et 2018

18 promotions en 2017

✓	Classe 8	3	Assistant de direction N2
✓	Classe 9	1	Formateur
✓	Classe 10	6	Chargé de recrutement, Cons. Trans. Prof., formateur expert
✓	Classe 11	3	Chargé d'études, Cons. Trans. Prof., formateur conseil
✓	Classe 12	2	Chargé de mission, Cons. trans. Prof.
✓	Classe 15	1	Directeur

➤ **18 promotions en 2017 sur un total de 318 au niveau national, ce qui est très faible (5%66)**

15 promotions en 2018 (jusqu'à fin juin)

✓	Classe 9	3	Chargé de clientèle de niveau 1
✓	Classe 10	6	Formateur expert
✓	Classe 11	6	Formateur conseil



- On nous informe que le FPA permet d'éviter le DUFA temps 2 seulement
- La DRH va rencontrer M BACHEZ du Fongecif pour élaborer une réflexion une VAE POEC à destination des personnes en CDD.

9. Information sur la reconduction du plan intergénérationnel (départ à la retraite)

Les salariés du déclarent avant le 31 12 2018 leur intention de partir en retraite pourront bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée de 2 mois. Ces 2 mois sont à utiliser avant la date de radiation des effectifs et peuvent précédés des CP, RTT et CET

10. Questions diverses

Information du national via la DRH DS (Marcela COFRE)

Le versement du solde des ASC compte tenu des difficultés de trésorerie sera fait lors du dernier trimestre

Le trésorier du CRE demande à la DRH que les soldes de 60 000 € pour les ASC et de 20 000 € pour le fonctionnement du CRE soient exécutés le plus tôt possible.

Fin de CRE à 16 H

Votre Equipe Régionale :

**André THOMAS DSR – Carole LOGEZ DSE Dunkerque Hazebrouck - Véronique BECQUE DSE DR
Xavier LHERBIER DSE Calais – Pascal VERBEKE DSE Lomme – Christiane PIETRZACK Valenciennes**

Venez nous rejoindre : permanence@cfecgcafpa.org