

Le Président (Christophe PICARD)

Vendredi dernier, un bénéficiaire de 27 ans du programme HOPE sur la Drôme s'est suicidé. Je tiens à saluer sa mémoire. Nous avons pu l'accompagner mais cela n'a pas été suffisant.

OFFRE DE FORMATION ET PROGRAMMATION (Christophe PICARD)

Le sujet vient de la problématique de financement de nos formations. La perte majeure de commande vient de la baisse des marchés du conseil AURA. Les besoins de main d'œuvre des entreprises est fort mais ces clients en ont besoin rapidement, sous quelques jours quelques fois. Elles ne peuvent attendre que les salariés se forment. Il faut pointer les besoins de formations et les croiser avec les moyens de financement. Certaines entreprises considèrent le budget de formation comme une variable d'ajustement

Prépa Compétence est un centre d'intérêt pour nous. Nous n'avons pas une vision claire sur les projets de formation qui en découleront.

La programmation est en chute (manque de marchés du CR) cependant nous répondons à un nombre important de marchés sur lesquels nous espérons être retenus. Nous ne remonterons pas au plus haut mais nous pourrions observer un accroissement de la programmation.

Si on n'a pas d'affaire sur un GRN, il doit être mis en sommeil, ce qui ne signifie pas fermeture. Par exemple, la formation gros œuvre de St Priest voit une nouvelle commande arrivée ces jours, ce qui redonne de l'activité au formateur qui tenait le poste d'agent d'entretien.

Il est trop tôt pour parler d'éventuels transferts, fermetures, ouvertures. Nous sommes dans une période avec des dispositifs de plus en plus mobiles pour être le plus proche de la demande. Le matériel transféré peut se déplacer voire revenir dans le centre d'origine. Un GRN en sommeil qui durerait trop longtemps (plusieurs années) risquerait de ne pas se réveiller. Il ne faut pas être partout et tout faire, mais on ne s'interdit rien. Rien n'est figé.

Le seuil de 5 stagiaires est le seuil de sous activité d'un formateur sur le cœur de métier. Celui de la rentabilité se situe vers 10, 12 stagiaires.

Nous obtenons une progression sur le marché privé et nous devons renforcer la ligne commerciale.

L'environnement change. Nous devons installer des forces commerciales sédentaires, « le présentiel ne paye plus ». Le développement c'est vendre à une entreprise mais aussi aux demandes individuelles, passer du B to B au B to C. Nous devons travailler pour l'avenir

A ce jour :

Bourg :

GRN 101 en sommeil, 1 formateur en mobilité

102 : endormi, 1 agent en partance de l'agence

114 : mis en sommeil, 1 agent en arrêt maladie

118 : alu et verre, en sommeil, 1 salarié sur l'accompagnement

171 : réparation poids lourds en sommeil, 1 salarié en mobilité

177 (propreté-sécurité) : sommeil, il faudrait le rendre mobile

Valence :

en sommeil GRN 134 1 salarié sur prépa compétence

102 : 1 agent sur prépa compétence

122 : le salarié est agent d'entretien

176 : 1 agent en mobilité

Romans : 169 pas de ressource

Le Teil : 102 111 160 en sommeil pas de ressource humaine

Grenoble :

111 : 3 ressources, 2 en mission, 1 sur Prépa compétence

145 : 1 ressource sur Prépa compétence et 1 sur un autre centre

177 : 1 ressource en maladie

Saint Etienne :

160 : 1 ressource sur Prépa compétence

102 : sans ressource

111 : 1 ressource sur Prépa compétence

Roanne : 160, 101, 106, 176 mis en sommeil sans ressource humaine

Saint Priest : sommeil 111 avec 2 salariés dont 1 en mission, 1 en CIF

114 (VRD) 1 salarié en mission

122 en sommeil au 30 juillet, pas de ressources humaines

Rillieux : en sommeil 126 et 134, pas de ressources

Vénissieux :

152 avec 1 etp transféré sur le GRN 150
162 en sommeil sans ressource avec espoir sur l'apprentissage
167 avec 1 formateur en mission sur les MOOC

Chambéry Annecy :

101 en jachère
102 en sommeil, 1 formateur en mission
111 : 1 salarié sur mission MSMG
134 : sur prépa compétence à Valence
163 : 1 ressource en mobilité (pérenne) sur Vénissieux

Sur les RH en mobilité, nous avons cherché à donner de l'activité, en priorité sur leur cœur de métier. En effet ce n'est pas sécurisant de changer de lieu de travail fréquemment. Nous allons faire des recherches sur des durées plus pérennes (2 à 3 ans).

L'Afpa se prépare aux changements dans la formation. Nous avons opté pour un modèle alliant le présentiel et le distanciel pas le tout digital/numérique. Nous allons démarrer un incubateur sur les imprimantes 3D sur le 69 et les robots de soudage sur le 26.

La Délégation CFE-CGC

Marina Androuet (Elue)

Alex Souillet (Elu)

Erick Acolatse (Représentant Syndical)

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

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