

Présentation du centre de MORLAIX par Monsieur Vermot (Directeur) Fonctionnement du CRE

1.1 Approbation des PV des CRE du 23 mai, 14 juin, 20 juin d'approbation des comptes 2017 du CRE, 20 juin ordinaire

Tous Sauf celui du 14 juin (pas de retour de la direction).

1.2 Point sur les commissions et le fonctionnement du CRE

Com conditions de travail : CR validé par bureau et diffusé. Pas de dates.

1% logement : pas de réunion prévue

Emploi formation : CR en cours

Eco : pas de date prévue, attente de plus d'informations

Egalité : date sortie du rapport en septembre. Com prévue octobre.

ASC : RAS, contacts pour projets 2019, com le 20 septembre.

1.3 Comptes du CRE 2017: erratum

Version corrigée distribuée : correction des pages 10, 12 et 16.

Points d'information du président

Démarche qui fait suite à présentation du Programme Investissement Compétences qui devient "Programme Régional d'Investissement Compétences" pour 2019, 2020 et 2021. Ce programme vient compléter le dispositif de droit commun : le DRIP et le PBF.

Mise en œuvre DRIP à partir de janvier 2019

Le PRIC (50 millions d'euros par an) est un peu particulier car il s'adresse au public le plus éloigné de l'emploi et doit avoir des éléments d'innovation : nous allons émettre nous-mêmes des propositions pour alimenter les réflexions du Conseil Régional (exemples des ATE) qui doit remonter ses propositions à l'état début octobre. Triptyque : insertion, accompagnement et formation. Nous allons proposer les pré-qualifications, les SPOC, etc.

Ambiguïtés : on connaît le dispositif DRIP et son contenu, le PIC peut éventuellement abonder le Drip mais ne peut pas proposer la même chose. De plus, on ne connaît pas encore le contenu de PBF (fin septembre). On va proposer des Préformations permettant de faire le lien entre prépa compétences, Drip et qualifiant (logique de parcours).

2ème information : présentation de SGB à la conférence des OF de prépa compétences sous l'égide du Conseil Régional, ce qui a "atténué" la réaction de la FFP car présenté de manière institutionnelle (via CRB).

3ème information (Olivier Jouin) : Prolongation du plan intergénérationnel jusqu'au 31 décembre 2019

Mobilité pérenne des formateurs : la DG considère qu'un formateur est en sous production dès lors qu'il n'exerce pas son cœur de métier ou quand il a moins de 5 stagiaires. La DG nous demande d'inscrire ces personnes sur la plateforme "mobilité". En Bretagne, au premier juillet : 5 personnes sans activité (2 en reconversion actées, 1 va en pays de la Loire-mobilité temporaire longue durée, 1

en détachement en DIIP, 1 mobilisé sur activité transverse), situation sous contrôle (très différent en PDLL).

Formateurs avec moins de 5 stagiaires : calcul du nombre moyen de stagiaires sur 26 semaines en moyenne (2ème semestre). 10 situations qui vont s'améliorer à la rentrée. Sinon, seront inscrits sur la plate-forme mobilité nationale début septembre. La direction Générale est en train de prendre un tournant car elle considère désormais qu'après 3 propositions pérennes elle pourra proposer une rupture de contrat de travail ("micro-sujet" en Bretagne).

Interrogation des élus : pourquoi cette info avant le plan de transformation ?

OFF : OL, annonce d'éléments de négociations à venir (rien d'écrit) car le problème de mobilité devra être traité.

Il va falloir que nous prenions des décisions de ne pas mettre en œuvre des formations non rentables : réévaluation des prix de vente (10% à 15%). Je ferai un acte de prévenance auprès du CRB, c'est une question de survie, je le dis avec gravité. Je suis convaincu qu'il est encore possible de diminuer légèrement les durées des formations (temps morts). Ce qui nous différencie est la qualité des formateurs et notre pédagogie du geste professionnel. Notre taux moyen d'insertion est des 65% contre 34% pour d'autres organismes. Je milite pour le Sieg qui permet d'être financé au regard des charges dédiées et non des HTS (Occitanie va faire cette démarche).

Ressources humaines

3.1 Suite de la commission égalité du 10/04/2018 : point sur "l'analyse des dossiers individuels sur la base des listes envoyées par le national"

Concernent les femmes des classes 2 à 6 en comparaison de l'AIB moyen des hommes positionnés sur le même emploi.

Analyse en Bretagne permet de remonter 12 dossiers, acceptés par la directions nationale : 3 aides de cuisines, 4 cuisinières, 3 chargées d'accueil, 2 AT pour des montants compris entre 29.82 € brut à 160.96 € avec une moyenne de 71.60 euros environ (effet rétroactif janvier 2018, paie de juillet).

3.2 Information sur la campagne d'entretiens professionnels 2018

Mail adressé par le DRH national : information sibylline : un seul entretien en septembre.

3.3 Indicateurs à la fin du mois précédent

- Emplois CDI et CDD moyens
 - CDI : 341,87 en juin, 348.41 sur le trimestre (pour un budget annuel de 345)
 - CDD : 101,76 à fin juin, moyenne de 110 (pour un budget de 90, mais amorce d'une diminution)
- Itinérants : 1595 jours engagés (conforme prévisions)
- Suivi des recrutements CDI et prévisions de recrutements
- Embauches : 1 formatrice Secrétariat à Rennes, 1 Formateur conducteur routier, 1 formateur électricité à quimper, 1 formatrice à Quimper en compta (Mme Carn actuellement en CDD à Morlaix)--->Mesure d'ordre social. 2 mutations des PDLL : 1 AC (conseil en formation) à Morlaix, 1 CR à Lorient.
- Départs de personnels : 21 actés depuis le 1er janvier.

Projection des départs en retraite : 6 départs retraite (2 Morlaix, Rennes, Auray Saint-Malo).
1 ASR sur Brest
1 DRH

Informations économiques

Pôle Emploi : - 131 stagiaires de moins que l'année dernière.

Domiens : situation négative - 32000 heures, mais nous sommes la région qui a le plus de domiens avec Hauts de France.

CIF : + 31000 heures que l'année dernière. + 44 stagiaires que l'année dernière

POE : on est en avance et d'autres sont à venir. C'est maintenant PE qui lance les POE auprès des OPCA (actions à démarrer en octobre).

Alternance : - 38 stagiaires, lié à la programmation. Des entrées en septembre.

HTS : - 5000 heures (alors que rien que PE c'est -20000) donc, pas si mal que cela.

A la question de la différence de CA prévu entre le budget et la réalité à fin juin : 50% de moins pour Pôle Emploi qui dit avoir asséché tous les budgets de formations individuelles. Pas d'écho pour l'instant sur un lancement d'AFC à la rentrée. Si entrées AFC, il y aura des problèmes de "sourcing" car des entrées PBF auront lieu en même temps ! Nous n'avons aucune lisibilité. J'ai demandé aux directeurs de faire des approches auprès des PE Locaux pour savoir si des remontées ont été proposées. Tous les organismes de formations se plaignent des difficultés de "sourcing" auprès du CRB : on sent un début de tension entre CRB et Pôle Emploi. Accusation très forte de Pôle Emploi par le CRB de ne pas avoir suffisamment alimenté le précédent dispositif DRIIP. On ne sait pas la répartition entre les uns et les autres de la convention d'amorçage du PIC, on ne sait pas non plus sur quoi va porter le programme régional d'investissement compétences 2019-2021. C'est un peu le flou. Mon ressenti est que l'état a voulu réduire Pôle Emploi d'X emplois au regard de la situation du chômage qui s'améliore. Je pense, mais ce n'est que mon ressenti, que Pôle Emploi a voulu préserver les emplois en puisant dans les crédits d'intervention formation. Ce n'est que mon sentiment, mais ce silence est incompréhensible d'autant qu'il n'y a rien d'annoncé sur le marché subséquent. Lors de l'établissement du budget, nous avons été plutôt prudent par rapport au CA de Pôle Emploi, mais nos propositions ont été augmentées par la direction nationale de 50% de plus. Alors que c'est l'inverse : on fait 50% de moins !

Les Fongecif ne savent pas comment seront faites les collectes en 2019 par France Compétences. La période de transition entre le CIF et le CPF transition générera sans doute un trou de système, sans doute à partir de fin 2019.

Ce n'est pas sur le tertiaire que nous pourrions faire évoluer les prix (trop de concurrence). Nous privilégions les groupements en vue d'éventuel SIEG.

Information sur l'appel d'offres DRIP

Réponse en groupement Afpa CLPS Greta

Projet (POP) : Morlaix, Brest

Préparation projet = compétence transverses en groupement GRETA CLPS, 12 lots (rédacteur CLPS), le critère de notation prix = 15% seulement (critère qualité privilégié).

12 lots (facteur de risque supplémentaire)

Insertion jeunes : nous n'irons pas même si nous répondrons avec le consortium (afpa : lieu "d'abris" si défaut des autres)

Insertion adultes : travail égal avec les autres partenaires.

Lots particuliers géographiquement : assoir les dispositifs sur des territoires de façon équilibrée.
FLE : on ne prend pas (CLPS fait très bien)

Notre cœur de métier est plutôt la qualification et non l'insertion.

Articulation entre le plan de prévention des RPS 2018 Bretagne et le plan national d'actions qualité de vie au travail/prévention des RPS au sein de l'UES Afpa

Plan d'action de manière uni-latérale

Information consultation sur le projet de bilan du plan de formation 2017

Avis CFE-CGC : "Nous déplorons le manque de propositions de formations dans la catégorie 2 concernant le développement des compétences. L'Afpa préfère l'adaptation à l'innovation. Pour cette raison, nous donnons un avis défavorable"

Organisation de la direction du développement service public

Voir organigramme

Information du projet de bilan social 2017

Points positifs		Points négatifs
diminution de la masse salariale	112 effectif CDI	L'indicateur 112 montre une augmentation du nombre de CDI des classes 01 à 03 (management +3) alors qu'on constate des stagnations ou des diminutions sur toutes les autres classes dont entre autre – 18 formateurs
Progression d'un demi point de taux de féminisation par rapport à 2016 (41,8)	115 Effectif physique	-23 CDI physiques (dont 16 formateurs) et – 19 CDD inscrits au 31/12/2017 par rapport à 2016
	116 Tranches d'âge	6 salariés sur 10 ont plus de 50 ans
	123 interim	+27% du nbre moyen mensuel d'intérimaires
Respect de la consigne nationale	131 Embauches CDI	0 embauche CDI en 2017
18 salariés partis à la retraite ayant bénéficié de la mesure plan inter générationnel	143 143 bis Départs retraite	0 départs à la retraite à l'initiative de l'Afpa
	152 Promotions	15 promotions pour toute la Bretagne, c'est peu !
-20% jours d'absences sur effectif physique inscrit au 31/12	181a	Mais disparité entre les hommes et les femmes (exemple augmentation chez les femmes en particulier en C08)

Salaire moyen équivalent entre 2016 et 2017	211	mais diminution de 0.5% chez les femmes contre une augmentation de 0.3% chez les hommes
Diminution frais de personnels avec augmentation du CA de plus de 1.3 millions d'euros (positif en terme de gestion)	251	Diminution frais de personnels avec augmentation du CA de plus de 1.3 millions d'euros (négatif en terme des conditions de travail)
	351	D'effectif formé à la sécurité
	451	Baisse drastique des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail : -540 000 - → d'où vient cet écart ?
	515	Décomposition types d'action de formation : Sur 696 actions de formation en 2017, seules 10 concernent le développement des compétences → Beaucoup trop peu