



EN DIRECT DU CCE ORDINAIRE DU 04 Décembre 2018

Présidence Christian METTOT Directeur des Ressources Humaines

Présence de Marcela COFRE DRHDS

- A. CALENDRIER CCE ORDINAIRES 2019
- B. APPROBATION DES PV DES CCE ORDINAIRES :
INFORMATION/CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE
- C. BILAN PLAN DE FORMATION 2017 : C. Mettot
- D. REGIME PREVOYANCE : C. BRUNET DRH
- E. REGIME FRAIS MEDICAUX : C. BRUNET DRH
- F. ACTION LOGEMENT : M. COFRE DRH DS
- G. ORIENTATIONS SUR LES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE DE FORMATION 2019 C. METTOT
 - 1. Rappel des orientations de la politique de formation :
 - 2. Faire évoluer le modèle managérial en lien avec l'IDM (Institut Du Management)
- H. PRESENTATION DES COMPTES ET RAPPORT DE GESTION DU CCE 2017
- I. Présentation des RAPPORTS APEX : Jérôme Margotin APEX
 - 1. Sur la Politique sociale
 - 2. Sur l'Etude des rémunérations :
 - 3. Conclusions Apex
 - 4. Details chiffres
- J. INFORMATIONS ECONOMIQUES TRIMESTRIELLES : R. MOREAU Dir. Admin. et Financier

A. CALENDRIER CCE ORDINAIRES 2019 :

27-28 mars, 26-27 juin, 4-5 septembre, 11-12 décembre

La délégation FO quitte la séance

B. APPROBATION DES PV DES CCE ORDINAIRES :

6 Mars, 5 Avril, 23 Mai, 12 Juin, 27 28 juin, 13 Juillet, 11 12 Octobre 2018 : approuvés

INFORMATION/CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE :

C. Bilan Plan de formation 2017 : C. Mettot

5,93% de la masse salariale y compris la contribution AGEFOS

26 000 jours de formation, 5 570 salariés formés, 13 000 actions de formation, 185 000 heures de formation



- 65% des 26 000 Jours sont à destination des formateurs
- 4,7 jours : durée moyenne de formation.
- 16 M€ de dépenses, 50% sont les salaires, 31% frais pédagogiques, 15% frais de déplacement.
- 566 € cout d'une journée de formation, 2 700 € de cout moyen d'une formation
- 94% ses salariés ont été satisfaits de ces formations

Mais seulement :

20 CIF en 2017 au lieu de 40 en 2016 (19 CIF en 2018) sur plus de 7000 salariés

Et 187 périodes de professionnalisation

· **Plan de formation 2018 : Bilan Intermédiaire au 1er semestre : C. METTOT**

34 % du nombre de jours réalisés (10 185 jours) avec un nombre d'inscriptions en baisse
2 800 salariés ont suivi au moins une action de formation

➤ Le retard ne pourra être comblé avec l'annonce du PSE et le Plan Prépa compétences
Sur Accompagner la Professionnalisation des Formateurs nous avons réalisé 50% des actions

Il y a une baisse sur les actions à destination du management

Sur l'Axe 5, Sécurité et Hygiène, 50% de réalisation à fin juin.

D. REGIME PREVOYANCE : C. BRUNET DRH

- Après une année exceptionnellement favorable en 2015, l'année 2016 retrouve un niveau de sinistralité dans la norme. L'année 2017 est plus lourde en nombre de sinistres. A fin septembre 2018, 10 décès survenus en 2018. Pour rappel, 10 décès connus à fin octobre 2017 survenus en 2017.
- Au 1 er janvier 2018, la CSG a augmenté de 1,7 point
- Les charges sociales des salariés du privé ont baissé sur l'année de 3,15 points
- Le salaire net a augmenté d'environ 1,9%
- **Au 1 er janvier 2019, les cotisations ARRCO-AGIRC augmenteront suite au passage du taux d'appel de 125% à 127%**
- L'APGIS complète les indemnités journalières ou la rente versées par la Sécurité sociale (et éventuellement le salaire réduit) à hauteur de :
- 100% de l'assiette de prestations en incapacité de travail, invalidité permanente de 2 ème et 3 ème catégorie
- 60% de l'assiette de prestations en invalidité permanente de 1 ère catégorie.
- Le montant est majoré des charges sociales dues par le salarié en arrêt de travail sur cette prestation
- **Pas d'augmentation sur 2019 des cotisations**



E. REGIME FRAIS MEDICAUX : C. BRUNET DRH

« Le régime a été excédentaire le premier exercice 2008 (essentiellement en raison du poids moins important de l'hospitalisation au regard du contrat de la double couverture avec la prévoyance, ainsi qu'une taxation moindre).

Il s'avère par la suite aux environs de l'équilibre de 2009 à 2011 : l'alourdissement de certains postes (optique, soins courants, ...) est compensé par une moindre évolution de postes tels que la pharmacie et les consultations 2012 est marqué par un alourdissement de la charge des prestations, particulièrement en optique et dentaire et une baisse en pharmacie

2013, 2014 et 2015 dégagent un léger excédent malgré un poste hospitalisation plus lourd compensé par des baisses sur les autres postes

2016 dégage également un excédent malgré un poste optique plus lourd compensé en partie par la baisse sur l'hospitalisation

2017 dégage à nouveau un excédent

Au 1^{er} janvier 2018, évolution des cotisations de -2,5%, et baisse des chargements à 7,8% (contre 8,5% en 2017)

Baisse de 1,8% des cotisations nettes et charge additionnelle de Santéclair (3,46 € TTC par bénéficiaire/an)

Evolution des prestations attendue en raison des évolutions réglementaires et des améliorations de garanties

Hausse estimée de 9% à 11% des prestations

D'après les résultats prévisionnels transmis par APGIS, l'évolution des prestations en 2018 serait d'environ +11%

Augmentation des cotisations au 1^{er} janvier 2019 en fonction de l'évolution du plafond de la Sécurité Sociale (L'Afpa prend en charge 50% des cotisations conformément à l'accord).

La branche maladie de la SS est déficitaire à contrario la branche invalidité. La SS a tendance à passer les salariés en invalidité. Il va y avoir une évolution légale avec le reste à charge à 0%. »

F. Effort de construction Action logement : M. COFRE DRH DS

« La Participation de Employeurs à l'Effort de Construction (PEEC) est fixée à 0,45% des rémunérations brutes versées à l'année N-1 soit 1,5 M€ en 2017 (versements Subventions 40%, versements sous forme de Prêts 60%)

L'utilisation des fonds porte sur :

- . Réservation de logements locatifs
- . Prêts complémentaires pour achat résidence principale
- . Aides et services pour les salariés locataires ou propriétaires
- . Aides et services pour les salariés en mobilité ou en difficulté

Nous travaillons sur des moyens d'information sur l'Action Logement plus accessible. Le bilan détaillé est difficile à faire pour connaître les actions. **Action logement a du fusionner 17 systèmes informatiques.** Nos conditions d'accès sont trop contraignantes. Nous proposons que les collaborateurs puissent bénéficier du dispositif dès lors de la fin de la période d'essai. »



G. ORIENTATIONS SUR LES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE DE FORMATION 2019 : C. METTOT

« La politique de formation 2019 est toujours dans l'accompagnement du projet de transformation de l'AFPA en EPIC ainsi que ses deux filiales. Le projet de plan de formation ci-après reste construit dans le cadre unique du projet de l'Unité Economique et Sociale (U.E.S). Il intègre les conséquences liées aux Orientations Stratégiques qui ont été définies sur la base des axes suivants : »

- **Axe 1** : adapter notre outil de production aux besoins de compétences de l'instant et de demain au service politiques publiques et des branches professionnelles
- **Axe 2** : passer de l'offre catalogue à la solution adaptée aux réalités du territoire, de l'entreprise et de la personne dans le cadre de nouveaux partenariats publics/privés
- **Axe 3** : ouvrir nos centres pour créer des plateformes non virtuelles où s'inventent de nouvelles solutions inclusives pour l'emploi : Afpa Villages
- **Axe 4** : renouveler notre contrat social pour redonner un sens individuel et collectif à nos missions
- **Axe 5** : viser la performance organisationnelle et optimiser nos fonctions supports du siège et des régions.

« Dès l'année 2019, le plan de formation réserve une place importante de ses moyens au profit de la thématique « **Accompagnement** », d'une part, et du nouveau concept « **Afpa Villages** », d'autre part. »

Rappel des orientations de la politique de formation :

- A. Accompagner la transformation de l'Afpa en cohérence avec les missions confiées par l'Etat et les chantiers en cours
- B. Développer de nouvelles compétences pour les salariés afin de s'adapter aux nouveaux besoins externes et internes en matière de formation professionnelle:
- C. Sécurisation des parcours professionnels (Laboratoires d'innovations)
- D. Digitalisation de l'offre de formation et renouvelé pédagogique
- E. Accompagnement des métiers émergents et des nouvelles compétences
- F. Nouvelle offre de service accompagnement
- G. Développement de l'apprentissage

Faire évoluer le modèle managérial en lien avec l'IDM (Institut Du Management)

- 1) Nouvelle offre de service
- 2) Parcours d'intégration continu. Développer de nouvelles modalités d'accompagnement des régions en prenant en compte leur actualité induite pour les équipes régionales par les effets liés aux résultats issus des marchés
- 3) Fluctuation d'activité (à la hausse ou à la baisse selon les contextes régionaux)
- 4) Développement de nouveaux marchés Mettre en œuvre nos processus d'accueil et d'intégration pour les mobilités professionnelles et pour les alternants arrivants à l'Afpa
- 5) Développement de la fonction tutorale
- 6) Développement des Maîtres d'Apprentissage



« Ce plan de formation n'intègre pas les efforts de formation liés au Projet Plan de Transformation qui a un budget de 5 M€ par exemple pour les 300 heures de formation d'adaptation. »

« Nous avons lancé un appel d'offres sur les prestataires que nous faisons travailler dans le cadre du Plan de formation. Réponse en janvier. Nous avons demandé la réalisation à chaud d'un questionnaire qualité à l'issue de chaque formation réalisée. A froid, au bout de 3 mois, un questionnaire sera adressé par l'Afpa à chaque salarié pour évaluer la formation suivie. »

*« La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » introduit de profonds changements dont la mise en œuvre s'effectuera progressivement au cours des trois prochaines années (2019-2021). **Un grand nombre des décrets d'application reste encore à paraître et la plupart sont annoncés pour la fin de l'année 2018.** Parmi ceux qui devraient impacter l'année 2019, nous pouvons citer :*

- La création de France Compétences qui devient l'instance unique de gouvernance en charge de la distribution des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage à partir des fonds collectés par les URSSAF
- La création des Opérateurs de compétences (OPCO) en remplacement des OPCA
- Le nouveau CPF monétarisé et son application mobile
- Le plan de développement des compétences avec la nouvelle définition de l'action de formation qui ne se déterminera plus en fonction des moyens qui la composent mais par rapport à l'atteinte de l'objet professionnel visé
- La fin des périodes de professionnalisation qui seront remplacées par le dispositif PRO A »

« Le projet de plan de formation présenté, traduit la déclinaison opérationnelle des orientations de la politique de formation 2019 et ses grandes priorités. Un plan structuré autour de 9 axes. L'architecture du plan de formation garde sa structure habituelle. Nous ne distinguons pas les filiales de l'EPIC : sur l'axe 3 dédié au cœur de métier figurent aussi les actions visées par Afpa Accès à l'Emploi et Afpa Entreprise. Ce plan concerne l'ensemble des salariés composant l'Unité Economique et Sociale AFPA. »

1. Accompagner et développer la professionnalisation des Formateurs
2. Soutenir la professionnalisation des Ingénieurs de Formation en référence aux projets de l'Afpa en matière d'ingénierie, de développement de la multi modalité et du digital
3. Accompagner l'ensemble des salariés en lien avec les évolutions de leur cœur de métier et de la transformation de l'Afpa
4. Développer la compétence managériale pour réussir la transformation et construire un modèle économique efficace intégré au territoire
5. Développer un plan « Hygiène, Sécurité, Prévention et Santé au travail ».
6. Développer un plan « performance numérique » et adapter les pratiques grâce au numérique
7. Développer le « mieux travailler ensemble » et les compétences pour construire et mettre en œuvre des projets de Centre
8. Développer des actions régionales spécifiques ou de parcours professionnels
9. Dispositifs spécifiques financés par la collecte (Compte Personnel Formation et Pro A).

Avis du CCE sur les orientations de la politique de Formation 2019 :

Contre : CGT, SUD, CFDT **Abstention : CFE-CGC** (FO absent)



SEANCE EXTRAORDINAIRE

H. PRESENTATION DES COMPTES ET RAPPORT DE GESTION DU CCE 2017 (Secrétaire et Trésorière du CCE)

17 réunions de Bureau, de nombreuses réunions (11+16) des Commissions obligatoires et facultatives.

Résultat négatif sur le budget de Fonctionnement. Cette situation s'est cependant nettement améliorée par rapport à 2017. Les déplacements des élus représentent la plus grosse part des dépenses.

Une part de la subvention des ASC est affectée à la commission secours pour 32 000 € à destination des salariés en difficulté.

Adoption à l'unanimité des présents.

Reprise du CCE ordinaire

Adoption des PV CCE extraordinaires du 18 octobre, du 15 novembre

I Présentation des RAPPORTS APEX : Jérôme Margotin APEX

1. Sur la Politique sociale :

1. En 2017, dans un contexte de ralentissement de la croissance de l'activité, l'effectif mensuel moyen ETP de l'AFPA demeure stable (-0,6%). Cette stabilité masque néanmoins un recul important des effectifs.
6773 CDI au 31 12 2018 contre 7995 CDI au 31 12 2013
Par contre les ETP moyens rémunérés passent de 8 669 en 2013 à 8226 ETP en 2017 (hausse des CDD)

Dans un contexte de réorganisation juridique, de réforme de la formation professionnelle et suite à l'arrêt du Plan 500 000, au 31/12/2017, les effectifs CDI et CDD ont ainsi reculé respectivement de -470 personnes et -553 personnes en comparaison de 2016.

En 2018 le recul de l'effectif s'accélère. A la fin août, l'effectif moyen ETP a reculé de 816 ETP en comparaison de celui de décembre 2017.

Cette baisse concerne l'ensemble des régions. Au niveau des centres de résultats, on constate un seul renforcement positif au niveau des effectifs de la DIFQ.

2. Dans un contexte social dégradé et face aux nombreuses incertitudes, l'absentéisme à l'AFPA poursuit sa progression. Cette hausse résulte essentiellement d'une augmentation de l'absentéisme maladie. **Le taux d'absentéisme maladie et A.T.T. s'élève ainsi à 6,4%** (7,6% pour l'effectif CDI) et demeure nettement **supérieur à la moyenne nationale (4,72%)**. L'analyse détaillée de l'absentéisme illustre par ailleurs une hausse de l'absentéisme de courte durée et de moyenne durée. 1% d'absentéisme coûte 1,87% de la masse salariale. **Le surcôt de l'absentéisme représente 3% du CA de l'AFPA en 2017.**



3. Cette problématique s'amplifie par ailleurs en fonction du statut des salariés et de leur coefficient. L'absentéisme apparaît ainsi plus élevé chez les non cadres et au sein des coefficients les moins élevés. A cela s'ajoute des disparités régionales importantes, notamment dans le Centre Val-de-Loire, en Corse ou en Auvergne-Rhône-Alpes où le taux d'absentéisme apparaît nettement supérieur à la moyenne nationale de l'AFPA.
4. L'absentéisme au sein de l'AFPA constitue un enjeu important. **Il représente ainsi un coût significatif pour l'entreprise (67M€ en 2017 et 268M€ entre 2014 et 2017)**, mais surtout illustre en premier lieu des dysfonctionnements dans l'entreprise, et une remise en cause de la qualité des conditions de travail.
5. Dans le cadre de notre analyse sur les effectifs et sur l'absentéisme, nous devons également souligner que nous n'avons pas disposé des documents relatifs à 2018, ainsi que du fichier sur l'absentéisme reprenant le nombre d'arrêt par personne et la durée, permettant une analyse plus fine de cette problématique, tel qu'elle a pu être analysée dans le rapport de Pactes Conseil pour la Direction.
6. Le taux d'absentéisme est plus élevé chez les femmes (8,5%) que chez les hommes (6,6%)
7. L'absentéisme représente 1028 salariés absents tout au long de l'année (+47 personnes) dont 811 personnes au titre de l'absentéisme maladie
8. Le nombre de jours moyen concernant l'effectif CDI est de 24,3 jours par personne.
9. L'analyse sur l'effectif montre que 12% de cet effectif est absent tout au long de l'année
10. La proportion de salarié toujours présent sur le flux de personnel est de 54 %
11. On observe un taux d'absentéisme plus élevé chez les non cadres (= 18 % du personnel) que chez le non cadres (= 82 % du personnel)
12. Un absentéisme maladie corrélé » avec l'âge mais décorrélié de l'ancienneté
13. Le surcout de l'absentéisme représente 3 % du CA de l'AFPA

CM : ce taux est trop élevé et nous devons trouver des solutions pour le faire baisser.



2 - Sur l'Etude des rémunérations :

L'étude porte sur les salariés en CDI présents entre le 01/01/2015 et le 31/12/2017 (les entrées au 1 er janvier 2016 sont intégrées). L'examen porte sur différents éléments tels que :

- Le salaire mensuel de base (AIB) rétabli temps plein.
- Le salaire mensuel de base plus la partie répartie uniformément temps plein (PRU).
- La rémunération brute annuelle théorique correspondant au total : (salaire de base annuel rétabli temps plein plus la PRU, plus la prime d'expérience (PE)) multiplié par 13.
- Les indemnités et primes versées nous ont été communiquées sous forme de tableau global et n'ont pu être analysées au regard des populations concernées.

La communication sur les salaires ne peut pas faire état directement ou indirectement des salaires individualisés et ceci au regard des textes réglementaires pris pour l'application de la loi relative au bilan social. Les prescriptions de l'ordre des experts comptables dont dépend le cabinet vont dans le même sens : Les données globales sont fournies si l'effectif salarié est au minimum de 25. Les données correspondant aux déciles sont fournies si l'effectif correspond à un minimum de 10 salariés.

- Pour rappel, pour éviter toute risque d'identification, la CNIL préconise de « ne pas fournir de résultat si le nombre est situé en dessous de 10 » (circulaire ministérielle du 5 mai 1983)

3 - Conclusions Apex

1. La politique salariale est basée sur un gel des salaires depuis plusieurs années **(83 % de la population étudiée sur la période 2017/2015 n'a pas eu de revalorisation de salaire)**. Les taux d'effectifs concernés par des augmentations de l'AIB et les taux d'augmentation sont nettement supérieurs dans les classes les plus élevées.
2. Les salaires moyens de base évoluent avec les classes. L'éventail des salaires est resserré avec un écart entre les 10 % des rémunérations les plus élevées et les 10 % des rémunérations les moins élevées de 2.3 contre 2.98 en France. De même, les différences de salaire de base H / F sont plus faibles que celles relevées en France.
3. Près d'un quart de la population étudiée a un salaire de base égal à l'AME. Les écarts entre l'AIB et l'AME sont resserrés et, en valeur, sont **nettement plus importants dans les classes 14 et 15**.
4. Concernant les Cadres, **l'éventail des salaires est contenu dans les classes inférieures à 13**. Dans les classes 13 et +, la part des effectifs concernés par des augmentations de l'AIB et les taux d'augmentation sont également supérieurs à ceux des classes inférieures.

5. Dans la population Formateurs, la progression des salaires est cohérente au regard des différences de métiers / compétences. Cependant, les salaires sont concentrés ce qui interroge sur les perspectives d'évolution de rémunération.

4 – Détails/ Chiffres :

. Globalement, toutes catégories confondues,

le salaire de base médian mensuel rétabli temps plein est de 2 309€ en 2017, (barre en deca et au-delà de laquelle se trouvent 50 % du personnel)

le salaire de base moyen est de 2 492 €,

plus faibles que dans la précédente étude, ce qui peut s'expliquer par la population différente et par d'éventuels départs de salariés mieux rémunérés.

Le rapport Médiane sur Moyenne des Cadres est de 0.90 (relativement identique), une petite partie de la population perçoit un salaire plus élevé, ce qui tire la moyenne vers le haut.

Pour les Non cadres la médiane est quasiment identique à la moyenne (les salaires sont équilibrés au-dessus et au-dessous de la moyenne) : La dispersion des salaires entre le 1er décile et le 9ème décile est de 1.96 et inférieure à la moyenne générale relevée en 2015 en France dans les entreprises de plus de 500 salariés (3.2) et dans l'enseignement (2.8 – 2.9 en 2014) – source DARES. L'écart entre les 10 % des rémunérations les plus élevées et les 10 % des rémunérations les moins élevées est de 2.3 contre des écarts de salaires nets en France en 2015 de 2.98. L'éventail des salaires des Non Cadres est beaucoup plus contenu que celui des Cadres ce qui peut limiter le potentiel de progression des salaires.

- **Les écarts entre les salaires moyens de base et le salaire minimum sont très différents selon les classes.** Les écarts par rapport au salaire minimum sont resserrés jusqu'à la classe 11. En valeur, ces écarts sont nettement plus importants dans les classes 14 et 15.
- Au total 1 297 salariés (soit 21.5 % de l'effectif étudié) ont un salaire de base 2017 égal à l'AME, un pourcentage en augmentation par rapport à l'étude 2016/2014.

Les écarts de salaires de base moyens H/F Cadres sont relativement identiques à la précédente étude : 6.3 % (6.2 %). Les salaires de base moyens des Femmes Non Cadres sont supérieurs de 2 % à celui des Hommes Non Cadres. Les écarts sont plus faibles que ceux relevés en France. Les chiffres varient selon les sources de 18 % à 21 %.

En 2017, l'écart entre le salaire moyen d'un Cadre homme et celui d'une femme était d'environ 21%. La discrimination pure serait d'environ 10 % d'après le ministère du Travail.

. Les salaires moyens des Cadres sont plus corrélés avec l'âge qu'avec l'ancienneté. Ceux des Non Cadres sont plus corrélés avec l'ancienneté qu'avec l'âge.

5 003 salariés n'ont pas eu de réévaluation de salaire de base entre 2015 et 2017 soit 83 % de la population étudiée. Depuis 2014, 4 416 salariés n'ont pas eu de réévaluation de l'AIB soit 73 % de la population étudiée : Les taux d'augmentation de l'AIB des Cadres sont légèrement supérieurs à ceux des Non Cadres ainsi que ceux des Hommes par rapport aux Femmes. Ils sont nettement supérieurs dans les classes les plus élevées. Les taux d'augmentation des salariés ayant bénéficié d'une réévaluation de l'AIB sont supérieurs à ceux relevés dans l'étude 2016/2014 avec en global une hausse de 8.9 % pour 7.9 % alors que le taux d'effectif augmenté est en



baisse (17 % pour 21 % dans l'étude 2016/2104). En global, le taux d'augmentation est quant à lui inférieur. Les taux d'augmentation de salaire sont également corrélés avec l'âge et l'ancienneté (fléchissement des augmentations).

Les taux d'augmentation 2017/2015 des salaires annuels théoriques sont plus faibles que ceux de l'AIB. Cette différence peut s'expliquer par le montant de la PRU qui n'a pas évolué et par un nombre important de changements de tranches d'ancienneté entraînant une augmentation de la PE (42 % des Cadres concernés par la PE ont changé de tranche d'ancienneté, 31 % des Non Cadres et au global 40 % des salariés).

Sur la période 2017/2015, 733 salariés ont changé de classe (passages à une classe supérieure) soit 12.2 % de l'effectif étudié (12.7 % dans l'étude 2016/2014). Les taux d'augmentation les plus importants concernent les classes les plus élevées (à partir de la classe 13).

Les Cadres sont en majorité des Hommes âgés. La majorité des effectifs Femmes sont concentrés dans les classes 9 à 12 : Les écarts d'AIB sont significatifs et notamment liés aux cadres supérieurs positionnés dans les classes 14 et +. Le rapport Médiane sur Moyenne des cadres des classes 13 et + est nettement inférieur (0.90) à celui des cadres des classes inférieures à 13 (0.96) ce qui signifie qu'une partie plus importante de la population des classes 13 et + perçoit un salaire plus élevé.

L'éventail des salaires est relativement contenu dans les classes inférieures à 13. Le taux d'augmentation comme la part d'effectif concerné sont nettement plus importants pour les classes 13.

Les Formateurs sont également en majorité des Hommes âgés : la progression des salaires entre les Formateurs, les Formateurs Experts et les Formateurs Conseils apparaît cohérente au regard des différences de métiers/compétences. Les dispersions décile 9 / décile 1 entre Formateurs sont nettement plus faibles que celles relevées dans les analyses de la population globale. Les salaires sont concentrés, ce qui interroge sur les perspectives d'évolution de rémunération. 25 % des Formateurs ont un AIB égal à l'AME (20 % dans l'étude 2016/2014). Au global, 15 % des Formateurs ont bénéficié d'une hausse de leur AIB sur la période 2015/2017.

2 014 salariés Formateurs n'ont pas vu leur AIB évoluer (85 %), taux en augmentation par rapport à la précédente étude (70 %). **13 % des Formateurs ont changé de classe sur la période 2017/2015 (15% dans l'étude 2016/2014).**

Lamine SY DRH :

« 87% des hausses de l'AIB sont dus à des promotions. La prime d'expérience s'arrête aux classes 13, cette prime est intégrée automatiquement dans l'AIB des classes 14 et plus. Les primes pour charges supplémentaires sont données sur une activité qui sort du champ normal. »

CM : *« rien n'est masqué, nous sommes pour la transparence. 320 promotions en 2017, 30 concernent les Managers, 140 concernent les Formateurs. 48 Augmentations Individuelles sur 600 personnes, 184 primes versées pour charges supplémentaires. Il n'y a pas à ce jour d'augmentation prévue. »*

Report demandé sur le recueil d'avis par les élus (pas de réponse aux questions des élus, documents arrivés hier matin). Report accepté.



J INFORMATIONS ECONOMIQUES TRIMESTRIELLES : R. MOREAU Directeur Administratif et Financier,
(Présence de V. CRISTIA Directeur Général Délégué)

RM : « A fin septembre 2018, les HTS sont en recul de 14% par rapport au budget (-5MHTS) et de 21% par rapport à la même période de 2017

- Conseils Régionaux AO -8%,
- Pôle Emploi -42%,
- Entreprise -31%

Quelques lignes en avance

- CIF +4,2%,
- les POE + 19%.

Toutes les régions sont en retard sur le budget dont notamment

- Grand Est -28%,
- Pays de Loire -23%.
- Ile de France -17%,

*Le CA est atteint à 61,6% pour une cible à 71%, **il manque 71 M€ par rapport au budget***

Le taux de satisfaction stagiaire est de 7,7/10

Les effectifs à fin septembre s'élèvent à 7380 ETP ; -980 vs 2017.

Les charges de personnel sont en baisse par rapport au budget de 7,2 M€ mais les dépenses d'intérim sont plus élevées de 3,6 M€.

Les frais de fonctionnement sont inférieurs de 15 M€ vs le budget.

Un EBE à -87 M€ au lieu de -33 M€ au budget.

Les délais de paiement de nos clients (Conseils Régionaux...) pèsent sur notre Trésorerie.

Sur les MNSP on a une baisse sur la Certification liée à l'activité.

A fin 2018 notre CA devrait atteindre 610 M€ en retrait du budget.

Sur octobre 2018 on a eu des encaissements plus élevés qu'en octobre 2017. »

VC : « Les besoins de Trésorerie sont tendus en cette fin d'année. Les Missions Nationales de Service Publiques (MNSP) sont prises sur le budget du Ministère du Travail. L'effet plan 500 000 a favorisé notre Trésorerie sur la fin 2017. Il y a un mois on a retravaillé avec les DR sur la saisie des journées d'études pour régulariser l'activité des salariés concernés. Sur les Réfugiés, on est tributaire des nombreux financeurs et nous atteindrons les 1 000 parcours en fin d'année mais un peu trop tardivement cependant. Le cadencement 2019 sera plus conforme à nos objectifs. La situation économique des filiales sera traitée avec l'expert du CCE et non abordée en séance à cet instant, je n'ai pas la volonté de ne pas donner des chiffres à cet instant. Sur Prépa Compétences, on aurait



aimé le lancer plus tôt dans l'année que sur juillet et aout. Le lien avec Pôle Emploi a du se mettre en place et nous avons pris un peu de retard mais les entrées en fin d'année sont encourageantes et nous renforçons les liens avec PE. 10 000 entrées d'ici décembre seront bien après la période de rodage. »

Autres informations :

Productivité moyenne des formateurs sur le territoire national : 13 497 HTS/formateur

Chiffre qui varie en fonction des marchés et des pertes de marché. Il va de 9870 HTS/ETP formateur (pour la région à la moyenne la plus faible) à 16 625 HTS/ ETP (Occitanie, région à la moyenne la plus haute).

Absentéisme des stagiaires 7,9%

Chiffre qui varie de 12,1% pour la région à la moyenne la plus haute à 4,1% pour la région à la moyenne la plus basse (Bretagne)

Chiffre d'affaires au 30 09 2018 / Objectif budget annuel : 64% de moyenne en atteinte des objectifs (71 % pour la région la plus élevée (Occitanie) et 57 % pour la région la moins élevée.

Fin du CCE 19 h

Prochain CCE extraordinaire (PSE) le 13 décembre

Vos élus CFE-CGC :

Michel FEYAERTS, Sonia LEBRETON, Fabrice OGLIASTRO, Alex SOUILLET

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

permanence@cfecgcafpa.org

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