



Compte Rendu du CRE Ordinaire de Berck du 19 mars 2019

Etaients présents : Stéphane GUENEZAN, Directeur Régional, Christine MARTOGLIO, DRH,

Démarrage du CRE à 9h30

- Echange et débat avec les salariés de Berck :

SG : « La période de consultation s'est terminée sans qu'un accord majoritaire puisse être signé. Au moment où je vous parle, je ne suis pas le maître des horloges car la DIRECCTE de Seine Saint Denis doit être saisie par la directrice générale en ce qui concerne le dépôt du dossier. L'employeur est tenu de présenter aux autorités administratives dans un délai raisonnable. Quel sera le calendrier de mise en œuvre ? Y aura-t-il 1 ou 2 phases ? Quels sont les points, aménagements qui seront améliorés ? C'est la directrice générale qui est dépositaire du dossier et qui en a la charge.

Vous m'interpellez pour les 5 commandes à venir en ce qui concerne le centre de Berck. Pour des commandes qui commencent le 9 septembre et qui nous amènent au 12 avril 2020. Je pense que dans quelques semaines je serai en capacité de d'apporter une réponse. Mais aujourd'hui nous sommes sur une hypothèse de fermeture théorique et il n'est impossible de formaliser des dates dans l'attente des procédures en cours sur la mise en œuvre du plan.

Dans le projet tel qu'il a été posé initialement, il est prévu que tout le plan doit être achevé au 31 mars 2020, mais ce calendrier n'est pas confirmé. Cela appartient à la Direction Générale et concerne l'ensemble des salariés sur tout le territoire national et pas que le centre de Berck.

En ce sens, je préfère apporter des discussions sûres au personnel que de raconter des éléments infondés.

Sur les solutions alternatives étudiées, je ne peux pas dire à quel niveau les solutions émergeront dans la mesure où elles dépendent des partenaires financiers.

Pour ceux-ci, la DG pose comme conditions de toutes les solutions alternatives un engagement pluriannuel des partenaires financiers. Comme le CR fera ses engagements courant 2021 en ce qui concerne le PRF, cela pose un problème de connexion de calendrier pour eux.

Par rapport à la crainte légitime des salariés, je l'estime fort légitime et compréhensible »

1. Information du président

Les EIC seront mis en place dès le 25 mars.

L'accompagnement doit proposer une large palette d'outils de conseil en privilégiant un système multimodal des outils digitaux

Appui au dispositif de mobilité pour chaque salarié porteur d'un projet en sécurisant toutes les étapes du parcours.

Sélection des cabinets de reclassement

- Appel d'offre au JO le 9 11 2018
- 9 offres reçues le 17 décembre
- Commission de choix le 25 février
- 5 lots mis en consultation



- 70 % pour la valeur technique
- 30% pour la valeur prix
- RH ConsultancyPartners (groupe RANDSTAT) pour les hauts de France, GE et BFC
- SEMAPHORES et Altédia pour les 4 autres lots

La plate-forme digitale de gestion des compétences sera la même pour les 3 opérateurs sur l'ensemble du territoire national. L'ensemble du management sera formé.

Il y aura une présence physique de l'EIC dans tous les centres avec des moyens digitaux accessibles pour tout le personnel (au cas où certains salariés n'en auraient pas sur leur lieu de travail)

Il y aura un volet confidentiel qui appartiendra au salarié et un volet accessible au consultant.

Il est prévu une intervention au CRE du mois d'avril du consultant

Versement de la subvention au CRE et ASC

En date du 4 mars, doivent être versés 38 366 € pour le fonctionnement du CRE sur l'ensemble de l'année. Ils seront versés sous 10 jours. Et 54 855 € pour les ASC pour le solde du 1^{er} semestre

2. Approbation du PV du CRE ordinaire du 19 février 2019

Report au prochain CRE

3. Approbation du PV du CRE extraordinaire du 19 février 2019

Report au prochain CRE

4. Point QVT

- Voir PJ

5. Consultation sur le projet de licenciement d'un salarié ayant un mandat de délégué syndical, suite à une impossibilité de reclassement

Le salarié, 65 ans, est sujet à une inaptitude d'origine non professionnelle. L'entretien préalable de licenciement a eu lieu ce mois-ci – entretien auquel il s'est présenté seul. Le salarié était présent au CRE pour répondre aux questions des élus.

Vote à bulletin secret conformément à la procédure de recueil d'avis pour un salarié protégé. 6 personnes prennent part au vote.



Résultat : 6 votes : 6 abstentions

C'est suite au vote et à l'extraction du PV que l'avis de l'inspection sera demandé pour effectuer la levée du statut de salarié protégé. Ce ne sera qu'ensuite que la procédure de licenciement pourra être effective et lancée.

6. Production à fin février 2019 et carnet de commande par centre

Point repris le mois prochain sur l'arrêté au mois à fin février.

Finalisation des comptes 2018 en cours. Ils sont présentés au CRE du mois du mai

Les résultats sur prépa compétences sont excellents. La région HDF est 1^{ère} au niveau national en terme de volume d'entrée et 1^{ère} en terme de % de l'objectif soit 30 % de l'objectif annuel. 1147 entrées
La commande totale concerne 30 000 parcours au niveau national d'ici au 31 décembre.

7. Plan de formation : orientations régionales 2019

Voir document ci-joint.

8. Rappel Egalité Homme femmes 2017

Quelques chiffres :

45 % de femmes en CDI.

L'Age moyen des femmes est 49,86 ans (+0,66) celui des hommes de 52, 23 ans (+0,54)

L'ancienneté moyenne est de 16,95 ans pour les femmes et de 14,65 ans pour les hommes

8% des femmes sont à temps partiel contre 2% pour les hommes

C'est en catégorie 11 qu'il y a le plus de temps partiel

Départs : 5 démissions dont 2 femmes, 7 licenciements dont 3 femmes, 189 fin de contrat sur 402 fins de contrat CDD/I

Les femmes sont majoritaires dans les catégories 02, 06, 07, 08 et 12

21 promotions dont 10 femmes

Rémunération :

Rémunération moyenne de 2979 € bruts pour les femmes, de 3203 € pour les hommes

Baisse de 1,35% de la rémunération mensuelle moyenne

Ecart important de rémunération pour la catégorie 05 (audit conseil expertise) de 800€. Cela s'explique par les postes de classe 09 à 13

3 femmes dans les 10 rémunérations les plus élevées.

Formation : 506 salariés ont bénéficié de formation dont 248 femmes

Condition de travail : 21 salariés sont exposés à plus de 85 décibels dont 0 femmes

20 accidents ont entraînés un AT dont 12 femmes

39 accidents ont été déclarés à la CPAM dont 18 pour des femmes

8 accidents dus à des dénivellations dont 3 pour des femmes

16 déclarations pour autres cas dont 10 pour des femmes. En augmentation de 20% par rapport à 2016



Rappel de la correspondance

Catégorie Libellé emploi

- C01 MANAG.FONCT.REGX. RESP. COMMUNIC N2
- C02 MANAG.ETABLISSEMENT MANAGEUR N4 ASS.DIR N2 MANAGEUR N1 ASSIS.DIRECTION N1 DIRECTEUR CENTRE ASSIST.GESTION DIRECTEUR GROUPE 1 CHEF D'EQUIPE RESP UNITE GR. 1 GEST. CLIENT STAG. RESP UNITE GR. 2 GEST. REG. NIV 1 / NIV 2 / NIV 3
- C03 MANAG.STRATEGIQUE DIRECTEUR GROUPE 2 LOGISTICIEN APPROV
- C04 DEVELOPPEMENT CHARGE(E) CLT N2 OUVRIER ENT. POLYV CHARGE(E) CLT N1 OUVRIER ENTRETIEN ASSIST. COMMERCIAL RESP.COMMUNIC N1 ASSIST.COMMERC SECRETAIRE / TECHNICIEN GESTION RESP. AFFAIRES C08 APPUI SERVICES AGENT D'ACCUEIL ASSIST. COMMERCIAL ASS SOURC.REC.STAG.
- C05 CHAR REC-ACC CL/STAG ASSIST.TECHNIQUE RESPONSABLE PROJET CHARG.ACC ET INFO CHARGE MISSION CONS.CLIENT DISTANCE CHARGE MIS/CHEF PR ASSIST.TECHNIQUE MP CHARGE D'ETUDES ACHETEUR TERRIT. RESPONSABLE PROJET
- C06 INFORMATIQUE RELAIS.INF.REGIONAL DRRH
- C07 APPUI ADM/GEST/LOG AGENT DE NETTOYAGE

9. Questions diverses

Fin de CRE à 16 H 00

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

Compte Tweeter THOMAS CFE CGC AFPA