

ORDRE DU JOUR DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

26 JUIN 2019

Présidence Christian Mettot Directeur des Ressources Humaines

Présences de Marcela Cofre DRH DS, Lamine Sy DRH

INFORMATION/CONSULTATION SUR LE BILAN SOCIAL 2018 : Lamine SY (entre parenthèses les données 2017)

6113 effectifs permanents CDI (6584).

1182 effectifs physiques CDD (931). 48% de femmes, 52% d'hommes

419 salariés travaillent à temps partiel (410)

64,3% des effectifs ont 55 ans et + (62,38%). 2,75% ont moins de 35 ans (3,37%)

31,38% des effectifs ont au moins 20 ans d'ancienneté (30,46). 16 ans d'ancienneté moyenne.

L'âge moyen augmente de 5,76 mois. L'âge moyen est à **51,91 ans (51,43)**

Les salariés présents en 2018 ont été embauchés en moyenne à **37,1 ans.**

29 embauches en CDI (72). 26 salariés sont passés de CDD à CDI (41)

- 110 licenciements (103) dont 20 pour faute grave (8), 72 pour inaptitude (80). 95 démissions (59)
- 11 départs à la retraite à l'initiative de l'Afpa (14) en raison de l'atteinte des 70 ans.
- 253 départs à la retraite à l'initiative des salariés (303)
- 262 promotions (319) dont 132 dans la catégorie formation (174)
- 86 ruptures conventionnelles (90).
- 98 actions judiciaires engagées en 1^{ère} instance où l'Afpa est cause (131), 70 en appel (70), 16 en cassation (14)

2,4M€ pour améliorer les conditions de travail (2M€)

202 000 journées d'absences (207 000). **23,59 journées d'absence par salariés (21,85).**

181 700 journées d'absence pour maladie (185 800).

14 300 journées d'absence pour accident de travail et trajet (13 400)



Le taux d'absentéisme total sur le flux est de 8,13% (7,51%). [4,98% en France]. On ne peut se satisfaire de ce pourcentage. Il est en constante augmentation due à l'âge moyen, la charge de travail, la situation économique (mal être).

La rémunération moyenne mensuelle est de 3 227€ (3 300€). 3 460€ pour les hommes, **3 162€ pour les femmes.** Sur l'égalité F/H nous allons rouvrir des négociations pour gommer cet écart de 9% (19% en France) et trouver un accord.

Montant global mensuel des 10 rémunérations les plus élevées : 128 428€ (130 145€)

Montant des charges salariales globales : 490M€ (538M€) pour un chiffre d'affaires de 630M€ (740M€) soit un rapport de 0,777 (0,728).

5,77% de la masse salariale, soit 17,6M€, ont été consacrés à la formation continue (5,93%, 20M€).

4 967 salariés ont bénéficié d'action de formation au titre du plan de perfectionnement (5 569).

121 CPF mis en œuvre (75). 179 périodes de professionnalisation (175).

723K€ ont été attribués aux Comités régionaux d'Entreprises pour leurs budgets de fonctionnement (715K€).

RAPPORT 2018 SUR L'EMPLOI DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP C. LEBARBIER DRH

857 salariés en situation de handicap (894) dont 571 en CDI

679 sont dans des emplois de production, 176 dans les emplois de structure

Les salariés PH âgés de plus de 50 ans représentent 67,8% des salariés PH

162 personnes bénéficiaires de l'OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) ont été recrutées (218). 756 salariés sont titulaires d'une RQTH.

Le taux d'emploi des TH à 9,98% (9,1%) dépasse largement le taux d'obligation légal de 6%.

22 établissements ne satisfont pas à l'OETH (24) ; 123 dépassent l'obligation (126)

L'appel aux ESAT et aux entreprises adaptées se chiffre à 785K€ (930K€)

72 opérations d'aménagement de poste liées au maintien dans l'emploi ont été réalisées pour un montant de 105K€.

Les référents Handicap dans les régions sont à l'écoute des salariés en situation de handicap. Nous mettons en place des campagnes de sensibilisation aux enjeux du handicap

Nous devons développer les liens avec les nouveaux interlocuteurs des Sameth et Cap Emploi ; poursuivre nos efforts d'aménagement de postes de travail en simplifiant le processus interne de mise en place ; augmenter la part de travail avec les ESAT ; renforcer l'information auprès des managers sur l'accès prioritaire des salariés PH aux formations en lien avec l'adaptation aux mutations technologiques.

- Les élus votent une motion mission d'assistance sur la politique sociale, les conditions de travail et mandatent la société APEX pour cette mission : adoptée à l'unanimité.

RECUEIL D'AVIS SUR LE BILAN SOCIAL 2017

Vote reporté au prochain CCE les 4 et 5 septembre en attente des réponses de la Direction

APPROBATION DU PROCES VERBAL DU 10-11/04

Adopté à l'unanimité des élus

Fin du CCE

La séance est levée à 17H30

CCE du 27 JUIN 2019

PRÉSENTATION DES COMPTES 2018 : C. MOREAU Directeur Financier

L'Excédent Brut d'Exploitation 2018 est légèrement meilleur que prévu.

L'effort sur les charges a plus que compensé la baisse constatée sur les produits. L'EBE s'améliore de 34M€ par rapport au budget

L'atterrissage 2018 est meilleur que prévu au budget compte tenu d'une légère évolution des produits en fin d'année.

Les produits diminuent de 108M€ entre 2017 et 2018 surtout sur les Conseils Régionaux/Appels d'offres et Pôle Emploi.

Sur la partie Entreprise, la baisse de 15% par rapport à 2017 (hors CIF-POE) est liée aux facteurs suivants :

- Une perméabilité des financements publics et privés (HDF notamment)
- Des évolutions dans la stratégie et l'action commerciale avec des effets déstabilisants
- Un important désengagement des entreprises pour la période de pro dans l'attente de la mise en place de la réforme de la formation.
-

Cependant la fin 2018 aura été marquée par des résultats historiques sur le CIF (+10%)

Sur les financeurs EPIC, la légère hausse en 2018 résulte de la progression de l'activité Réfugiés/Migrants et des dispositifs Etat.

La diminution du Chiffre d'Affaires par rapport à 2017 s'explique par :

Une baisse des performances de réponses aux consultations en AURA, Grand Est ;

Le décalage d'émissions de bons de commandes importants (HDF, Normandie ;

Un impact des conventions d'amorçage du PIC inférieur aux attentes (PDL, IDF, NA)

Des difficultés récurrentes de sourcing stagiaires tout au long de l'année

Les frais de fonctionnement baissent de 19M€ vs 2017

Les charges de personnel sont en baisse de 52M€ hors coût de restructuration

Le résultat net 2018 est en amélioration de + 104M€ mais toujours négatif à -117M€



COMPTES A FIN AVRIL 2019 : C. MOREAU

A fin avril les HTS sont en avance de 2% et en recul de 4% vs 2018. Les lignes en avance sont le CIF (+7%), et Conseils Généraux AO (+1%).

Les produits sont iso à la même période 2018, cependant en retrait de 5,6M€ vs budget
Sur Prépa Compétences, nous sommes en retard de 4,8M€ vs le budget 2019

L'EBE est en retard d'1M€ par rapport au budget

Le résultat net est meilleur de 10M€ vs 2018 mais en retrait vs budget de -3M€

6 régions sont en retard sur les HTS (HDF, Normandie, Centre Val de Loire, Bretagne, Corse, Occitanie)

Une économie vs budget est réalisée sur les charges de personnel à hauteur de 7,4M€

A fin avril les frais de fonctionnement sont en dépassement de +2,2M€

Nous sommes en ligne avec le budget mais on reste sur une année 2019 qui ne sera pas une bonne année. La bonne santé économique résultera de la mise en œuvre du plan de transformation. L'objectif est toujours d'arriver à un EBE positif en 2020.

INFORMATIONS DU PRESIDENT : C. Mettot DRH

Prochain CCE ordinaire les 4 et 5 septembre

4 réunions sur les élections professionnelles avant l'été et une sur l'égalité Femmes Hommes.

ADOPTION DU PV du 18 JUIN 2019 : adopté à l'unanimité des présents

Vos élus CFE-CGC :

Alex SOUILLET, Sonia LEBRETON, Michel FEYAERTS, Fabrice OGLIASTRO

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

permanence@cfecgcafpa.org

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