

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE D'ETABLISSEMENT GRAND-EST

du 15 Juin 2021

La délégation FORCE OUVRIERE était composée de : Pascale CODIROSSO, Claire JEANNIN, Guy Di MARCO et Jean-Pierre MENGEL

Représentant syndical : Abdelhakim ABOULOUKOUL

Séance présidée par :

- Florian LAUNOY **DRH-DS**, assisté d'Elisabeth MARCK.

Etaient également présent(e)s :

- Steeve JECKO **Directeur Régional**,
- Magalie ANTONIO **Directrice du développement** Grand-Est pour les points 4 et 7,
- Carine STEINMETZ **Responsable finances, gestion et services** pour les points 5 et 6,
- Christian DUGAST **Responsable de la promo 16-18** pour le point 9,
- Bernard HENTZGEN **de la direction du développement GE** pour le point 10.

Ordre du jour :

1. Informations du Président.
2. Approbation des PV du CSE 3 mai et 20 mai 2021
3. L'emploi :
 - 3.1 Mouvements du personnel CDI, CDD (avec type de contrat)avec mise à disposition de l'organigramme
 - 3.2 Recrutements en cours
4. Comment est organisée la réponse à l'AO du Conseil Régional :
 - Avec quels moyens humains ?
 - Quels sont les critères pour sélectionner les formations éligibles à distance ou aumix learning?
 - Quel est le taux des formateurs formés à la classe virtuelle via Metis ?
 - Quels enseignements pouvez-vous en tirer en termes d'organisation suite au COVID ?

5. L'emploi :
 - Situation à fin mai 2021
6. Production à fin mai 2021 HTS grand est + détail par centre (*sous réserve de disponibilité des données*)
7. Présentation du plan de développement commercial et bilan 2021.
8. Présentation d'Ambition Territoire, Villages Afpa : déploiement et calendrier prévisionnel.
9. Suivi mensuel de la promo 16/18 : nombre des jeunes par site
10. Suivi mensuel du PACE
11. Quelles sont les modalités d'évolution des Assistantes de Formation, de classe 8 vers classe 9.
12. Pourquoi les Assistantes de Direction ne sont pas toutes en Classe 8.
13. Points divers
14. Mandatement de la CSSCTe pour mener une inspection sur le site de REIMS dans le cadre de la santé, sécurité et conditions de travail.

1) Informations du Président

Le DR regrette que le CSEe ne se déroule pas en présentiel.

Steve Jecko poursuit sa tournée des centres. Il souligne que les meilleurs ambassadeurs de l'Afpa sont les stagiaires : Notre délégation partage totalement ce point de vue (Ndlr).

- Prise de fonction de la nouvelle DC de Mulhouse le 21 juin.
- Arrivée le 1 septembre de **Benjamin Untereiner DRH Grand Est**. Il s'agit d'une personne issue du bassin Messain et ancien DRH dans une filiale du groupe Schneider Electric.

2

Dates de visites des centres

- 16/06 : Troyes
- 17/06 : Golbey/Remiremont
- 18/06 : Mulhouse
- 22/06 : Saint-Avold/Yutz

2) Approbation des PV du CSE du 3 mai et 20 mai 2021

Ils sont approuvés à l'unanimité.

Déclaration Force Ouvrière :

Monsieur le Président,

La précarisation des salariés continue...

Sur le site de Colmar la valse des CDD se poursuit :

Aujourd'hui **les salariés du centre FPA** de Colmar apprennent que leur Collègue **Huguette WISS** (Chargée d'Accueil en CDD sénior) ne verra pas son contrat renouvelé.

Et pourtant, le DC, maintenant DRA, s'y était engagé devant les salariés !

Sans cette prolongation du CDD sénior, la salariée ne pourra arriver aux portes de sa retraite en travaillant comme promis...

La conséquence serait un retour à une situation de grande précarité, en contradiction totale avec l'objectif de ce type de contrat.

Aussi à Strasbourg un poste de chargé d'accueil vient d'être créé conformément au document présenté en CSEe de juillet dernier !

En pleine semaine de la QVT, la démonstration n'est plus à faire du déphasage entre l'affichage et la réalité de terrain :

- Lundi 14 juin Qualité de vie au travail et prévention des RPS : suppression d'un contrat CDD sénior
- Mardi 15 juin Bien-être au travail : Santé et gestion du stress : Suppression du poste de chargé d'accueil et report de la charge de travail sur les AF
- Mercredi 16 juin Communication et gestion des conflits : non prise en compte des doléances exprimées par les salariés inquiets
- Jeudi 17 juin Maladies chroniques, handicap, accompagner la reprise d'activité : la collègue a été en arrêt de travail (suite à une maladie sérieuse) et s'est vu refuser par la DC son mi-temps thérapeutique.
- Vendredi 18 juin Capital Santé : déconnexion, télétravail : Déconnexion de la réalité de la part de la hiérarchie.

A FO nous en avons assez des paroles en l'air et des promesses d'un DRA non tenues. Quel crédit peut-on encore apporter à la parole de la hiérarchie ?

Une pétition a été signée par de nombreux salariés, une délégation d'IRP a rencontré le DRH pour en échanger longuement, tout ça pour obtenir une fin de non-recevoir ! Là où les salariés font preuve d'empathie, la direction n'en montre aucune.

Nous vous demandons donc, M. le Président de :

- **Maintenir le poste d'accueil à l'Afpa de Colmar**
- **Respecter les engagements pris et de renouveler le contrat de Mme WISS**

La quasi-totalité des délégations s'associe à cette déclaration

Le président prend ce point (il est bien évidemment au courant). Il verra quelle suite donner à ce dossier.

3) L'emploi

3.1) Mouvements du personnel CDI, CDD (avec type de contrat) avec mise à disposition de l'organigramme

CDI : 4 entrées et 2 sorties.

CDD : 17 entrées et 44 sorties

Pour Force Ouvrière :

Nous constatons un écart important entre les sorties et les entrées CDD. Y a-t-il un frein sur les embauches de CDD ?

FL : Non, mais il y a une réalité économique, nous sommes dans une logique de maîtrise de nos ressources. Nous arrivons sur une période où le besoin en RH s'infléchit. Avec le PRF nous aurons peut-être un besoin accru (temporaire) de personnel.

D'après le DRH, un intérimaire coûte moins cher qu'un CDD.

Pour Force Ouvrière :

C'est très contestable ! Cependant, un intérimaire ne bénéficie pas des ASC.

3.2) Recrutements en cours

✓ **Colmar** 5 postes

✓ **Remiremont** 2 postes

✓ **Metz** 5 postes

✓ **Thionville** 2 postes dont la création d'un poste de Directeur de Centre

DR : c'est en lien avec la proximité du Luxembourg, avec un réel potentiel de développement. Il s'agit d'un repositionnement. Le recrutement d'un DC en interne est privilégié.

Pour Force Ouvrière :

Le centre de Thionville devait initialement fermer (PSE) ! On se rend bien compte que certaines décisions stratégiques ont été calamiteuses ! Merci et bravo aux nombreux salariés de s'être battus pour la sauvegarde du centre !

✓ **Strasbourg** 3 postes

✓ **Mulhouse** 2 postes

✓ **Reims** 1 poste

17 formateurs restent à recruter.

Pour Force Ouvrière :

Si Thionville redevient un centre à part entière, il faudra prévoir un « redimensionnement » des commissions.

Concernant l'organigramme de la direction régionale, nous notons toujours la présence de Laurence Hurni !

Pendant les revues RH, Le DRA y participe-t-il toujours ?

FL : Il y participe au maximum, surtout sur les centres sans DC.

Concernant le centre de Colmar, il y a beaucoup de postes en recrutement. Sur le pôle technicien beaucoup de CDD s'en vont au regard des sollicitations de l'externe. Cela porte préjudice à l'Afpa.

Pourquoi ne les embauche-t-on pas ?

Sur le poste de TSEOEB, nous sommes surpris du changement d'intitulé (TSBEC).

FL : Il y a toujours des ajustements. C'est pour être en adéquation avec Afpa Talent.

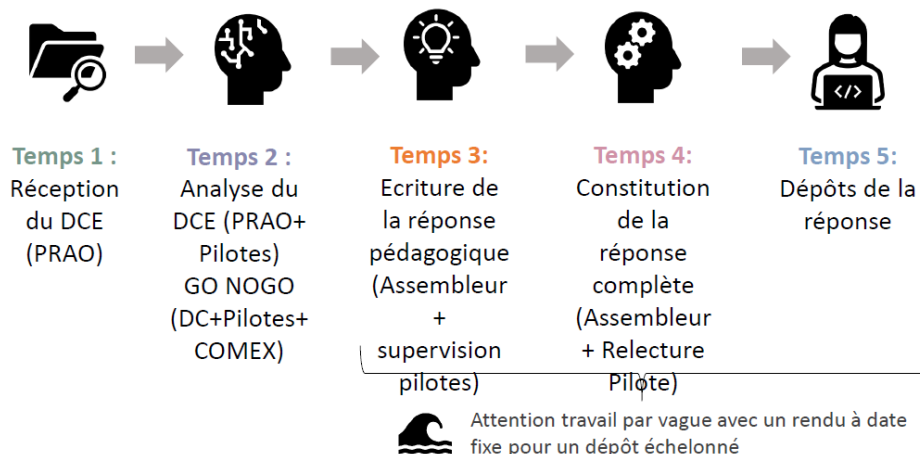
Nous vous alertons sur la forte demande de la part des entreprises (embauche en CDI), avec la fuite des talents de l'Afpa.

FL : Je suis en peine pour recruter (manque de candidats). Nous sommes quand même à 330 recrutements sur la région depuis un an.

4) Comment est organisée la réponse à l'AO du Conseil Régional :

- Avec quels moyens humains ?
- Quels sont les critères pour sélectionner les formations éligibles à distance ou aumix learning?
- Quel est le taux des formateurs formés à la classe virtuelle via Metis ?
- Quels enseignements pouvez-vous en tirer en termes d'organisation suite au COVID ?

LA CHRONOLOGIE DES ÉTAPES DU PRF



Il va y avoir un besoin de renfort et il faudra mobiliser beaucoup de salariés. 80 personnes doivent être formées pour répondre à l'appel d'offre.

Dans l'équipe de Magalie Antonio il est admis que les personnes travaillent le week-end (récupéré)...

Pour Force Ouvrière :

Cette situation est anormale et choquante...

DR : Il a été demandé de la souplesse et ce, en totale concertation, sans pénaliser les salariés.

Le message du DR passé au conseiller formation de la région GE: Afin de réaliser des formations conjoncturelle et ou en entrées permanentes (sur un petit flux), il nous est nécessaires quelles s'appuient sur des formations structurelles. Ces dernières doivent être inscrites dans la durée du PRF soit 2022 à 2026.

S'agissant des formateurs, les pré requis sont **l'expérience professionnelle et la pédagogie**.

Le DR dénonce le caractère abscons de certains intitulés de formation pour nos partenaires.

Pour Force Ouvrière :

Quel sera le type d'appel d'offre ?

Magalie Antonio : A.O. ouvert avec négociation des tarifs.

Quels sont les critères ?

MA : 70% technique et pédagogique, 30% sur le prix.

Sur Qualiopi, nous devrions être certifiés en fin d'année. Si nous avons des corrections à apporter, cela pourrait-il remettre en cause notre éligibilité à la commande publique ?

MA : Cela fait partie de la continuité de notre norme ISO, donc très peu de risques de ne pas être certifié.

Nous sommes favorables à l'implication des salariés et des formateurs pour les réponses aux AO, sous réserve que le temps nécessaire leur soit accordés et qu'ils soient remplacés le cas échéant.

Le formateur peut être force de proposition, il connaît parfaitement les attendus métier.

Nous appelons au réel volontariat, sans contraintes et sous réserve d'être entendu.

Si le formateur est au fait de ce qui a été vendu, il saura ce qu'il y a faire et pourra s'y impliquer encore davantage.

Le bilan de fin de formation est scruté par le CR et est très important pour la reconduction des formations.

MA : Le bilan est nécessaire, également pour le marché privé.

Certains collègues nous rapportent qu'ils sont plus réquisitionnés qu'invités à participer à la réponse aux AO.

5) L'emploi :

-Situation à fin mai 2021

		A fin mai 2020	A fin mai 2021	Ecart 2021/2020	Variation
		ETP Moyen *	ETP Moyen *		
C01 - MANAG.FONCT.REGX.	CDI	0,00	0,94	0,94	NS
	Total	0,00	0,94	0,94	NS
C02 - MANAG.ETABLISSEMENT	CDD	3,00	8,89	5,89	196%
	CDI	60,92	63,92	2,99	5%
	Total	63,92	72,81	8,89	14%
C03 - MANAG.STRATEGIQUE	CDI	1,60	2,10	0,50	31%
	Total	1,60	2,10	0,50	31%
C04 - DEVELOPPEMENT	CDD	1,10	0,99	-0,12	-11%
	CDI	19,00	16,36	-2,64	-14%
	Total	20,10	17,35	-2,76	-14%
C05 - AUDIT/CONSEIL/EXPERTISE	CDD	8,95	6,40	-2,55	-28%
	CDI	41,80	50,21	8,41	20%
	Total	50,75	56,62	5,87	12%
C06 - INFORMATIQUE	CDI	2,80	3,00	0,20	7%
	Total	2,80	3,00	0,20	7%
C07 - APPUI ADM/GESTION/LOGISTI	CDD	4,80	2,23	-2,57	-53%
	CDI	50,48	44,45	-6,03	-12%
	Total	55,28	46,68	-8,60	-16%
C08 - APPUI SERVICES	CDD	3,80	7,23	3,42	90%
	CDI	55,21	78,22	23,01	42%
	Total	59,01	85,45	26,44	45%
C09 - FORMATION	CDD	122,48	149,96	27,47	22%
	CDI	243,30	217,34	-25,96	-11%
	Total	365,78	367,29	1,51	0%
C10 - ORIENTATION	CDD	0,00	0,00	0,00	0%
	CDI	5,20	4,03	-1,17	-22%
	Total	5,20	4,03	-1,17	-22%
C11 - ACCOMPAGNEMENT	CDD	12,65	39,79	27,14	215%
	CDI	43,04	76,80	33,76	78%
C99 - HORS SIRH	Total	0,00	0,00	0,00	0%
Total	CDD	156,79	215,50	58,70	37%
	CDI	523,35	557,37	34,02	6%
	Total	680,14	772,86	92,72	14%

DR : D'après Pôle Emploi, il y a 185 000 postes en recrutements en Grand Est (marché de l'emploi). PE nous demande de nous positionner.

Concernant le Conseil Régional, il nous a identifié (PRF) comme étant en mesure de développer de l'ingénierie, de l'accompagnement, de la remobilisation, de la resocialisation...

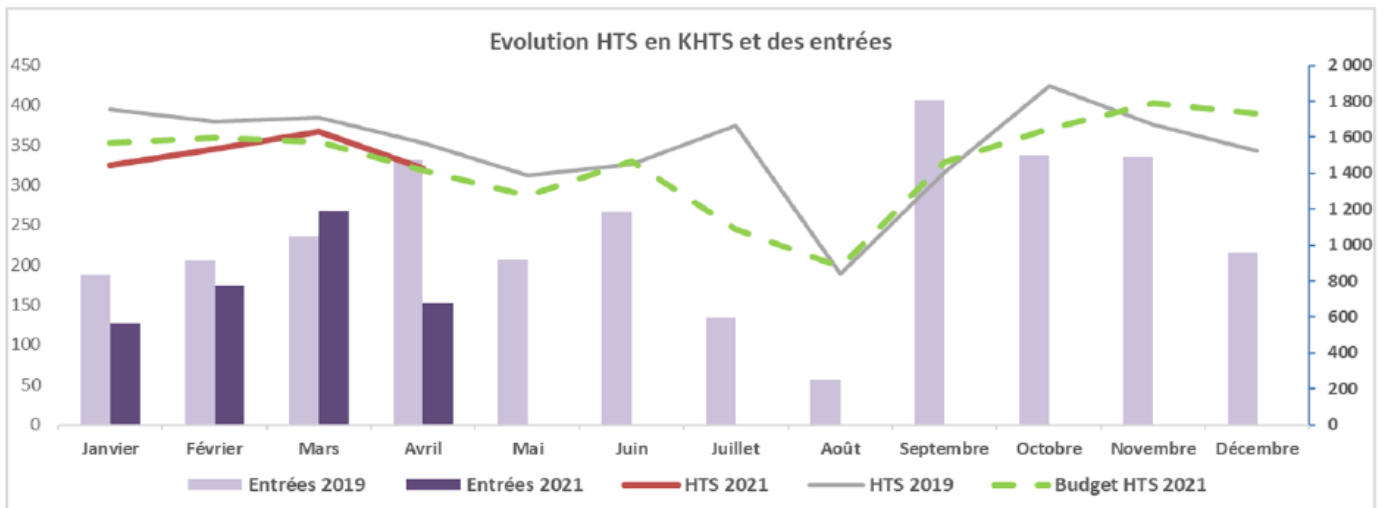
Aussi, l'accompagnement se développe. En local et sur le marché privé ou public, nous devons faire de la formation (développement de compétences sur les filières « rares » de type BTP, restauration ou industrie).

6) Production à fin mai 2021 HTS grand est + détail par centre (sous réserve de disponibilité des données)

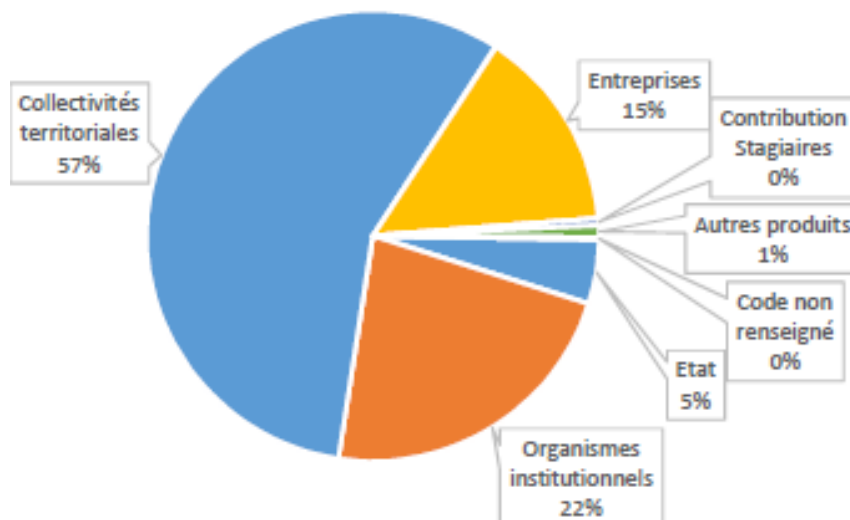
Indicateurs activité

	Mois de 04/2021	Ecart 2021/2019	Cumul à fin 04/2021	Ecart 2021/2019
HTS	321 KHST	✗ (8,9)%	1 359 KHST	✗ (10,2)%
Jours dispositifs Etat *	2 415 JGTA	✓ 22,6%	11 099 JGTA	✓ 35,2%

* y compris MNSP, Promo 16-18, VAE, Prépa compétences



Répartition des HTS 04/2021 par financeur



En €		Fin avril 2019	Fin avril 2020	Cumul à fin avril 2021		Ecart	Ecart R2021	Variation	Variation	
		Réalisé	Réalisé	Budget	Réalisé	2021/2019	/B2021	2021/2019	R2021 /R2021	
Marché commande publique	Autres collectivités territoriales	0	0	0	12 000	12 000	12 000			
	Apprentissage EPIC	-4 452	-1 890	0	-320	4 132	-320	-93%		
	Conseil Général	6 102	757	52 000	0	-6 102	-52 000	-100%	-100%	
	Conseil Régional - Appels d'offres	8 557 696	5 591 481	8 580 000	9 328 731	771 036	748 731	9%	9%	
	Conseil Régional - Subventions	2 164 644	1 534 146	2 064 600	1 549 198	-615 446	-515 402	-28%	-25%	
	FSE Régional - EPIC	179 190	68 950	99 960	89 212	-89 978	-10 748	-50%	-11%	
	Etat déconcentré (dont Direccte...)	54 854	6 092	16 000	53 521	-1 333	37 521	-2%	235%	
	Etat Hors PAS (publics spécifiques hors Agefiph)	467 226	209 293	255 972	287 271	-179 955	31 299	-39%	12%	
	Autres dispositifs Etat	1 239 613	1 276 377	1 798 439	1 867 768	628 155	69 329	51%	4%	
	PASP	2 282 327	1 270 255	2 247 500	2 233 407	-48 920	-14 093	-2%	-1%	
	Promo 16-18	0	0	2 223 385	1 097 293	1 097 293	-1 126 092		-51%	
	Réfugiés et Migrants (hors missions nationales)	435 586	169 856	464 996	484 590	49 004	19 593	11%	4%	
	AGEFIPH	87 825	36 000	37 500	-24 881	-112 706	-62 381	-128%	-166%	
	Autres Organismes Parapublics sur Fonds Publics	-764	168 000	3 333	1 059	1 823	-2 274	-239%	-68%	
	Pôle Emploi - CSP	306 222	274 655	139 944	502 995	196 773	363 051	64%	259%	
	Pôle Emploi	967 036	2 476 288	3 350 000	4 108 998	3 141 962	758 998	325%	23%	
	POEI (Part Pôle Emploi)	202 212	100 818	150 000	28 491	-173 721	-121 509	-86%	-81%	
	Sub. autres org. Parapublics	405 592	60 046	32 000	94 874	-310 718	62 874	-77%	196%	
	Marché commande publique	17 350 907	13 241 126	21 515 630	21 714 205	4 363 298	198 575	25%	1%	
Marché Privé	Agents Publics & Assimilés	111 410	77 891	108 000	91 541	-19 869	-16 459	-18%	-15%	
	Apprentissage	0	0	290 000	218 996	218 996	-71 004	-24%		
	Contrat en Alternance	510 191	301 705	364 000	279 599	-230 592	-84 401	-45%	-23%	
	Droit Individuel à la Formation	21 048	39 668	224 000	117 339	96 291	-106 661	457%	-48%	
	Entreprises (Restructuration, GPEC, SPE, PFE,...)	1 445 901	862 455	1 023 000	1 138 367	-307 535	115 367	-21%	11%	
	Période de professionnalisation	199 057	-49 377	0	3 381	-195 676	3 381	-98%		
	Congé Individuel de Formation	1 697 687	502 699	841 000	763 354	-934 333	-77 646	-55%	-9%	
	CSP (Formation)	220 289	13 852	0	2 991	-217 298	2 991	-99%		
	POE	456 136	173 437	402 500	303 558	-152 579	-98 942	-33%	-25%	
	OPCA actions DE (hors POE)	82 992	0	0	0	-82 992	0	-100%		
	Marché Privé	4 744 712	1 922 329	3 252 500	2 919 128	-1 825 585	-333 372	-38%	-10%	
	Contribution Stagiaires et autres	Autres Produits	93 213	74 114	132 000	268 995	175 782	136 995	189%	104%
		Contribution Stagiaires	454 735	221 977	387 600	292 019	-162 716	-95 581	-36%	-25%
Contribution Stagiaires et autres		547 948	296 091	519 600	561 014	13 066	41 414	2%	8%	
Total	22 643 568	15 459 546	25 287 730	25 194 347	2 550 779	-93 383	11%	0%		

DR : Nous devons gagner des marchés sur le marché privé (alternance et particulièrement sur l'apprentissage).

Concernant le CPF, un travail a été initié avec le développement et est lié à la programmation des formations courtes ou longues. **La clef du succès c'est la planification et la programmation.**

Sur la fermeture estivale des centres, il peut être envisagé une remise en cause.

7) Présentation du plan de développement commercial et bilan 2021.

Financiers	Conventionné signé à produire (A)	Conventionné non signé à produire (B)	Devis pondéré à produire (C)	Total affaires en cours à produire (E)=A+B+C	Taux de transformation (D)	Estimation CA 2021 (ExD)	CA Budget annuel	Objectif atteint à
⊕ Apprentissage	713 856	132 091	5 228	851 176	37%	312 791	1 000 000	31%
⊕ Collectivités Territoriales	29 128 973	326 957	2 284	29 458 213	96%	28 272 331	28 400 000	100%
⊕ Contribution Stagiaires et autres	105 685	23 317	20 282	149 284	91%	136 527	1 540 000	9%
⊕ Etat	577 762	470 382	84 031	1 132 174	74%	833 069	8 810 000	9%
⊖ Financements par les Organismes Paritaires	1 637 324	147 181	321 520	2 106 026	93%	1 951 439	3 500 000	56%
Congé Individuel de Formation	1 592 382	65 059	230 171	1 887 612	94%	1 779 028	2 900 000	61%
CSP (Formation)	6 370	11 722	1 720	19 812	88%	17 501	0	
POEI (Part Pôle Emploi)	38 572	70 400	89 630	198 602	78%	154 910	600 000	26%
⊕ International	0	0	546	546	100%	546	0	
⊖ Marchés des Entreprises	3 980 782	630 554	524 910	5 136 246	86%	4 424 333	6 880 000	64%
Agents Publics & Assimilés	134 915	16 755	9 202	160 872	96%	154 904	400 000	39%
Contrat en Alternance	606 778	32 851	41 609	681 237	79%	536 743	1 400 000	38%
Droit Individuel à la Formation	229 796	141 749	10 661	382 206	79%	302 733	800 000	38%
Entreprises (Restructuration, GPEC, SPE, PFE,...)	2 602 038	319 169	400 279	3 321 485	89%	2 956 602	3 100 000	95%
OPCA actions DE (hors POE)	0	0	0	0	#DIV/0!	0	0	
Période de professionnalisation	0	11 583	997	12 580	73%	9 143	30 000	30%
POE	407 256	108 446	62 163	577 865	80%	464 208	1 150 000	40%
FSE Régional - Entreprises	0	0	0	0	#DIV/0!	0	0	
⊕ Organismes Institutionnels	9 705 495	2 501 952	20 658	12 228 105	77%	9 429 221	25 575 646	37%

Pour Force Ouvrière :

Vous constatez un taux de « non-remplissage » important, mais pourquoi les candidats n'intègrent pas les formations ?

DR : La problématique est liée au manque de candidats (apprentissage). Les entreprises attendent de nous que nous proposons des candidats (vivier).

Pourrions-nous organiser au sein des centres Afpa des moments de rencontre ?

MA : Oui c'est déjà fait (job dating).

DR : Nous devons essayer de « récupérer » les candidats qui n'ont pas les qualifications requises.

Pour nous, il y a un vivier potentiel au niveau des universités. Des candidats de niveau d'études supérieures mal orientés, pourraient être intéressés par nos formations au savoir-faire. Par expérience, dans un groupe ce type de profil apporte une vraie plus-value (mixité sociale et intellectuelle, ...).

Le panier moyen du CPF est de 6000€ (abondé).

8) Présentation d'Ambition Territoire, Villages Afpa : déploiement et calendrier prévisionnel.

Nous ne sommes pas des bailleurs. Il faut que l'Afpa s'y retrouve en termes de production.

Notre métier c'est de **fabriquer de la compétence**. Il y aura des choix à faire et nous n'accepterons pas n'importe quoi : Choisir c'est renoncer (André Gide NDLR).

Village AFPA

Lieu de rencontres physique pour former des alliances inédites avec des entreprises de production ou de services et permettre aux territoires de gagner en résilience.

POSITIONNEMENT AFPA :

- > Développer et fabriquer de nouvelles compétences pour la localisation industrielle
- > S'appuyer sur notre maillage territorial existant, voire le densifier, pour faciliter l'accès en proximité à l'ensemble de notre dispositif

LES 4 FONCTIONS ÉLÉMENTAIRES DU VILLAGE AFPA

1

**Remobilisation-
Resocialisation -Emancipation**

Job Académie, Activ'compétences...

3

Inclusion par l'emploi

Entreprise à But d'Emploi,
Entreprise d'entraînement...

2

**Développement de
compétences**

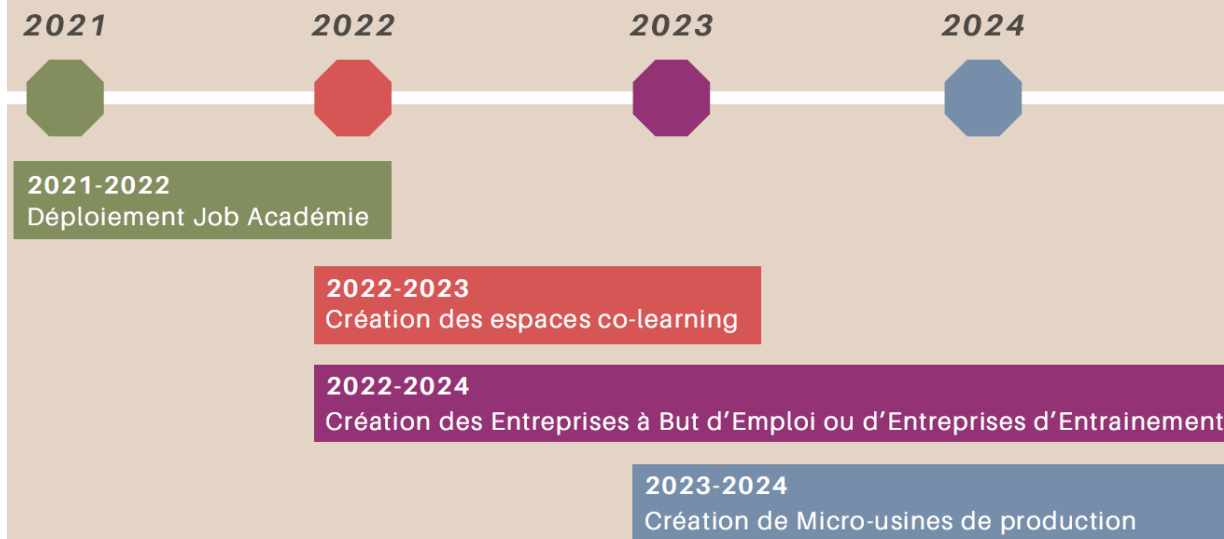
Espaces de co-learning

4

**Relocalisation et/ou
localisation industrielle**

Phases du projet

Afpa



Les chantiers-écoles peuvent être reconduits.

Sur l'inclusion par l'emploi, qu'en est-il des restaurants Afpa menacés d'être externalisés ?

DR : Nous sommes au cœur du sujet ! Si nous ouvrons certains marchés de type prestation de service nationaux, nous ne pouvons pas dire que la proximité de service ne fonctionne pas ! Je me suis re-saisi du sujet cette semaine et eu un échange avec Roger Moreau, mais territoire par territoire.

11

Pour Force Ouvrière :

Sur le sujet de la cuisine, les agents de restauration encadraient déjà des stagiaires.

Nous ne comprenons pas pourquoi le national lance un AO pour reprendre la gestion des restaurants Afpa par des groupes nationaux, alors que dans la région, le DR souhaite développer des marchés de proximités.

Dans les communautés de communes, avec le recyclage et la remise en état de divers matériels, pourquoi ne développe-t-on pas plus ces marchés-là ?

DR : C'est une vraie filière, le réemploi, le rétrofit. Nous sommes sur un sujet « fil rouge ».

Concernant la réhabilitation énergétique du bâtiment, il faudrait pouvoir faire du conseil auprès des Espaces Information Energie. Nous serions sur des cas concrets dans une logique de « croissance verte ».

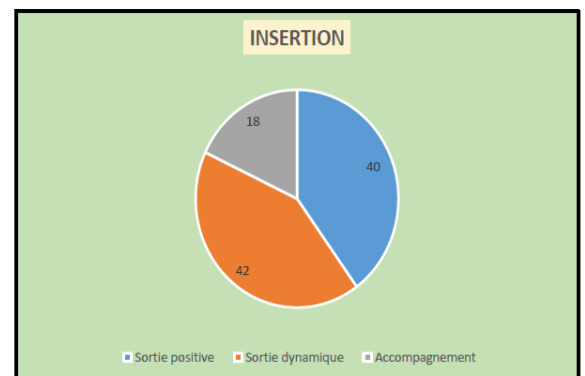
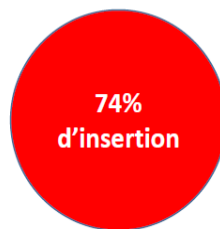
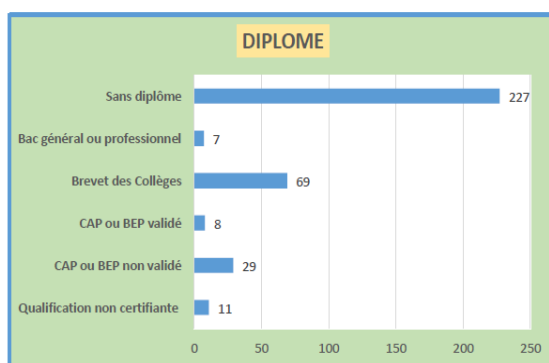
DR : Oui, ce sont de vrais sujets (transition environnementale, digitale et industrielle)

9) Suivi mensuel de la promo 16/18 : nombre des jeunes par site

BILAN QUANTITATIF

	OBJECTIFS	PRESCRITS	ENTREES	PARCOURS SUIVI PHASES					ATTRITION A + E	SORTIE POSITIVE	SORTIE DYNAMIQUE	ACCOMPAGNEMENT
TOTAL	2944 - 11%	442	319	303	274	232	183	118	89	35	52	41
%	1363 - 23%		72%	95%					28%	11%	16%	13%
% / CIBLE TOTAL 2021 % / OBJECTIF INTERMEDIAIRE AU 06-2021			ENTREES/PRESCRITS	PHASE 1/ENTREES					ATTRITION/ENTREES	TAUX INSERTION/PARCOURS TERMINES	74%	
										TAUX INSERTION/ENTREES	27%	

BILAN QUALITATIF



Pour Force Ouvrière :

Vous nous aviez parlé d'un courrier envoyé à la ministre pour booster le sourcing (par le biais des préfets) de la promo 16-18. Cela a-t-il porté ses fruits ?

Christian Dugast : Nous aurons un bilan de cette action plus tard. Depuis le mois de Mai nous constatons une baisse du sourcing et par rapport à Juillet-Aout, cela devrait continuer.

Nous constatons à fin mai :

- Que le pourcentage des entrées n'est que de 11% par rapport à l'objectif 2021
- Que le taux d'insertion par rapport aux entrées n'est que de 27%.

Y a-t-il eu un échange de bonnes pratiques en s'inspirant du site de St Avold ?

CD : Une cohorte par mois est intégrée. Nous allons partir sur ce modèle ailleurs (expérimentation).

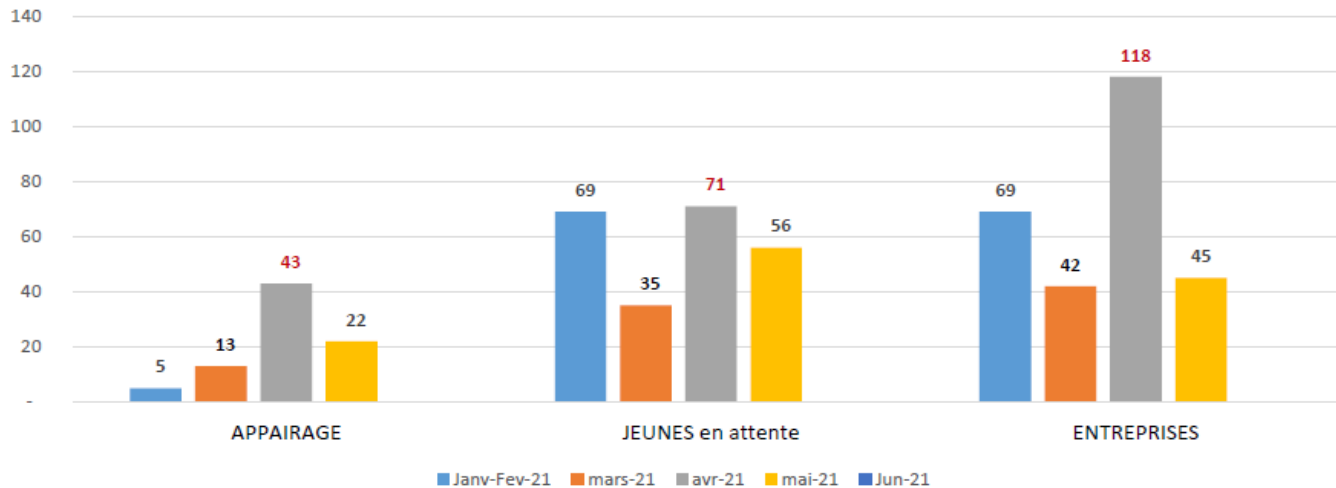
Jusqu'à un mois d'attente après la prescription, les jeunes restent fidèles à leur engagement de rejoindre la promo 16-18.

10) Suivi mensuel du PACE

Nous sommes à 100 appairages

Nous sommes assez proches des autres organismes.

Evolution ENTREPRISES / JEUNES / APPAIRAGE



Le dispositif devrait être reconduit en 2022 (en attente de confirmation).

Le CR va accentuer sa communication sur ce dispositif.

13

Pour Force Ouvrière :

Sur le centre de Troyes notamment, pourquoi y-a-t-il autant de difficultés sur ce dispositif ?
Bernard Hentzen : Nous sommes seuls à intervenir, donc nous sommes ciblés (en première ligne). Le centre a identifié des blocages de Pôle Emploi. Nous prenons la bonne direction.

Une action est en train de se concrétiser avec l'AFTRAL, où en est-on ?

BH : Nous faisons un travail sur une action conjointe qui va se dérouler à Saint Dizier (à l'automne).

11) Quelles sont les modalités d'évolution des Assistantes de Formation, de classe 8 vers classe 9

Un module d'évaluation de la maîtrise d'activité des 3 composantes du poste va être disponible sur Afp Talent.

Un premier recensement des besoins de polyvalence des centres a été fait, confirmé par les revus RH.

Sur la base du volontariat, une première auto-évaluation sera réalisée par le salarié concerné puis une évaluation partagée (manager et DRH).

A l'issu, 2 possibilités : Le passage vers une classification 9 ou une mise en place d'un parcours de professionnalisation liée aux 3 activités.

Pour Force Ouvrière :

Qu'en est-il de la fonction accueil pour les AF. Alors que vous indiquez que les trois activités concernent la gestion, le recrutement et l'aspect commercial ?

FL : Dans la grille d'évaluation il n'y a que les 3 activités (AFG, AFC ET AFR).

Donc on ne parle pas d'accueil, même s'il est question de l'accueil « commercial ».

En juillet dernier nous avons une présentation de l'accueil dans laquelle les AF n'ont pas la charge de l'accueil ! Depuis nous n'avons pas eu d'informations exploitables sur l'état projeté de l'accueil à l'Afpa en Grand Est.

Pour notre délégation, nous voulons des postes de chargés d'accueil dans chaque centre.

FL : La fiche de poste des AF est nationale. Lors des évaluations, nous verrons si la personne souhaite ou pas être sur l'accueil.

Objectif : 1er trimestre 2021.

DR : Sur les groupes de travail que ce soient des AF (bonne pratiques, améliorations) ou d'autres, nous sommes dans un collectif régional avec une volonté de les faire perdurer.

La détermination de l'attribution du passage en classe 9 et de la rémunération liée se fera progressivement (en fonction du budget disponible).

14

12) Pourquoi les Assistantes de Direction ne sont pas toutes en Classe 8.

Le sujet sera traité de manière globale (revue RH).

13) Points divers

Une formation pour la prise en main de la BDES est prévue. Reste à déterminer si c'est le National ou le Régional qui accompagnera la formation des élus.

14) Mandatement de la CSSCTe pour mener une inspection sur le site de REIMS dans le cadre de la santé, sécurité et conditions de travail.

Vote à l'unanimité des présents.

Fin de séance à 18h20.