

Relevé de décisions : ESH – Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation du 18 février 2016

La séance est ouverte à 10 heures 30.

Etaient présents pour les employeurs : M. COLIN, de NIJS, INDIGO

Secrétaire de la commission paritaire nationale : Mme LEGRAND

Etaient présents pour les salariés : Mmes BAURAIN de BERNARDO (SNP HLM UNSA), LAUMIER (CGT) MM DUBOS (CFTC), DUMAS (CGT), MARTINS (CFDT), PICAUD (CFE-CGC)

Présence de M. MESTRE

La délégation salariée énonce les nouvelles modalités pratiques retenues concernant la restitution des débats des commissions : dorénavant, un enregistrement audio sera retranscrit intégralement par la sténotypiste, qui effectuera également les relevés de décision sur la base de celui présenté ce jour. La CPNEF ne donnera lieu qu'à un relevé de décision sur base de l'audio, la CPN fera l'objet d'un verbatim plus relevé de décision. Un premier essai sera effectué dès le 10 mars. Il conviendra de discipliner les débats, de se nommer et d'intervenir avec l'appui du micro.

1 – Validation du relevé de décision de la séance du 14 janvier 2016.

Le relevé de décision est validé par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation, sous réserve de la correction de quelques fautes de la vérification des présents.

2 – Projet d'accord de branche formation.

La délégation salariée présente son travail de la veille. Les corrections proposées à la séance précédente ont été intégrées.

Préambule : rajout de « elle doit également permettre aux salariés et à l'entreprise de mieux appréhender l'évolution des enjeux sociétaux afin d'y faire face ».

Article 3.2 : Distinguer le CFESS et le CFESS de branche.

La délégation employeurs propose d'intituler l'article « CFESS de branche » avec un préambule pour rappeler ce qu'est le CFESS au sens de la loi et comment il est financé.

La délégation salariée rappelle qu'un guide doit être rédigé. Elle acte cette contre-proposition.

Article 4.1 : rajouter la VAE.

Paragraphe « e » : supprimer « dans le cadre des dispositifs légaux ».

La délégation employeurs préfère conserver ce membre de phrase.

La délégation salariée acte la contre-proposition.

Rajouter « les salariés connaissant des restrictions médicales ou des inaptitudes » pour axer sur le rôle de prévention.

La délégation employeurs propose « les salariés connaissant une restriction médicale, handicap » et ensuite « afin d'anticiper d'éventuelles inaptitudes » pour éviter tout contentieux.

La délégation salariée acte cette contre-proposition mais se réserve la possibilité d'y revenir.

Page 8 « accompagnement et médiation sociale » au lieu de « gestion et accompagnement social et médico-social ».

La délégation employeurs propose « accompagnement et médiation sociale et médico-sociale » pour prendre en compte l'accompagnement du vieillissement.

La délégation salariée acte la contre-proposition.

Paragraphe « d », rajouter « 65 % de la rémunération minimale conventionnelle ou d'entreprise »

La délégation employeurs fait valoir un problème de discrimination.

La délégation salariée retire sa proposition.

Article 6.1, 3^{ème} paragraphe, rajouter « les représentants du personnel seront également formés via le fonds paritaire sur les finalités de cet entretien et sur les dispositifs adjacents. »

La délégation employeurs suggère « Les actions visant à accompagner les managers à la conduite de ces entretiens et les salariés qui le souhaiteront » pour éviter toute confusion des genres dans ces formations auxquelles elle se déclare très favorable.

La délégation salariée entend l'argument.

Sur le CEP, *article 7*, elle propose « le CEP pourra, avec l'accord de l'employeur, se dérouler pendant le temps de travail ».

La délégation employeurs l'accepte : les entreprises s'en empareront.

La délégation salariée, *article 9*, a supprimé : « entrepris en 2008 » : les travaux sur les CQP seront poursuivis.

La délégation employeurs n'a pas d'observation.

Elle propose sur l'annexe : « dès lors que le salarié a un projet professionnel mis en place en accord avec son employeur, dans le cadre d'un entretien professionnel, il peut... » pour encadrer davantage.

La délégation salariée suggère « sur la base d'un projet professionnel préalablement discuté dans le cadre de l'entretien professionnel ».

La délégation employeurs l'acte.

Elle indique que suite aux informations parvenues la veille, d'une position sur la suppression des accords de 1994 qui faisaient état du 0,05 % et du 0,10 % versés à Uniformation, sans être remise en cause, l'application du 0,20 % pourrait prendre du temps ; il faudra l'accord de toutes les fédérations concernées sur cette dénonciation ; consultées, elles ont pour l'instant formulé verbalement une position favorable. Les frais de gestion réels seraient versés à Uniformation qui ne recevrait plus a contrario les 0,10 %.

Décision est prise de recevoir Uniformation (M. DEZ) à la prochaine CPNEF ainsi que la Présidente du Conseil d'administration (CFDT) qui sera contactée par le Président de la CPNEF. Un courrier signé des employeurs et des salariés sera rédigé par la Secrétaire de la CPNEF (copie à M. QUERCY).

CFESS : bilan 2015 et répartition 2016.

La délégation salariée relaie les positions arrêtées en préparatoire : en l'attente du décret attendu sur la représentativité des syndicats, il est proposé d'allouer 8,14 % au SNP UNSA HLM sur l'enveloppe 2016 (reconduite à l'identique) et portée à 110 % avec le reliquat 2015, figé en attendant la restitution sur ce point d'Uniformation.

A fin février 2017, (pour le budget 2016) l'ensemble des organismes ayant des salaires à se faire rembourser doivent avoir réalisé toutes les démarches nécessaires auprès d'Uniformation. La Secrétaire de la CPNEF rédigera un courrier en ce sens pour Uniformation.

Catalogue de formation : bilan 2015 et projets 2016.

Un bilan fourni montre en page 14 le financement initial : 701.889 €, pour un engagement de 653.069 € ; le reliquat n'est pas reportable sur le compte de branche : les fonds sont mutualisés. Page 16, on relève 41 thèmes de formation, 91 sessions, 210 journées pour 127 ESH et 1.016 participants (contre 430 en 2012).

Perspectives 2016 : articulation autour de 9 thèmes, 110 sessions et 1.100 collaborateurs. M. DENIMAL interviendra pour 2 sessions autour de la classification des personnels d'immeuble et de maintenance à la demande de certaines ESH pour leurs nouveaux salariés.

La délégation employeurs suggère une formation d'une journée aux salariés, vulgarisant la loi, la VAE, le dispositif de formation avec le plan de formation et les autres dispositifs mis en place.

En l'absence d'accord de branche signé sur la formation, avec un budget contraint de 704.000 € (seulement 0,05 %) toutes les dispositions prévues par la loi ne sont pas encore déclinées.

De nouvelles modalités d'inscription en ligne seront possibles dans les prochaines semaines.

5 – Professionnalisation : répartition enveloppe contrat et période de professionnalisation.

Le 9 décembre, la branche a pris la décision de réévaluer les taux de prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation pour 2016 à hauteur de 15 et 20 € respectivement ; Uniformation souhaite connaître la répartition des enveloppes budgétaires pour ces dispositifs dont la branche doit décider.

Relevé de décisions : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation du 18 février 2016

La délégation salariée demande les pourcentages utilisés les années précédentes, sur les montants de 15 et 18 €.

Sur l'ancienne base, 75 % des engagements sont faits au titre des contrats et 25 % au titre des périodes. La politique d'alternance et d'accueil au sein de la branche professionnelle représente donc un enjeu plus fort en termes de contrats de professionnalisation.

La délégation salariée suggère de reconduire le même pourcentage.

La délégation employeurs acquiesce.

Informations.

Quelques dossiers complémentaires avaient été financés dans le cadre de l'enveloppe de reliquat de fonds mutualisé ; l'actualisation du bilan est donc fournie par Uniformation.

La séance est levée à 12 heures 35.