

Relevé de décisions : ESH – Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation du 30 juin 2016

La séance est ouverte à 10 heures 45.

Etaient présents pour les employeurs : Mmes LE VEN, MM. de NIJS, MELIN, VAREILLES

Secrétaire de la commission paritaire nationale : Mme LEGRAND

Etaient présents pour les salariés : Mmes LAUMIER (CGT), JOUANNEAUX (FO)

MM. DUMAS (CGT), MARTINS (CFDT), PICAUD (CFE-CGC), DUBOS (CFTC),

Présence de M. MESTRE, de MM. JULHES (pour Uniformation) CONTE et NALE (Franchir)

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

Le relevé de décision est validé sous réserve de correction de coquilles.

2 – Bilan du CFESS et suivi.

La délégation salariée demande d'acter la décision confirmée par le décret d'avril révoquant leur représentativité à l'UNSA et au SNP HLM. La répartition du CFESS (170.000 €) sera faite sur les 5 organisations syndicales représentatives et les « autres » puiseront sur le reliquat. C'est un retour à la situation antérieure. Ces deux syndicats ont pris acte de la situation, peut-être feront-ils appel de la décision.

M. JULHES (Uniformation) s'appuiera sur le procès-verbal pour acter cette ventilation ; il expose le bilan de consommation du CFESS. La collecte 2016 devrait avoisiner 185.000 €, l'enveloppe globale est de 319.000 €, le solde théorique de 255.943 €. Les rémunérations représentent 34 %, 63 % concernent les frais liés à la formation, 3 % sont dédiés aux « autres » soit 9.580 € à ce jour dont 50 % sont consommés.

La délégation salariée s'étonne de n'avoir les factures que très tard, un délai avait pourtant été fixé.

3 – Fonds paritaire de formation, suivi 2016.

M. MESTRE évoque 31 sessions de formation pour chaque semestre (réalisées/programmées) pour 500 stagiaires, budget prévisionnel de 704.000 €. Cette réalisation s'inscrit dans la continuité des exercices précédents. Beaucoup de formations sont faites en région, pour rendre la formation la plus accessible possible. Au second semestre, des thèmes ont été suggérés sur le développement et la commercialisation.

La délégation salariée réitère son souhait d'être acteur de la création et de la discussion du plan de formation.

Mme LEGRAND souhaite que les délégations soient co-acteurs. Un comité d'orientation pédagogique a été monté pour cette raison, qui se réunit prochainement.

M. MESTRE expose les thèmes complémentaires : Delphis (Habitat Senior Services) pour l'obtention du label, la réforme des attributions locatives.

La délégation employeurs demande à distinguer formation (acquisition des bases et réflexes) et information (actualités).

La délégation salariée propose le thème « gestion de la demande » qui regroupe de nombreuses formations.

La délégation employeurs demande à réfléchir sur un format ouvert, non pas uniquement en présentiel, en utilisant par exemple le e.learning.

La délégation salariée estime les deux formats complémentaires.

M. MESTRE souhaite réinterroger le sujet « habitat spécifique », toujours d'actualité, avec des modalités pédagogiques adaptées.

L'entretien professionnel s'articulera avec l'entretien annuel, en 2 thèmes distincts. Il mentionne également le dialogue avec les parties prenantes, en relation avec la RSE, l'achat responsable.

La délégation employeurs suggère d'ouvrir le thème « référent RSE » à d'autres publics.

M. MESTRE considère qu'un travail doit se poursuivre sur les thèmes énoncés et suggère pour la prochaine séance d'apporter des solutions concrètes de mise en œuvre dans le cadre du fonds paritaire.

(M. CONTE, Président, et M. NALE, Directeur de l'Association Franchir, entrent en séance)

M. CONTE présente son association, qui depuis 23 ans dispense des formations qualifiantes. La demande est aujourd'hui axée sur les formations diplômantes, CQP et CAP. La présentation de ce jour fait suite à une demande de CQP que la CPNEF pourrait agréer.

En 2012-2013, suite au projet Quali-Gardiens, en partenariat avec des associations de locataires, des DRH et des gardiens, un outil de mesure de la qualité du travail du personnel de proximité a été mis en place. Ceci atteste de l'implication de l'association dans les métiers de proximité. La demande faite ce jour consiste à valider l'existant, car si la qualité des actions de Franchir est reconnue par les bailleurs sociaux, la branche n'a pas délivré de CQP, contrairement aux bailleurs privés, même s'il est très peu utilisé.

L'association Franchir a une double vocation : la reconversion de chômeurs de longue durée dans les bassins d'emploi en déshérence et la délivrance d'une reconversion qualifiante sanctionnée par un CQP. Pôle Emploi en effet demande de plus en plus une telle certification.

La délégation salariée ne peut se prononcer sans avoir connaissance du contenu du CQP en question.

La délégation employeur atteste de la bonne formation dispensée par Franchir, de son opérationnalité. Pour autant, il convient d'avoir connaissance du programme de ce CQP.

M. CONTE ne faisait qu'une présentation liminaire ce jour. Il reviendra avec son directeur en septembre, une fois le programme connu de tous, pour obtenir l'aval de la CPNEF.

La délégation employeur souligne le besoin des entreprises en matière de gardiens ; le parcours Franchir, en dehors de sa qualité et son opérationnalité démontre une réelle flexibilité, fort appréciée.

La délégation salariée s'enquiert du temps d'obtention d'un CQP, sachant qu'un CAP prend 2 ans.

M. NALE corrige : un CAP prend entre 7 et 9 mois, la formation Franchir s'étale sur 9 semaines, suite à une sélection en amont des candidats, une évaluation de leurs motivations et aptitudes. 4 sessions de reconversion sont organisées par an, avec la fédération 7 formations sont faites dans le métier, suivant les modules demandés. Des formations passerelles sont organisées depuis 2 ans pour permettre de devenir « hautement qualifié ».

M. MESTRE indique que le CAP gardien d'immeuble et le titre professionnel afférant dure 35 jours.

M. JULHES estime la démarche de Franchir vertueuse, elle pourra profiter à d'autres branches comme les régies de quartier.

La délégation salariée demande la différence entre CQP et CAP.

M. MESTRE explique que le CAP est régi par l'éducation nationale et que le CQP est détenu et régi par la branche professionnelle.

La délégation salariée questionne sur l'extension de la démarche auprès d'autres bailleurs sociaux comme les Offices.

M. NALE mentionne quelques Offices adhérents de l'association, mais cette démarche n'a pas été menée auprès d'eux.

La délégation salariée s'enquiert d'une hiérarchisation possible entre CAP et CQP.

M. MESTRE répond négativement, il s'agit d'une complémentarité, si ce n'est à considérer que le CAP de l'AFOLS serait plus professionnalisant. Il ne s'agit pas d'une formation « catalogue » comme en proposent les GRETA, qui dure 9 mois et balaye l'ensemble des domaines d'activité.

La délégation employeur estime que la formation Franchir est plus proche du terrain et plus professionnalisante. De plus, les coûts diffèrent d'un facteur de 1 à 10 entre Franchir et l'AFOLS. Elle insiste sur le fait que la démarche ressort du pilotage de la branche et de la commission paritaire.

4 – Réponse d'Uniformation sur le 0,10 % du conventionnel.

La délégation salariée rappelle que pour 2015, l'application faite était de 0,09 % et de 0,06 % en 2016. Pour 2017, les frais de gestion s'élèveraient à 6,9 % des versements du plan conventionnel.

M JULHES confirme que le taux est fixé à 6,9 % sur la conventionnelle comme sur le volontaire. En décembre 2016, il sera possible de fixer un autre taux pour 2017.

5 – Discussion du projet d'accord de branche formation.

La délégation employeurs revient sur la mécanique financière : le 0,20 % est une très bonne chose, encore faut-il le consommer sur la 1^{ère} année. Le 0,05 % a laissé de nombreuses années un historique de non-consommation. Il convient d'éviter un appel de cotisation trop important pour se retrouver en fin d'année en excédent. Elle propose donc de verser 75 % en début d'année et en octobre, au vu des consommations, d'appeler le solde, ce qui permettra à la CPNEF de piloter le sujet. L'objectif est bien d'arriver à 0,20 %. Il est inutile de cotiser et ensuite de laisser la trésorerie chez Uniformation.

La délégation salariée convient d'appeler 0,15 % au 1^{er} acompte, soit mai.

Elle formule quelques remarques sur le texte :

La phrase concernant les CPF opposables : « *sur la base d'un projet professionnel préalablement discuté dans le cadre de l'entretien professionnel* » semble trop restrictive. Un droit est un droit, il figure en tant que tel dans l'ANI. La liste des formations qualifiantes opposables est très restreinte (partie 3 de l'annexe).

La délégation employeur insiste sur le fait que ce doit être un projet validé et professionnel si le salarié veut le faire sur son temps de travail. C'est une entente entre le salarié et l'employeur sur des emplois et non des formations. Chaque entreprise ensuite appréciera la certification ICH ou AFPOLs, mais les formations qualifiantes aujourd'hui reconnues dans le métier sont celles de l'AFPOLs.

Les faire figurer dans une annexe pourrait être une solution envisageable, peut-être en modifiant le titre de l'annexe actuelle.

La délégation salariée suggère d'indiquer sur la liste « *validée par la CPNEF des ESH* ».

La délégation employeur demande qu'il soit précisé que certaines formations (CNAM par exemple) demandent de valider un niveau de compétence en préalable.

M. MESTRE ne connaît aucune branche qui se soit engagée sur l'opposabilité sur le temps de travail de formations figurant sur la liste de branche.

La délégation salariée demande à rajouter un paragraphe concernant les frais de gestion dans l'accord.

Mme LEGRAND objecte que la décision n'appartient pas à la CPNEF. Il conviendrait de remonter ce sujet aux administrateurs présents au Conseil d'administration d'Uniformation.

La délégation salariée demande l'ajout d'une mention sur les relations avec l'OPCA et les services qu'en attend la branche.

La délégation employeurs propose de rajouter « *chaque année, un questionnaire sera adressé à chacune des RH des ESH de la branche afin de s'assurer que les prestations d'Uniformation conviennent et juger de la qualité des services de base* ». Au terme des 3 ans, on pourra s'appuyer sur les résultats de cette enquête pour renouveler ou non l'accord avec Uniformation.

La délégation salariée revient sur l'observatoire des métiers : le texte est une suite de bonnes intentions, rien n'a été fait depuis la signature de l'accord de 2005.

Mme LEGRAND objecte qu'aujourd'hui la réalité est différente, avec la contribution conventionnelle qui dotera la fédération de moyens supplémentaires, et le recrutement d'une collaboratrice dédiée.

La délégation employeurs souligne l'importance d'un observatoire pointu et développé, cela fait partie des objectifs, d'où le recrutement de cette nouvelle collaboratrice libérant M. MESTRE pour lui permettre de se consacrer davantage à la mise en place de l'observatoire.

La délégation salariée demande une mise en forme rapide et définitive de cet accord, de sorte de pouvoir signer en octobre et mettre en application l'accord dès janvier 2017.

La séance est levée à 12 heures 35.