

**Relevé de décisions : ESH – Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
du 8 septembre 2016**

La séance est ouverte à 9 heures 30.

Etaient présents pour les employeurs : Mme POISSON-HARDUIN, MM. de NIJS, INDIGO, MELIN, VAREILLES.

Secrétaire de la commission paritaire nationale : M. MESTRE

Etaient présents pour les salariés : Mmes LAUMIER (CGT), SYLVA-MENDY (CFE-CGC), JOUANNEAUX (FO)

MM. DUMAS (CGT), MARTINS (CFDT), FARISSI (FO)

Excusé : M. PICAUD (CFE-CGC)

Présence de : M. JULHES (pour Uniformation)

La délégation employeurs indique en préalable que M. MESTRE prend la suite de Mme LEGRAND au secrétariat de la commission avec l'appui de Sarah FASSI. Mme LEGRAND est nommée DRH de Polylogis, M. POUSSOU prend la direction de la fédération et quitte la commission. Mme FOURNIER est nommée Présidente de la fédération des ESH.

1 – Validation du relevé de décisions de la séance du 30 juin 2016.

La délégation salariée corrige la feuille de présence, M. GACHE était absent.

Le relevé de décision est adopté.

2 – Bilan Uniformation 2015.

M. JULHES souligne quelques chiffres clés : 320 structures ont contribué au versement de la formation professionnelle représentant 35.641 salariés. Les effectifs physiques augmentent chez les plus de 300. Collecte de 597.000 € sur le conventionnel, dépense de 858.000 € (650.000 € catalogue et 200.000 € DAF).

Plan volontaire : collecte de 3.860.000 € et dépense de 4 M€ avec des reports de budgets.

CIF : 2.250.000 € de collecte, dépense de 1,8 M€. CIF CDD : 477.000 € de collecte, dépense de 250.000 €.

La délégation salariée demande un visuel du démarrage 2015 en CPF qui sera fourni par Uniformation.

M. JULHES détaille le plan légal : 1916 bénéficiaires (nombre de départs), 140 entreprises ont bénéficié de fonds mutualisés sur le fonds légal. Plan volontaire : 72 entreprises représentant 5.266 salariés ont généré 11.000 départs en formation. 61 entreprises ont fait appel à la période de professionnalisation (1.015.000 € d'engagements) pour 729 bénéficiaires, coût moyen de 1.393 € pour une durée moyenne de 93 heures. 118 entreprises ont recruté en contrat de professionnalisation soit 321 bénéficiaires, 2.712.000 € d'engagements, coût moyen de 8.450 € pour 767 €. 252 entreprises ont fait appel au dispositif de tutorat, 232 tuteurs ont été pris en charge dont 86 ont bénéficié d'une formation. CPF : 31 bénéficiaires, 25 entreprises, 50 % des dossiers provenant de 3 régions : Ile-de-France, Rhône Alpes et PACA. Les formations demandées sont essentiellement les langues (TOEIC et BULATS).

CBC en CDI : 98 bénéficiaires, 46 en CIF. 29 VAE, 169 bénéficiaires sur 88 entreprises.

CIF CDD : 9 entreprises, 9 bénéficiaires, pour 250.000 €.

Le secrétaire de la CPN demande le détail des formations mobilisées sur les contrats, périodes de professionnalisation et CIF.

M. JULHES le fournira. Il ne pourra cependant pas donner le détail pour le plan.

La délégation employeurs constate de grosses différences entre le réglé et l'engagé. Elle note que les versements réglementaires n'engendrent que peu de dépenses, et souligne une dynamique sur le volontaire.

M. JULHES attribue cette différence à la continuité et l'écoute des besoins des entreprises sur le conventionnel. Pour le volontaire, les entreprises sont dans une optimisation budgétaire. Le retard sur le plan légal est sans doute dû à la mise en œuvre de la réforme.

La délégation employeurs se satisfait de voir que les jeunes de moins de 25 ans bénéficient fortement des contrats de professionnalisation.

M. MESTRE détaille la ligne FPSPP, prioritairement à destination des publics éloignés de l'emploi. Cet axe devra être travaillé.

M. JULHES confirme qu'Uniformation émerge à tous les appels à projets du FPSPP, principalement sur la transition énergétique, les mutations législatives, la consolidation des emplois et la transition numérique.

La délégation employeurs demande de planifier dans les ordres du jour des commissions à venir un travail approfondi sur les thématiques de démarches FPSPP : formation aux savoirs de base notamment numérique.

M. JULHES évoque l'enveloppe professionnalisation de branche, 75 % pour les contrats (15 € de l'heure) et 25 % pour les périodes (20 € de l'heure). Ces critères sont-ils reconduits ?

Les deux délégations le confirment et valideront par courrier les sommes arrêtées.

2 – Fonds paritaire de formation, bilan du 1^{er} semestre et suivi 2016, projets 2017.

M. MESTRE rappelle la structure du plan de formation 2016 en 9 axes. 20 thèmes ont été mis en œuvre, 32 sessions de formation soit 117 journées avec 3 thèmes très structurants : « gardien d'immeuble » animé par Franchir (4 sessions sur le 1^{er} semestre, 7 programmées sur le 2^{ème}), avec un effort de décentralisation (Marseille). 2^{ème} thème sur les agressions physiques et verbales (CRISUP) et le parcours Sciences Po en 3^{ème} thème.

La délégation salariée insiste sur l'importance de la communication autour du catalogue.

M. MESTRE termine : au 2^{ème} semestre 2016, les thèmes RSE, gestion comptable et financière, Habitat Senior Services seront déployés. L'idée du mook et du spok fait son chemin ; ils seront expérimentés sur ce laps de temps.

Le budget prévisionnel de 704.000 € est abaissé à 677.000 € incluant les reliquats de fonds mutualisés. La collecte est de 600.00 €.

Le projet 2017 reprendra les 9 axes de formation de 2016 en insistant sur la gestion des agressions physiques et verbales, les impayés, la précarité des locataires (OSFOR). Un axe est proposé autour du numérique (thème développé avec HEC), un second sur la RSE avec les parties prenantes, d'autres autour de l'économie circulaire, le reporting, la gouvernance, le déploiement du guide formation et l'enjeu des certifications (CQP).

La délégation salariée demande l'ouverture des thèmes RSE à un public plus large.

La délégation employeurs suggère un kit de formation à l'attention des personnes en charge de la RSE, qu'ils pourraient appliquer aux parties prenantes en les réunissant.

La transition numérique devra faire l'objet d'un sujet, dans le partage, en termes d'usage des locataires des économies réalisées, ainsi qu'une formation juridique sur la loi Egalité et Citoyenneté.

La délégation salariée rappelle ses demandes antérieures d'ajout de thèmes dans le catalogue (orientés RH, représentants du personnel, suivi et application des accords de branche dans le cadre du fonds mutualisé).

La délégation employeurs suggère d'élargir le cadre : échanger et partager sur les bonnes pratiques entre DRH, sans surcharger le catalogue.

M. MESTRE convient que les formats de formation traditionnels sont dépassés, c'est le sens de la réforme : travail en atelier, échange de pratiques, spok, mook, ateliers collaboratifs, sont parfois plus adaptés. Le catalogue doit accompagner cette évolution.

La délégation employeurs suggère un recueil des formations internes existantes dans les sociétés, qui pourraient être mutualisées, formalisées et peut-être labélisées.

M. MESTRE évoque le travail itératif de recueil en amont des besoins, examinés en commission ad hoc (RSE, quartiers, etc.) avant d'être déclinés en appuis formation. Un comité d'orientation pédagogique fait remonter les aspects pratiques et le travail de veille. Une grande attente existe sur les CQP et enjeux de certification (savoir de base, illettrisme) ; les ESH s'appuient sur des réseaux construits avec des modalités d'accompagnement (souvent individuelles). Une offre sur ce thème peut être discutée.

La délégation salariée prône un onglet « dialogue social ». Elle évoque également la réforme Action logement et sa compréhension.

La délégation employeurs étend le sujet à l'évolution du modèle économique, lié à la décentralisation : constitution d'EPCI, montée en puissance de réseaux et de groupes. Les modules Sciences Po sont sur ce point de qualité.

4 – Projet d'accord de branche formation.

La commission effectue une relecture de cet accord – La signature est envisagée pour le 6 octobre.

Les points suivants sont modifiés à la demande de l'une ou l'autre des délégations :

Intégration des éléments définis dans la loi Travail et la loi du 8 août.

Page 5 : remplacer le terme « valider » par « que le projet professionnel soit préalablement arrêté d'un commun au regard notamment des prérequis nécessaires au départ en formation, dans le cadre d'un échange avec la DRH ».

Page 8, mettre simplement « dans le cadre légal » et enlever « effort pédagogique ».

Page 9, remplacer « les critères prévalant » par « les critères permettant l'inscription ».

La délégation salariée suggère (page 15) de rajouter les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

La délégation employeurs suggère « se substitue à l'accord du 27 avril 2000 relatif à la formation professionnelle à l'exception de » et de renvoyer la discussion du sujet ultérieurement.

La délégation salariée souligne un travail de 2 années pratiquement, son aboutissement devrait être une signature le 6 octobre après validation des instances syndicales en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation, en présence de Valérie FOURNIER.

5 – Certifications de qualification professionnelle (CQP) de la branche.

M. MESTRE propose lors de la prochaine commission de présenter une proposition méthodologique de mise en œuvre d'un CQP sur la classification des personnels d'immeuble, parcours Franchir. Il s'appuiera à cet effet sur le Cabinet Ambroise BOUTEILLE qui avait déjà investigué ce champ.

La séance est levée à 12 heures 30.