



## RPN Formation Professionnelle Continue

Mardi 10 Novembre 2015

*En amont de la réunion, la CFTC est intervenue pour avoir des précisions sur l'application dans les organismes de la clause de confidentialité. En effet, la CFTC a été alertée par des salariés sur l'interprétation faite par des organismes de cette clause de confidentialité (obligation de signature du salarié sous peine de sanction) M Malric entend et demande que lui soit transmis les cas signalés pour éventuellement faire des rappels auprès des organismes.*

Après une première lecture de l'accord au cours des RPN précédentes qui ont permis de faire un point sur les attentes des partenaires sociaux, la deuxième vague de RPN sur la FPC débutait ce mardi 10 novembre. Les propositions des organisations syndicales exprimées lors du « premier round » ont été présentées au Comex qui a arbitré.

L'ambition d'aboutir pour un texte applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2016 semblant hors de portée un texte similaire à celui de décembre dernier sera proposé aux organisations syndicales dans l'attente de la finalisation de cette négociation.

Un rappel est d'abord fait sur les contrats de professionnalisation. Une distinction est faite entre type de public et objectifs :

- 1 retour à l'emploi pour public n'ayant pas de formation validée
- 2 Public validant une formation certifiante sans retour à l'emploi dans l'Institution
- 3 Public validant une formation institutionnelle

Quelques chiffres :

En 2014 : 456 contrat de professionnalisation :

26% pour validation de formation

64% validation d'une formation institutionnelle

Passage CDD/CDI : 10% : pas de validation pas d'embauche CDI

**La CFTC est opposée à une remise en cause de l'article 17 mais n'est pas opposée à la mise en place de contrat de professionnalisation qui ouvre des perspectives d'emploi et une formation qualifiante.**

**TITRE 1 : Donner au régime général une impulsion nouvelle dans sa capacité à observer et anticiper les évolutions des métiers dans un cadre paritaire pour mieux informer et former les salariés.**

**Sur le chapitre 1 : gestion paritaire au niveau de la branche professionnelle**

Prise en compte de la demande de précision du rôle de la CPNEFP notamment sur la définition de la liste des dispositifs institutionnels et des priorités de financement.

Augmentation du nombre de réunions désormais porté à 3.

Mission de l'observatoire : favoriser les parcours professionnels en identifiant les passerelles possibles sur l'emploi et les compétences transférables.

Précision sur le représentant de l'OPCA : apport d'expertise, administratif.

Fonctionnement de l'observatoire : accords sur suppléants.

**Remarque CFTC**

Nous attendons une vision plus transverse sur la politique de l'emploi notamment par la prise en compte des travaux de l'OPCA sur les autres Branches qui en dépendent.

**Sur le Chapitre 2 : Dialogue social dans les organismes**

Formation organisée et financée par l'employeur pour les membres du CE et RS (demande préalable au salarié) dispositif validé par la CPNEF .

**Remarque CFTC**

Nous sommes satisfaits que cette demande que nous avons portée soit validée.

**TITRE 2 garantir aux salariés un droit d'accès à la formation professionnelle pour le maintien de leur employabilité et le développement de leurs compétences**

**Chapitre 1 : soutenir l'initiative des salariés**

**Article 4 : droit d'information au salarié :**

Mise à disposition d'outils disponibles sur le site de l'Ucanss.

Réflexion sur la mise en place d'un passeport formation, réflexion sur le plan local pour mieux informer.

**Remarque CFTC**

La CFTC est favorable à ce dispositif. Nous rappelons la mise à disposition d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences dont on pourrait s'inspirer. Il permet au salarié d'avoir une vision globale de sa situation : formation, niveau de qualification, compétences acquises, évolutions envisageables...

## **Article 6 : droits mobilisables**

Population prioritaire :

- 1- les salariés ayant un niveau inférieur ou égal bac, sans qualification avec attention particulière sur handicap et temps partiel contraint de moins de 24h,
- 2- les salariés ayant un projet de mobilité apprécié au niveau de l'institution et non du seul organisme,
- 3- les salariés ayant déjà les fonctions correspondantes en vue d'acquérir une qualification.

Le Comex a arbitré sur une évolution des abondements complémentaires :

- abondement de droit pour les salariés visant une certification délivrée par un prestataire institutionnel, prise en compte des heures prises en plus du CPF,
- abondement à hauteur de 100 heures pour les salariés visant une certification non délivrée par un prestataire institutionnel.

Formation CIF (article 6.2) : octroi d'une journée de congés exceptionnel pour révision.

## **Remarque CFTC**

Portée par la CFTC ces dispositions reçoivent un accueil favorable de notre part.

## **Chapitre 2 : développer les compétences et les qualifications des salariés**

**Sur le plan de formation** : il a été signalé à l'employeur la difficulté de définir la frontière entre les actions d'adaptation et les actions de développement de compétences.

Mise en place d'un guide institutionnel pour présentation de la VAE validée par la CNPEF.

**Rémunérations des bénéficiaires : la CFTC a demandé une rémunération niveau 3 pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.**

Refus du Comex pas de norme conventionnelle rémunération niveau 2

**Fonction tutorale** : accord du Comex sur revalorisation : 6 points au lieu de 5 points

Prochaine réunion le 24 novembre

Un texte prenant en compte les demandes sera renvoyé aux organisations syndicales.