

1. Surveillant de nuit qualifié : projet de certification

Présentation du contexte : on en reparle, car il y a une nouvelle doctrine de France Compétence et des évolutions de l'emploi. Objectif pour les professionnels : acquérir les compétences nécessaires en amont de l'entrée en emploi et de reconnaître ces compétences.

La fiche métier outil qui n'existait pas permet de caractériser les métiers.

Validation de la fiche métier. Pas de remarque particulière de FO.

Concernant la discussion sur les blocs, nous rappelons notre position.

Position FO : nous sommes **POUR** porter des titres professionnels au RNCP et **CONTRE** la création de CQP et de CQP Interbranches. Pour le SNQ (surveillant de nuit qualifié) existe au CNEA un titre professionnel de niveau V celui de SVN (Surveillant Visiteur de Nuit en secteur social et médico-social). Nous sommes pour l'utilisation de ce titre qui prévoit dans sa formation 1 bloc « assurer la sécurité des personnes de 91 h », 1 bloc 2 « accompagner la personne vulnérable de 175 h », 1 bloc 3 « assurer une continuité jour/nuit dans un cadre institutionnel donné de 105h », 1 bloc 4 nuit « exercer en tant que professionnel de nuit en secteur social et médico-social de 105 h », pour un total de 475 h et non pour cette formation SNQ qui, elle, est construite en 4 blocs de compétence (à la demande de France Compétence) ou un seul bloc transverse.

Un vote est demandé. Nous nous abstenons sur la version retenue en 4 blocs de compétence.

Nous sommes favorables au portage du titre SVN transverse aux branches et au fléchage du secteur social et médico-social qui s'adresse aux salariés et aux apprentis et disposera des financements propres aux certifications. Avec ce diplôme le salarié concerné dispose d'un niveau de qualification qui peut être reconnu dans les conventions collectives.

Deux scénarii possibles : soit un autre titre SVN, spécifique pour la branche qui serait en concurrence avec celui existant, donc risque de refus du ministère pour l'accepter, soit déposer un CQP, mais pas inter-branche, car il n'y a pas d'accord entre tous les employeurs. C'est le deuxième scénario qui est retenu.

Nous sommes pour ne pas créer un titre supplémentaire. Gardons celui qui existe.

La CFDT propose la constitution d'une association pour porter les certifications. Les employeurs bottent en touche. La CPNE n'a pas personnalité morale pour délivrer la certification. C'est donc NEXEM et la FEHAP qui porteront la demande de certification.

Demande de la CPNE à l'OPCO : pouvoir à titre dérogatoire utiliser l'enveloppe sur les fonds mutualisés de branche. Nous ne nous y associons pas puisque c'est dérogatoire aux règles.

2. projet de feuille de route 2020/2021 de la CPNE et programme de travail

La CPNE doit définir ses orientations, ses futurs axes de travaux et les moyens financiers nécessaires pour construire sa Convention d'Objectif et de Moyens. Il faut donc construire la demande économique de la CPNE auprès de l'OPCO en élaborant un plan d'action, car c'est un outil pour communiquer avec le ministère.

La feuille de route contient des éléments de contexte qui datent, il n'y a pas assez d'éléments sur les besoins précis. CGT et CFDT valident le projet, mais pas les formulations.

Les éléments de contexte ont été travaillés en amont. Rien de nouveau, ils ne font pas débat selon NEXEM.

Pour FO : ce projet de feuille de route est présenté dans un contexte conventionnel difficile où vous, employeurs, tentez de regrouper " de force " les branches (CCT66, CHRS, CCNT65) et venez de dénoncer l'accord sur la formation professionnelle. Les difficultés de recrutement qui sont confirmées dans ce document ont à voir avec le niveau très bas des salaires conventionnels et des conditions de travail dégradées et ne sont pas exclusivement une question de formation. Nous tenions à le rappeler. Par ailleurs, nous nous associons totalement à la déclaration des autres organisations syndicales qui ont dénoncé le manque de moyens récurrent de la CPNE.

Les employeurs, par le biais du représentant de la FEHAP, annoncent leur volonté de maintenir les Fonds Mutualisés, mais aussi rappellent qu'un accord interbranche est en négociation pour financer les DR CPNE.

Un travail en amont est demandé à chacune des parties sur le texte pour validation de ce dossier lors de la prochaine CPNE du 4 décembre 2019.

3. maîtresse de maison

Il y a des éléments d'opportunité qui seront étudiés ultérieurement.

FO rappelle que nous ne sommes pas pour un projet de certification, mais bien pour travailler sur un projet de création d'un titre de niveau IV.

4. projet engagement développement et compétence (EDEC)

Le secrétariat d'État aux personnes âgées était d'accord que la CPNE puisse présenter un EDEC qui porterait sur " l'inclusion des personnes handicapées ". Cet EDEC devait, pour les représentants de la CPNE, permettre de créer un plan d'action formation, car c'est le bon support. Lors des rencontres CPNE, Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Pro (DGEFP) et Direction Générale de l'Offre de Soins (DGOS) pour annoncer cette étude, il y a eu incompréhension, aussi, il a été proposé finalement de faire un EDEC pour financer seulement de l'ingénierie de formation, ce qui n'est pas très adapté.

Pour FO, nous comprenons que la CPNE veuille porter le projet d'étude quali/quantitatif sur les évolutions de l'emploi, mais pourquoi aller au bout d'un projet qui ne pourra pas entrer dans le cadre d'un EDEC ne correspondant pas au projet du haut-commissariat. Il peut être refusé. Au final, cela devient juste un projet pour exister et mettre en valeur la confédération et qui impactera le budget de la formation, car le financement ministériel ne sera qu'entre 30 et 50 % du projet.

La décision est prise malgré tout d'aller jusqu'au bout. Nous ne nous prononçons pas.

5. dispositif de promotion et de reconversion par l'alternance (Pro-A)

Conséquence de l'ordonnance " coquille " pour bénéficier des aides jusqu'à 3000 euros dans le cadre de ce dispositif, nous devons présenter une liste de métiers soumis à la « forte mutation de l'activité et au risque d'obsolescence des compétences » qui concerne « les salariés ». C'est une commande CPB qui fait suite à cette ordonnance et invite la CPNE à définir les métiers éligibles au dispositif de promotion et de reconversion par l'alternance (Pro-A).

Pour FO, cela oblige à aller vite pour présenter un document, car il faut un accord agréé et étendu, mais qui prendra du temps à être examiné au vu de " l'embouteillage provoqué " au niveau du ministère. Ce dispositif peut être applicable immédiatement et modifié dans le cadre d'une négociation de branche, mais notre volonté c'est qu'il puisse être applicable au plus tôt.

Question de vitrine aussi pour les employeurs.

Pour FO, on est en droit de critiquer le rythme qui nous est imposé par l'ordonnance " coquille ", mais il nous semble important de proposer une liste qui pourra être validée par la CPB. Tout le monde est d'accord pour critiquer le rythme imposé alors qu'un accord avait été signé par toutes les OS en juillet avant cette ordonnance " coquille ".

L'analyse, qui justifie le choix des propositions de certifications retenues, est présentée par les services administratifs. C'est un croisement de l'impact de l'enquête emploi et des politiques publiques. Un nouveau document qui prend en compte les remarques faites nous sera envoyé prochainement.

6. Dispositif de soutien de Branche pour la Validation des Acquis de l'Expérience (DSB VAE)

Suite au groupe de travail, le périmètre du DSB est à revoir. Le constat est que pour certains diplômes peu de formation, mais que pour les organismes la quantité fait la qualité.

Sur les premiers niveaux de qualification, il serait bon d'élargir le DSB au DEAES, et une proposition de retirer le CAFERUIS, inadapté actuellement, car peu de salariés ayant obtenu leur CAFERUIS en passant par la DSB exercent les fonctions de chef de service

Au regard des résultats et de la finalité du DSB, **FO** est pour le maintien de la liste actuelle et d'accord pour en renforcer la cohérence avec les objectifs du dispositif. (Accès à la qualification et soutien aux mobilités).

Pour FO, on est d'accord pour l'élargissement au DEAES, plutôt pour le retrait du CAFERUIS, qui ne répond pas au critère de soutien aux mobilités, et pour le développement de la communication.

La difficulté : c'est un dispositif peu porté par les employeurs et peu connu des salariés. Pas de remarque sinon sur le cahier des charges. Au final, nouvelle discussion lors de la prochaine CPNE car il faudra représenter, le cahier des charges pour le pilotage de ce dispositif, et les indicateurs de suivi qui seront proposés à l'OPCO.

7. Contrat de professionnalisation a visée certifiant

Le courrier et les propositions sont partis en direction de l'OPCO donc pas de discussion.

Nous insistons pour intervenir.

Pour FO nous rappelons que l'accord de branche sur la formation professionnelle article VIII-6 fixe le montant du forfait horaire des contrats de professionnalisation. Dès lors, même si le courrier et les propositions sont partis en direction de l'OPCO, pour FO baisser le montant horaire des forfaits des contrats pro est impossible, car c'est à la CPB de modifier par avenant un accord de branche agréé et étendu et qui contient de telles dispositions. Par ailleurs, nous pensons que pour éviter la concurrence entre les contrats d'apprentissages et de professionnalisation, il serait important d'augmenter les rémunérations des apprentis.

8. Activités liées à l'administration de la certification

La commande a été transmise et il y a un cahier des charges. Un point sera fait en décembre.

9. Gestion administrative de la certification des compétences tuteur et maître d'apprentissage et question autour de l'apprentissage

Rencontre avec la FNAPSS et l'UNAFORIS pour créer des sessions de formation sur un apprentissage plus adapté.

Le référentiel d'activité n'a pas été repris. Il est donc proposé que la CPNE FP construise et impose aux organismes de formation des outils d'évaluation des compétences pour garantir l'homogénéité des modalités d'évaluation. Il faut imposer son application, donc proposition est faite que les 3 voies (bloc, formation complète ou VAE) soient retenues.

Ce dossier est suspendu et ne sera pas déposé, car il y a désaccord entre les patrons qui demandent une formation à 40h et les OS qui veulent préserver ce qui existe, 80h. Les 80 heures avaient été construites sur un socle commun et dans le cadre du double cursus (tuteurs/MA) : d'abord 40h et ensuite une formation complémentaire de 40h pour les MA. Les employeurs évoquent leur difficulté à libérer les salariés pour réaliser cette formation, car ils ne peuvent pas les remplacer.

Pour mémoire, à voir si l'arrêté du 17 décembre 2018, portant sur la création de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur, est utile.

10. Certificat CLEA

CLEA existe depuis un moment, et au regard des résultats, il est temps de se poser la question de son existence. CLEA consiste en une certification en 7 domaines : S'exprimer en français ; Calculer, raisonner ; Utiliser un ordinateur ; Travailler en équipe et en respecter les règles ; Travailler seul et prendre des initiatives ; Avoir l'envie d'apprendre ; Maîtriser les règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Pour FO nous validons l'évaluation pour étudier l'opportunité de poursuivre.

11. Compte-rendu de la rencontre du 23 septembre avec la CPNE FP de la FHP

Des points de convergence, mais aussi le constat que sur les métiers du numérique, la CPNE de la FHP est plus avancée que nous. Au regard de la convergence, les rencontres vont se poursuivre.