

Présents pour la CFDT Santé Sociaux Messieurs FELS, TERME et Mme PERUEZ.

CGT Mmes VUILLEMIN (CT¹) et LOUSSOUARN, Messieurs MONFORT & DESBEAUX (CT), FO Mme CERDAN, M. REISDORF (CT), SUD Messieurs ALEYA et VILA. Employeurs : Croix Rouge M. ABDELATIF. NEXEM Messieurs POUJOL, LEGRAND et Mme LE BOTERF. FEHAP M. MERCIER, Mmes PREYSSASS et VITRY. CLCC Mme SIGWALD, M BOSCH. UNIFAF : DG 2M DELFINO, DAF3 Mme LE BIHAN, DAJ4 Mme LECERF, DEX5 Mme REBOUL, DDP6 Mme JURAN DEVOS.

Excusés : CFDT Mme BISIAUX, FO M DENISSET, SUD 2 CT. Employeurs M DONDEY, Mme BEDOCK ; M CHOLME, M BENKO.

I. ADMINISTRATIF ET FINANCIER

D1. Arrêté des comptes annuels de l'exercice 2017.

Vote sur arrêté des comptes. Adoption à l'unanimité hors FO NPPV.

II. APPROBATION PROCES-VERBAUX

D2. Approbation des procès-verbaux du CAP du 11 avril et du CAP-E du 8 juin 2018. Suite à une remise en question d'un point au PV qui nécessite de réécouter les minutes, l'adoption est repoussée en septembre.

PV CAP-E du 8 juin 2018. Vote pour adoption à l'unanimité, sauf FO NNPV.

III. COMPTE-RENDU DE LA PRÉSIDENCE ET DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

I3. Réforme de la formation professionnelle et suites séminaire du 15 mai 2018. Le calendrier est serré puisque l'adoption de la loi est prévue fin août début septembre ; le texte est aujourd'hui au sénat. Dans ce cadre, il est toujours possible de déposer des amendements. Après débat, le CAP donne mandat aux services pour proposer des amendements, à faire valider en urgence par les administrateurs par voie électronique, dans la perspective d'une transmission rapide au Président du Sénat. **La CFDT retient 4 axes en particulier parmi eux, la gestion du CPF transition, la période de pro A, le CEP, et les territoires d'outre-mer en veillant à ne pas être en contradiction avec la position fédérale et confédérale.**

Mandats rédaction d'amendements : Vote pour, de tous sauf SUD et FO NPPV.

Vers un nouvel OPCOM

NEXEM propose de donner mandat pour explorer juridiquement les possibilités de gouvernance d'un futur OPCOM.

Le DG évoque les solutions de gestion, à préparer. Il note que les questions de concurrence entre opérateurs feront surface rapidement.

La CFDT souhaite qu'une approche ouverte soit privilégiée et notamment dans la promotion d'une nouvelle idée d'OPCOM et non l'absorption des autres. Nous allons vers un OPCOM nouveau où UNIFAF aura sa place. Il faut privilégier la complémentarité et non une posture hégémonique. Nous suggérons que chambres patronales et syndicales prennent l'attache des différents partenaires pour faire avancer ce dossier. NEXEM est en accord avec nous. Il est nécessaire de donner mandat aux services pour mener des travaux pendant l'été, notamment pour explorer les axes et hypothèses juridiques d'une nouvelle gouvernance d'OPCOM.

DÉCISION : Mandat aux services techniques de travailler à plusieurs hypothèses de gouvernance d'un OPCOM élargi.

Vote tous sauf SUD et FO NPPV.

¹ Conseiller technique

² Directeur général

³ Directrice administrative et financière

⁴ Directrice des affaires juridiques

⁵ Directrice d'exploitation

⁶ Directrice du développement & des partenariats.

D5. Audit. Présentation des actions menées du plan d'audit

UNIFAF met en place un système d'audit interne dans le cadre de l'amélioration de la qualité de service. Les collèges s'opposent sur deux points : le collège salarié souhaite un rattachement de l'auditeur pas seulement à la direction, mais aussi à la présidence et bien sûr au CAP là où les employeurs ne souhaitent que la direction. Le second point porte sur la composition du groupe paritaire d'audit. Les employeurs souhaitent un groupe restreint.

Suspension de séance à la demande de la CFDT. À la reprise nous précisons :

Rattachement de l'auditeur à la Présidence, jusqu'à un futur accord de branche.

Pour un GTP de format habituel (1 administrateur + 1 conseiller par organisation), jusqu'à un futur accord de branche à défaut un CAP extraordinaire largement en amont de l'assemblée générale ce qui déplacera 30 personnes au lieu de 16 à 20.

Vote : pour création GTP avec 1 administrateur et un CT, si besoin. Conclusion : vote pour à l'unanimité. FO ayant voté. Prise de date : fin août ou première semaine de septembre sur une journée.

D6. Condamnation d'un dirigeant de centre de formation : Présentation du jugement suite à des malversations financières de la part d'un centre de formation en Normandie et de la SGR de l'époque UNIFAF a porté plainte le tribunal de Caen a condamné Mme F, le jugement est exécutoire.

ADMINISTRATIF ET FINANCIER (2ème partie)

D7. Commission financière du 27 juin 2018

Le Trésorier CFDT restitue les éléments de la commission financière et propose l'affectation d'une enveloppe de 10 Millions supplémentaires répartie en région pour les départs en formation sur les fonds mutualisés de la branche.

Vote pour à l'unanimité hors FO NPPV.

- **CIF CDI** la refonte du dispositif (cpf de transition) amène la commission financière à proposer une session d'attribution en novembre pour utiliser des financements non consommés afin de ne pas être contraint à les reverser.

Vote pour à l'unanimité hors FO NPPV.

- **Périodes de pro** Les demandes 2019 seront prises en compte avec des règles de priorité proposées par les services. **Vote pour à l'unanimité hors FO NPPV.**

D.8 Projet stratégique : Point à date et projection 2018/2019

La priorité reste le renouvellement du dispositif d'exploitation des données informatiques. Une mise en œuvre est prévue pour juin 2019 grâce à la mobilisation de moyen supplémentaire.

Compte tenu du contexte d'incertitude, impacts de la réforme, il est recommandé d'effectuer un nouveau point de situation budgétaire en septembre et en décembre 2018. Un arrêt du projet peut être possible.

Vote sur le projet stratégique : unanimité hors FO NPPV.

D9. Modalités de prise en charge 2019 (FMB⁷ – CIFA⁸ association)

Étant les seuls à avoir travaillé le document, c'est la CFDT qui intervient.

Elle obtient :

- **Le report de décision sur l'utilisation de la future pro A dans l'attente du vote définitif de la loi, car il ne s'agit pas d'un copié-collé des périodes de pro.**
- **La CFDT rappelle que ce n'est plus un crédit d'heure, mais qu'il y a monétarisation. Donc nous suggérons de retirer la nature du crédit.**
- **CléA. : Nous obtenons le déplafonnement des 200 H heures pour les salariés d'EA Cléa est sensé s'adapter en termes d'heures au besoin de chacun... Rappel pour les TH en ESAT cela n'émerge pas sur les fonds mutualisés.**

La CGT demande la création d'une enveloppe financière pour la reconversion des lanceurs d'alerte (loi sapin)

La CFDT est pour un élargissement de la définition qui ne peut être uniquement fait pour les lanceurs d'alerte, mais pour toute personne mise en difficulté notoire dans son entreprise du fait de son engagement fut-il par exemple syndical.

Pas d'accord des employeurs sur l'enveloppe supplémentaire « lanceur d'alerte »

⁷ Fonds mutualisés de branche

⁸ Compte individuel formation adhérents

La situation est bloquée

La CFDT déplore cette situation qui risque d'évoluer vers un blocage, car les arbitrages dès juillet permettent aux établissements et aux IRP d'avoir dès septembre des éléments constitutifs du plan de formation

Une enveloppe de régulation sociale dite « cas limites » est suggérée par la DG. Les employeurs veulent une proposition de rédaction avant le CAP de septembre.

La CFDT signale que ce type d'enveloppe de régulation sociale existe dans tous les OPCA. Nous refusons que les employeurs retournent la charge de blocage de la situation vers les salariés, mais considérons qu'une enveloppe de régulation s'impose. Nous faisons remarquer que nous n'avons pas maintenu notre demande sur les règles de dévolution des fonds, assouplissant ainsi notre position du début de l'année.

Pour l'enveloppe de régulation, il s'agirait de réserver 500 K€ jusqu'au 31/12 sur les 10 millions débloqués. Enveloppe expérimentale pour les cas limites précise le DG.

NEXEM demande suspension. Au retour le collège des employeurs prend acte de notre avancée. Accord sur la proposition d'une enveloppe de régulation avec limitation à 250 K€, nécessité d'expression du salarié avec accord de l'employeur et validation unanime du bureau + évaluation au terme de 2018 pour voir s'il faut maintenir ou pas.

Vote pour à l'unanimité (même FO).

Sur l'ensemble de la délibération FMB. **Vote pour tous, sauf FO NPPV.**

Petites structures

Le plafond forfaitaire de 4000 euros à 5000 euros pour toutes les structures dont le versement est inférieur à cette somme.

Vote pour à l'unanimité sauf FO NPPV.

IV. DISPOSITIFS ET OFFRE DE SERVICE

D10. CNSA La lettre d'intention reçue la veille concerne 2 prestations. 250 000 € pour la prestation RH et 360 000 € pour les formations portant sur la qualité de vie au travail. **Vote. Tous pour sauf FO NPPV. Nous acceptons les subventions.**

D13. ACN. Point à date. Programmation de GTP ACN le 10 septembre

La CFDT propose que les administrateurs soient associés au choix et à la sélection des prestataires, avec envoi en amont des documents reçus par la DDP aux administrateurs.

D14. CPNE⁹. Demande de prolongation du financement transitoire de la formation des jurys

Moniteur d'atelier

Décision : Le CAP décide que la reconduction de financement de semestre en semestre. La CFDT ne souhaite pas un renouvellement long, car dédouaneraient les employeurs de toute réflexion sur le financement du dialogue social et de la certification.

D15. Analyse des besoins des adhérents. Projet d'étude

La CFDT est pour dissocier le projet, car il y a deux problématiques différentes : les petits établissements. Pour lesquels les OPCOM devront développer un service de proximité d'un côté et les grands comptes de l'autre.

Un débat s'engage sur la méthodologie et sur le périmètre de l'étude. Le collège salarié propose de scinder l'étude en 2 lots (moins de 50 salariés et les autres). Les résultats devront apporter une vraie valeur ajoutée.

Décision : Le CAP approuve l'étude en séparant petits et grands comptes.

D16. Plan d'action court terme sur l'offre salariés

Le plan d'action est présenté aux administrateurs en vue de favoriser le positionnement de l'OPCA regard de la future loi et notamment dans le cadre de la prestation CEP

Pour la CFDT la priorité est que les conseillers soient formés (souvent en niveau III).

Décision : Le CAP approuve le plan d'action.

D17. Suite GTP ESAT du 29/03. Propositions

⁹ Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

FÉDÉRATION CFDT SANTÉ -SOCIAUX

47/49 AVENUE SIMON BOLIVAR 75950 PARIS

CEDEX 19 TÉL : 01 56 41 52 00 – FAX : 01 42 02 48 08

ESPACE ADHÉRENTS : cfdt-sante-sociaux.net federation@sante-sociaux.cfdt.fr

Souvent peu abordé la question de la formation des travailleurs en ESAT a repris un peu d'allant avec la constitution du groupe de travail qui fait une proposition d'orientation en 4 axes

- **Comprendre**, mettre à disposition une information claire. Outiller la mise en œuvre du CPF. Renforcer le conseil.
- **Accompagner les parcours**, professionnaliser les encadrants au vieillissement, favoriser la connaissance réciproque des établissements. Sensibiliser les travailleurs à la vie après l'ESAT.
- **Démultiplier la professionnalisation et l'accès à la certification**. Favoriser l'accès à la certification des TH.
- **Repérer l'offre adaptée**. Identifier les thématiques de formation TH. Favoriser l'accessibilité de CléA aux TH.

Un GTP sera organisé au mois d'octobre, avec pour objectif de prolonger les premières pistes de réflexion vers des propositions opérantes. **Le CAP approuve les orientations du GTP ESAT. Pour la CFDT il faut favoriser l'axe RAE vers VAE qu'elle estime fondamental pour tendre vers un objectif plus inclusif.**

D18. Mise à jour du site santé au travail. (<https://sante-travail-unifaf.fr/>)

Décision : Le CAP approuve l'actualisation du site santé au travail, l'intégration des données Enquête emploi et les CSE, le démarrage des travaux de conception des vidéos cofinancées par l'ANACT.

I19. Emploi d'avenir

Le Bilan qualitatif et quantitatif 2017 est positif :

Situation à 1 mois :

- 80 % sont en emploi dont 64 % travaillant dans des associations du secteur.
- Situation à 6 mois : 46 % sont en emploi (emploi durable chez autre employeur ; chez le même employeur sachant que 34 % n'ont pas donné de réponse).
- 18 % sont en rupture, chômage ou en inactivité.

Les données concernant 2015 ; le devenir des EA de 2016 sera évalué en septembre 2018.

Un dossier de presse sur ces points devrait être constitué.

I20. Bilan CIF CDI à la veille de sa disparition

La majorité des demandes de formation instruites sont des demandes de formation qualifiantes (85 %)

Les critères d'instruction favorisent le financement des projets de formation sur les niveaux les moins qualifiés.

La priorité de l'accord de branche porté par la CFDT orientée vers de la reconversion est bien effective.

Les frais de rémunération restent le poste le plus important et représentent plus de la moitié du financement du projet. **Ce bilan sera transmis à la CPB.**

Seules 16 % des demandes de financement d'actions de formation instruites par les DRP aboutissent sur un financement. Le bilan de compétence représente près de la moitié des actions financées au titre du dispositif CIF CDI.

V. TABLEAUX DE BORD

I21. Tableaux de bord. CIF CDI. Engagement en hausse de 32,8 % par rapport à 2017, grâce à une augmentation des crédits ouverts. Hausse importante des engagements pour formations qualifiantes (+39,5 %). Décaissements en hausse de 26 %. **CIF CDD** Accroissement des engagements (+104,3 %) dû aux mesures d'assouplissement mi-2017. Les décaissements ont augmenté de 58,1 %

Conventions. A fin mai 2018, 82,8 % des adhérents pour le conventionnement 2018, contre 84,2 % des adhérents pour le conventionnement 2017. Le taux supra- légal de conventionnement 2018 est identique à celui de 2017 (1,16 %).

L'année démarre bien, les mesures prises en 2017 semblent avoir rempli leurs promesses.

VI. ADHÉSIONS. Elles sont en ligne.

VII. QUESTIONS DIVERSES

La CFDT souhaite qu'une présentation des procédures de marché public soit faite au CAP. Nous demandons aussi un tableau synoptique de la Loi : reprenant les articles de Loi, leur transposition dans le Code du travail, les décrets d'application, et leur portée. Le principe est acté de présenter le travail une fois la loi promulguée.