SYNDICAT CGT DE
L'HÔPITAL DE MOZE
B.P.4
07320 SAINT-AGREVE
Tél. : 06.74.47.66.40
E-mail : cgtmoze@aim.com
Site : cgtmoze.e-monsite.com

Compte-rendu UNIFED (version FEHAP) de la commission paritaire de branche du 12 décembre 2014

La CPB s'est tenue le 12 décembre 2014. L'ordre du jour était exclusivement consacré à la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux ont souhaité rappeler en préambule du texte en cours de négociation les orientations générales de la politique formation de la branche :

- Elaborer une politique de l'emploi et de la formation visant à anticiper puis accompagner l'évolution des accompagnements et des prises en charge ;
- Assurer une veille sur les certifications et veiller à l'adéquation de celles-ci aux besoins de la branche ;
- Accompagner les initiatives innovantes, les généraliser, après évaluation favorable par la CPNE-FP, avec l'appui des services techniques de l'OPCA ;
- Favoriser l'égal accès à la formation des salariés, quelles que soient leur catégorie professionnelle et la taille de l'entreprise qui les emploie ;
- Faire vivre le droit à la qualification professionnelle des salariés, leur permettre de progresser d'au moins un niveau de qualification dans leur vie professionnelle ;
- Soutenir la démarche d'amélioration de la qualité et sécurité des accompagnements et des soins ;
- Promouvoir des parcours d'intégration et de professionnalisation pour les « cœurs de métier » ;
- Développer les compétences transversales (management, organisation, accompagnement du changement, gestion de projet, etc.) ;
- Promouvoir la VAE et favoriser l'implication des professionnels du secteur dans les jurys VAE ;
- Promouvoir le perfectionnement et le développement des compétences, permettant de répondre aux besoins de professionnalisation des salariés et d'accompagnement et de soin des personnes accueillies ;
- Prévoir des priorités permettant l'articulation des dispositifs de formation au service d'un projet de parcours professionnel, répondant à un intérêt partagé entre l'employeur et le salarié.

1. Entretien professionnel et conseil en évolution professionnelle (CEP)

Il a été convenu que, outre dans les cas expressément prévus par la loi, l'entretien professionnel aurait lieu également à l'issue d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle d'une durée supérieure à 3 mois.

Il sera également organisé mais sur demande du salarié, à l'issue d'un mandat syndical ou à l'issue d'une formation qualifiante, d'un détachement politique ou humanitaire, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont la durée est comprise entre 1 à 3 mois.

Pour tout salarié embauché en contrat à durée déterminée, un guide l'informant des modalités d'accès au CEP et à la formation pourra lui être remis.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une action de formation ;
2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'UNIFED a rappelé que la notion de progression salariale et professionnelle s'entendait aussi bien du GVT que des augmentations de valeur du point. Les organisations syndicales souhaitaient en revanche que ces évolutions soient exclues de cette notion.

2. Le compte personnel de formation (CPF)

Le texte proposé prévoit la mise en place d'un abondement sur les fonds dégagés par la mutualisation des 0,2% au profit de certains publics prioritaires, tels que les salariés de niveau V ou infra V en vue d'accéder à un premier niveau de qualification ou à un niveau de qualification supérieur, les salariés en temps partiel thérapeutique.

La CFDT a demandé à ce que soient visés également les salariés en temps partiel subi. Cette demande a été intégrée au texte en cours de discussion. Par ailleurs, les salariés exerçant un mandat syndical au niveau national ou dans le cadre d'un congé sans solde pour engagement humanitaire ont également été listés parmi les publics prioritaires.

Cet abondement est conditionné au fait que le salarié a d'ores et déjà mobilisé son CPF et s'entend pour des formations dont la durée est supérieure au crédit CPF dont dispose le salarié.

3. Le congé individuel de formation CIF-CDI

Afin d'éviter les listes d'attente un système visant à mettre en place des critères de cotation permettant d'instruire les demandes est en discussion, chaque critère retenu étant affecté d'une valorisation en points.

Force Ouvrière s'est dite opposée à cette démarche et a souhaité que soit retenu un abondement supplémentaire au CIF. L'UNIFED a indiqué que cette demande n'était pas recevable compte tenu des moyens qui seraient à mobiliser pour y donner suite.

L'UNIFED a rappelé que l'OPACIF s'engageait à faire une évaluation de l'efficience des règles de gestion du CIF concernant les dossiers instruits l'année n au cours du premier trimestre de l'année n+1.

En matière de **CIF-CDD**, il a été acté que le bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) serait remis à l'embauche ou à l'expiration du CDD.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche décident, par exception, que lorsque la demande porte sur :

- un diplôme national du ministère de l'Éducation nationale ou de l'Enseignement supérieur,
- un diplôme de profession de santé ou de profession sociale ;
- un diplôme d'enseignement technologique ;
- une formation retenue par une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la formation professionnelle (CPNE FP) et inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- une formation de niveau inférieur ou égal à II ;
- L'OPACIF prend en charge les éventuels frais d'inscription, de transport et d'hébergement.

4. Contrats de professionnalisation et d'apprentissage

La CFDT et la CFE-CGC ont fait part de leur souhait de voir établir des listes différentes afin d'éviter la concurrence entre ces dispositifs.

FO a, pour sa part, demandé à ce que la rémunération soit identique là encore pour éviter la concurrence entre ces contrats.

L'UNIFED a rappelé que la CPNE-FP déterminait la liste des certifications éligibles aux contrats de professionnalisation en veillant au principe de non-concurrence avec les certifications éligibles à un contrat d'apprentissage.

La CFDT a demandé à ce que 15 heures par mois et par contrat soient réservées afin de permettre l'exercice des missions de maître d'apprentissage ou de tuteur. Elle a également demandé à ce que l'indemnité de fonction de 70 euros bruts par mois complet de mission de tutorat ou de maître d'apprentissage et par salarié encadré, fasse l'objet d'une réévaluation à hauteur de 110 euros.

L'UNIFED a pris note de ces demandes et y apportera une réponse lors de la prochaine CPB.

La prochaine CPB aura lieu le 18 décembre 2014.