



SOMMAIRE

EDITO	P.3
FINANCEMENT DE LA FPC : ENTREE EN VIGUEUR D'UN NOUVEAU CALENDRIER DE COLLECTE	P.4
UNE ORDONNANCE POUR CORRIGER LES COQUILLES DE LA LOI « AVENIR PROFESSIONNELLE »	P.5
APPLI CPF : DU NOUVEAU SUR VOTRE SMARTPHONE	P.6
OPERATEURS DE COMPETENCES ET CPF : NOUVELLE PHASE DE TRANSITION 2019-2020	P.7
MISE EN PLACE D'UN NOUVEAU CADRE POUR LES CPC	P.8
LE PLF 2020 MET L'ACCENT SUR L'INSERTION ET LA FORMATION DES PLUS ELOIGNES DE L'EMPLOI	P.9
CERTIF PRO OFFICIALISE LE LANCEMENT DU CLEA NUMERIQUE	P.10
MISE EN PLACE DES ASSOCIATIONS TRANSITIONS PRO AU 1 ^{ER} JANVIER 2020	P.11
RENFORCER L'ACCES A LA FORMATION DES SENIORS	P.13
UBERISATION DE LA FORMATION, OU COMMENT PRECARISER LE METIER DE FORMATEUR	P.14
PACTE PRODUCTIF POUR LE PLEIN EMPLOI : PROJET DE GPEC NATIONAL	P.15
OPERATEURS REGIONAUX DU CEP : RESULTATS DE L'APPEL A CANDIDATURES	P.16
AVENIR DE LA COMMISSION CONFEDERALE FPC	P.17
INFO CONGRES CONFEDERAL / STAND FPC	P.17
VALORISATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE SYNDICALE : ETUDE IRES POUR LA CFTC	P.17

1919 – 2019 Déjà un siècle de construction sociale !

La veille dame a déjà 100 ans et elle continue son engagement auprès des salariés et des plus démunis !

A l'aube de l'ouverture de son Congrès confédéral à Marseille, et de son 100^{ème} anniversaire, notre mouvement ne met pas pour autant la pédale douce. En effet, d'importants dossiers ont été traités depuis la rentrée. Vous pourrez en juger par vous-même dans cette Newsletter.

La mise en place de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » se fait à marche forcée. Les textes d'application se percutant constamment, le gouvernement se voit dans l'obligation d'expliquer, de composer, à l'image de la publication d'une ordonnance « coquilles » (dans le but de corriger les erreurs ou omissions de la loi). Résultat, nous allons d'ordres en contre-ordres, ce qui n'aide pas à la compréhension d'une loi qui se voulait « simplificatrice ».

Pour autant, la CFTC continue de ne rien lâcher. Elle œuvre au quotidien pour que tout actif (salariés, indépendants, demandeurs d'emploi, ...) puisse bénéficier d'une réponse adaptée à ses besoins de formation.

En parallèle, nos mandats ont été étroitement associés cette année à la réorganisation du nouveau paysage de la formation professionnelle :

- La mise en place de l'Association paritaire nationale « Certif Pro », en lieu et place du COPANEF, chargée entre autre d'administrer les certifications CléA et CléA numérique et de coordonner le réseau des Associations Transitions Pro (AT Pro) ;
- La mise en place des AT Pro en lieu et place des FONGECIF ;
- La mise en place effective et opérationnelle de 11 Opérateurs de compétences (OPCO), en remplacement des 20 OPCA ;
- Une redéfinition des règles d'organisation et de fonctionnement des Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) ;
- Le transfert du marché régional du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), auparavant dévolu aux FONGECIF, à de nouveaux opérateurs, notamment le réseau des Centres Interinstitutionnels de Bilan de Compétences (CIBC).

Au final, le challenge à relever a été titanesque ! Pour preuve, deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) à construire de toutes pièces dans des délais contraints, une réforme de la formation professionnelle hors norme (outils, dispositif, financement, gouvernance) et un paysage totalement bouleversé avec son corollaire social à restructurer et stabiliser.

L'ensemble du réseau FPC-CFTC - avec ses mandats, sa Commission confédérale (CCFPC), son équipe technique, ses chefs de files dans les OPCO, CREFOP, FONGECIF / AT Pro, CIBC, CPNE, CPC, France compétences, Certif Pro, et ses Coordonnateurs FPC (UR / Fédérations) - n'a pas à rougir de l'action accomplie au cours de cette mandature.

Ces défis, nous avons su les relever ensemble, et nous devons continuer à œuvrer dans ce sens à l'avenir.

Sans votre concours et votre engagement sans faille, rien de tout cela n'aurait été possible ! Je tenais à vous adresser mes plus vifs remerciements pour tout ce travail réalisé ces dernières années.

Les chantiers de la formation sont loin d'être terminés et j'aurai plaisir à en échanger avec vous notamment lors du congrès de Marseille. Une nouvelle mandature va démarrer mais je me mettrai au service de la nouvelle équipe dirigeante avec le même dynamisme et la même fougue sur ce bel enjeu de la formation professionnelle.

Vive la CFTC et son centenaire !

Fraternellement

Maxime DUMONT
Secrétaire confédéral

FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ENTREE EN VIGUEUR D'UN NOUVEAU CALENDRIER DE COLLECTE

La réforme FPC entrée en vigueur cette année modifie en profondeur son système de financement avec d'une part la mise en place d'une contribution unique et, d'autre part l'introduction d'un nouveau calendrier de collecte

Décidemment, 2019 constitue l'année de tous les changements pour la formation professionnelle. Dernière illustration en date avec la mise en place d'une contribution unique, regroupant contribution au développement de la formation professionnelle et taxe d'apprentissage, et le basculement partiel de cette collecte sur l'année civile de référence pour les entreprises d'au moins 11 salariés. Les TPE disposent d'un laps de temps supplémentaire puisque ce basculement est prévu pour 2021, date à laquelle l'intégralité de la collecte sera confiée aux URSSAF.

Calendrier détaillé de la nouvelle collecte formation / apprentissage

Entreprises jusqu'à 10 salariés	Entreprises de 11 salariés et plus
28 février 2019 Date limite de versement à l'OPCA (contribution formation) ou l'OCTA (taxe d'apprentissage et CSA) : <ul style="list-style-type: none">• Contribution à la formation professionnelle au titre de la masse salariale (MS) 2018• 1% CIF CDD• Taxe d'apprentissage (TA)	28 février 2019 Date limite de versement à l'OPCA (contribution formation) ou l'OCTA (taxe d'apprentissage et CSA): <ul style="list-style-type: none">• Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance au titre de la MS 2018 (soit 1,68 % MS)• 1% CIF-CDD au titre de la MS 2018• CSA au titre de la MS 2018 (par les entreprises y étant imposées) <i>La CSA est due par les entreprises d'au moins 250 salariés, redevables de la TA, qui emploient moins de 5% de leur effectif annuel moyen en alternance, en VIE (volontariat international en entreprise) ou CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche)</i>
	15 septembre 2019 Date limite de versement à l'OPCO d'un acompte de 75% de la part formation continue (1% de la MS) de la contribution unique au titre de la MS 2019
29 février 2020 Date limite de versement à l'OPCO : <ul style="list-style-type: none">• Contribution unique (formation / alternance) au titre de la MS 2019 (soit 1,23% MS)• 1% CPF-CDD au titre de la MS 2019	29 février 2020 Date limite de versement à l'OPCO : <ul style="list-style-type: none">• Solde de la part « formation continue » de la contribution unique au titre de la MS 2019• 1% CPF-CDD au titre de la MS 2019• CSA au titre de la MS 2019 Date limite de versement à l'OPCO : <ul style="list-style-type: none">• 1^{er} acompte de la contribution unique (formation / alternance) au titre de la MS 2020 (soit 40% de la contribution due, calculée sur la MS 2019 ou, en cas de création d'entreprise, sur une projection de la MS de 2020)
	15 septembre 2020 Date limite de versement à l'OPCO du 2 ^{ème} acompte de la contribution unique (formation / alternance) au titre de la MS 2020 (35% de la contribution due)
28 février 2021 Date limite de versement à l'OPCO : <ul style="list-style-type: none">• Contribution unique (formation / alternance) au titre de la MS 2020• 1% CPF-CDD au titre de la MS 2020	28 février 2021 Date limite de versement à l'OPCO : <ul style="list-style-type: none">• Solde de la contribution unique (formation / alternance) au titre de la MS 2020 (25% de la contribution due)• 1% CPF-CDD au titre de la MS 2020• CSA
2021 À partir du 1er janvier 2021, si le calendrier prévisionnel est tenu, la collecte de la contribution unique basculera des OPCO vers les URSSAF et la MSA pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille À compter de cette bascule, la collecte sera échelonnée selon un calendrier mensuel / trimestriel (précisé avant fin 2020)	

UNE ORDONNANCE POUR CORRIGER LES COQUILLES DE LA LOI « AVENIR PROFESSIONNELLE »

L'ordonnance n°2019-861, du 21 août 2019 (JO du 22 août) vise à mettre en cohérence certaines dispositions législatives avec la loi « Avenir professionnelle » du 5 septembre 2018.

Plusieurs dispositifs sont impactés, notamment le CPF, l'entretien professionnel, la Pro-A et le contrat d'apprentissage.

Compte personnel de formation

Le gouvernement souhaite accélérer l'acquisition des droits au CPF, sans pour autant créer de nouveaux droits. En conséquence, les droits acquis au titre du DIF sont à présent conservés, sans limitation de durée, et sont pris en compte pour le calcul des plafonds du CPF, soit 5 000€ et jusqu'à 8 000€ pour les salariés peu qualifiés et les travailleurs handicapés.

Pour rappel, à l'origine, ces heures de DIF devaient être utilisées jusqu'au 31 décembre 2020, au plus tard, sous peine d'être écartées.



Remarque politique de Maxime DUMONT : Cette mesure apporte une réelle avancée en terme d'acquisition de droits à la formation. Pour autant, ces heures de DIF doivent avoir été enregistrées par son titulaire sur moncompteactivite.gouv.fr avant le 31 décembre 2020 pour qu'il puisse bénéficier de cette mesure.

En parallèle, la CFTC prône la négociation d'abondements complémentaires au CPF, dans les accords de branches et d'entreprises, car sa monétisation à 15€/heure n'est pas suffisante au regard du coût réel d'une formation.

Entretien professionnel

L'ordonnance instaure une période de transition jusqu'au 31.12.20 pour l'entretien professionnel. Jusqu'à cette date, les employeurs pourront justifier de l'accomplissement des obligations liées à cet entretien (appréciation des parcours professionnels) selon deux modalités :

- Soit selon modalités de la **loi du 5.03.14** :
 - Avoir bénéficié de tous ses entretiens professionnels au cours des 6 dernières années ;
 - Avoir bénéficié d'au moins 2 des 3 mesures suivantes :
 - Avoir suivi au moins une formation
 - Acquisition d'éléments de certification (par la formation ou la VAE)
 - Progression salariale ou professionnelle
- Soit selon modalité de la **loi du 5.09.18** :
 - Avoir bénéficié de tous ses entretiens professionnels au cours des 6 dernières années ;
 - Avoir suivi au moins une formation (autre que celles qui conditionnent l'accès à une activité ou une fonction)

Autre modification introduite par la loi du 5.09.19, la périodicité de l'entretien professionnel peut être modifiée par un accord de branche ou d'entreprise.

Pro-A

La VAE et CléA sont désormais éligible à ce dispositif. Tout comme le sont à présent les salariés en activité partielle.

De plus, les branches professionnelles auront désormais la possibilité de définir la liste des certifications éligibles à ce dispositif.

Enfin, les OPCO pourront prendre en charge la rémunération des salariés en Pro-A.

Contrat d'apprentissage

Dorénavant, la fonction de « maître d'apprentissage » est ouverte au conjoint collaborateur de l'employeur. En cas de rupture du contrat travail avec son employeur, le jeune peut poursuivre son cycle de formation en CFA dans la limite de 6 mois. Durant cette période, le jeune changera de statut. Il passera du statut « d'apprenti » à celui de « stagiaire de la formation professionnelle » ce qui lui garantira le bénéfice d'une couverture sociale. De plus, l'obligation pour le CFA de l'aider dans ses démarches pour retrouver un employeur est maintenue.

Remarque politique de Maxime DUMONT : Ces mesures vont dans le sens des préconisations CFTC en matière de sécurisation des parcours professionnels des apprentis et de lutte contre le décrochage scolaire.

APPLI CPF : DU NOUVEAU SUR VOTRE SMARTPHONE

La Caisse des dépôts et consignations (CDC) finalise actuellement les derniers paramétrages de la future application smartphone dédiée au CPF, dont le lancement est prévu pour le 1^{er} décembre au plus tard.

Grâce à cette application, les bénéficiaires du CPF, soit près de 33 millions d'actifs, pourront consulter à tout moment leurs droits individuels à la formation et les offres de formation disponibles dans leur secteur géographique. Ils pourront également s'y inscrire directement, sans aucun intermédiaire, et évaluer cette dernière une fois terminée.

Elle permettra ainsi aux individus d'avoir la main sur le choix et le financement de leurs formations.

Inscription à une formation

Les prestataires disposeront de 48 heures pour répondre aux demandes d'inscription à une formation effectuée via l'application ou le site dédié au CPF.

Une fois cette inscription validée par le prestataire, le candidat devra la confirmer sous 4 jours. Ce dernier disposera par la suite de 14 jours ouvrés pour éventuellement se rétracter.

Annulation d'une formation

Le candidat pourra annuler sa participation au plus tard 7 jours ouvrés avant le début de la formation sans avoir besoin de produire le moindre justificatif et de se voir appliquer de pénalité.

Dans ce cas, les droits seront recredités sur le CPF et l'éventuel « reste à charge » payé par le titulaire lui sera remboursé sous 30 jours calendaires.

En cas d'annulation par le prestataire, il n'y aura aucune conséquence pour le titulaire du compte qui verra son CPF recredité et l'éventuel « reste à charge » remboursé.

Paieement par la CDC

La CDC paiera les organismes de formation après exécution de la prestation pour toute formation allant jusqu'à 3 mois. Pour les formations d'une durée supérieure, elle peut accorder, sur demande du prestataire, une avance de 25 % du prix de la formation dès l'entrée en formation du titulaire du compte.

Le paiement s'effectuera uniquement si le prestataire a transmis à la CDC la totalité des informations prévues (déclaration d'entrée en formation et taux d'assiduité du stagiaire) et si le stagiaire a déclaré de son côté que la prestation a bien eu lieu.



Remarque politique de Maxime DUMONT : La CFTC est favorable à la mise en place de cette application. Pour autant, elle appelle à faire preuve de vigilance sur les aspects suivants :

- *Un démarchage régulier de la part des prestataires de formation incitant les bénéficiaires à mobiliser leurs crédits CPF sur des actions ne répondant qu'en partie à leurs besoins.*
- *Une surconsommation des formations en ligne, de courtes durées et peu qualifiantes en raison du faible coût horaire du CPF (15€/heure).*
- *La montée en autonomie des salariés, liée à l'usage de cette application, ne doit pas s'accompagner d'un désengagement progressif des employeurs de leur responsabilité en matière de formation vis-à-vis de ces derniers.*
- *L'authenticité de certaines évaluations risque d'être faussée par de faux commentaires élogieux laissés sur le site d'un prestataire. Conséquence d'un lobbying de certains organismes de formation pour se mettre en avant par rapport à la concurrence.*

La mise en place de cet outil marque à la fois la fin de l'intermédiation des organismes paritaires et la mise en place d'une nouvelle relation, plus directe, entre bénéficiaires et prestataires de formation.



Remarque politique de Maxime DUMONT : La fin de cette intermédiation risque de compliquer l'accès à la formation des plus fragiles pour qui l'accompagnement par un tiers demeure toujours nécessaire. Cette accompagnement peut s'incarner dans les outils numériques telle que la « plateforme e-learning de la CFTC » qui propose de nombreux modules sur tous les types de sujets, dont la formation.

Pour autant, bien qu'entrée en vigueur en janvier 2015, le CPF n'est connu que d'un tiers des actifs, soit 8,3 millions d'individus. Il n'est pas certain que cette application, aussi révolutionnaire soit-elle, soit suffisante pour booster significativement l'appétence à se former.

En parallèle à la mise en place de cet outil, le ministère du Travail prépare un tout nouveau site Internet consacré au CPF « [Moncompteformation](#) » dont le lancement est prévu, pour sa part, le 21 novembre.

OPERATEURS DE COMPETENCES ET CPF

NOUVELLE PHASE DE TRANSITION 2019-2020

La mise en place de l'application « [Moncompteformation](#) » mettra un terme à l'intermédiation des OPCO dans les parcours de formation des individus. La gestion du CPF sera transférée progressivement des OPCO vers la Caisse des dépôts et consignations (CDC) sur la période 2019-2020.

36% des adultes accèdent à une action de formation chaque année, soit 17 millions d'individus sur un total de 47 millions de personnes pouvant prétendre à une formation (population de 15 à 65 ans).

Face à ce taux d'accès en baisse, le gouvernement a décidé en 2018 de réformer en profondeur notre système de formation, considéré comme trop complexe aux niveaux des financements, des dispositifs, du pilotage par les partenaires sociaux, des organismes d'accompagnement, ...

LE SALARIE AU CŒUR DU DISPOSITIF

La loi « Avenir professionnelle », du 5 septembre 2018 est le fruit de cette réflexion. Cette loi marque la fin du paritarisme de gestion et de l'intermédiation des OPCA dans la mise en œuvre des parcours de formation. Mais surtout, elle replace le salarié au cœur du système de formation. Celui-ci pourra désormais trouver sa formation, s'y inscrire, la financer et l'évaluer, le tout directement depuis son smartphone et sans aucun intermédiaire.

TRANSITION DES OPCO VERS LA CDC

Pour autant, les Opérateurs de compétences (OPCO) sont autorisés à prendre en charge tout dossier réceptionné avant le **30 novembre 2019** et dont l'entrée en formation est prévue dans le courant du mois de **janvier 2020**. Jusqu'à cette date, les dossiers sont pris en charge selon les règles définies par le conseil d'administration de chaque OPCO, celui-ci étant encore responsable de la réservation, de l'inscription et jusqu'au paiement de l'organisme de formation. L'OPCO assure également la clôture du dossier à la CDC afin de permettre la décrémentation du CPF de son bénéficiaire.

A compter du **1^{er} décembre 2019**, toute nouvelle demande de formation, au titre du CPF, pour les salariés s'effectuera directement soit par l'application mobile, soit par le site Internet « [Moncompteformation](#) ». La mise en relation bénéficiaires / prestataires se fera sans aucun intermédiaire.

Dès 2020, la CDC assurera la gestion des abondements du CPF, en lien avec Pôle emploi, les OPCO, les entreprises et les branches professionnelles.

TRANSITION DES OPCO VERS L'URSSAF

Les OPCO restent agréés jusqu'au **31 décembre 2020** pour collecter les contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'alternance.

A partir du **1^{er} janvier 2021**, la collecte des fonds de la formation professionnelle sera réalisée par les services de l'URSSAF.



Remarque politique de Maxime DUMONT : L'accompagnement des personnes dans le cadre d'un parcours de formation professionnelle est indispensable. Nous avons œuvré pour que les bénéficiaires ne se retrouvent pas esseulés face à leurs choix. Dans ce contexte, le CEP constitue à présent un outil essentiel, l'intermédiation des OPCO ne se faisant plus. Vos responsables Fédéraux et Confédéraux sont également à votre disposition pour répondre aux interrogations des adhérents.

MISE EN PLACE D'UN NOUVEAU CADRE POUR LES COMMISSIONS PROFESSIONNELLES CONSULTATIVES (CPC)

Les règles d'organisation et de fonctionnement des CPC ont été modifiées par un décret du 13 septembre 2019. Le poids des partenaires sociaux se retrouve ainsi renforcé dans la construction des certifications.

Ces commissions émettent des avis sur la création, la révision ou la suppression de certifications (diplômes, titres à finalité professionnelle et CQP) dans le/les champ(s) professionnel(s) relevant de leurs compétences. Ces avis doivent tenir compte notamment de l'évolution des qualifications et leur usage dans le/les champ(s) professionnel(s) concerné(s).

Composition des CPC

- 1 représentant de chaque **organisation syndicale de salariés** représentative au niveau national et interprofessionnel, sur proposition de leur organisation respective
- 1 représentant de chaque **organisation professionnelle d'employeur** représentative au niveau national et interprofessionnel, sur proposition de leur organisation respective
- 2 représentants désignés soit par les **organisations professionnelles d'employeurs** représentatives au niveau national et **multiprofessionnel**, ou au niveau d'une ou de plusieurs branches professionnelles, soit par les employeurs publics intervenant dans le/les champ(s) professionnel(s) de la CPC concernée
- 6 représentants de l'**Etat** désignés par les ministres intéressés, dont au moins : 1 représentant du ministre chargé de la formation professionnelle ; 1 représentant de l'Education nationale ; 1 représentant du ministre chargé de l'Enseignement supérieur
- 5 **membres associés**, n'ayant pas voix délibérative, représentant les organisations intervenant dans les champs professionnels dont relèvent les certifications ou ayant une expertise en matière de formation et d'emploi, désignés par le/les ministre(s) auprès duquel/desquels la CPC est instituée

Les membres des CPC sont désignés par arrêté pour une durée maximale de 5 ans.

Modification du champ des CPC

- **Agriculture, agroalimentaire et aménagement des espaces** (ministère chargé de l'Agriculture)
- **Arts, spectacles et médias** (ministère de l'Education nationale)
- **Cohésion sociale et santé** (ministère chargé des Solidarités)
- **Commerce** (ministère chargé de la Formation professionnelle)
- **Construction** (ministère chargé de la Formation professionnelle)
- **Industrie** (ministère de l'Education nationale)
- **Mer et navigation intérieure** (ministère chargé de la Mer)
- **Mobilité et logistique** (ministère de l'Education nationale)
- **Services aux entreprises** (ministère chargé de la Formation professionnelle)
- **Services et produits de consommation** (ministère de l'Education nationale)
- **Sport et animation** (ministère des Sports)

Le décret instaure **11 CPC**, contre 14 précédemment. Il tient compte des modifications introduites par la loi du 5.09.18, dite « Avenir professionnelle », notamment avec la réorganisation du champ des Opérateurs de compétences (passage de 20 OPCA à **11 OPCO** au 1.04.19).

Par exemple, le champ de la métallurgie a été intégré à la CPC « industrie » afin de correspondre au champ de l'OPCO 2i (Opérateur de compétences inter industriel).

Autre exemple, celui de la CPC « Cohésion sociale et santé » qui fusionne ces deux périmètres, dans l'éventualité d'un regroupement des OPCO « Cohésion sociale » et « Santé » au sein d'un seul et même OPCO. Le gouvernement souhaite que ce regroupement soit effectif à brève échéance.



Remarque politique de Maxime DUMONT : Les Fédérations et surtout les branches professionnelles, sont au cœur du nouveau dispositif. Le fonctionnement des CPC est revu. Dorénavant, ce n'est plus l'Education nationale qui est seule à la manœuvre des révisions des référentiels, mais les branches et leurs représentants (patronaux et syndicaux). Il nous appartient donc d'y être présent et de jouer notre rôle.

LE PROJET DE LOI DE FINANCES 2020 MET L'ACCENT SUR L'INSERTION ET LA FORMATION DES PLUS ELOIGNES DE L'EMPLOI

Satisfaction du côté du ministère du Travail lors de la présentation du projet de loi de finances (PLF) 2020 en Conseil des ministres le 27 septembre dernier. Bercy ayant décidé de maintenir son budget pour l'année prochaine avec comme axes prioritaires l'IAE et le PIC.

Après deux années de baisse consécutives, le budget du ministère du Travail verra ses moyens maintenu l'année prochaine. En 2020, la mission « Travail et emploi » disposera de moyens financiers à hauteur de **12,59 milliards d'euros**, contre 12,27 milliards d'euros pour cette année.

La formation et l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi constituera l'une de ses principales lignes budgétaires, avec une dotation dépassant le milliard d'euros pour ce public.

Dans ce contexte, l'insertion par l'activité économique (IAE) verra son budget progresser de 120 M€ en 2020. Idem pour le budget consacré aux parcours contractualisés d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) avec 65 M€, contre 48 M€ cette année. Fin mars 2019, ce dispositif concernait près de 407 000.

L'obligation de formation pour les jeunes de 16 à 18 ans entrera en vigueur dès 2020. Les jeunes sortis du système scolaire sans diplômes feront l'objet d'un suivi renforcé par les missions locales. Ces dernières disposeront d'un budget de 20 M€ afin de les orienter vers une solution de retour en formation ou vers un dispositif d'insertion.

Le plan d'investissement dans les compétences (PIC) verra également son budget progresser l'année prochaine, passant de 3 Md€ cette année à 3,1 Md€ en 2020. Ce plan s'adresse prioritairement aux demandeurs d'emploi et aux jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Le PIC sera financé à hauteur de 1,6 Md€ par France compétences, contre 1,5 Md€ en 2019.

Autre priorité du gouvernement pour 2020, le développement des formations en alternance. Ces formations en progression constante depuis le début de l'année (+5%) subiront un profond changement au 1^{er} janvier prochain avec la généralisation du « coût contrat ». Pour le moment, Bercy n'a pas encore communiqué le montant envisagé pour cette ligne budgétaire.

Idem pour le montant des enveloppes du budget de l'Etat pour financer le reliquat des compétences des conseils régionaux en matière d'apprentissage. Lors du 15^{ème} congrès de Régions de France (RF), le 1^{er} octobre, David Margueritte – président de la commission emploi, formation professionnelle et apprentissage de RF – avait demandé 350 M€ par an au titre de cette compensation. De son côté, Edouard Philippe a annoncé une enveloppe de seulement 220 M€ par an pour l'ensemble des régions, mais ce montant reste à confirmer. Selon Bercy, celui-ci sera compris dans une fourchette comprise entre 180 M€ et 250 M€.



Remarque politique de Maxime DUMONT : A l'heure où cette Newsletter est diffusée nous ne savons pas exactement la position que prendront les Régions sur l'aide qu'elles comptent apporter à leurs CFA. Les informations en notre possession font apparaître que plusieurs d'entre-elles comptent diminuer fortement, voir arrêter, leur soutien aux CFA. Ce qui, au regard de l'accent mis sur l'apprentissage, est paradoxal ! La politique a ses raisons que la raison ignore !

CERTIF PRO OFFICIALISE LE LANCEMENT DU CLEA NUMERIQUE

L'association paritaire Certif Pro a lancé officiellement le 17 septembre un module complémentaire au socle de connaissances et de compétences professionnelles. CléA se voit ainsi complété par une certification dédiée aux compétences liées à la digitalisation, dénommée CléA numérique.

Dans la cadre de la lutte contre l'illectronisme, les partenaires sociaux de l'association Certif Pro, en collaboration avec la DGEFP, ont lancé un module complémentaire au socle de connaissances et de compétences professionnelles, sous l'appellation CléA numérique.

Cette brique supplémentaire à CléA est destinée à la maîtrise des fondamentaux des usages du numérique en environnement professionnel et s'articule autour de 4 compétences clés :

- Identifier son environnement et utiliser les outils associés
- Acquérir et exploiter de l'information dans un environnement professionnel numérisé
- Interagir en mode collaboratif
- Appliquer les règles et bonnes pratiques de la sécurité numérique

Tout organisme de formation répondant aux obligations du décret n°2019-564, du 6 juin 2019, relatif à la qualité des actions de formation professionnelle, pourra délivrer CléA numérique.

Pour rappel, les 7 critères qualité à respecter pour les prestataires de formation sont les suivants :

- Les conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus ;
- L'identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires, lors de la conception des prestations ;
- L'adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre ;
- L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre ;
- La qualification et le développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations ;
- L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel ;
- Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées.

En parallèle à la publication de ce décret, depuis le 1^{er} juillet 2019, les organismes habilités à délivrer CléA et/ou CléA numérique doivent verser à Certif Pro – en contrepartie des prestations de service qu'elle assure – une somme forfaitaire de deux types :

- **CléA :**
 - 20 euros, hors taxe, pour chaque évaluation préalable réalisée
 - 5 euros, hors taxe, pour chaque certificat CléA délivré
- **CléA numérique :**
 - 300 euros, hors taxe, pour les frais d'instruction des dossiers
 - 150 euros, hors taxe, par établissement, au titre des frais de gestion liés à l'habilitation
 - 10 euros, hors taxe, pour chaque certificat CléA numérique délivré

Ces montants pourront être modifiés par arrêté chaque année sur décision du conseil d'administration de Certif Pro. Ils sont destinés à financer les services apportés par Certif Pro dans le cadre de ces deux certifications et non de dégager des bénéfices pour l'association paritaire.



Remarque politique de Maxime DUMONT : Rien ne s'est fait tout seul. Il aura fallu l'investissement sans faille d'une partie des organisations syndicales pour que nous puissions avoir un lieu paritaire national. Certif Pro est reconnu à présent par l'Etat comme étant l'instance de coordination des Associations Transitions Pro, en plus de sa gestion de CléA et CléA numérique. Cette reconnaissance politique du rôle des partenaires sociaux constitue une lourde responsabilité que nous devons relever collectivement.

MISE EN PLACE DES ASSOCIATIONS TRANSITIONS PRO AU 1^{ER} JANVIER 2020

Au 1^{er} janvier 2020, les FONGECIF vont se transformer en Associations Transitions Pro (AT Pro) avec comme principal objectif de gérer les projets de transition professionnelle des actifs en emploi et des démissionnaires. Certif Pro a élaboré un « Kit méthodologique » pour aider ces structures paritaires durant cette période de transformation.

L'association paritaire nationale Certif Pro est chargée d'assurer la coordination des AT Pro, notamment en matière de régulation et d'harmonisation de l'ensemble de leurs missions. Pour ce faire, elle a élaboré un kit méthodologique à destination des AT Pro afin que ces structures soient opérationnelles au 1^{er} janvier 2020. Ce kit a été diffusé aux partenaires sociaux en régions début septembre. Outre un rétroplanning listant les différentes étapes à franchir d'ici la fin de l'année, il comporte un modèle de statuts types AT Pro et un modèle de règlement intérieur.

MISSIONS DES AT PRO :

- Examiner et vérifier le caractère réel et sérieux des projets de transition professionnelle (PTP)
- Assurer tout ou partie de la prise en charge des CPF de transitions (selon les règles et priorités définies par son conseil d'administration et dans le respect des recommandations de France compétences et des règles harmonisées de prise en charge définies par Certif Pro)
- Informer le public sur les organismes délivrant le CEP
- Contrôler la qualité des formations dispensées dans le cadre d'un PTP
- Analyser les besoins en emploi, en compétences et en qualifications sur le territoire
- Elaborer des partenariats régionaux, notamment avec l'Etat, le conseil régional et les acteurs du service public de l'emploi, permettant l'élaboration et la mise en œuvre des parcours professionnels

CONSEILS D'ADMINISTRATION - 20 MEMBRES TITULAIRES, ET AUTANT DE SUPPLEANTS :

- 10 pour le collège salarié et 10 pour le collège employeur
- Les votes sont proportionnels à l'audience de chaque organisation établie au niveau national et interprofessionnel :
 - CFDT (6) ; CGT (6) ; FO (4) ; CFE/CGC (2) ; CFTC (2)
 - MEDEF (12) ; CPME (5) ; U2P (3)

RETROPLANNING :

- **Entre le 16 et le 30 septembre** : réunion des partenaires sociaux en région pour acter la constitution de l'AT Pro, valider les statuts, définir le calendrier de mise en place ...
Le PV de cette réunion constitue l'acte de constitution de l'AT Pro
- **Avant le 4 octobre** : envoi, à la présidence du FONGECIF, par chaque organisation de la liste de ses mandataires dans l'AT Pro
- **Entre le 21 et le 25 octobre** : réunion du C.A préfigurateur de l'AT Pro et validation des statuts et les éléments du dossier d'agrément
- **Au plus tard le 31 octobre** : dépôt du dossier d'agrément de l'AT Pro auprès de la DGEFP
- **Octobre et novembre** : négociation de la convention d'objectifs et moyens (COM) de l'AT Pro avec la DGEFP
- **Courant janvier 2020** : 1^{er} C.A de l'AT Pro pour adopter les statuts et le règlement intérieur (validés par le C.A préfigurateur de fin octobre 2019) et mettre en place les instances (bureau et commission d'instruction)
- **Juin 2020** : validation des comptes 2019 du FONGECIF remplacé par l'AT Pro
Cet acte administratif marquera la fin définitive de l'existence des FONGECIF



*Remarque politique de Maxime DUMONT : En réaction à la décision de la CGT de ne pas signer les statuts d'AT Pro Occitanie, le Bureau de Certif Pro du 2 octobre a pris la décision suivante :
> Les « non-signataires » d'AT Pro pourront siéger au Conseil d'administration de cet organisme, mais ne pourront pas accéder à la Présidence ou à la Vice-présidence.*

PRESENCE CFTC DANS LA GOUVERNANCE

- AT Pro Bourgogne Franche-Comté
*La CFTC a obtenu le mandat de Trésorier adjoint avec **Nicolas Bouveret***
- AT Pro Centre Val-de-Loire
*La CFTC a obtenu le mandat de Vice-président avec **Véronique de Magy***
- AT Pro Grand Est
*La CFTC a obtenu le mandat de Trésorier avec **Fabrice Munier***
- AT Pro Ile-de-France
*La CFTC a obtenu le mandat de Secrétaire adjoint avec **Nathalie Le Disert***
- AT Pro Nouvelle Aquitaine
*La CFTC a obtenu le mandat de Vice-président avec **Jean-Philippe Rambaud***
- AT Pro Pays-de-la-Loire
*La CFTC a obtenu le mandat de Secrétaire adjoint avec **Jean-Luc Guillot***
- AT Pro Provence-Alpes-Côte d'Azur
*La CFTC a obtenu le mandat de Secrétaire et la Présidence de la Commission d'instruction avec **Pierre Long***



Remarque politique de Maxime DUMONT : La CFDT revendique toutes les présidences des AT Pro aux motifs qu'elle est le 1^{er} syndicat de France et qu'il s'agit de nouvelles structures. Les autres organisations syndicales s'y opposent ! Nous privilégions à la place la règle des présidences tournantes partout où cela est possible. Sur ce point, nous sommes persuadés que vous maîtrisez parfaitement les alliances dans vos territoires et que vous ferez pour le mieux !

SUIVI DES PSE ENGAGES DANS LES FONGECIF

Les AT Pro vont devoir gérer 5 plans sociaux et de nombreux licenciements dans les FONGECIF. Sur ce dossier, Certif Pro a décidé de mettre tous les FONGECIF sur le même pied d'égalité (certains étant très riches, d'autres beaucoup moins, certains relèvent de la convention collective de la métallurgie et d'autres de celle d'Agefos PME - réputée très généreuse).

La CGT incite le personnel de ces structures régionales à demander un PSE au niveau le plus haut (légal + supra-légal). Or, le fait d'accorder trop de supra-légal risquerait de créer un effondrement de la masse salariale de la structure accueillante - AT Pro - avec des conséquences préjudiciables quant à sa survie.



Remarque politique de Maxime DUMONT : Pour sa part, la CFTC défendra le collectif. Elle agira en faveur du personnel non impacté par les suppressions de poste. Ces salariés ont besoin d'une stabilité financière pour construire et mettre en œuvre cette nouvelle structure afin d'en assurer l'avenir et la continuité. Pour autant, nous ne pourrions pas nous opposer à accorder du supra-légal, mais en proportion raisonnable (entre 3 à 6 mois) pour ne pas mettre en péril la survie de la structure AT Pro et de ses salariés. Par contre, il est hors de question que nos mandatés approuvent l'attribution de parachutes dorés pour les anciens directeurs de FONGECIF non reconduits dans leurs fonctions (certains d'entre eux souhaiteraient des indemnités de départ avoisinant les 3 ans de salaire). De plus, dans le cadre de la mise en place des futurs opérateurs régionaux du CEP, la CFTC demande aux opérateurs qui auront remporté le marché d'embaucher en priorité les anciens salariés des FONGECIF employés sur des fonctions de Conseil en Evolution Professionnelle. Pour info, le réseau des CIBC a remporté la majorité des lots de ce marché. Je suis intervenu auprès de Schany Taix – Délégué général de la FNCIBC – pour qu'il prenne en compte cette revendication.

- Auvergne – Rhône Alpes : **PSE** de 20 à 56 postes potentiellement impactés
- Bourgogne – Franche-Comté : 20 postes potentiellement impactés
- Bretagne : 17 suppressions et 10 créations de postes
- Centre Val-de-Loire : 12 postes potentiellement impactés
- Corse : 1 poste potentiellement impacté
- Grand Est : **PSE** avec 32 suppressions, 9 créations et 15 modifications de postes
- Hauts-de-France : **PSE** avec 23 suppressions et 15 créations de postes
- Ile-de-France : **PSE** avec 86 suppressions et 25 créations de postes
- La Réunion : 5 postes potentiellement impactés
- Normandie : 6 à 9 postes potentiellement impactés
- Nouvelle Aquitaine : **PSE** avec 15 suppressions et 7 créations de postes
- Occitanie : 4 licenciements économiques
- PACA : 18 suppressions et 7 créations de postes
- Pays-de-la-Loire : 18 suppressions et 16 postes créés
- Guadeloupe / Guyane / Martinique : données non disponibles

RENFORCER L'ACCES A LA FORMATION DES SENIORS

L'allongement de la durée d'activité professionnelle constituera une des principales mesures de la réforme des retraites. Les entreprises seront dans l'obligation d'adapter leurs politiques RH à destination des seniors amenés à rester plus longtemps sur le marché du travail.

Maintien de l'âge légal à 62 ans, âge pivot fixé à 64 ans pour bénéficier d'une retraite à taux plein, adoption d'un système universel de retraite à points, ... telles sont quelques-unes des grandes lignes de la réforme des retraites annoncées par le gouvernement. Avec pour principale conséquence d'inciter les bénéficiaires à rester plus longtemps sur le marché du travail pour bénéficier du niveau de pension le plus élevé possible.

En parallèle, les entreprises vont devoir adapter leurs politiques RH à destination des salariés seniors. Entre prévention des problèmes de santé, transmission des savoirs, développement des compétences et maintien de la motivation de ce public... **certaines entreprises se sont déjà emparées de cette problématique** par le biais notamment de la recherche/développement, d'audits internes, de dispositifs/outils FPC et d'accords GPEC :

- **Spie Batignoles Nord** : mise en place d'un « **comité santé** » chargé d'anticiper les difficultés que peuvent rencontrer les salariés, notamment les seniors, pour éviter d'aller jusqu'à l'inaptitude
- **Centre social de l'Hommelet à Roubaix** : projet « **Atout âge** » axé sur la transmission des savoirs
- **Adhap Services** : privilégie le « **partage d'expérience entre salariés** » dans lequel les seniors assurent des missions de tutorat et des formations internes
- **Bayer** : réalisation d'un « **audit seniors** » pour déterminer leurs attentes et apporter des solutions adaptées à leurs profils (temps partiel, compte épargne temps, sensibilisation des managers à la gestion des âges ...)
- **Schneider Electric** : mise en place d'un dispositif de « **Transfert des compétences** » et d'un « **Pass transition-retraite** » pour compléter son accord GPEC (aide au rachat de trimestres de retraite, suspension du contrat de travail tout en percevant une allocation de remplacement, ...)

Plus récemment, un rapport d'information (n°749, relatif à l'**emploi des seniors**) a été présenté le 25 septembre en commission des Affaires sociales du Sénat. Il constate une progression des difficultés de fin de carrière de ce public, notamment en matière d'accès à la formation, et formule plusieurs recommandations :

- **Recommandation 9** : Plan d'investissement dans les compétences (PIC) : « *lancer un appel à projets innovants afin de financer des expérimentations dans le domaine de l'accompagnement des demandeurs d'emploi seniors* »
- **Recommandation 10** : Compte personnel de formation (CPF) : « *instaurer un abondement spécifique du CPF pour les personnes qui perdent leur emploi après 45 ans* ». Abondement financé par les pouvoirs publics (Etat ou Pôle emploi)
- **Recommandation 11** : Reconversions : « *l'entretien professionnel devra aborder la seconde partie de carrière du salarié lorsque celui-ci a plus de 45 ans* »
- **Recommandation 12** : Evolution professionnelle : « *clarifier la communication institutionnelle sur le CEP et les bilans de compétences pour mieux faire connaître les dispositifs d'aide à l'évolution professionnelle* »

DES SENIORS EN MANQUE DE FORMATION

Les plus de 45 ans ont moins accès à la formation professionnelle que les autres actifs. Pour preuve, selon l'INSEE, en 2016 la part des personnes ayant suivi au moins une formation au cours des 12 derniers mois avoisinait les 60% pour les 25-44 ans, 50% pour les 45-54 ans et seulement 35% chez les 55-64 ans.



Remarque politique de Maxime DUMONT : Le débat sur la réforme des retraites nous offre la possibilité de repenser l'équilibre des temps sociaux et des rapports emploi / formation chez les seniors. La formation Professionnelle est également un outil pour améliorer les conditions de travail notamment pour les seniors. Nos négociateurs doivent intégrer ces paramètres dans leurs revendications que ce soit pour négocier un accord GPEC, de branche ou d'entreprise.

UBERISATION DE LA FORMATION, OU COMMENT PRECARISER LE METIER DE FORMATEUR

Le monde de la formation professionnelle n'échappe pas à l'ubérisation des métiers. Les organismes de formation y voient une opportunité de réduire leur masse salariale, pour les rendre plus compétitifs.

L'ubérisation des métiers continue son développement. Après les activités de chauffeurs / livreurs, (VTC Uber, Drivy, Chauffeur-Privé, BlaBlaCar, UberEats, AlloResto, Deliveroo, ...) dont les résultats sont loin de faire l'unanimité en matière de qualité de vie au travail, cette tendance s'attaque à présent au secteur de la formation professionnelle et plus particulièrement au métier de formateur.

Les organismes de formation commencent à surfer sur cette tendance. Ces derniers y voient une réelle opportunité de réduire leur masse salariale et ainsi apparaître plus compétitifs sur le marché, notamment lors d'appels d'offres publics.

Concrètement, la plateforme numérique conclut un contrat avec l'organisme de formation en faisant appel à un formateur indépendant qu'elle facturera à un tarif de 50% inférieur du tarif normal.

Ce procédé avantage l'organisme de formation qui voit sa gestion administrative allégée et s'exonère en même temps des congés payés et RTT ainsi que du temps de préparation, équivalent à 30% du temps de travail du formateur.

De son côté, le client y trouve également son compte puisque le coût final de la formation sera moindre.

Par contre, du côté des formateurs, la situation se complique puisqu'ils constatent une dégradation de leurs conditions de travail. Ils se voient proposer, voir imposer, très fréquemment ce statut d'indépendant par l'organisme de formation ou la plateforme numérique.

En outre, cette mise en concurrence les oblige à s'adapter à des cahiers des charges de plus en plus contraignants (tarifs des prestations, planning, horaires, documentation pédagogique, subordination à l'organisme, etc.).



Remarque politique de Maxime DUMONT : La CFTEC ne peut cautionner un tel procédé visant à faire de la formation professionnelle continue à moindre coût. A l'heure du débat sur la « qualité de la formation », l'ubérisation du métier de formateur va entraîner une précarisation de cette fonction accompagnée d'une marchandisation de l'action de formation.

De plus, cette mise en concurrence constante ne laissera guère de marge de manœuvre aux formateurs par rapport à des cahiers des charges des plus contraignants (tarifs imposés, horaires, programme, subordination ...).

Dans cette contractualisation tripartite (organisme de formation, client, formateur), la fortune des deux premiers ne peut se faire qu'en précarisant et en appauvrissant le troisième, à savoir le formateur.

RAPPEL DU CONTEXTE

L'ubérisation de l'économie – ou économie collaborative - est un phénomène récent. Il repose sur une utilisation de services permettant aux professionnels et aux clients de se mettre en relation instantanément grâce à l'utilisation des nouvelles technologies (internet mobile, smartphones, géolocalisation, ...).

Le service est réalisé par des travailleurs indépendants via une plateforme numérique. Le client dispose ainsi d'un service facile d'accès et à moindre coût.

Le taux de croissance de l'économie collaborative avoisine les 36% par an et son chiffre d'affaires est en constante augmentation. Il représentait 15Mds de dollars en 2016, dont 3,5Mds de dollars pour la France, et devrait représenter 335Mds de dollars en 2025.

Pour autant, du point de vue des professionnels, elle est sujette à de nombreuses controverses en raison de certains manquements au droit du travail et à la qualité de vie au travail : stress ; risques psychosociaux (intensification du travail, faible autonomie, insécurité des situations de travail, désocialisation) ; difficultés à concilier activité professionnelle et vie privée ; revenus précaires notamment en cas de maladie ou de changement de politique tarifaire de la plateforme ; difficulté d'accès aux prêts et au logement en l'absence de revenus stables ; difficulté d'accès à la formation continue ; ...

De plus, cette économie collaborative échappe au cadre réglementaire et assurantiel incitant à la prévention des risques professionnels (AT-MP). L'organisation des plateformes et leurs modes de fonctionnement rendent complexes la mise en œuvre des principes de prévention visant l'évaluation et la suppression des risques.

PACTE PRODUCTIF POUR LE PLEIN EMPLOI

PROJET DE GPEC NATIONAL

Annoncé par le président de la République en avril dernier, le Pacte productif 2025 a pour objectif de construire un nouveau modèle français respectueux de l'environnement dans le but d'atteindre le plein emploi à l'horizon 2025.

Lancé en avril dernier par le président de la République, cet ambitieux chantier vise le plein emploi d'ici 2025, notamment en adaptant l'outil productif aux mutations économiques et à la transition écologique. Puis le 15 septembre, le ministre de l'Economie et des Finances – Bruno Le Maire – a présenté les cinq grandes orientations retenues pour ce pacte, fruit d'une concertation nationale qui aura duré six mois.

UNE GPEC NATIONALE

« Nous voulons mettre en place une gestion prévisionnelle des compétences à l'échelle nationale pour la première fois en France. Nous voulons comprendre nos besoins et notre offre de compétences en France et région par région pour éviter les dizaines de milliers d'emplois non pourvus ».

Pour le ministre, l'amélioration de la productivité passe avant tout par une meilleure anticipation des besoins en compétences et en formation. Ce diagnostic permettra d'adapter à la fois le système de formation initiale et de faire évoluer l'offre de formation continue.

Objectif : diviser par deux le nombre d'emplois non pourvus (en passant de 200 000 à 100 000) ; requalification des emplois menacés par la robotisation, l'intelligence artificielle et la numérisation.

CONSULTATION PUBLIQUE

En complément des collectivités territoriales et des partenaires sociaux, l'ensemble de la population sera invité à s'exprimer sur les propositions dans le cadre d'une consultation publique sur Internet. A l'issue de ce processus, le président de la République présentera sa stratégie pour atteindre le plein emploi en 2025.

LES 5 ORIENTATIONS DU PACTE

- Atteindre une économie zéro carbone en 2050
- Anticiper les besoins en compétences et former pour 2025
- Devenir une économie de rupture technologique
- Etre compétitif pour produire en France
- Engager un nouvel acte de décentralisation en matière de développement économique



Remarque politique de Maxime DUMONT : La CFTC a toujours soutenu le concept d'une gestion anticipative des emplois et des compétences en entreprise, sur un bassin d'emploi ou sur un territoire. Elle ne peut qu'approuver cette initiative du gouvernement.

Pour autant, cette stratégie nationale d'anticipation et de développement des compétences devra résulter d'une consultation nationale équitable, incluant l'ensemble des partenaires sociaux, afin de prendre en compte différents paramètres liés aux territoires, aux branches et à la conjoncture économique.

Les acteurs locaux devront être en mesure de décliner cette GPEC nationale au niveau territorial dans le cadre d'une GTEC. A l'instar des Contrats de plans régionaux de développement de la formation et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP) qui se déclinent au niveau des bassins d'emploi. Cela permettra d'améliorer significativement la qualité des recrutements et la gestion de la main-d'œuvre propres à chaque secteur et territoire.

La CFTC plaidera pour que ces réflexions entre acteurs locaux soient menées au sein des CREFOP.

OPERATEURS REGIONAUX DU CEP : RESULTATS DE L'APPEL A CANDIDATURES

Le Conseil d'administration de France compétences du 17 octobre a statué sur l'attribution du marché régional du CEP pour les actifs occupés du secteur privé. A compter du 1^{er} janvier 2020, ces opérateurs régionaux seront habilités à délivrer le CEP en remplacement des FONGECIF.

Une nouvelle étape dans la mise en œuvre de la loi « Avenir professionnelle » vient d'être franchie avec la communication par France compétences de la liste des organismes retenus pour assurer le CEP en régions, en lieu et place des FONGECIF, à partir du 1^{er} janvier 2020.

Sur un total de 19 lots (18 lots régionaux + 1 lot national chargé sécuriser le dispositif), 15 ont été validés par France compétences le 17 octobre. Les 4 derniers le seront d'ici la fin de l'année.

Ces lots se répartissent entre le réseau des Centre interinstitutionnels de bilan de compétences (CIBC) et des groupements pilotés par des cabinets de conseil (Tingari, Catalys et Aksis).

Lot 1 : Ile-de-France	Tingari
Lot 2 : Auvergne-Rhône-Alpes	CIBC Auvergne-Rhône-Alpes
Lot 3 : Hauts-de-France	Tingari
Lot 4 : Nouvelle Aquitaine	CIBC Gironde 33
Lot 5 : Grand Est	CCI Formation EESC 54 (co-traitants : CIBC 57, CIBC Vosges, CIBC Meuse)
Lot 6 : Occitanie	CIBC du Tarn
Lot 7 : Provence-Alpes-Côte d'Azur	CIBC Alpes Provence
Lot 8 : Pays de la Loire	Catalys Conseil
Lot 9 : Normandie	Catalys Conseil
Lot 10 : Bretagne	Catalys Conseil
Lot 11 : Bourgogne-Franche Comté	CIBC Bourgogne Sud
Lot 12 : Centre-Val-de-Loire	Tingari
Lot 13 : La Réunion	Attribution prévisionnelle le 19 décembre
Lot 14 : Guadeloupe	CIBC
Lot 15 : Martinique	Aksis
Lot 16 : Corse	Attribution prévisionnelle le 20 novembre
Lot 17 : Guyane	Attribution prévisionnelle le 19 décembre
Lot 18 : Mayotte	APFIPAM (co-traitant : Fédération nationale des CIBC)
Lot 19 : Lot national (sécurisation du dispositif)	Attribution prévisionnelle le 19 décembre



Remarque politique de Maxime DUMONT : La CFTC est satisfaite de voir autant de lots attribués au réseau des CIBC, réseau qu'elle a toujours soutenu dans le cadre du marché des opérateurs régionaux du CEP, et ce pour plusieurs raisons :

- > Gouvernance paritaire
- > Prestations de qualité adaptées aux besoins des personnes : service individualisé et personnalisé
- > Implantations territoriales : maillage de proximité rendant le CEP plus accessible
- > Professionnalisme des équipes : maîtrise des thématiques formation continue et évolution professionnelle

AVENIR DE LA COMMISSION CONFEDERALE FPC

Les travaux de la Commission confédérale FPC (CCFPC) doivent perdurer après le Congrès confédérale et évoluer pour en faire une commission proactive (débat sur l'actualité FPC, développer les compétences de nos mandatés, diffuser l'info à nos réseaux, ...). Objectif : gagner en efficacité au profit du mouvement. Maxime souhaite étoffer cette commission dès 2020 avec un représentant de chaque fédération. Certaines d'entre-elles se sont montrées très réactives et ont déjà procédé à des désignations :

- Agriculture : Eloi Schneider
- Transports : Béatrice Schwob et Ophélie Dufort

INFO CONGRES CONFEDERAL / STAND FPC

Du 5 au 8 novembre, la Commission confédérale FPC (CCFPC) sera présente au Congrès confédérale de Marseille. Si vous y participez, n'hésitez pas à leur rendre une petite visite sur le Stand FPC. Vous y recevrez un accueil des plus chaleureux ! Vous pourrez également vous procurer les dernières productions FPC (plaquettes, guides, ...) et **participer à un jeu avec de nombreux lots à la clé**.

La responsabilité du Stand FPC a été confiée à Jean Collet. Il sera assisté dans cette tâche par Dominique Bernard, Christine Lodewyckx, Aline Mougenot, Cathy Gasperment et Audrey Jacino.



Remarque politique de Maxime DUMONT : La Formation professionnelle a été soutenue par les plus hautes instances confédérales tout au long de cette mandature. La motion d'orientation montre que cette thématique reste un axe majeur de notre Confédération. Je tiens à saluer le travail exemplaire accompli par l'équipe confédérale FPC et son service technique. Vous aurez l'occasion d'en rencontrer une partie sur notre Stand, lors du Congrès confédéral de Marseille. Nous vous y attendons nombreux. Bon congrès !

VALORISATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE SYNDICALE PUBLICATION D'UNE ETUDE IRES POUR LA CFTC



La valorisation des acquis de l'expérience syndicale



Emmanuelle Chabbert
Frédéric Rey



En une décennie, le système français des relations sociales s'est davantage transformé qu'en un demi-siècle. Les règles du jeu ont changé en profondeur et de nombreuses questions se posent aujourd'hui quant à son avenir. Parmi ces interrogations, la CFTC attache une grande importance à la reconnaissance de l'expérience syndicale.

L'étude de l'Ires « **La valorisation des acquis de l'expérience syndicale** », commandée par la CFTC, revient sur les enjeux politiques, économiques et syndicaux de cette reconnaissance à partir de témoignages des principaux acteurs concernés pour répondre aux questions suivantes :

- > Comment valoriser réellement l'engagement syndical, alors qu'il apparaît encore trop souvent comme un frein à la progression professionnelle et une source de défiance dans l'entreprise ?
- > Comment penser et adapter les dispositifs collectifs pour faciliter et légitimer cette reconnaissance ?
- > Comment encourager l'engagement militant et dynamiser les organisations en facilitant les transitions entre mandats et activité professionnelle ?

Cette étude présente les témoignages et réflexions de plus de trente militants d'entreprises, responsables syndicaux, responsables du dialogue social d'entreprise et de branche, experts du monde social et de la formation. Ces témoignages permettent de croiser des visions nationales avec des réalités de terrain.

Pour télécharger cette étude

<http://www.ires.fr/index.php/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/item/5895-la-valorisation-des-acquis-de-l-experience-syndicale>

NEWSLETTER FPC - CONTACTS CFTC :

Maxime DUMONT – Secrétaire confédéral

Tél : 06 03 95 05 95

Mail : dumontcftc@orange.fr

Philippe LEFLOCH – Conseiller technique FPC/GPEC

Tél : 01 73 30 43 66

Mail : plefloch@cftc.fr