



## Représentants des employeurs

Madame, Amandine BOUCHON (UNGE), Messieurs Gilles MESSIEZ-PÔCHE (UNGE), Yves SARRAT (UNGE), Patrick GUEBELS (UNGE), Jean-Luc ROUX (UNGE), Michel MEMIER (SNEPPIM), Benoit MARTIN GOUSSET (SNEPPIM), Stéphane JOUFFRAIS (CSNGT), Dominique TROUILLOT (CSNGT)

## Représentants des salariés

Madame, Brigitte AMBAL-RIBAS (FO), Messieurs Gaétan NUGUES (FO), Philippe GRONNIER (CFTC), Noureddine BENYAMINA (CFTC), Gérard VANHOVE (CFDT), Sébastien GIHAULT (CFDT), Christian BAYLET (CFE-CGC), Rémi SAUGIER (CFE-CGC)

## Président

Yves SARRAT (représentant du collège employeur)

## Vice-président

Gaétan NUGUES (représentant du collège salarié)

## Délégué Général

Sébastien CHATAIN

**COMPTE-RENDU DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP) DU 14 DÉCEMBRE 2016**

*APGTP : 54, Boulevard Richard Lenoir 75011 PARIS*

COMPTE-RENDU

14 DECEMBRE 2016 APPROUVE A PARTIR 2017

**Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle**

54 boulevard Richard Lenoir 75011 PARIS - Tél : 01 55 28 14 90 [contact@apgtp.fr](mailto:contact@apgtp.fr) [www.apgtp.fr](http://www.apgtp.fr)

La CPNEFP est informée que la présente réunion est enregistrée et qu'à l'issue de la rédaction du compte-rendu, le fichier audio sera détruit.

## **I. APPROBATION DE L'ORDRE DU JOUR**

### **DÉCISION**

**La CPNEFP approuve à l'unanimité l'ordre du jour de la réunion du 14 décembre 2016.**

## **II. APPROBATION DU RELEVÉ DE DÉCISIONS DU 19 OCTOBRE 2016**

### **DÉCISION**

**La CPNEFP approuve à l'unanimité le relevé de décisions de la réunion du 19 octobre 2016.**

## **III. COURRIERS DE LA PRÉSIDENTENCE**

### **1. OMPL**

Commande d'une enquête sur la formation (cf. décision de la CPNEFP du 19/10/2016).

### **2. ACTALIANS**

Courrier dans le cadre de la reconduction du budget formation de la branche (cf. décision de la CPNEFP du 19/10/2016).

### **DECISION**

**La CPNEFP prend connaissance des courriers qui ont été adressés à l'OMPL et ACTALIANS par la Présidence.**

## **III. PROJET D'ACCORD SUR LES TAUX DE CONTRIBUTION FORMATION**

Y. SARRAT (UNGE) : cet avenant devait être proposé à la signature de la CMP, sauf qu'il s'est avéré qu'il contenait une erreur au niveau des seuils.

Lecture de l'avenant n° 6 qui annule et remplace l'avenant n° 5 du 29/10/2015

Modifications apportées sur les seuils

- Entreprises de 1 à 10 salariés.
- Entreprises de 11 à 49 salariés.
- Revoir les délais de carence au moment du franchissement du seuil.

## DÉCISION

Après avoir validé l'avenant n° 6 à l'accord relatif à la formation professionnelle, la CPNEFP le renvoie à la signature de la CMP du 15 décembre 2016.

La décision est adoptée à l'unanimité des présents ou représentés.

### IV. PROJET D'ACCORD SUR LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES

#### *Modifications proposées*

##### ⇒ Article 1<sup>er</sup> - Objectif

.....La mise en place de ces Certifications de Qualifications Professionnelles (CQP) a pour objectif de permettre aux salariés de la branche de développer leurs compétences dans les différents domaines d'activité **afin de renforcer leur employabilité.**

##### ⇒ Article 2 - Développement des compétences d'un assistant-technicien à celles d'un technicien

**A partir du 1<sup>er</sup> du mois suivant** l'obtention de la certification, **le salarié obtient sa classification** au niveau III échelon 1.

**Les référentiels de formation correspondent, dans l'ensemble des domaines de la cartographie des métiers, à un niveau III de l'Éducation Nationale.**

Les signataires conviennent que **les CQP visés au présent article** correspondent à un niveau de formation III de l'Éducation Nationale.

##### ⇒ Article 3 - Développement des compétences d'un technicien à celles d'un cadre

**A partir du 1<sup>er</sup> jour du 4<sup>ème</sup> mois suivant** l'obtention de la certification, **le salarié obtient sa classification** niveau IV échelon 1 (*rajouter un exemple*).

**Les référentiels de formation correspondent, dans l'ensemble des domaines de la cartographie des métiers, à un niveau I de l'Éducation Nationale.**

Les signataires conviennent que **les CQP visés au présent article** correspondent à un niveau de formation I de l'Éducation Nationale.

##### ⇒ Article 4 - Développement des compétences par domaine d'activités techniques ou supports pour la catégorie d'emploi assistant-technicien

**A partir du 1<sup>er</sup> du mois suivant** l'obtention de la certification, **le salarié obtient sa classification** au niveau II échelon 3.

**Les référentiels de formation correspondent, dans l'ensemble des domaines de la cartographie des métiers, à un niveau IV de l'Education Nationale.**

Les signataires conviennent que **les CQP visés au présent article** correspondent à un niveau de formation IV de l'Éducation Nationale.

- Supprimer "**etc.**" et remplacer par "**notamment**" ...

L'offre de formation sera limitée aux domaines d'activités "données mesures" et "fonctions supports" correspondant à un niveau de formation V de l'Education Nationale.

⇒ **Article 5 - Développement des compétences par domaine d'activités techniques ou supports pour la catégorie d'emploi technicien**

Celui-ci se compose de périodes d'acquisition de compétences en centre de formation, **avec des périodes de pratique** en entreprise.

#### **1<sup>ère</sup> période de formation**

Pour être éligible à la première période de formation, le salarié doit avoir un minimum d'un an de pratique professionnelle **dans la classification niveau III échelon 1 de la branche** au cours de sa carrière ~~suivant la grille de classification en vigueur,....~~

Ces durées de pratique professionnelle peuvent être réduites en accord entre l'employeur et le salarié ~~sur demande écrite et motivée de l'employeur à la CPNEFP.~~

La première période de formation comprend cinq semaines ~~de formation~~ minimum réparties sur douze mois maximum.....

**A partir du 1<sup>er</sup> du mois suivant** l'obtention de la certification, **le salarié obtient sa classification** au niveau III échelon 2.

Les signataires conviennent que **les CQP partiels visés au présent article** correspondent à un niveau de formation III de l'Éducation Nationale.

**Les référentiels de formation correspondent, dans l'ensemble des domaines de la cartographie des métiers, à un niveau III de l'Education Nationale.**

#### **2<sup>ème</sup> période de formation**

Pour être éligible à la deuxième période de formation, le salarié doit avoir un minimum de deux ans de pratique professionnelle **dans la classification niveau III échelon 2 de la branche** au cours de sa carrière .....

Ces durées de pratique professionnelle peuvent être réduites en accord entre l'employeur et le salarié ~~sur demande écrite et motivée de l'employeur à la CPNEFP.~~

La deuxième période de formation comprend cinq semaines ~~de formation~~ minimum réparties sur douze mois maximum.

**A partir du ..... du mois suivant** l'obtention de la certification, **le salarié obtient sa classification** au niveau III échelon 3.

Les signataires conviennent que **les CQP partiels visés au présent article** correspondent à un niveau de formation II de l'Éducation Nationale.

**Les référentiels de formation correspondent, dans l'ensemble des domaines de la cartographie des métiers, à un niveau II de l'Education Nationale.**

⇒ **Article 6 - Développement des compétences par domaine d'activités techniques ou supports pour la catégorie d'emploi cadre**

Celui-ci se compose de périodes d'acquisition de compétences en centre de formation, **avec des périodes de pratique** en entreprise.

Les signataires conviennent que **les CQP partiels visés au présent article** correspondent à un niveau de formation I de l'Éducation Nationale.

**Les référentiels de formation correspondent, dans l'ensemble des domaines de la cartographie des métiers, à un niveau I de l'Education Nationale.**

#### **1<sup>ère</sup> période de formation**

Pour être éligible à la première période de formation, le salarié doit avoir un minimum de trois ans de pratique professionnelle **dans la classification niveau IV échelon 1 de la branche** au cours de sa carrière ~~suivant la grille de classification en vigueur.....~~

Ces durées de pratique professionnelle peuvent être réduites en accord entre l'employeur et le salarié ~~sur demande écrite et motivée de l'employeur à la CPNEFP.~~

**A partir du 1<sup>er</sup> du mois suivant** l'obtention de la certification, **le salarié obtient sa classification** niveau IV échelon 2.....

#### **2<sup>ème</sup> période de formation**

Pour être éligible à la deuxième période de formation, le salarié doit avoir un minimum de trois ans de pratique professionnelle **dans la classification niveau IV échelon 2 de la branche** au cours de sa carrière ...

Ces durées de pratique professionnelle peuvent être réduites en accord entre l'employeur et le salarié ~~sur demande écrite et motivée de l'employeur à la CPNEFP.~~

**A partir du 1<sup>er</sup> jour du 4<sup>ème</sup> mois suivant** l'obtention de la certification, **le salarié obtient sa classification** au niveau IV échelon 3.

### **3<sup>ème</sup> période de formation**

Pour être éligible à la troisième période de formation, le salarié doit avoir un minimum de trois ans de pratique professionnelle **dans la classification niveau IV échelon 3 de la branche** au cours de sa carrière .....

Ces durées de pratique professionnelle peuvent être réduites en accord entre l'employeur et le salarié ~~sur demande écrite et motivée de l'employeur à la CPNEFP.~~

**A partir du 1<sup>er</sup> jour du 4<sup>ème</sup> mois suivant** l'obtention de la certification, **le salarié obtient sa classification** au niveau V échelon 1.

### **⇒ Article 7 - Mise en œuvre et délivrance des CQP**

- Intégration des autres accords -

- Accord du 05 mai 2011 ....

... Ces Certificats de Qualification Professionnelle sont délivrés par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et bénéficient d'une reconnaissance nationale.

**Ces délivrances sont décidées au vu des procès-verbaux établis par les jurys, conformément aux référentiels de certification ; ces jurys sont constitués selon les conditions fixées à l'article 8.**

**Ces Certificats de Qualification Professionnelle pourront :**

- être transformés en titres, au terme des 3 ans prévus par les textes en vigueur,
- être inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), afin de pouvoir être éligibles au Compte Personnel de Formation (CPF).

### **⇒ Article 8 - Composition et rôle des jurys**

Le jury est constitué de deux représentants exerçant dans la branche, assistés par un représentant de l'organisme de formation : un membre pour les organisations syndicales de salariés et un membre pour les organisations syndicales d'employeurs.

~~La Présidence du jury est confiée en alternance annuelle à chacun des collèges "employeur" ou "salarié".~~

Le jury devra se réunir une première fois lors du positionnement des candidats, **le cas échéant**, puis une seconde fois, lors de la délibération finale.

**Dans le cadre des CQP avec positionnement**, le jury aura pour rôle d'arbitrer la composition des groupes homogènes de formation. **Celui-ci devra également déterminer le parcours de formation de chaque candidat en analysant les compétences nécessaires à la validation des modules constituant les CQP.**

Dans les quinze jours après l'examen final, le jury devra délibérer.

~~ACTALIANS prendra en charge l'indemnisation et les frais de déplacement des membres du jury qui seront versés à l'APGTP.~~

~~L'APGTP assurera le secrétariat du jury et la gestion des indemnisations et frais des membres du jury.~~

⇒ **Article 9 - Parcours de formation des candidats**

L'ensemble des modules de formation suivis par le candidat sera évalué **par le jury, sur la base d'un examen final et/ou de contrôles en cours de formation, selon les spécificités de chacune d'entre elles.**

La reconnaissance, **par le jury**, de l'ensemble des **compétences** contenues dans le module, lors du positionnement, permettra de dispenser le candidat de suivre **ledit module** et le dispensera d'épreuve d'examen.

⇒ ~~Article 10 - Positionnement des salariés titulaires du diplôme~~

⇒ ~~Article 11 - Sessions de formation~~

⇒ **Article 10 - Caractère impératif**

⇒ **Article 11 - Dépôt - Extension**

## DÉCISION

**La CPNEFP prend connaissance des nouvelles modifications apportées au projet d'accord sur les trajectoires professionnelles et acte que le document finalisé sera présenté à la prochaine réunion.**

### V. ANALYSE DES CQP ET DES CCP

S. CHATAIN : les travaux avec ACTALIANS sont en stand by dans les domaines suivants :

- CQP "TRE" : après avoir interrogé J-M CLÉMENT sur l'opportunité d'un CQP "TRE", celui n'a donné aucune réponse.
- CQP "Filière administrative" : idem CQP "TRE".
- CQP "Métiers de l'immobilier" : organiser une rencontre avec J-M. CLÉMENT ET Catherine BISSEY d'ACTALIANS afin de faire le point sur cette formation.
- Inscription des référentiels : organiser une rencontre avec Leila BENOZENE d'ACTALIANS.

## DÉCISION

**La CPNEFP confie à la Présidence l'envoi d'un courrier à Leila BENOZENE, tiers de confiance au sein d'ACTALIANS, lui demandant de déclarer les CQP dont les référentiels ont été approuvés par la CPNEFP auprès de la CNCP.**

**La décision est adoptée à l'unanimité des présents ou représentés.**

### VI. FONCTIONNEMENT DE LA CPNEFP

#### - CF. ARTICLES 12.2 ET SUIVANTS DE LA CCN RELATIFS A LA CPNEFP -

N. BENYAMINA (CFTC) : se demande pourquoi ce point a été mis à l'ordre du jour ?

S. GIRAULT (CFDT) : dans le cadre de la représentation des organisations syndicales dans les commissions qui est contraire à la CCN.

N. BENYAMINA (CFTC) : cette représentation existe dans la branche depuis 2008.

G. MESSIEZ-PÔCHE (UNGE) : à une époque, ils en ont parlé tous les deux, dans le cadre de la Coprésidence et ce, afin de trouver des pistes d'économies (5 représentants par collège au lieu de 10). D'ailleurs, pourquoi 10 pour chaque collège ?

S. CHATAIN : pour pallier aux absences des négociateurs et ainsi, pouvoir avancer dans les dossiers.



S. GIRAULT (CFDT) : depuis un certain temps, seulement 6 représentants du collège salarié participent aux commissions.

N. BENYAMINA (CFTC) : mieux vaudrait reparler du fonctionnement de la CPNEFP après les résultats sur la représentativité (mai ou juin). Pour que le nombre de représentants de part et d'autre soit acté, la CPNEFP doit se baser sur son fonctionnement actuel et faire un constat en termes de présence sur les trois dernières années. Chercher aujourd'hui à justifier le nombre de participants, c'est un non-sens d'autant que depuis 2008, le mode de fonctionnement est le même.

A. BOUCHON (UNGE) : reste à savoir si le fait de vouloir changer de système consisterait à valider 10 représentants par collègue ?

Y. SARRAT (UNGE) : une proposition pourra toujours être faite à la prochaine CPNEFP.

N. BENYAMINA (CFTC) : est d'avis que le nombre actuel de représentants a été validé paritaire-ment, sans pour autant être passé par une décision formelle.

S. GIRAULT (CFDT) : propose de faire des recherches, mais quoi qu'il arrive, la CFDT fera en sorte que l'usage soit maintenu.

## VII. ACTALIANS

### 1. Retour sur la dernière SPP

Y. SARRAT (UNGE) : avec les architectes et les économistes de la construction, il a été question d'uniformiser les taux de collecte. ACTALIANS demande la mise en place de pots communs au sein de chaque SPP, la branche serait d'accord à condition que tout le monde cotise à la même hauteur.

La SPP a abordé les difficultés que rencontre ACTALIANS pour prendre en charge l'ensemble des formations d'ici la fin de l'année puisque les budgets ont été largement utilisés à fin octobre (en dehors du BIM pour lequel les formations ont démarré très tard).

La Présidence d'ACTALIANS a écrit à chaque Présidence de SPP pour attirer leur attention sur le fait que les budgets étaient épuisés (copie adressée à la CPNEFP). Ceci dit, rien de catastrophique, les entreprises utilisent à peu près les cotisations qu'elles versent.

La SPP a présenté le budget 2017. Une fois que la branche aura connaissance de la somme allouée aux formations liées au BIM, il faudra envoyer une nouvelle lettre d'information sur le sujet.

### 2. Retour sur la taxe d'apprentissage

Y. SARRAT (UNGE) : ACTALIANS souhaite connaître les critères d'agrément des CFA.

S. CHATAIN : nombre d'apprentis par diplôme, nombre de diplômes par type, objectifs de développement quantitatifs (aucune réponse des CFA), objectifs pédagogiques et modalités de suivi dans l'entreprise (pas de réponse des CFA qui renvoient vers les conseils de perfectionnement qui, généralement, n'existent pas), contribution financière demandée, budget de fonctionnement, sources de financement, délibération paritaire.

Y. SARRAT (UNGE) : le souci c'est que chaque année, l'UNGE communique sur la taxe d'apprentissage et la liste des CFA agréés.

S. CHATAIN : comme l'APGTP n'a aucune liste à fournir, la taxe d'apprentissage risque d'être perdue pour la profession.

## DÉCISION

**La CPNEFP missionne le Délégué Général pour qu'il relance par écrit les CFA afin qu'ils envoient leur dossier d'agrément et pour les CFA qui ne l'ont pas déjà fait, qu'ils mettent en place des conseils de perfectionnement.**

**La liste des CFA à transmettre aux organisations syndicales est la même que début 2016.**

**La décision est adoptée à l'unanimité des présents ou représentés.**

### 3. Retour sur le colloque de la SPP du 24 novembre 2016

#### a) Point sur les formations à distance

A. BOUCHON (UNGE) : les mandataires de la SPP ont été conviés à ce colloque, à savoir les économistes, les architectes et les géomètres (représentés par S. GIRAULT, Y. SARRAT et A. BOUCHON). Ce colloque a eu lieu sur une demi-journée avec l'intervention de trois professionnels : Rémi BACHELET, créateur du MOOC (formation à distance) "Gestion de projet" ; Christine

PEDRON a présenté un SPOC pour la BNP-PARIBAS et Jacques BARIS, plus axé histoire/politique.

- Les MOOC sont des formations à distance gratuites et ouvertes à tout le monde.

Rémi BACHELET a présenté le MOOC "Gestion de projet" avec comme niveaux d'entrée, des Bac+3, +4, +5. Il existe des MOOC pour tous les niveaux et tous les domaines (personnels ou professionnels).

- Les COOC sont des formations qui répondent aux besoins spécifiques des sociétés, mais qui sont ouvertes à tout le monde, elles sont gratuites.

- Les SPOC sont des formations spécifiques créées sur le modèle de celle de Christine PEDRON pour la BNP-PARIBAS, notamment pour la gestion de patrimoine (formation en interne de 5 à 10 mn par jour destinée aux salariés pour permettre à ceux qui le souhaitent, après validation de la formation, d'évoluer dans la société ou de rester à leur poste, mais avec des compétences supplémentaires).

Cf. [www.fun-mooc.fr](http://www.fun-mooc.fr)

## VIII. GPEC

### 1. Reporting de la réunion du 07 décembre 2016

Ph. GRONNIER (CFTC) : peu de représentants ont assisté à cette réunion.

### 2. Présentation générale de l'accord GPEC

#### a) Principes

✓ **Négociation générale obligatoire tous les trois ans**, avec, à titre facultatif, l'ajout de la notion de contrat de génération.

✓ **Négociation obligatoire sur la formation professionnelle** : elle doit porter notamment sur la gestion prévisionnelle des emplois des entreprises de la branche, compte-tenu de l'évolution prévisible de ses métiers.

#### ✓ **Thèmes de négociation obligatoires :**

- la gestion des emplois et des parcours professionnels ;
- la mixité des métiers portant sur la mise en place d'un dispositif de GPEC, ainsi que des mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du CPF, de VAE, de bilan de compétences, ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
- les règles d'information des salariés sur les filières et les métiers afin de leur permettre d'avoir une visibilité sur l'évolution de leurs métiers ;
- des modalités relatives au recours à des entretiens annuels de progrès afin que le salarié élabore son projet professionnel à partir de ses aptitudes, de ses compétences et de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise ou à des entretiens d'évaluation, soit pour tous les salariés, soit pour les salariés occupant des postes sensibles ou n'ayant fait l'objet d'aucune mutation depuis plusieurs années ;
- des dispositifs de VAE pour permettre aux salariés de faire valider leurs acquis par l'obtention d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un certificat professionnel ;

- des bilans de compétences offrant au salarié l'occasion de faire un point sur sa carrière et d'envisager des perspectives d'évolution professionnelle ;
- des actions qualifiantes ou de reconversion, création du passeport formation permettant au salarié d'acquérir de nouvelles connaissances ;
- la mise en place de mesures d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés : il peut s'agir de mesures de mobilité interne ou externe (mobilité géographique dans l'entreprise, création d'entreprise, essaimage) ; dans le cadre de la mobilité interne, la négociation porte, le cas échéant, sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, dans le cadre de mesures collectives d'organisation courante, sans projet de réduction d'effectifs.

En cas d'accord, ces dispositions doivent faire l'objet d'un chapitre spécifique.

✓ **Orientations de la formation professionnelle** : la négociation doit également porter sur les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés, d'emploi auxquelles ces derniers aient consacré en priorité et les compétences et qualifications à acquérir pendant la durée de validité de l'accord, ainsi que les critères d'abondement par l'employeur du CPF.

✓ **Perspectives de recours aux différents contrats de travail et diminution des emplois précaires** : la négociation porte sur les perspectives de recours aux différents contrats (CDI, CDD, contrat d'insertion ou d'alternance), au travail à temps partiel et aux stages.

L'accord doit également envisager les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des emplois à durée indéterminée.

✓ **La sous-traitance et l'orientation stratégique** : lorsque l'entreprise est concernée par le recours à la sous-traitance, l'accord doit définir les modalités d'information de ces sous-traitants sur les orientations stratégiques à trois ans, susceptibles d'affecter leurs métiers, leurs emplois et leurs compétences.

✓ **Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales** : la négociation doit également porter sur le déroulement de carrière et l'exercice des fonctions des salariés exerçant des responsabilités syndicales. On peut se demander si ces dispositions ne font pas double avec l'article L. 2141-5 du Code du Travail qui préconise qu'un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives ou autres, en veillant à favoriser l'égal accès des hommes et des femmes. Cet accord prend en compte

l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de mandats par les représentants du personnel désignés ou élus, dans leur évolution professionnelle. Cette négociation qui n'est pas périodique, s'impose dans toutes les entreprises comptant au moins 50 salariés.

✓ **Thèmes de négociation facultatifs :**

- le CET ;

- le contrat de génération : la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels peut également porter sur les contrats de génération. La négociation sur les contrats de génération engagée dans le cadre de la gestion des emplois et des parcours vaut conclusions de l'accord prévues par les articles 5121-8 et 5121-9 du Code du Travail

✓ **Accord de méthode :** les entreprises peuvent négocier en même temps que la mise en place d'un dispositif de GPEC, un accord de méthode tel que prévu aux articles L. 1233-21 et L. 1233-22 du Code du Travail qui comporte des dispositions relatives à la procédure applicable en cas de licenciement collectif pour motif économique. L'administration encourage même une telle négociation. L'accord de méthode peut fixer les modalités d'information et de consultation du Comité d'Entreprise applicables lorsque l'employeur projette le licenciement d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours ...

✓ **Qualification des emplois menacés par les évolutions économiques et technologiques :**

l'accord sur la GPEC peut également porter sur la qualification des catégories d'emplois menacés par leurs évolutions économiques ou technologiques. L'employeur transmet au Préfet du département du siège social de l'entreprise, l'accord collectif portant sur la qualification des catégories d'emplois menacés. Cette formalité s'applique indépendamment de la formalité de dépôt des accords prévue à l'article L. 2231-6 du Code du Travail. Lorsque le Préfet estime que la qualification d'emploi menacé retenue par l'accord collectif est insuffisamment fondée sur des éléments objectifs, il peut demander à l'employeur, dans le mois suivant la transmission de l'accord, de lui fournir des éléments complémentaires permettant de justifier cette qualification. Lorsque l'employeur ne fournit pas les éléments suffisants dans le mois qui suit cette demande, le Préfet s'oppose à la qualification d'emploi menacé ou tout ou partie des emplois qualifiés comme tels par l'accord collectif. (Source : Dictionnaire Permanent & Social)

S. GIRAULT (CFDT) : il faut maintenant que la CPNEFP négocie sur les points qui n'allaient pas sur l'accord initial.

Y. SARRAT (UNGE) : il faut déjà pouvoir faire la distinction entre les obligations obligatoires et les facultatives

G. MESSIEZ-PÔCHE (UNGE) : des éléments de l'étude de l'OMPL doit être intégrée dans l'accord.

S. GIRAULT (CFDT) : avant d'entamer les négociations, le collègue employeur doit commencer par lister les points négatifs de l'accord.

Y. SARRAT (UNGE) : propose de commencer par élaborer un sommaire et une feuille de route pour la sous-commission.

#### **- Sommaire de l'accord -**

S. CHATAIN : la plupart des thèmes ont déjà été traités dans le projet d'accord, il suffit de les reprendre et de les enrichir avec l'étude de l'OMPL.

#### **DÉCISION**

**La CPNEFP donne mandat à la sous-commission "GPEC" pour dresser la liste des thèmes obligatoires de négociation de l'accord GPEC en s'inspirant du sommaire élaboré par le Dictionnaire Permanent et Social.**

#### **➤ Organisation de la prochaine réunion prévue en février 2017**

**✓ Feuille de route de la sous-commission "GPEC" - 1<sup>er</sup> thème de négociation obligatoire :**

- Objectifs en matière de formation.

#### **IX. QUESTIONS DIVERSES**

##### **1. Dossier Alberto BEE**

S. CHATAIN : Alberto BEE, salarié au Cabinet CARLAVAN, a démarré sa 4<sup>ème</sup> semaine de formation du CCP "Propriété", sauf que eu égard aux relations entre l'employeur et le salarié qui sont conflictuelles, le départ en formation n'a pas arrangé la situation.

A. BEE a quand même suivi les trois premières semaines de formation, les deux premières semaines ont été remboursées à son employeur, quant à la troisième semaine, elle est en attente de paiement puisque l'employeur n'a pas fait la demande.

Par ailleurs, comme depuis un certain temps, le Cabinet rencontre de gros problèmes de trésorerie, l'employeur ne rembourse pas les frais dus au salarié, ni lui fait une avance. Ayant prévenu l'organisme de formation à la dernière minute qu'il ne pourrait assister à la quatrième semaine de formation, ce dernier lui a conseillé de la suivre par visio. A. BEE a donc suivi les 35 heures de formation par visio, sauf que ce système n'entre pas dans le cadre des prises en charge par ACTALIANS.

Fabien ROULLET a pris connaissance du dossier et compte-tenu des problèmes financiers importants du Cabinet CARVALAN, deux conditions sont nécessaires pour qu'ACTALIANS prenne en charge la formation :

- la mise en place par l'OF d'un avenant à la convention précisant que le salarié suit la totalité des heures de formation en visio : l'OF a aussitôt rédigé un avenant dans ce sens ;
- une délibération de la CPNEFP autorisant, à titre dérogatoire et au regard des difficultés de trésorerie du Cabinet CARVALAN, le remboursement de la semaine 4 par ACTALIANS (pédagogie et salaire).

## DÉCISION

**La CPNEFP autorise ACTALIANS à prendre en charge, à titre exceptionnel et eu égard à la situation financière du Cabinet CARVALAN, les frais afférents à la pédagogie dans le cadre de la formation "Propriété" suivie en visio par Alberto BEE.**

**La décision est adoptée à l'unanimité des présents ou représentés.**

## 2. Point sur les IPR

S. CHATAIN : la précédente CPNEFP s'est interrogée sur les catégories de salariés qui sont autorisées à avoir une autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux. Après avoir interrogé l'avocat-conseil de l'APGTP, il en ressort que la commission doit fournir des précisions à l'avocat-conseil, notamment sur les types de travaux nécessitant une IRP.

## DÉCISION

**La CPNEFP donne mandat à la Présidence pour fournir des précisions complémentaires à l'avocat-conseil dans le cadre des catégories de salariés autorisées à intervenir à proximité des réseaux (ex. types d'activités ...).**

**La décision est adoptée à l'unanimité des présents ou représentés.**

**L'ordre du jour de la CPNEFP du 14 décembre 2016 est épuisé.**

**La CPNEFP se réunira le mercredi 04 janvier 2017**