

LES RENCONTRES EMPLOYEURS DE L'UDES *SYNTHESE DES RENCONTRES*





Chers adhérent(e)s,

En novembre dernier, l'UDES lançait dans chaque région métropolitaine des journées de rencontres et d'échanges autour de la représentation employeur et de son évolution dans le paysage institutionnel.

Vous avez été plus de 550 à participer aux 22 journées qui se sont tenues dans nos régions, et je tiens au nom de notre Conseil d'Administration à vous en remercier chaleureusement.

Ce premier cycle de rencontres de l'UDES s'est déroulé dans un contexte de réformes : tout au long de ces journées, nous avons en effet pu suivre et partager l'évolution des négociations entre les partenaires sociaux interprofessionnels, puis de la transcription dans la loi portant réforme de la formation professionnelle, de la démocratie sociale et de l'emploi du 05 mars 2014.

Nous avons également vécu tout au long de ces journées les avancées significatives remportées par l'UDES pour la reconnaissance des employeurs de l'ESS dans la loi, à partir de l'accord du 30 janvier 2014 signé entre les organisations professionnelles d'employeurs interprofessionnelles (MEDEF, CGPME, UPA) et leurs homologues multi professionnelles (UDES, UNAPL et FNSEA), proposant la reconnaissance d'un niveau de représentation spécifique pour l'agriculture, l'ESS et les professions libérales.

Ces évolutions, majeures pour notre secteur et sa représentation, amènent notre Union à accélérer sa structuration et son développement pour répondre aux nouveaux enjeux qui nous font face.

Les dispositions de la loi du 05 mars 2014 prévoient en effet que les organisations reconnues au niveau national et multi professionnel puissent siéger dès 2015 dans les instances de gouvernance de la formation professionnelle au plan national comme territorial. L'UDES doit dès à présent se préparer à cette échéance.

La dynamique de mobilisation engagée au cours de ces derniers mois doit donc se poursuivre, pour faciliter l'intégration et le développement du positionnement de notre Union dans ces espaces, au service des structures et des secteurs que vous représentez dans les régions.

Les réflexions, les travaux développés par les délégations régionales dans le cadre des rencontres employeurs ont amorcé la construction de feuilles de route régionales. Ces rencontres ont également constitué une occasion de renforcer les liens entre nos membres, et de poser les jalons de partenariats structurants, avec les acteurs du service public de l'emploi, les OPCA etc.

C'est cette dynamique que nous entendons poursuivre dans les prochains mois. Pour y parvenir, nous aurons besoin de toutes et de tous, car c'est par votre engagement que notre Union développera sa légitimité dans le paysage institutionnel de notre pays.

Nos délégations régionales, notre équipe sont à votre écoute pour travailler ensemble au développement de notre Union et agir pour défendre les spécificités entrepreneuriales et économiques de nos employeurs.

Alain Cordesse
Président de l'UDES



1.1 Contexte et principes de la réforme

Dans la foulée de la Grande conférence sociale pour l'emploi, le gouvernement a demandé aux partenaires sociaux de négocier un nouvel accord sur la formation professionnelle, signé le 14 décembre 2013, par 2 organisations patronales (MEDEF et UPA) et 4 Confédérations syndicales de salariés (CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC).

Cet accord, après avoir été amendé par les parlementaires, a été retranscrit dans la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Cette loi pose un changement de paradigme du système de formation renvoyant davantage à la responsabilité individuelle qu'à une démarche collective.

Cette évolution se traduit principalement à travers :

- l'évolution du financement de la formation professionnelle continue ;
- la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) ;
- la création du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Elle prévoit également un volet « démocratie sociale » qui établit :

- un cadre juridique pour la représentativité patronale,
- un nouveau dispositif de financement des organisations syndicales et patronales.

Elle ajuste par ailleurs les règles applicables en termes de représentativité syndicale et celles relatives à la transparence des comités d'entreprise.

1.2 Les principales dispositions

REFORME DU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La loi modifie le financement de la formation professionnelle dans une logique de simplification.

Le nouveau système de financement prévoit une contribution unique et obligatoire des entreprises au financement de la formation versée aux OPCA dont le montant varie en fonction de la taille, 0,55% pour les entreprises de 1 à 10 salariés, et 1% pour les entreprises de plus de 10 salariés.

Les nouveaux taux entreront en vigueur sur la masse salariale 2015 (à verser au plus tard le 28 février 2016). Sur cette contribution, 0,2% sont affectés au compte personnel de formation pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Des accords de branche peuvent renforcer les minimas obligatoires. Pour encourager la négociation sur le développement du CPF dans l'entreprise, le projet de loi prévoit que la gestion du CPF et ses modalités d'abondement puissent faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Pour soutenir l'accès des salariés des TPE à la formation, 20% des ressources du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (fonds mutualisés au niveau interprofessionnel) sont allouées aux OPCA selon des règles de péréquation en fonction du poids de leurs cotisants de moins de 10 salariés.

Par ailleurs, des possibilités d'abondement supplémentaire par le FPSPP sont prévues pour les actions de formation des entreprises de 10 à 49 salariés.

Pour renforcer la mutualisation du financement du plan de formation, la loi prévoit que les versements des employeurs de 50 salariés et plus pourront financer les plans de formation des employeurs de moins de 50 salariés adhérents à un OPCA.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le compte personnel de formation (CPF) est un **crédit annuel d'heures** (150 heures cumulables sur 7,5 ans) qui doit servir un **objectif de qualification et de sécurisation des parcours professionnels**.

Universel, attaché à la personne, ouvert dès l'entrée sur le marché du travail et jusqu'au départ en retraite, alimenté dès lors que la personne a le statut de salarié, le CPF est mobilisable sans demande préalable auprès de l'employeur hors temps de travail (*soumis à autorisation de l'employeur sur le temps de travail*).

Des **accords conventionnels** peuvent venir **abonder ce dispositif**.

Le CPF doit **entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2015**.

LA GOUVERNANCE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Une **nouvelle gouvernance** est **créée entre partenaires sociaux**, qui **élargit le champ de compétences** du Comité paritaire national pour la formation professionnelle à l'emploi (CPNFP), rebaptisé **COPANEF** (*Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation*). Il est décliné en régions au travers de **COPAREF** et a notamment pour objet d'**établir les listes de formation éligibles au CPF**.

Les **instances de pilotage des politiques publiques de formation** sont **renovées** avec la fusion du

Les **formations éligibles** doivent correspondre aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme et favoriser la sécurisation des parcours professionnels. Elles sont **obligatoirement qualifiantes**. Elles sont établies sur listes, élaborées par la CPNE de branche ou les commissions paritaires nationales d'application de l'accord des OPCA interprofessionnels, le COPAREF (*ex-COPIRE*), et le COPANEF (*ex-CPNFP*).

Le CPF pourra être abondé par la personne elle-même, l'employeur, l'entreprise ou la branche par accord (d'entreprise ou de branche), ainsi que par Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi.

Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie et du Conseil national de l'emploi pour donner naissance au CNEFOP (*Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle*).

Au niveau territorial, les CREFOP (*Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle*) remplacent les Comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle et les Conseils régionaux de l'emploi.

CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

La loi crée un conseil en évolution professionnelle, ouvert gratuitement à tout salarié **quel que soit son statut**, dès son **entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite**. Il doit permettre à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et l'aider dans son orientation professionnelle.

Ce conseil est **mis en œuvre au niveau local sur la base d'un service de proximité** et de services à distance communs ou coordonnés entre les opérateurs, dans le respect d'un **cahier des charges** défini par les partenaires sociaux, l'État et les conseils régionaux.

DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET COMPETITIVITE

La loi instaure un **entretien professionnel pour tous les salariés, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille** :

- réalisé au minimum **tous les deux ans** et donne lieu à une formalisation écrite ;
- distinct de l'entretien d'évaluation.

Il fait l'objet, tous les 6 ans, d'un récapitulatif du parcours professionnel du salarié au sein de la structure, formalisé par écrit et sur la base d'éléments objectivables.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, en l'absence du respect de certaines obligations vérifiées tous les 6 ans, il sera procédé à un abondement correctif du CPF de 100 heures.

Les actions de **développement des compétences** suivies par le salarié, dans le cadre du plan de formation et / ou du CPF, en accord avec l'employeur, doivent **donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise**.

EVOLUTION DE LA DEMOCRATIE SOCIALE

Représentativité patronale.

Les dispositions de la loi relatives à la **mesure de la représentativité patronale** fondent la mesure de la représentativité patronale au niveau des branches et de l'interprofession sur :

- L'**adhésion des entreprises**, comme critère de mesure de l'audience des organisations professionnelles, dans les branches et au niveau national interprofessionnel ;
- Un **seuil d'audience de 8% d'entreprises adhérentes** pour garantir une représentativité au niveau d'une branche ou interprofessionnel ;

La représentativité au niveau multi professionnel

La loi crée officiellement un niveau multi professionnel, inspiré de l'accord signé le 30 janvier 2014 entre les organisations professionnelles d'employeurs interprofessionnelles (MEDEF, CGPME, UPA) et leurs homologues multi professionnelles (UDES, UNAPL et FNSEA).

Pour être reconnues comme représentatives au niveau national, les organisations multi professionnelles devront justifier :

- D'une **ancienneté de 2 ans** dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation
- D'une **représentativité dans au moins 10 branches professionnelles** relevant soit des activités agricoles, soit des professions libérales, soit de l'ESS et ne relevant pas du champ couvert par les organisations professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Financement des organisations syndicales

Le **financement des organisations syndicales évolue** à l'aune de la réforme de l'audience syndicale et de celle de la formation professionnelle.

Un **fonds paritaire de financement dédié** est créé :

- alimenté par une **contribution mutualisée des entreprises** ;
- complété d'une contribution de l'État et des organismes paritaires ;
- réparti entre les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national.

- Une **représentativité interprofessionnelle** fondée sur la **présence dans 4 secteurs** (industrie, construction, commerce et services) ;

La loi prévoit des règles de traitement des multi-adhésions entre les branches et l'interprofession, ainsi qu'un pouvoir du ministre en matière de restructuration des branches.

- De l'**adhésion d'au moins 15 organisations** relevant d'un des trois champs d'activité (agriculture, professions libérales, économie sociale et solidaire).
- D'une **implantation territoriale couvrant au moins 1/3 du territoire national**, soit au niveau départemental, soit au niveau régional.

A ces critères s'ajoutent pour tous les critères d'ancienneté, de respect des valeurs républicaines, d'indépendance par rapport aux structures étatiques et aux organisations politiques, et d'influence retenus par la loi du 20 août 2008 pour les organisations de salariés.

La mesure de l'audience des organisations patronales est prévue en 2017.

Il remplace les fonds actuels issus du paritarisme puisque le **financement direct des partenaires sociaux par les organismes paritaires**, dont les OPCA, est **interdit** dès le 1^{er} janvier 2015.

La loi réaffirme par ailleurs, le **principe de transparence financière** des organisations et reconnaît le **rôle des partenaires sociaux dans la co-construction, le suivi et l'évaluation des politiques publiques.**



La loi du 05 mars 2014 et les évolutions qu'elle introduit dans la gouvernance de la formation professionnelle, mais également la démocratie sociale, actent de la reconnaissance de l'économie sociale et solidaire comme secteur économique singulier et l'UDES comme partenaire social devant contribuer de manière active à l'élaboration des normes de travail participant du dynamisme économique du pays.

La représentativité multi professionnelle ouvre en régions de fortes perspectives pour informer les politiques publiques sur les spécificités du secteur

L'INTEGRATION DANS LES CREFOP

L'intégration des acteurs multi professionnels au sein des CREFOP de manière systématique (l'UDES est présente aujourd'hui dans 9 CCREFP, dont 5 comme membre de droit) constitue donc une avancée non négligeable.

Lieu de coordination entre les politiques d'emploi et de formation professionnelle menées par l'ensemble des acteurs (Etat, Conseils régionaux, partenaires sociaux), le CREFOP reprend les missions du Comité de Coordination Régional

en matière d'orientation, d'emploi et de formation, mais également pour orienter ces politiques en faveur du secteur, tenant compte de ses besoins spécifiques.

Dans un contexte de renforcement des prérogatives régionales en matière d'orientation, d'emploi et de formation professionnelle, la contribution active des employeurs de l'ESS à l'élaboration, au suivi et à l'évaluation des politiques territoriales s'avère indispensable.

Emploi Formation Professionnelle (CCREFP) et du Conseil Régional de l'Emploi (CRE), à savoir :

- La coordination de diagnostics, d'études, de suivis et d'évaluations des politiques publiques emploi-formation
- Le diagnostic partagé des potentiels et des besoins des territoires
- L'articulation et la mise en cohérence de la mise en œuvre des politiques de formation professionnelle sur les champs de l'apprentissage, les fonds de la formation professionnelle, les travailleurs handicapés, le FNE, les CHSCT, la VAE, l'action sociale et médico-sociale...

LA PARTICIPATION A L'ELABORATION DES SCHEMAS REGIONAUX

Le CREFOP contribue à la définition et à la délibération des politiques régionales, et permet plus particulièrement la consultation et la concertation entre les parties prenantes des politiques d'emploi et de formation professionnelle régionale dans le cadre du Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle (CPRDFP), document de programmation quinquennale définissant les orientations concertées entre la Région et l'Etat pour le développement de la formation sur le territoire.

Le CREFOP coordonne également l'action avec les différents acteurs des Services Publics de l'Orientation et de l'Emploi, et avec le

CARIF-OREF, observatoire des politiques de formation dans les territoires.

Par extension, les organisations multi professionnelles sont susceptibles de siéger dans ces différents lieux de concertation, sur mandat du CREFOP, ou *es qualité*.

Dans ce contexte, l'UDES est amenée à contribuer activement dans l'ensemble de ces instances, et partant, d'apporter pour l'ensemble des structures du champ de nouveaux leviers de développement en matière d'emploi et de formation.



Les rencontres employeurs de l'UDES ont permis de mettre en dynamique des thématiques d'actions correspondant aux réalités territoriales et aux préoccupations des collèges régionaux. Ces réflexions se sont concentrées autour de quatre thématiques récurrentes :

- L'insertion et l'emploi des jeunes, la transmission des savoirs et la gestion intergénérationnelle - *Aquitaine, Basse-Normandie, Bourgogne, Lorraine, Pays de la Loire, Poitou-Charentes*
- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les questions de mutualisation de l'emploi - *Alsace, Bretagne, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Haute-Normandie, Languedoc-Roussillon*
- La représentation employeur ESS et la contribution aux politiques publiques emploi-formation et au dialogue social - *Auvergne, Centre, Corse, Ile-de-France, Limousin, Nord-Pas de Calais, Provence Alpes Côte d'Azur, Picardie, Rhône-Alpes*
- L'égalité professionnelle et la prévention des discriminations - *Midi-Pyrénées*

S'appuyant sur des réflexions, des dynamiques partenariales et des expérimentations en cours, ou procédant d'un souhait des membres des délégations d'investir ces thématiques, les ateliers organisés lors des rencontres ont permis de dessiner plusieurs pistes d'expérimentations dans les régions.

Ainsi, les délégations régionales Aquitaine, Pays de la Loire et Poitou-Charentes, investies sur les questions d'insertion et l'emploi des jeunes, de transmission des savoirs et la gestion intergénérationnelle envisagent de travailler à la capitalisation d'expériences et de pratiques, à travers la mise en place d'un référentiel de pratiques autour des questions de transmission.

L'insertion et l'emploi des jeunes constitue également le cadre des travaux en Haute-Normandie, où la délégation régionale poursuit son action partenariale autour des leviers d'attractivité des métiers de l'ESS, de leur popularisation auprès des jeunes, et de l'accompagnement des employeurs à l'intégration de publics jeunes dans le cadre de dispositifs d'aide à l'emploi comme les emplois d'avenir.

En Bourgogne, le collège régional a engagé une réflexion sur la mutualisation de l'emploi et des ressources entre structures sur des métiers en tension, partant des problématiques de renouvellement générationnel.

Cette problématique est reprise dans le cadre de plusieurs travaux, conduits notamment en Alsace, Bretagne, ou encore en Franche-Comté, où les membres des délégations ont engagé la structuration de cadres partenariaux avec les acteurs de l'emploi et de la formation autour d'enjeux liés à la GPEC territoriale.

Sur les questions de représentation employeur et la contribution aux politiques publiques, les délégations régionales Auvergne, Rhône-Alpes et en Provence Alpes Côte d'Azur ont engagé une dynamique visant à asseoir la représentation UDES dans les instances territoriales des politiques emploi-formation, et plus particulièrement les C(O)TEF(E).

En Nord Pas de Calais, la participation de l'UDES aux travaux du CCREFP (futur CREFOP), a engagé la délégation à développer une réflexion sur l'animation et la coordination des mandataires dans ces instances.

Sont notamment explorés dans ce cadre les conditions d'animation des réseaux mandataires, et les leviers d'appui et de contribution au niveau multi professionnel. Cette réflexion est également menée dans le cadre des travaux régionaux des délégations Centre, Corse et Ile-de-France.

En Languedoc-Roussillon, Limousin, Picardie, les échanges engagés dans le cadre des rencontres ont permis d'initier une réflexion sur les chantiers prioritaires à aborder en termes de formation, notamment autour des questions de formation initiale, et les leviers d'action territoriaux autour des formes d'alternances.

Enfin, la délégation régionale Midi-Pyrénées, en lien avec d'autres délégations, entend poursuivre au cours de l'année 2014 les réflexions lancées dans le cadre des rencontres UDES autour de l'égalité professionnelle et la prévention des discriminations, en s'appuyant notamment sur les ressources expertes territoriales et en favorisant la mise en réseau des acteurs sur ces questions.



REMERCIEMENTS

L'UDES tient à remercier l'ensemble des personnes ayant contribué à l'organisation de ces rencontres et tout particulièrement les membres des délégations régionales et les délégués régionaux, dont l'implication et la mobilisation ont été essentielles à la réussite de ces journées.

L'UDES souhaite également remercier les adhérents qui ont su mobiliser et interpeller leurs représentants régionaux tout au long de ces journées, ainsi que les membres du Conseil d'Administration et de la Commission régionalisation présidée par Alain Raoul qui ont participé à l'élaboration de ces journées, et à l'animation de ces rencontres :

- ▶ Alain Cordesse Président
- ▶ Alain Raoul Vice-président en charge des régions
- ▶ Michel Guernion, Vice-président en charge de la formation professionnelle
- ▶ Hugues Vidor Vice-président en charge de l'emploi et du Dialogue social
- ▶ Jean-Pierre Azaïs Trésorier
- ▶ Frédéric Gouédard Secrétaire Général
- ▶ Stéphane Racz Administrateur, membre du Bureau
- ▶ Patricia Lexcellent Administratrice, membre du Bureau
- ▶ André de Saint-Martin Administrateur, membre du Bureau
- ▶ François Edouard Administrateur
- ▶ Emmanuel Boutterin Administrateur
- ▶ René Desbiolles Administrateur
- ▶ Christine Rodriguez Membre de la commission régionalisation
- ▶ Claire Perrault Membre de la commission régionalisation
- ▶ Manuella Pinto Membre de la commission régionalisation
- ▶ Robert Baron Président d'Uniformation

L'UDES souhaite remercier tous les partenaires qui ont permis d'assurer la qualité de ces rencontres et des échanges qui s'en sont suivis, et tout particulièrement ADEIS et Humanis pour leur soutien, les représentants des services de l'Etat, des OPCA, des CFA, des groupements d'employeurs, des CRESS, ainsi que tous les employeurs qui sont venus apporter leur témoignages et contribuer à la qualité des échanges lors de ces journées.