



R.P.N. du 17 mai 2011 :

F.A.F. et INTERESSEMENT.

Cette RPN avait pour objet 2 thèmes :

- Entendre les réponses apportées par l'OCPA « Uniformation » au cahier des charges établi par les organisations syndicales dans le cadre de la disparition programmée du « FAF Sécurité Sociale » ;
- Apporter une suite aux négociations sur l'intéressement.

Réponses au cahier des charges

Au regard de la démarche à conduire dans la perspective de la désignation du futur OPCA de la branche du régime général, les partenaires sociaux ont défini dans un constat d'étape, signé par l'ensemble des partenaires, les éléments d'un cahier des charges qui identifie les critères permanents à retenir pour le choix de l'OPCA.

La réunion d'aujourd'hui a pour but de permettre aux partenaires sociaux d'entendre les propositions de l'OCPA Uniformation et de s'assurer que celui-ci est en capacité de répondre aux éléments du cahier des charges.

1) Présentation d'UNIFORMATION :

- Ses agréments :
 - Plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés
 - Plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés
 - Professionnalisation
 - Congé individuel de formation CDI
 - Congé individuel de formation CDD
- Ses chiffres clés : 43 000 entreprises adhérentes représentant 630 000 salariés pour un montant de collecte de 175.8 millions d'euros de fonds dédiés à la formation professionnelle.

2) Réponses aux éléments du cahier des charges :

• Champ actuellement couvert par Uniformation

Les partenaires sociaux d'Uniformation ont lancé depuis 2010, les travaux nécessaires à l'adaptation, non encore validée à ce jour.

Le champ d'intervention pourrait devenir le suivant : organisme paritaire collecteur agréé multi professionnel et national (métropole et DOM) regroupant des branches professionnelles et des structures relevant des secteurs de l'économie sociale et solidaire, de la protection sociale, de l'emploi, de l'insertion.

• Gouvernance

Un conseil d'administration composé de 48 membres : 24 membres représentant les divers courants d'employeurs, 24 membres représentant les salariés désignés par les confédérations syndicales.

Un bureau exécutif composé de 12 membres (1 représentant par organisation syndicale de salariés signataire de la convention d'Uniformation).

Une présidence paritaire.

Il conviendrait de prévoir une section paritaire mono branche pour l'ensemble du périmètre actuel du régime général et, à terme, il faudrait examiner l'opportunité de la création permanente, ou non, d'une section paritaire professionnelle multi branches avec les autres branches relevant de la Protection Sociale.

• Plan de formation

Mettre à disposition des entreprises de plus de 50 salariés les fonds mutualisés pour une affectation selon des critères et des priorités fixés.

• Professionnalisation

Mise en place de dispositifs permettant un accès facilité au financement des contrats et un accès à des dispositifs disposant de critères spécifiques (DIF prioritaire, apprentissage, POE).

3) Frais de gestion :

Des décrets doivent fixer le montant des frais de gestion. Le ministère s'était engagé à les fournir fin mars 2011 et ils sont toujours en attente.

4) Outils informatiques :

Uniformation a développé un outil informatique personnel et très envié par les autres OPCA. L'outil de gestion SINFONIE possède toutes les caractéristiques qui lui permettent l'adaptation aux différents modes d'organisation du travail qui intègrent les nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Actuellement, les informaticiens sont très sollicités pour actualiser les programmes, suite à la publication de nombreux décrets.

5) Devenir des salariés du FAF :

A noter que les salariés du Faf deviendraient salariés d'Uniformation au 1^{er} Janvier 2012 (application de l'article L 1224 du code du travail), une période de transition sera nécessaire. Une rencontre avec les salariés est prévue courant juin.

A la fin de cette présentation, Monsieur Renard rappelle le calendrier et l'urgence de la situation.

Les partenaires sociaux doivent prendre une décision quant au choix de l'OPCA. Un projet de protocole d'accord désignant Uniformation est soumis à signature et ce jusqu'au 1^{er} juin.

La CFTC entend l'urgence mais souhaite que soient prises en compte ses demandes à savoir :

• Ajout d'un paragraphe sur le devenir des salariés du Faf.

• Ajout d'un paragraphe concernant les Directions Déléгатaires Régionales.

Mr RENARD prend acte, mais souhaite demander un avis juridique auprès de ses collaborateurs avant toute décision.

INTERESSEMENT

La réunion porte sur la présentation des annexes par les caisses nationales. La CFTC s'étonne de cette démarche alors que la négociation sur le protocole n'est pas terminée. Nous aurions souhaité avoir des assurances sur nos diverses demandes avant d'entamer les discussions sur les indicateurs déterminés par les caisses nationales.

Il nous est confirmé que la négociation n'est pas terminée mais qu'il a été demandé une lisibilité sur l'ensemble des indicateurs.

Chaque caisse nationale commente tour à tour ses annexes sauf pour la branche recouvrement absente à la réunion.

En préalable, la CFTC rappelle que l'employeur et certains partenaires, dont la CFTC, avaient décidé de créer l'intéressement pour faire suite à une période de très longues « vaches maigres » en matière salariale qui avait duré plusieurs années.

Pour la CFTC, l'élément essentiel de la philosophie de l'intéressement est de permettre aux salariés de bénéficier d'un juste retour sur leur investissement personnel au cours de l'année précédente.

Aussi, il nous semble important de cibler des paramètres réalisables et correspondant aux missions de la majorité des salariés et non d'un corps de métier.

Nous demandons depuis plusieurs années que les indicateurs de l'intéressement soient déconnectés de ceux des COG.

Nous souhaitons pouvoir améliorer cette tendance par une nouvelle négociation des critères de l'intéressement.

Nous réitérons notre demande de retenir la possibilité d'un système de pondération des résultats pour prendre en compte des événements exceptionnels imprévus tel que l'application de nouvelles réglementations ou des aléas comme les surcharges informatiques ou de travail.

Si nous ne sommes pas dans l'ensemble enthousiastes sur les propositions, nous prenons cependant acte des efforts accomplis notamment par la branche maladie sur la réduction des indicateurs.

Nous serons vigilants quant aux évolutions sur la négociation.