

Lettre n°2 – Septembre 2015

Sommaire

- A quand une GPEC à l'UFCV
- Les formations éligibles au CPF
- Valeur du point
- Loi relative au dialogue social

Le SEP s'investit pour la reconnaissance des métiers de l'animation et de l'éducation populaire. Si vous partagez ses valeurs rejoignez-nous !

Contact

Michel SELLES
Délégué syndical
06.80.43.55.89
sep-unsa@ufcv.fr

A quand une GPEC à l'UFCV?

La Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise. **C'est une obligation de négociation triennale pour l'UFCV.**

La GPEC est un outil indispensable pour envisager une réelle sécurisation des parcours professionnels des salariés. L'enjeu est de taille. Il s'agit de prévoir l'évolution des emplois pour y adapter les compétences et les savoirs, de prévenir les mobilités, de sécuriser les transitions professionnelles et, par là même, de développer l'emploi.

La GPEC concerne l'organisation du travail, le contenu des emplois, les conditions de travail, les compétences, les qualifications, les classifications, les mobilités et la rémunération.

Pour le SEP-UNSA, **c'est une réelle opportunité pour les salariés** d'avoir une visibilité sur leurs possibilités de carrière et sur l'avenir de leurs emplois. Connaître la politique et la stratégie de l'entreprise est nécessaire et **incontournable pour des bases saines de négociation** et un minimum de confiance entre toutes les parties prenantes.

Accords en cours ou à venir :

A l'UFCV :

Annualisation du temps de travail, la mutuelle, la prévoyance. [Votre avis, vos idées nous intéressent](#)

Au niveau de la branche :

Les formations éligibles au CPF

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015, la mobilisation du CPF n'est possible que pour des formations éligibles, définies sur des listes préétablies par secteur d'activité professionnelle, à l'exception cependant de l'accompagnement VAE et du socle de connaissances et compétences professionnelles, dont la mise en œuvre est automatique. Le socle est constitué des connaissances et compétences qu'il est utile de maîtriser pour s'insérer professionnellement, maintenir son employabilité, et être en mesure d'accéder à des parcours de formation visant une qualification.

Les formations éligibles au CPF sont des formations qualifiantes choisies parmi :

1. Les diplômes délivrés par les ministères certificateurs et les certifications inscrites au RNCP.
2. Les certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) et les certificats de qualification professionnelle interprofessionnels (CQPI), créés par des branches, afin de faciliter la mobilité des salariés sur des types d'activités professionnelles relativement proches.
3. Les certifications inscrites à l'inventaire (en cours de construction dans le cadre de la CNCP), classées en 3 catégories : celles qui découlent d'une obligation légale et réglementaire pour exercer un métier ou une activité sur le territoire national (exemples : habilitation électrique, permis, CACES, FIMO), celles correspondant à un domaine spécifique ayant une valeur d'usage, dans un cadre professionnel (certification informatique, TOEIC, soudage), celles propres à un ensemble homogène de compétences mobilisable dans une ou plusieurs activités professionnelles (gestion de projets).

Valeur du point

L'avenant n°153 du 19 juin 2015, qui porte **la valeur du point à 6,00€**, et prévoit qu'elle sera applicable de manière obligatoire à compter d'un mois suivant la date d'extension de l'avenant. Elle pourrait être opposable à compter au 1er octobre 2015 si l'extension intervenait avant cette date. A suivre

Loi relative au dialogue social

Après sa validation le 13 août par le Conseil constitutionnel, la loi relative au dialogue social et à l'emploi a été publiée le 18 août 2015 au Journal Officiel.

L'objectif du ministre du Travail était de renforcer et moderniser le dialogue social au sein des entreprises, considérant que le dialogue social était marqué par un formalisme qui "ne favorise ni la recherche constructive de solutions, ni la délibération sur les enjeux stratégiques auxquels l'entreprise est confrontée". C'est en tenant compte des précédentes discussions lors des négociations interprofessionnelles que le gouvernement a présenté son projet de loi.

Les tentatives du Sénat sur l'introduction d'une disposition prévoyant l'expérimentation d'un lissage des effets de seuils dans le temps, la participation des suppléants aux réunions plénières en l'absence du titulaire sont notamment des mesures qui ne sont pas adoptées dans cette loi.

L'UNSA s'était fortement opposée à ces propositions.

Le texte qui est entré en vigueur le 19 août contient d'importantes mesures sociales, mais un bon nombre de dispositions font l'objet de décrets ou ne seront en vigueur qu'en 2016 ou 2017.

L'UNSA sera vigilante à la rédaction de ces décrets et défendra les positions prises par notre Bureau National.