

I. Approbation du procès-verbal de la réunion du 26 mai 2023

Le procès-verbal de la réunion du 26 mai 2023 est approuvé.

II. Désignation de la Présidence (juillet 2023-juillet 2025) : vote en séance

Conformément au règlement intérieur de la C.P.N.E.F.P., il est procédé en séance à la désignation d'un nouveau binôme paritaire afin d'assurer la Présidence de la C.P.N.E.F.P, les mandats de [REDACTED] (Présidente) et [REDACTED] (Vice-Présidente) étant arrivés à leur terme.

Il est convenu que la Présidence soit assurée par un membre de la délégation patronale et la Vice-Présidence par un membre des organisations syndicales de salariés afin de respecter la rotation du binôme paritaire.

Pour les organisations syndicales de salariés, [REDACTED], représentant syndical de la C.F.D.T., se présente pour assurer la Vice-Présidence. Il n'y a pas d'autres candidatures. Le Collège « salariés » approuve la désignation de [REDACTED] en tant que Vice-Président de la C.P.N.E.F.P.

Pour la délégation patronale, [REDACTED] se présente pour assurer la Présidence. Il n'y a pas d'autres candidatures. Le Collège « employeurs » approuve la désignation [REDACTED] en tant que Président de la C.P.N.E.F.P.

Sont ainsi désignés pour la période juillet 2023-juillet 2025 :

- *Président :* [REDACTED]
- *Vice-Président :* [REDACTED]

III. Niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Un rappel du contexte dans lequel s'inscrit cette campagne de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage est effectué par la délégation patronale. Il est ainsi rappelé, d'une part, qu'un premier positionnement avait été acté par délibération en février 2023 concernant les formations sans niveau de prise en charge. D'autre part, s'agissant de la campagne complémentaire du mois de mai 2023, 9 formations avait fait l'objet de recommandations par France compétences, ces dernières étant jugées « non-conformes ». La C.P.N.E.F.P. avait fait le choix de se repositionner sur ces certifications.

La **délégation patronale** rappelle ensuite que la 2^e campagne de détermination des niveaux de prise en charge interviendra entre la mi-juillet et la mi-août 2023. Cette campagne concerne les certifications sur lesquelles la branche professionnelle s'était positionnée à la fin de l'année 2022.

Compte tenu de l'impact du calendrier défini par France Compétences sur le dialogue social, la **délégation patronale** informe les organisations syndicales du courrier adressé à France compétences, conformément à la décision prise par la C.P.N.E.F.P le 26 mai, dénonçant ce calendrier peu respectueux du paritarisme.

Dès lors, cette campagne intervenant pendant la période estivale, il est convenu d'acter en séance la méthodologie qui sera retenue. Aussi, la **délégation patronale** propose de conserver la méthodologie utilisée pour les campagnes précédentes, à savoir :

- minimiser le reste à charge pour les entreprises de courtage d'assurances - qui sont pour 89% d'entre elles des TPE - en tenant compte du montant moyen de la convention limité au montant maximum indiqué par France compétences tout en veillant à ne pas créer d'effet d'aubaine pour les centres de de formation des apprentis ;
- veiller à harmoniser les montants définis pour des certifications de même niveau et de même domaine ;
- rechercher autant que possible de la convergence avec les autres branches professionnelles de la filière Assurance sur les certifications communes/partagées.

et de retenir, le cas échéant, les niveaux de prise en charge recommandés par France compétences les plus proches de ceux déterminés précédemment par la C.P.N.E.F.P.

Il est convenu également d'informer par mail les membres de la C.P.N.E.F.P. des montants définitivement retenus dans le cadre de cette procédure.

La **C.G.T.** regrette profondément que ce travail ne puisse se faire en séance. Elle estime que cela casse le débat et empêche toute discussion paritaire. La **C.G.T.** fait également savoir que si un tel calendrier devait se renouveler l'année prochaine, elle ne l'accepterait pas.

La **délégation patronale** partage cet avis, regrettant également ce calendrier qui ne permet pas de travailler dans des conditions respectueuses du paritarisme. Ce calendrier étant imposé par France compétences, la C.P.N.E.F.P. ne dispose pas de marge de manœuvre sur le *process*.

La **C.G.T.** interroge la délégation patronale sur l'ensemble des possibilités qui s'offre aujourd'hui à la C.P.N.E.F.P.

La **délégation patronale** répond que les membres de la C.P.N.E.F.P. peuvent faire le choix :

- de se repositionner, le cas échéant, sur les certifications qui seraient jugées « non-conformes », ce qui permettrait de conserver des niveaux de prise en charge les plus proches de ceux initialement déterminés,
- ou de s'abstenir de se repositionner, au risque de se voir imposer des niveaux de prise en charge encore plus faibles que ceux initialement annoncés.

Concernant la méthodologie jusqu'ici utilisée, la **C.F.D.T.** défend l'absence de reste à charge pour les entreprises mais se demande si cela ne dérange pas France compétences.

Pour la **délégation patronale**, il est possible de supposer que France compétences attend que les Centres de Formation des Apprentis (C.F.A.) jouent le jeu et adaptent leurs tarifs à hauteur des montants de prise en charge définitivement retenus.

A cet égard, la **C.F.T.C.** porte à la connaissance des **membres de la C.P.N.E.F.P.** le rapport de la Cour

des comptes faisant état de pratiques des C.F.A. consistant à faire gonfler leurs prix de manière artificielle pour profiter de niveaux de prise en charge avantageux.

La **C.G.T.** rappelle le risque et les effets néfastes de l'abandon du débat paritaire, susceptible notamment d'affecter les petits C.F.A. ainsi que le recrutement des apprentis. A ce titre, elle souhaiterait, pour l'avenir, que les membres de la C.P.N.E.F.P. se mettent d'accord avec davantage d'anticipation - et dans la mesure du possible - sur les niveaux souhaitables ou non de prise en charge des contrats d'apprentissage.

La **C.F.D.T.** déplore le fait que les avis émis par la C.P.N.E.F.P. ne soient pas toujours pris en compte par France compétences.

La **C.G.T.** émet le souhait de rediscuter de ce sujet lors d'une prochaine réunion.

Sur la procédure à venir, le Conseil d'administration de France compétences se tenant la semaine du 10 juillet, la **délégation patronale** fait néanmoins savoir qu'il est envisageable de se réunir la semaine du 17 juillet pour traiter ce sujet.

F.O. souligne dans un premier temps le nombre important de sollicitations avant de rappeler l'importance d'une trêve estivale entre le 15 juillet et la fin du mois d'août pour l'ensemble des représentants des deux Collèges. **F.O.** consent néanmoins l'organisation d'une réunion la semaine du 17 juillet.

F.O. regrette que la détermination des niveaux de prise en charge se déroule de cette manière, sans véritable co-construction avec les C.P.N.E.F.P.

La **C.F.T.C.** tient à préciser que ces niveaux de prise en charge sont fixés par arrêté ministériel.

La **délégation patronale** ajoute qu'en réalité France compétences poursuit les objectifs de baisse imposés par le Ministère de l'Economie et oriente largement les C.P.N.E.F.P. dans le choix qui doit être fait.

La **C.F.D.T.** demande à la **délégation patronale** si les niveaux de prise en charge actuels dans la branche professionnelle sont favorables par rapport aux autres branches de la filière Assurance.

La **délégation patronale** n'est pas en mesure de répondre précisément à cette question. En revanche, elle fait savoir, d'une part, que les branches professionnelles de la filière Assurance travaillent autant que possible dans une dynamique de convergence des niveaux de prise en charge et, d'autre part, que la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances œuvre constamment en faveur d'un reste à charge « zéro » pour l'entreprise.

*Les **membres de la C.P.N.E.F.P.** valident la méthodologie proposée par la délégation patronale (voir infra.). Il est convenu de ne pas organiser de réunion pendant la période estivale. La **délégation patronale** s'engage par ailleurs à informer par mail les membres de la C.P.N.E.F.P. des montants qui seront définitivement retenus dans le cadre de cette campagne.*

IV. Création des certifications « Cybersécurité »

La **délégation patronale** rappelle dans un premier temps le contexte. Ces travaux ont été initiés par la branche professionnelle des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Les travaux ont été suivis par un représentant de la **C.G.T.** de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances précédemment désigné paritairement.

La phase d' « ingénierie pédagogique » est arrivée à son terme et les référentiels ont, à ce stade, fait l'objet d'une restitution en C.P.N.E.F.P. de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. En revanche, cette même C.P.N.E.F.P. devra prochainement se positionner sur l'intervention des différents acteurs à chaque étape de l'ingénierie pédagogique et de certification.

A l'issue de ce premier positionnement, la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances pourra décider d'être ou non co-certificateur.

Il est précisé que ces deux certifications seront inscrites au Répertoire spécifique.

Dans le cadre de l'habilitation des organismes de formation, il est confirmé le lancement d'un appel d'offre rédigé par lots en fonction des secteurs d'activité couverts par la/les certification(s). L'habilitation devrait se dérouler d'ici la fin de l'année 2023 afin d'envisager une mise en œuvre de ces certifications dès janvier 2024.

La **délégation patronale** considère que la branche professionnelle aurait un intérêt à se positionner en tant que co-certificateur compte tenu des risques grandissants afférents à la cybersécurité. Selon elle, il serait utile que la C.P.N.E.F.P. s'associe à cette démarche afin de sensibiliser les entreprises de la branche à ces problématiques.

La **C.G.T.** précise qu'il s'agit de formations modulaires, qu'il est possible de suivre en plusieurs fois. Par ailleurs, les organismes de formation auront la possibilité d'adapter les formations en fonction des secteurs d'activité et des métiers.

La **C.F.D.T.** demande si le contenu de ces formations est destiné à un public de techniciens.

La **C.G.T.** explique que ce n'est pas le cas. Les formations ne sont pour autant pas adaptées à des personnes n'ayant aucune connaissance technique en la matière. Selon elle, il convient d'avoir certaines bases avant de suivre ces formations.

La **délégation patronale** s'interroge sur la durée de la formation.

La **C.G.T.** répond que cette durée sera variable selon les organismes de formation qui seront habilités.

La **délégation patronale** rappelle à ce titre qu'il sera nécessaire de veiller à ce que la durée ne soit pas trop importante afin d'inciter les collaborateurs à les suivre et/ou d'inciter les TPE/PME notamment à soutenir la démarche des collaborateurs.

A cet égard, il est précisé que les certifications seront découpées en blocs de compétences, ce qui permettra de faciliter l'accès à ces formations.

La **délégation patronale** formule plusieurs remarques.

Premièrement, concernant la mise en œuvre de ces certifications, elle souligne l'importance d'allier la formation en présentiel et en distanciel dans une logique de *blended learning*. De même, une synthèse pourra être réalisée postérieurement au suivi de la formation. Ces éléments pourraient être intégrés dans le futur cahier des charges.

Deuxièmement, elle propose de solliciter la société CGPA afin de bénéficier de son expertise en matière de cybersécurité.

Troisièmement, elle considère qu'il serait intéressant de s'appuyer sur les travaux de l'EDEC numérique jouxtant la cybersécurité et des délégués à la protection des données.

La **C.F.D.T.** propose de faire intervenir les grandes entreprises de courtage d'assurances afin qu'elles puissent également apporter leur expertise en la matière.

A cet égard, la **délégation patronale** tient à préciser qu'un représentant d'une grande entreprise de courtage d'assurances, expert de la cybersécurité, a participé aux groupes de travail relatifs à ces certifications.

La **délégation patronale** réaffirme l'importance de sensibiliser les petites entreprises à la cybersécurité. Ces formations faciliteraient l'atteinte de cet objectif.

F.O. émet des réserves quant à l'opportunité de ces formations au sein de la branche professionnelle. Elle considère que celles-ci ne seraient pas adaptées aux petites entreprises en l'état. Or la branche est principalement composée de TPE/PME ne comportant pas de délégation à la protection des données. Elle souligne également l'absence d'intérêt de ces formations pour des salariés n'ayant pas de compétences techniques.

A cet égard, la **C.F.D.T.** considère qu'il serait nécessaire de mettre en œuvre une première formation technique en amont.

La **C.G.T.** y est également favorable.

La **délégation patronale** partage cet avis.

La **délégation patronale** estime que l'importance de ces formations est d'autant plus importante qu'il n'existe à ce jour aucun dispositif similaire au sein de la branche professionnelle.

Dans l'idée de faire intervenir les fonds conventionnels ainsi que le FNE pour faciliter le financement de ces formations, la **délégation patronale** propose que le futur cahier des charges prévoit une limitation des coûts pédagogiques.

La **C.G.T.** tient à préciser que le mode d'évaluation retenu pour les formations sera l'expérience au sein de l'entreprise.

La **délégation patronale** rappelle que la C.P.N.E.F.P. devra se positionner dès le mois de septembre sur la co-certification afin de ne pas retarder la mise en œuvre du dispositif.

L'ensemble des membres de la C.P.N.E.F.P. se déclare dès à présent favorable à la co-certification, sous réserve qu'un premier niveau de formation technique soit mis en place en amont de ces formations.

*Avant que la C.P.N.E.F.P. se prononce définitivement, il est convenu de faire intervenir les équipes de l'O.P.C.O. en vue d'une restitution exhaustive des travaux lors de la prochaine réunion. La **délégation patronale** s'engage à solliciter les équipes de l'O.P.C.O. en ce sens.*

V. Observatoire des métiers et des qualifications : désignation du binôme paritaire pour suivre l'étude sur le bilan annuel des engagements responsables et solidaires en faveur de l'emploi et de la qualité de vie au travail

La **délégation patronale** rappelle aux membres de la C.P.N.E.F.P. que [REDACTED], représentant de la C.F.D.T., et [REDACTED], pour le collègue « patronal », suivent les travaux sur la refonte de la grille de classification.

Elle rappelle également que l'étude XERFI commandée par les membres de la C.P.N.E.F.P. fera l'objet d'une restitution en commission paritaire d'ici la fin de l'année.

Pour le suivi de l'étude sur le bilan annuel des engagements responsables et solidaires en faveur de l'emploi et de la qualité de vie au travail, les **organisations syndicales de salariés** s'entendent pour désigner [REDACTED], représentant de la **C.F.E.-C.GC.**, pour le Collège « salariés ».

La **délégation patronale** procédera à la désignation du représentant du Collège « employeurs » ultérieurement. A défaut, les permanents de PLANETE CSCA assureront le suivi.

[REDACTED] est désigné pour représenter le Collège « salariés ». Le représentant du Collège « Employeurs » sera désigné ultérieurement. A défaut, les permanents de PLANETE CSCA assureront le suivi de cette étude.

VI. Questions diverses

Un représentant de la **délégation patronale** interpelle les membres de la C.P.N.E.F.P. sur la question de la détection des risques pouvant affecter la santé mentale des salariés. Elle émet la volonté d'agir en faveur de la mise en œuvre de moyens permettant une meilleure appréhension des risques mentaux au sein de l'entreprise.

Sur ce sujet, la **C.F.D.T.** affirme l'importance de la mobilisation des C.S.S.C.T. (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) par les employeurs dans les entreprises qui en sont pourvues.

F.O. interpelle sur le fait que la charge de s'assurer de la santé mentale des salariés ne doit pas peser sur les travailleurs eux-mêmes. De plus, selon elle, il n'est pas souhaitable que ces actions aient vocation à remplacer la médecine du travail.

La **délégation patronale** explique que l'objectif ne sera pas de remplacer la médecine du travail, mais seulement de permettre aux entreprises de mieux appréhender les risques psychosociaux pour ensuite pouvoir référer aux services compétents.

La **C.G.T.** se dit favorable à la démarche sous réserve que cela n'ait pas de caractère engageant.

*Les **membres de la C.P.N.E.F.P.** sont d'accord pour que la branche professionnelle œuvre dans le cadre des instances paritaires de l'O.P.C.O. en faveur de formations portant sur la détection des risques pouvant affecter la santé mentale des travailleurs.*

Prochaine réunion :

Vendredi 29 septembre, 14 heures.