

# LE BULLETIN du secteur

## JUIN 2017

Chers Camarades,

**V**ous avez en main le nouveau Bulletin du secteur Emploi, Formation professionnelle continue, Assurance chômage et Travail temporaire. Il nous a semblé nécessaire de pouvoir vous informer au moins une fois par semestre de l'ensemble des dossiers travaillés dans le secteur, et ils sont nombreux.

L'équipe a été en grande partie renouvelée, renouvellement lié au départ vers d'autres cieux professionnels de Sylvia VEITL, Laurence MARTIN, Nicolas FAINTRENIE et David DELOYE, qui ont connu, pour certains d'entre eux mes deux prédécesseurs, Jean-Claude QUENTIN et Stéphane LARDY auxquels j'ai succédé le 15 avril 2016, élu par le CCN. Je tiens à les remercier tous pour le travail accompli pour notre organisation. Vous trouverez dans les pages suivantes la composition de la nouvelle équipe, il nous semblait important que vous puissiez mettre un visage sur un nom.

Au moment où je rédige ces lignes, une concertation est entamée avec le gouvernement sur le Code du travail et continuera tout l'été. Puis viendra le tour d'une concertation sur l'Assurance chômage que le Président de la République veut "étatiser" et "universaliser". Des discussions auront lieu ensuite sur l'apprentissage, la formation professionnelle continue pour se terminer par les retraites.

Nous espérons que ce bulletin apportera les informations nécessaires à l'ensemble de nos représentants dans les différentes commissions paritaires (COPAREF, CREFOP, FONGECIF, CPR OPCA, IPR, CPRIA, etc.).

Bonne lecture.

**Michel BEAUGAS**  
Secrétaire confédéral

Secteur : Emploi – Formation Professionnelle –  
Assurance-chômage – Travail Temporaire

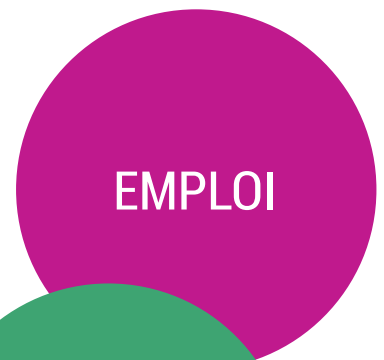


**CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL FORCE-OUVRIÈRE**

**Emploi • Formation professionnelle • Assurance chômage • Travail temporaire**

141 avenue du Maine, 75014 Paris – Tél. 01 40 52 84 05

michel.beaugas@force-ouvriere.fr – [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)



# PRÉSENTATION DU SECTEUR

- Emploi
- Formation Professionnelle
- Assurance chômage
- Travail Temporaire



## MICHEL BEAUGAS

Secrétaire Confédéral en charge de la Formation professionnelle, de l'Assurance chômage, de l'Emploi et du Travail Temporaire depuis son élection au CCN du 15 avril 2016.



## NADIA SILEM

Secrétaire de Michel Beaugas – 30 ans au sein de Force Ouvrière, de la Fédération Pharmacie à celle des Transports, en passant par le secteur Retraite puis Emploi, du poste de secrétaire d'assistants à celui de Secrétaire de Confédéral. Voici comment Nadia s'est vue remettre en janvier 2017 la médaille du travail de la Confédération.



## FRANÇOISE GOMIS

Secrétaire des Assistants Confédéraux

Date de son entrée au sein de la Confédération : 2004

Remplacée le temps de son congé maternité  
(de février 2017 à novembre 2017)

par GAËLLE VIGNAUX



## LES CIRCULAIRES DU SECTEUR - PREMIER SEMESTRE 2017

- N° 17-014 du 08 février :  
Prise en charge des frais Coparef pour 2017.
- N° 17-015 du 13 février :  
Annexe financière entre l'État et le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels.
- N° 17-017 du 15 février :  
Désignations et mise en place d'un règlement intérieur dans les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles de l'Artisanat (CPRIA).
- N° 020-2017 du 20 février :  
Adoption du rapport du COE : « Automatisation, numérisation et emploi » - Transformation des emplois plutôt que disparition de l'emploi.
- N° 023-2017 du 23 février :  
Rapport de diagnostic sur l'insertion professionnelle des jeunes : une photographie de l'accès dégradé à l'emploi.
- N° 027-2017 du 8 mars :  
Assurance chômage : ouverture des négociations pour une nouvelle convention d'Assurance chômage.

# LES ASSISTANTS

## • Formation Professionnelle



**YOUCEF TAYEB**  
Date de son entrée au sein de la Confédération : Février 2003



**ANGÉLINE LEDOUX**  
Date de son entrée au sein de la Confédération : Septembre 2016



**GARANCE DESJOURS**  
Date de son entrée au sein de la Confédération : Mai 2017

## • Assurance chômage



**LAURE DOUCIN**  
Date de son entrée au sein de la Confédération : Janvier 2017

## • Emploi



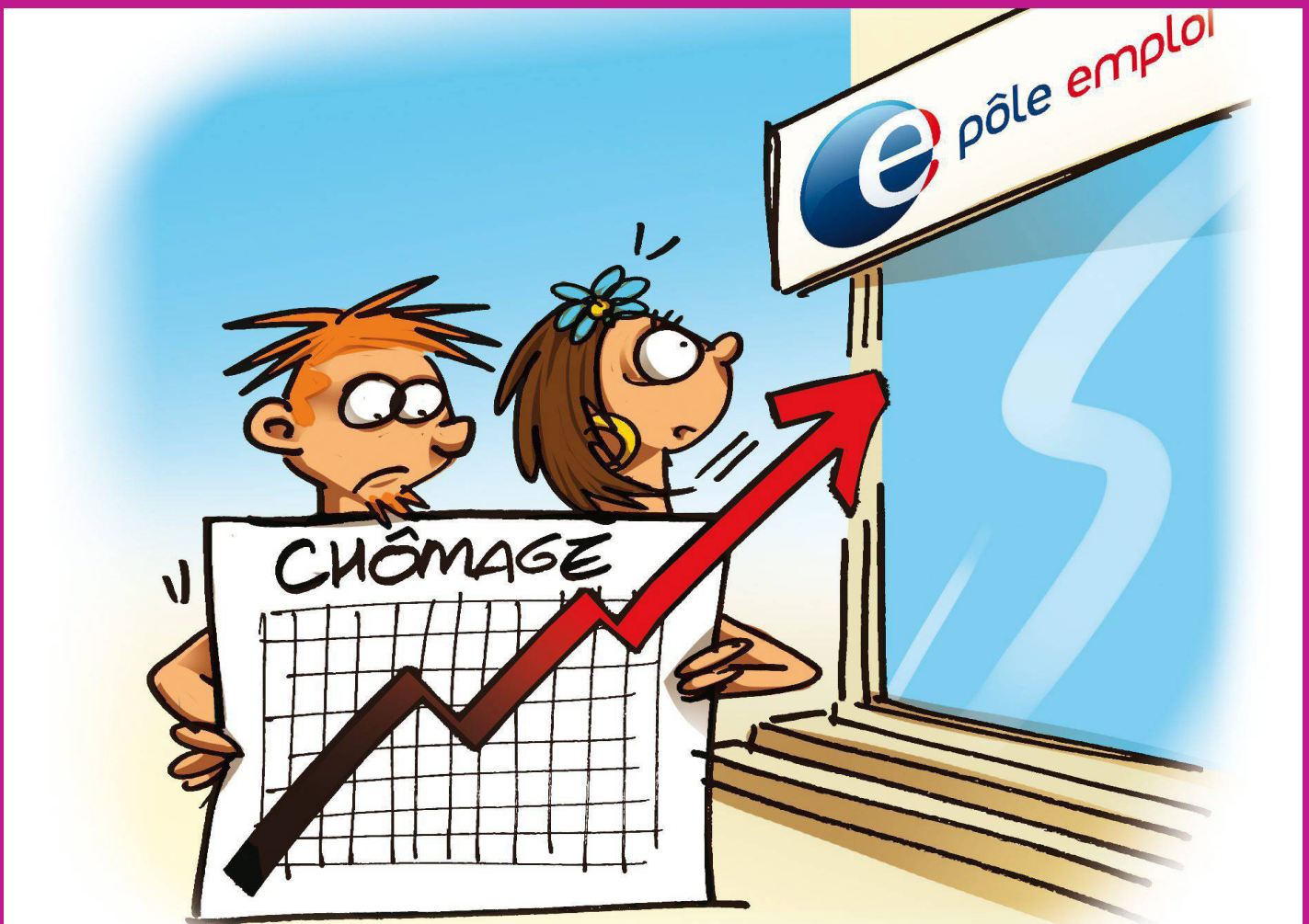
**DJAMILA MONES**  
Date de son entrée au sein de la Confédération : Mars 2012  
Date d'entrée au Secteur Emploi : Octobre 2016

- N° 030-2017 du 15 mars :  
Installation des commissions « Emploi » dans les Comités Régionaux de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CREFOP).
- N° 032-2017 du 16 mars :  
Assurance chômage : 2<sup>ème</sup> séance de négociation pour une nouvelle convention d'Assurance chômage « Stratégie des petits pas du patronat ».
- N° 039-2017 du 23 mars :  
Dispositions sociales dans la loi « égalité réelle outre-mer ».

- N° 045-2017 du 30 mars :  
Assurance chômage : dernière séance de négociation pour une nouvelle convention d'Assurance chômage.
- N° 057-2017 du 24 avril :  
Assurance chômage : contenu de la convention d'Assurance chômage du 14 avril 2017.
- N° 084-2017 du 21 juin :  
Assurance chômage : revalorisation du montant des allocations d'Assurance chômage de 0.65 %

# EMPLOI

## INSERTION PROFESSIONNELLE CHAOTIQUE DES JEUNES DANS L'EMPLOI



Le chômage des jeunes recule légèrement selon les derniers chiffres de la DARES en date d'avril 2017. La baisse du nombre d'inscrits en catégorie A y est en effet surtout remarquable chez les moins de 25 ans : -1,2% sur le mois (et -6,3% sur l'année). Cette baisse marginale ne fait pas oublier qu'en France, le taux de chômage des jeunes est l'un des plus élevés d'Europe - il a été multiplié par 4 en 40 ans – et que les jeunes souffrent plus que les autres classes d'âge du sous-emploi (il s'agit surtout de temps partiel subi). Dans le même temps, les débuts de carrière des jeunes entrants sur le marché de l'emploi sont très fragmentés, l'insertion professionnelle s'est dégradée. Sur les 7 premières années de vie active, les non diplômés ont, par exemple, passé 28% de leur temps au chômage !



**C'**est dans ce contexte qu'a été ouverte en septembre 2016 une concertation sur l'insertion des jeunes dans l'emploi, clôturée en décembre 2016. L'objectif était d'établir un **diagnostic des difficultés rencontrées par les jeunes dans l'accès à l'emploi**.

**Force ouvrière** s'est engagée dans la concertation. Concertation qui a ressemblé à un coup d'épée dans l'eau pour le Ministère : en dehors du rapport final, aucun document d'orientation n'a été établi, et conformément à ce que souhaitait la partie employeur, aucune négociation nationale interprofessionnelle n'a été ouverte sur le sujet...

Le rapport daté du 24 janvier, préparé par France Stratégie et la DARES ([http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rapport-insertion-professionnelle-jeunes-24012016-web\\_0.pdf](http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rapport-insertion-professionnelle-jeunes-24012016-web_0.pdf)), dresse l'état des lieux d'une insertion détériorée des jeunes dans l'emploi et un bilan des dispositifs favorisant l'insertion professionnelle des jeunes. Le rapport intègre dans une grande partie les remarques que nous avons portées en séance, et souligne **l'insertion précarisée et chaotique des jeunes** dans l'emploi : surexposition au chômage, trajectoires d'insertion de plus en plus marquées par le chômage pour les moins diplômés et insertion dans l'emploi qui se fait de plus en plus en contrats courts.

Par ailleurs, le rapport illustre clairement que **certains dispositifs d'insertion professionnelle dans l'emploi, et notamment certains contrats aidés**, ont fait leurs preuves et doivent être soutenus notamment en période de crise...

## Nous avons, notamment, mis l'accent sur :

- La **méthode de l'accompagnement individuel renforcé**, issue des ANI Jeunes de 2011 que FO avait signés. Elle s'est soldée par un taux de 67% d'accès à l'emploi (supérieur de 5 à 10 points par rapport à des dispositifs comparables) et un taux de 45% de retour à l'emploi.
- Les **emplois d'avenir** dont ont bénéficié 60 000 jeunes en 2015. Les trois quarts d'entre eux ont obtenu une formation, la moitié une formation certifiante, un an après l'entrée en vigueur du dispositif. Parce qu'il s'agit d'un dispositif ciblé, d'une durée longue avec un accent fort sur la formation, nous souhaitons leur plein déploiement pour l'année 2017.
- La **Garantie Jeunes** qui a touché son public-cible, avec plus de 80 000 jeunes entrés dans le dispositif, faisant passer la proportion de jeunes bénéficiaires en emploi durable de 9,1 points de pourcentage, par rapport à ce qu'elle aurait été sans la Garantie Jeunes. Pour FO, ces chiffres vont dans le bon sens. Nous avons toujours soutenu le dispositif de la garantie jeunes sur tout le territoire national, avec un financement pérenne et une mise en œuvre d'abord par les missions locales.

Pendant la concertation, **Force ouvrière** a rappelé que les contrats aidés étaient indispensables et devaient être d'une durée suffisamment longue pour que le salarié puisse se stabiliser dans sa vie personnelle et construire son parcours professionnel, notamment via l'obtention d'une qualification.



D'autres chantiers devraient s'ouvrir. Dans son programme, le président nouvellement élu prévoit de mettre l'accent sur l'apprentissage et sur les jeunes pas ou peu qualifiés. FO s'attellera notamment à défendre, pour tous les jeunes, les clés d'une insertion durable dans l'emploi : réaffirmation du CDI comme norme dans l'embauche de tous les salariés ; faire de

l'emploi de qualité un déterminant transversal des politiques industrielles et de l'emploi ; déconditionner le RSA dont l'accès est aujourd'hui familiarisé ; poursuivre les contrats aidés, nécessaires en temps de crise ; demander une valorisation des stages, du statut du maître de stage et de la rémunération des apprentis. ■

# ASSURANCE CHÔMAGE

## FORCE OUVRIÈRE EST SIGNATAIRE DE LA NOUVELLE CONVENTION D'ASSURANCE CHÔMAGE

### Contexte de la négociation :

En février 2016, les négociations pour la nouvelle convention d'Assurance chômage se sont ouvertes puisque la convention de 2014 arrivait à son terme. Elles se sont soldées par un échec en juin de la même année et par conséquent la convention du 14 mai 2014 a dû être prorogée par le Ministre du Travail. En effet, le patronat refusait toutes les propositions de notre organisation et toute augmentation des contributions, quelles qu'elles soient, des entreprises. Il ambitionnait ainsi de faire porter l'ensemble des économies sur les demandeurs d'emploi.

Une phase préliminaire de diagnostic a débuté début 2017 sur 4 séances afin que tous les interlocuteurs sociaux partagent l'état de la situation de l'emploi ainsi que du chômage en France de manière technique et détaillée. À l'issue de cette phase les organisations syndicales et patronales ont décidé de rouvrir des négociations. Ces dernières ont été mouvementées et intenses mais les interlocuteurs sociaux, après une négociation menée un peu au pas de charge, ont fini par trouver un accord équilibré.

Les grands axes de ce dispositif validés par notre organisation sont :

- les nouveaux paramètres de calcul du salaire journalier de référence (SJR), qui vont favorablement impacter plusieurs milliers de

personnes en créant de nouveaux droits ou entrées accélérées,

- la baisse du différé d'indemnisation spécifique,
- l'ouverture pour les seniors de 50 à 54 ans d'opportunités de formation qui peuvent prolonger leur indemnisation,
- la hausse des cotisations patronales à l'Assurance chômage qui permet de lever 270 millions d'euros supplémentaires. ■

**LA CONVENTION A ÉTÉ  
AGRÉÉE LE 14 AVRIL 2017  
SON ENTRÉE EN VIGUEUR  
EST FIXÉE AU  
1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2017.**

<https://www.unedic.org/publications/assurance-chomage-lessentiel-sur-ce-qui-change-en-2017>

### Les principales règles de l'Assurance chômage ne changent pas :

- ▶ Le montant de l'allocation et la durée pendant laquelle elle peut être versée sont proportionnels à la durée et au salaire de l'emploi perdu.  
1 jour travaillé = 1 jour d'indemnisation.
- ▶ La durée maximum d'indemnisation est de 24 mois pour les salariés âgés de moins de 53 ans.
- ▶ L'indemnisation est possible à partir de 610 heures ou 88 jours travaillés, soit 4 mois de travail.
- ▶ En cas de reprise d'un emploi, le cumul entre salaire et allocation est possible et les droits rechargeables prolongent l'indemnisation.
- ▶ Pour les seniors ayant épuisé leurs droits, les allocations peuvent être maintenues jusqu'à la retraite à taux plein dans certaines conditions.

**Les règles d'indemnisation des intermittents du spectacle ne changent pas.**

## LES NOUVELLES RÈGLES

- Changement de la **condition minimale d'affiliation** : il faut désormais avoir travaillé minimum 88 jours ou 610 heures et le nombre de jours pris en compte pour la durée d'affiliation est de 5 jours maximum par semaine civile (auparavant, il fallait avoir travaillé 122 jours calendaires).

Le calcul du Salaire journalier de référence (SJR) s'opère désormais ainsi :

$$\frac{\text{Salaire de référence}}{\text{Nombre de jours travaillés durant la période de référence du calcul (max. 261 jours)} \times 1.4}$$

Le montant de l'ARE reste inchangé, calcul le plus favorable pour l'allocataire entre : 40.4% + partie fixe ou 57% du SJR ou le minimum de 28.67€.

- **La durée d'indemnisation 1 jour travaillé = 1 indemnisé.** La durée d'indemnisation reste sur une base calendaire. Le minimum est de 122 jours calendaires soit 4 mois, le maximum est de 730 jours calendaires soit 24 mois pour les demandeurs d'emploi de moins de 52 ans. Un régime spécial

est prévu pour les chômeurs de plus de 52 ans, en effet :

- les salariés âgés de 50 à 52 ans au moment de la rupture de leur contrat de travail voient la durée de leur indemnisation portée à 24 mois. Lorsqu'ils mobilisent leur CPF au cours de leur indemnisation, 500 heures sont inscrites sur leur compte pour une formation, ce qui peut sous certaines conditions porter leur indemnisation à 30 mois (s'ils se forment à la fin de leurs droits).

- les salariés privés d'emploi âgés de 53 à 54 ans bénéficient de 30 mois d'indemnisation tout en bénéficiant de 6 mois de formation. En cas de formation, la période de versement de l'allocation retour à l'emploi formation (AREF) vient s'ajouter à la durée maximale de l'indemnisation dans une limite de 6 mois supplémentaires (soit 36 mois d'indemnisation au total). Ils ont donc droit à un allongement de la durée d'indemnisation qui ne peut dépasser le nombre de jours travaillés, dans la période de référence, qui excèdent la durée maximum du droit.

- les salariés âgés de 55 ans et plus à la date de la fin de leur contrat de travail peuvent bénéficier jusqu'à

1095 jours calendaires d'allocations (= 36 mois).

- **Réduction du différé d'indemnités spécifiques** : la durée maximale du différé est abaissée à 5 mois, 150 jours. Le calcul se fait désormais ainsi :

$$\frac{\text{Indemnités supra-légales - Indemnités légales de licenciement}}{91.4}$$

91.4

- **Aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE)** : modification : application des différés d'indemnités spécifiques, de congés payés ainsi que le délai d'attente aux créateurs ou repreneurs d'entreprise.

De plus, le montant de l'ARCE est désormais égal à 45% du montant de reliquat des droits restants.

- Le taux des contributions est fixé à 6.40%, 4% à la charge des employeurs et 2.4% à la charge des salariés. **Une contribution exceptionnelle supplémentaire de 0.05% à la charge exclusive des employeurs est prévue pour une durée de 36 mois.**

La convention s'applique aux salariés involontairement privés d'emploi dont la fin du contrat de travail est intervenue à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2017.

## LES DISPOSITIONS NOUVELLES DONT L'ENTRÉE EN VIGUEUR S'ÉCHELONNE DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2017 AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2017, sont applicables les mesures sur :

- le nouveau calcul du salaire journalier de référence,
- le différé de 150 jours,
- l'entrée des demandeurs d'emploi intérimaires (annexe 4) dans le régime général,

- la durée d'indemnisation des séniors,
- les modalités de versement de l'ARCE.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 sont applicables les mesures sur les nouvelles dispositions relatives au cumul ARE avec une rémunération issue d'une activité professionnelle non salariée.

La convention du 14 avril 2017 permet ainsi de mieux sécuriser les trajectoires professionnelles des demandeurs d'emploi les plus précaires et de renforcer leurs formations dans un objectif de retour rapide à un emploi durable et de qualité, c'est-à-dire le CDI.

# FORMATION PROFESSIONNELLE

## QU'EST-CE QUE LE CPF ?

Le CPF a été créé par les interlocuteurs sociaux dans le cadre de la négociation de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et institué par la loi du 5 mars 2014.

Il se substitue au Droit Individuel à la Formation (DIF).

L'objectif principal du CPF est de donner à chacun, grâce à la formation, les moyens d'évoluer et de sécuriser son parcours professionnel, en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière, ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Pour ouvrir votre compte, connectez-vous sur :  
<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>.

### À qui s'adresse le Compte Personnel de Formation

Dès 16 ans et jusqu'à son départ à la retraite, toute personne dispose d'un compte personnel de formation.

Le CPF concerne :

- les salariés sous contrat de travail de droit privé, dont les salariés agricoles,
- les jeunes de 15 ans ayant signé un contrat d'apprentissage (par dérogation),
- les personnes à la recherche d'un emploi, inscrites ou non à Pôle emploi,
- les personnes accueillies dans un ESAT<sup>1</sup>,
- les personnes accompagnées dans un projet d'orientation ou d'insertion professionnelle.

La personne garde le même compte tout au long de sa vie professionnelle, et les heures restent acquises même en cas de changement d'entreprise ou de statut.

En 2018, le CPF sera ouvert aux travailleurs indépendants, aux professions libérales et aux non-salariés.

Le CPF est un droit individuel, et, de ce fait, la **mobilisation du compte ne peut intervenir qu'avec l'accord exprès du titulaire.**

<sup>1</sup>ESAT : Établissement de service et d'aide par le travail.





## Comment est alimenté le CPF ?

Pour tout salarié, le CPF permet d'acquérir 24 h par an de formation jusqu'à un total de 120 h, puis 12 h par an jusqu'à 150 h, soit 30 h de plus que le plafond du DIF, qui était de 120 h.

Pour les salariés à temps partiel, le nombre d'heures acquises est proratisé en fonction du temps de travail.

**Lors des négociations de 2013, FO avait demandé que ce plafond soit porté à 400 h.**

Toutefois, le plafond de 150 h ne concerne que les heures acquises par le salarié du fait de

son travail : le CPF peut être abondé en heures, au-delà de ce plafond, par l'employeur, l'OPCA<sup>2</sup> dont relève l'entreprise, les Conseils régionaux ou encore Pôle emploi. Des abondements spécifiques sont également prévus pour les publics les plus fragiles, et notamment pour les travailleurs en situation de handicap (abondement de l'AGEFIPH)<sup>3</sup> ou pour les travailleurs confrontés à des situations de travail reconnues comme pénibles (abondement de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse – CNAV).

<sup>2</sup>OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé.

<sup>3</sup>Agefiph : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées.

## Quelles sont les formations accessibles ?

Le CPF permet d'envisager plusieurs possibilités : se reconverter dans un autre domaine, se former pour évoluer dans son métier, valider ses acquis ou faire reconnaître ses compétences.

Pour cela, chaque personne bénéficie d'une liste de formations certifiantes ou qualifiantes personnalisées, en fonction de son statut. Cette personnalisation se fait au moment

de l'ouverture du compte, grâce aux éléments renseignés.

Certaines formations sont accessibles à tous :

- le certificat CléA (socle commun de connaissances et de compétences professionnelles),
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- le bilan de compétences,
- l'accompagnement à la création ou à la reprise d'entreprise.

## Comment utiliser mon CPF ?

L'utilisation du CPF est différente selon que l'on mobilise son droit alors que l'on est demandeur d'emploi ou salarié :

### Je suis salarié(e)

Le salarié n'a pas besoin de l'accord de son employeur s'il souhaite mobiliser son CPF en dehors du temps de travail.

En revanche, si l'action de formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit obtenir l'accord de son employeur (sauf pour le certificat CléA, qui est de droit pour le salarié).

Le salarié adresse à son employeur une demande d'accord préalable sur le contenu et le calendrier de la formation, avant le début de celle-ci, au minimum :

- 60 jours en cas de durée de formation inférieure à 6 mois ;
- 120 jours en cas de durée supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose, à compter de la réception de la lettre, d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. Si l'employeur ne répond pas dans ce délai, son silence vaut acceptation de la demande de départ en formation.

**La mobilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'employeur ne peut donc pas imposer à son salarié d'utiliser ses heures CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du salarié, et son refus de mobiliser son CPF ne constitue pas une faute.**



### Comment utiliser mon CPF ?

## Je suis demandeur d'emploi

Le CPF doit permettre au demandeur d'emploi d'acquérir une certification ou une qualification dans la perspective de retrouver un emploi correspondant à ses attentes et aux besoins de son territoire.

Si le nombre d'heures inscrites sur son compte n'est pas suffisant pour permettre la réalisation du projet de

formation, Pôle emploi peut procéder, en complément, à un abondement en heures.

**Pôle emploi peut proposer au demandeur d'emploi de mobiliser ses heures inscrites au CPF pour suivre une action de formation. Toutefois, le refus ne constitue pas une faute et l'accord exprès du demandeur d'emploi doit être recueilli avant le départ en formation.**

### Dans quelles conditions part-on en formation lorsque l'on est salarié ?

Lorsque le salarié est en formation pendant son temps de travail, les heures consacrées à la formation sont considérées comme du temps de travail effectif et donne lieu au maintien du salaire par l'employeur.

Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'OPCA ou l'entreprise, au coût réel, de sorte que le salarié n'ait pas de reste à charge.

Les frais annexes que sont les frais de transport, de repas et les frais d'hébergement occasionnés par la formation sont :

- pour les formations dans la limite des heures inscrites au CPF, prises en charge par l'OPCA et selon leur coût réel, ou selon un plafond (dans ce cas il convient de négocier avec l'employeur le financement du reste à charge) ;
- pour les formations ayant lieu au-delà des heures inscrites, il convient de s'assurer auprès du financeur de l'abondement que ces frais sont couverts en totalité.

Pour plus de précisions, voici le lien pour accéder au guide de la Formation Professionnelle FO :

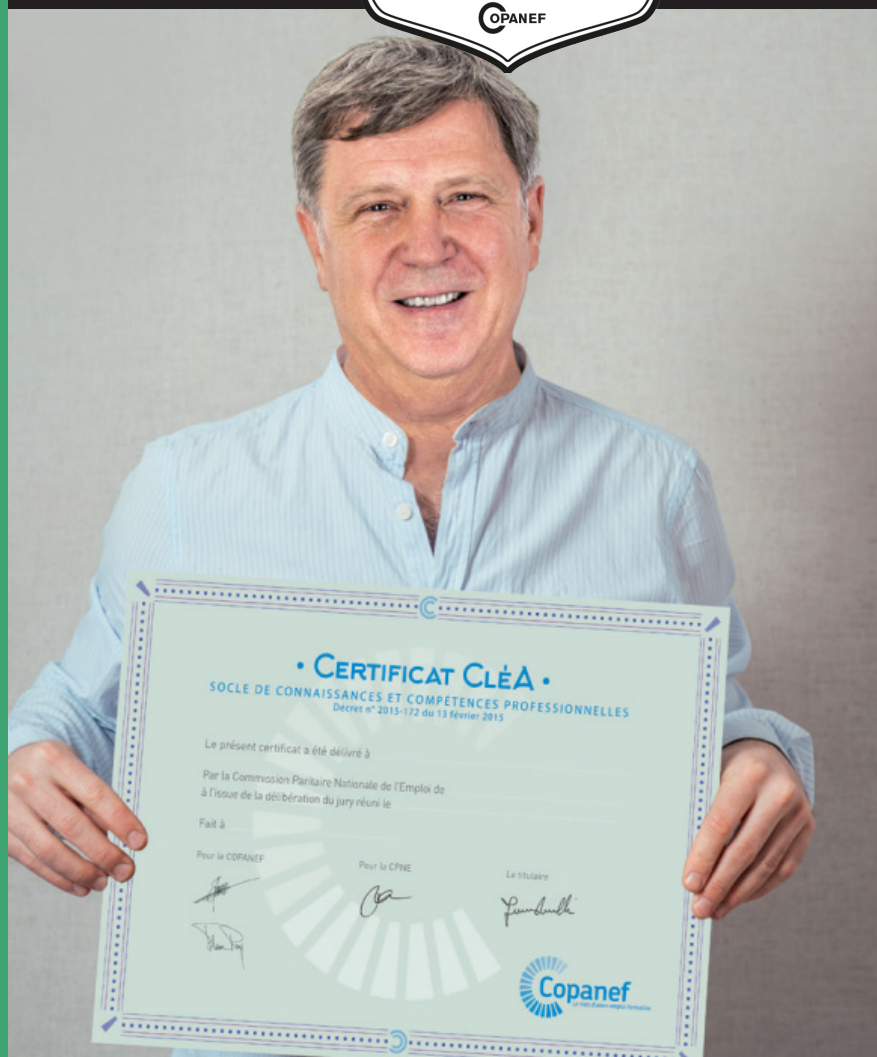
<http://fr.calameo.com/read/0002920914948b1fb24bf>

## À RETENIR

La valeur ajoutée du dispositif CPF :

- l'acquisition d'heures pendant plus longtemps,
- avec plus de droits (150 heures),
- la possibilité d'évoluer d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle grâce à une formation certifiante/qualifiante,
- des possibilités d'abondement complémentaire pour construire l'accès à une action de formation qualifiante.

CLÉA



Premier certificat interprofessionnel entièrement créé et mis en œuvre par les interlocuteurs sociaux, au sein du COmité PARitaire interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation (COPANEF), CléA est un outil au service de la formation, de l'emploi, de l'évolution professionnelle des personnes et de la compétitivité des entreprises.

Pour plus d'informations :

[www.certificat-clea.fr](http://www.certificat-clea.fr)

Le certificat interprofessionnel CléA s'adresse en priorité aux salariés et aux demandeurs d'emploi sans diplôme, mais ayant des **connaissances de base et une expérience professionnelle**, puisque c'est l'expression concrète et opérationnelle du socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (S3CP), qui recouvre **7 domaines clés** :

- s'exprimer en français,
- calculer, raisonner,
- utiliser un ordinateur,
- respecter les règles et travailler en équipe,
- travailler seul et prendre des initiatives,
- avoir l'envie d'apprendre,
- maîtriser les règles de base : hygiène, sécurité et environnement.

CléA commence par une évaluation qui permet de connaître vos points forts dans les 7 domaines clés et d'identifier vos besoins en formation complémentaire.

Accessible par tous les dispositifs de la formation professionnelle (et notamment par la mobilisation du compte personnel de formation – CPF), CléA entend éviter l'écueil de la stigmatisation par la valorisation des compétences acquises et de l'engagement du candidat dans une démarche volontaire menée jusqu'à son terme.

CléA est un diplôme reconnu, un certificat officiel que vous pourrez faire valoir partout en France et qui vous permettra de continuer à apprendre tout au long de votre vie professionnelle. ■

# BRÈVES

CPC

**Les Commissions  
Professionnelles Consultatives...**

...(instituées auprès du ministre chargé de l'emploi ont été mises en place par décret, au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Ce décret (n°2016-2000 du 30/12/2016) institue pour une durée de 5 ans, les CPC qui doivent être consultées lors de la création, de la révision ou de la suppression des titres professionnels relevant du ministre chargé de l'emploi (Bâtiment et travaux publics ; Commerce et distribution ; Industrie ; Gestion et traitement de l'information ; Tourisme, Loisirs, Hôtellerie, restauration ; Transport et logistique ; Autres services aux entreprises, aux collectivités et aux particuliers). Les CPC émettent des avis et propositions sur la définition des spécialités des titres professionnels ainsi que sur le référentiel d'activités et de compétences professionnelles et le référentiel de certification attaché à ces titres.

CPRIA

**Les Commissions Paritaires  
Régionales Interprofessionnelles  
de l'Artisanat**

...ont été créées en 2009, suite à la signature de l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat, par l'UPA et les 5 confédérations représentatives dont FO (révisé en mars 2016). Le modèle de règlement intérieur, négocié au niveau national et interprofessionnel, a été signé le 13 décembre 2016. Sur cette base, les désignations dans les CPRIA « nouvelle version » sont attendues.

CPA

**Compte Personnel d'Activité**

La concertation sur les étapes futures a été lancée le 9 février par la Ministre du travail, conformément à ce que prévoyait la Loi Travail (art. 42). Elle s'est clôturée le 19 avril 2017. FO y a participé avec les autres interlocuteurs sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel. Une concertation attendue à laquelle nous étions ouverts, mais un temps court : pour FO, ce "cycle" de 2 séances en appellera nécessairement d'autres. FO demande toujours la pérennisation des dispositifs existants : Compte Personnel de Formation (CPF), Compte de Prévention de la Pénibilité (C3P) et Compte d'Engagement Citoyen (CEC) et une véritable sécurisation des parcours professionnels, toujours fondée sur des garanties collectives.

Portage salarial

FO demandait l'encadrement de cette forme de relation de travail depuis l'ANI de 2008. Après avoir formé une QPC victorieuse, (Question prioritaire de constitutionnalité) FO a été confrontée à une ordonnance qui a repris le contenu de l'accord de 2008 et notamment la forme du contrat de portage en CDI, avec les conséquences sur les principes du salariat. Le 25 avril 2017, les interlocuteurs sociaux, dont la FEC-FO appuyée par la Confédération, ont conclu une convention collective de branche, dans les limites de ce que prévoit la loi. Sous cette réserve, la convention a permis l'encadrement du contrat de portage. Désormais, les travailleurs portés sont toujours des salariés de l'entreprise de portage salarial. A ce titre, ils rentrent dans le giron du code du travail et bénéficient de ses protections.

COE

**Le Conseil d'orientation pour  
l'emploi...**

... a adopté ce 10 janvier le premier tome du rapport "Automatisation numérisation et emploi" qui dresse un panorama général de l'impact des nouvelles technologies sur le volume, la structure et la localisation de l'emploi. L'étude statistique réalisée par le COE apprécie la part des emplois susceptibles d'être menacés dans leur existence du fait de l'automatisation et la numérisation (moins de 10% des emplois existants) ; elle estime que la moitié des emplois existants est susceptible d'évoluer dans son contenu. Le rapport souligne aussi que le progrès technologique continuera à favoriser plutôt l'emploi qualifié et très qualifié. Dans sa contribution, FO a notamment souligné que l'automatisation non régulée conduirait à une hausse des inégalités et à une polarisation de l'emploi – fractures géographiques, sociales, économiques.

[http://www.coe.gouv.fr/Detail-Nouveaute.html%3Fid\\_article=1347.html](http://www.coe.gouv.fr/Detail-Nouveaute.html%3Fid_article=1347.html)

COJ

**Conseil d'orientation des  
politiques de jeunesse...**

...a été mis en place le 26 janvier 2017. FO y a été doté de 2 sièges (titulaire et suppléante). Rattaché au Ministère de l'Education nationale, il contribue à la coordination et à l'évaluation des

## STAGES ET JOURNÉES D'INFORMATION SECOND SEMESTRE 2017

- 27 septembre 2017 :  
**Journée réservée aux administrateurs CREFOP-COPAREF**  
en salle Robert Bothereau  
au siège de la confédération
- 3 octobre 2017 :  
**Journée réservée aux administrateurs OPCA**  
en salle Léon Jouhaux  
au siège de la confédération
- Du 9 au 13 octobre 2017 :  
**Stage « La réforme de la Formation Professionnelle continue »**  
à l'ISST de Bourg la Reine
- 17 octobre 2017 :  
**Journée réservée aux administrateurs FONGECIF**  
en salle Robert Bothereau  
au siège de la confédération
- Du 12 au 17 novembre 2017 :  
**Stage « L'économie du marché du travail et de l'emploi »**  
à l'IDT de Strasbourg
- 30 novembre 2017 :  
**Journée réservée aux administrateurs IPT/IPR**  
en salle Robert Bothereau  
au siège de la confédération

politiques publiques relatives à la jeunesse de 16 à 30 ans, à l'éducation populaire et au dialogue entre les acteurs concernés par ces politiques. Il est consulté, ou s'autosaisit de toute question relative aux politiques de jeunesse. Il remplace le Conseil national de l'éducation populaire et de la jeunesse, le Conseil national de la jeunesse et le Conseil d'orientation des politiques de jeunesse.

## Quèsaco l'Unédic ??

L'Unédic (Union Nationale Interprofessionnelle pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce) est une association créée en 1958 par les interlocuteurs sociaux pour gérer l'Assurance chômage. Elle est gérée paritairement par : FO, la CFDT, la CGT, la CFE-CGC, la CFTC et le MEDEF, la CPME, l'U2P.

L'Unédic donne à Pôle emploi les moyens d'appliquer les règles d'Assurance chômage et s'assure la bonne mise en œuvre des décisions des interlocuteurs sociaux. Elle garantit ainsi le financement de l'Assurance chômage et transmet chaque mois à Pôle emploi les allocations à verser pour les demandeurs d'emploi indemnisés.

<https://www.unedic.org/>

**FO**