
REUNION SPP CAOUTCHOUC

De : Direction Branches
A : Membres de la SPP
Caoutchouc

Résumé

Etaients présents :

Collège Employeurs

M. Serge LAURENT – SNCP
M. Christophe LEGEAS - UCAPLAST
Mme Sophie LEGRAND – SNCP
M. Jean-François MALIGNON – SNCP
Mme Léonore de RAYMOND-CAHUZAC – UCAPLAST

Collège Salariés

CFTC-CMTE

M. Jean-Luc BATISSE-DAUQUAIRE
M. Antonio DA COSTA

USS

M. Jérôme LORTON
M. Julien GONTHIER

FCE CFDT

M. Patrice DUPUIS
M. Daniel OLLIVIER

CFE CGC

M. Christophe LOISELET

FNIC CGT

M. Serge ALLEGRE
M. Christophe JANOT

Fédéchimie FO

M. Christian YONNET
M. Idelfonso BENITEZ

Opcalia

Mme Solange BERTHELOT CHAPPELART – Directrice Branches
Mme Catherine VANZETTI – Assistante de direction
M. Clément LEVASSEUR – Conseiller Branches

1. Approbation du compte rendu du 3 février 2016

La CFDT demande si toutes les personnes présentes en SPP ont bien mandat, notamment le collègue employeur au vu des récents changements.

La délégation patronale confirme que toutes les personnes présentes ont été désignées par leurs organisations respectives, mais que cette désignation n'a pas fait l'objet d'un envoi de courrier à Opcalia. Elle s'engage à le faire pour officialiser les désignations.

La CFDT précise qu'il y a un mandat pour 5 titulaires côté collègue employeur.

Le SNCP souhaiterait que soient modifiées les tournures des phrases suivantes en ce sens :

Page 5 – 6^{ème} paragraphe :

« Le SNCP considère que la suspension de la prise en charge n'est pas acceptable. »

Page 5 – 1^{er} paragraphe après la suspension de séance :

« Compte tenu de la réponse d'Opcalia sur la règle de prise de décision en SPP, la délégation patronale prend acte de la suspension. Une réunion du Président, de la Vice-Présidente de la SPP et d'Opcalia sera organisée pour déterminer les informations qu'il est possible d'apporter aux partenaires sociaux. Une communication plus précise auprès des entreprises est également préconisée. »

Décision :

Prenant en compte les deux modifications à apporter, le compte rendu est adopté à l'unanimité.

2. Présentation du retour des CFA et validation du soutien

Avant d'étudier en détail les dossiers 2016 des CFA, les organisations syndicales souhaiteraient mettre en place une méthode de travail les exercices à venir.

Elles souhaiteraient donc une SPP au mois de février spécifique sur ce sujet pour travailler sur les dossiers, pour convier des CFA à présenter leurs projets. Une autre réunion de travail entre la Présidence de la SPP et Opcalia pourrait se tenir en amont afin de préparer les dossiers.

La délégation patronale est d'accord avec la proposition des organisations syndicales d'organiser une SPP supplémentaire au mois de février sur ce sujet.

USS constate que peu de dossiers ont été retournés par les CFA et que ce nombre reste faible.

La délégation patronale souhaite apporter une aide aux CFA au-delà d'un soutien purement financier. Elle souhaite ainsi développer des actions de communication en faisant connaître les CFA et les métiers de la branche. Il est important de compléter les classes pour éviter les déséquilibres budgétaires de certains CFA.

USS est d'accord avec la volonté de la délégation patronale de dépasser un soutien purement financier, mais déplore que les grandes entreprises ne jouent pas le jeu de l'embauche des apprentis. A l'inverse des petites entreprises qui ont bien joué le jeu notamment avec le projet porté par l'ADEF. Il est donc important de créer une dynamique sur ce sujet dans toutes les entreprises.

La CFE CGC s'interroge sur la volonté des entreprises à vraiment jouer carte sur table. Ce n'est pas un problème de communication mais un problème de volonté des grandes entreprises car à terme il n'y a pas assez de recrutement. Il faut également que les dossiers soient bien complets afin de donner aux partenaires sociaux les moyens de contrôle. Une vérification systématique pour les dossiers ayant bénéficié d'une aide conséquente.

Comme la CFE CGC, la CFDT s'interroge sur la volonté au niveau local. Les élus locaux tentent de sensibiliser les entreprises. La SPP doit être plus offensive vis-à-vis des entreprises sur ce sujet.

La délégation patronale confirme qu'une action de communication seule n'est pas suffisante. Il est également important de mettre en relation les CFA avec les entreprises de la branche. Elle rappelle les obligations légales que les entreprises ont en terme d'accueil des alternants et les sanctions associées au non-respect de ces obligations.

La CGT partage la volonté de remplir les classes et de placer les apprentis dans les entreprises, mais pas pour éviter la sanction légale. Il faut qu'il y ait une offre d'emploi après le contrat, sinon l'apprentissage n'a aucune utilité.

La délégation patronale rappelle l'accord signé le 25/11/2015 pour porter à 1 % d'accueil d'apprentis. En application de cet accord, le SNCP va se déplacer dans les entreprises pour sensibiliser ces dernières au sujet de l'apprentissage.

La CFDT rappelle que l'objectif principal doit être le maintien des personnes diplômées dans l'entreprise.

La séance est interrompue par l'intervention d'Yves HINNEKINT, Directeur général d'Opcalia, qui vient se présenter aux membres de la SPP.

La CGT rappelle le contexte de cette méfiance vis-à-vis du maintien des emplois :

- ▶▶ Actuellement 47 000 salariés dans la branche
- ▶▶ 54 000 salariés chez Michelin en 1984 et plus que 19 500 en 2016
- ▶▶ Annonce de 494 suppressions de postes en mars 2016

FO souhaite que les cursus intègrent les nouvelles technologies, pour former les salariés de demain.

USS demande si le SNCP va aller plus loin qu'une simple préconisation pour faire appliquer l'accord signé. Les partenaires sociaux travaillent sur ce sujet depuis 1 an, il faut continuer à avancer plus rapidement.

Le SNCP va sensibiliser les entreprises à l'accord et à l'apprentissage mais rappel que les entreprises restent souveraines en terme de recrutement. Un contrat d'apprentissage, n'aboutit pas forcément à une embauche définitive dans l'entreprise d'accueil. Par contre, une autre entreprise partenaire - fournisseur, sous-traitant ou client - peut avoir besoin de ces compétences.

Il précise que ce sujet prend du temps, il faut avancer par étapes afin de construire une vraie politique. Il partage sa rencontre avec le GIFAS (Groupement des Industries Françaises Aéronautiques et Spatiales) sur les parcours partagés d'apprentissage, permettant à un apprenti d'effectuer sa formation dans deux entreprises différentes. Cette initiative amène de bons taux de réussite aux diplômes mais également à l'embauche. A titre d'exemple, la métallurgie a un taux d'embauche des apprentis en CDI de 80 % et rencontre les mêmes préoccupations que la branche du caoutchouc.

USS demande donc une présentation de ce projet innovant en SPP afin de mieux comprendre le fonctionnement. Elle souhaite dans la sensibilisation des entreprises pouvoir les sonder afin de mesurer lesquelles seraient intéressées ou de savoir comment adapter au mieux les parcours de formation pour déboucher sur un emploi pérenne. Elle a été agréablement surprise du discours ambitieux des PME avec l'adaptation du CAP.

Opcalia intervient en rappelant ses nouvelles fonctions liées à la taxe d'apprentissage (OCTALIA) qui pourrait permettre aux partenaires sociaux d'avancer sur ce sujet. Il rappelle qu'en 2018, la branche devra désigner un OCTA unique pour toutes les entreprises. Opcalia propose une réunion technique avec OCTALIA et/ou avec d'autres branches pour partager les expériences de chacun.

USS souhaite attendre le retour du SNCP sur ces visites en entreprises et par la suite préconise la réunion technique.

La CFE CGC désire connaître les postes et leur nombre ouverts aux jeunes. Si les entreprises communiquaient leurs postes ouverts à l'apprentissage, une vraie politique pourrait être menée.

Une telle liste des postes ouverts n'existe actuellement pas.

La CFTC envisage une approche territoriale du sujet. Il faut cibler les endroits où se situent les besoins.

UCAPLAST va également prévoir de rencontrer rapidement ses entreprises adhérentes sur ce sujet.

Opcalia propose une réunion spécifique « Apprentissage » et d'y convier des experts d'Octalia

USS espère que cette réunion permettra d'établir un diagnostic avec le retour d'UCAPLAST et du SNCP.

Après étude du calendrier, il est décidé qu'une telle réunion technique serait programmée fin mai.

La CFTC demande si les décisions liées au financement des CFA doivent être obligatoirement prises en début d'année.

Opcalia affirme qu'effectivement le calendrier est strict car il faut que le Conseil d'Administration d'Opcalia valide les décisions et informe les Conseils Paritaires Régionaux des montants alloués. Les décisions doivent ainsi être prises au plus en mars. Une réunion fin mai / début juin serait utile, mais pour préparer 2017.

La délégation patronale est d'accord sur une réunion en mai / juin, pour pouvoir sortir d'une approche purement financière et travailler sur des éléments qualitatifs.

La CGT est d'accord pour la tenue d'une telle réunion, mais souhaite travailler sur les offres d'emplois qui peuvent suivre.

La SPP revient sur les dossiers présentés par les CFA.

Concernant le tableau des affectations aux CFA pour 2016, les organisations syndicales ne sont pas d'accord pour limiter le montant versé aux CFA à 60 000 €. Elles rappellent qu'il avait été choisi d'axer le soutien aux CFA préparant à des métiers industriels ou liés au cœur de métier du Caoutchouc.

Les organisations syndicales proposent 3 modifications dans le tableau :

- ▶▶ CFA IRISUP Auvergne : 25 000 € au lieu de 50 000 €, car il y a dans les diplômes présentés, trop de diplômes transverses (RH...).
- ▶▶ CFAI CENTRE : 5 000 €,
- ▶▶ CFA SUP : plus d'informations sur la mise en place des outils e-learning est demandée.

La délégation patronale précise que le plafond de 60 000 € était fixé pour rester dans une modération vis-à-vis de la situation financière des CFA. Dans une volonté de développer l'apprentissage, il n'y a pas d'opposition aux propositions de la délégation salariée. Cependant, il est important de rappeler dans un courrier adressé aux CFA qu'ils doivent respecter les règles de la SPP.

Elle désire également aller voir ou d'inviter les CFA qui reçoivent des sommes conséquentes (80 000 €). Lors de la réunion du mois de juin, les modalités de contrôle pourront être arrêtées.

Opcalia propose de centraliser les invitations aux remises de diplômes qui seront demandées aux CFA (dans le courrier) et de informer les membres SPP afin qu'ils puissent y participer.

Décisions :

Les 3 modifications proposées par les organisations salariales concernant le montant des versements aux CFA sont adoptées à l'unanimité.

La date du mardi 24 mai à 14 h est arrêtée pour une SPP sur l'organisation du financement des CFA. Cette réunion aura lieu dans les locaux d'Opcalia.

Le SNCP propose une suspension de séance afin de mettre en signature l'accord sur les salaires.

Suspension de séance

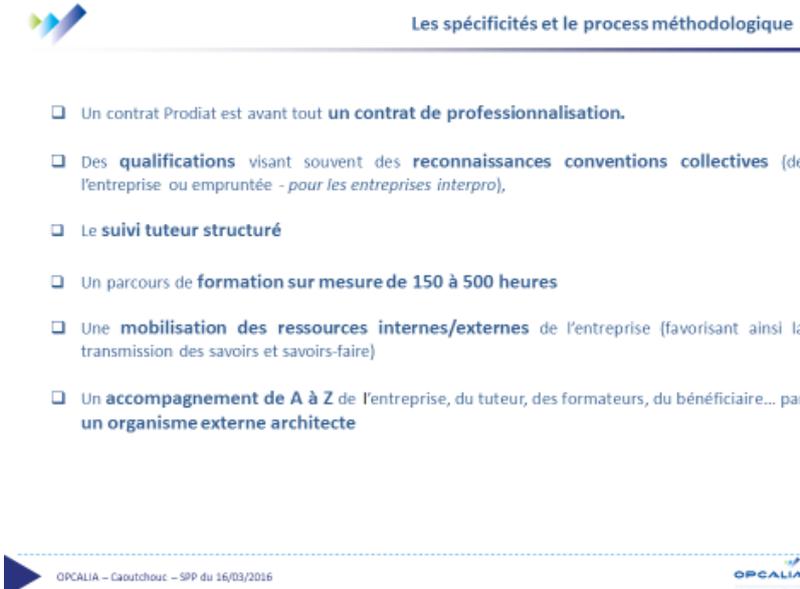
3. Présentation de la démarche PRODIAT

Opcalia présente la démarche PRODIAT en démarrant par un bref historique du dispositif.

Il est à noter que 75 % des PME/TPE ont recours au dispositif de PRODIAT qui est un contrat de professionnalisation que l'on peut qualifier d'adaptable « sur mesure », dont le format a été validé par la DGEFP.

Bien qu'une baisse du nombre de contrats de professionnalisation au niveau national ait été constatée au cours de ces dernières années, Opcalia a pu présenter des chiffres en hausse notamment grâce à PRODIAT (augmentation de 15 % du nombre de contrats).

Le cadre est le suivant :



Les spécificités et le process méthodologique

- ❑ Un contrat Prodiat est avant tout **un contrat de professionnalisation**.
- ❑ Des **qualifications** visant souvent des **reconnaitances conventions collectives** (de l'entreprise ou empruntée - pour les entreprises interpro),
- ❑ Le **suivi tuteur structuré**
- ❑ Un parcours de **formation sur mesure de 150 à 500 heures**
- ❑ Une **mobilisation des ressources internes/externes** de l'entreprise (favorisant ainsi la transmission des savoirs et savoirs-faire)
- ❑ Un **accompagnement de A à Z** de l'entreprise, du tuteur, des formateurs, du bénéficiaire... par **un organisme externe architecte**

OPCALIA - Caoutchouc - SPP du 16/03/2016



Un organisme architecte externe accompagne l'entreprise dans la mise en place du parcours de formation du contrat de professionnalisation. Cet accompagnement dure entre 3,5 et 5 jours.

La CGT demande si les organismes de formation architectes sont certifiés et s'il y a une liste d'organismes fournie par Opcalia et si ces organismes sont privés ou publics.

Opcalia labellise un certain nombre d'organismes de formation architectes, les forme à la démarche. Il s'agit d'organismes privés. Opcalia enverra la liste des OF certifiés.

La CGT s'interroge sur la connaissance des organismes labellisés par Opcalia du domaine du caoutchouc.

Si Opcalia n'a pas d'organisme architecte spécifique pour le domaine du caoutchouc. En revanche des organismes interviennent pour des entreprises du domaine industriel. Il est également possible d'en habiliter de nouveaux qui auraient une connaissance spécifique des métiers du Caoutchouc.

Opcalia précise qu'avec PRODIAT le parcours de formation est plus court qu'avec un contrat de professionnalisation « classique ». Le financement de ce dispositif sur les fonds de la professionnalisation de la branche. L'intervention de l'organisme architecte coûte 2 400 € avec 3 livrables en 3 étapes.

La CGT souhaiterait connaître le rôle de l'organisme architecte.

Le rôle et la méthodologie de l'OF architecte sont les suivants :

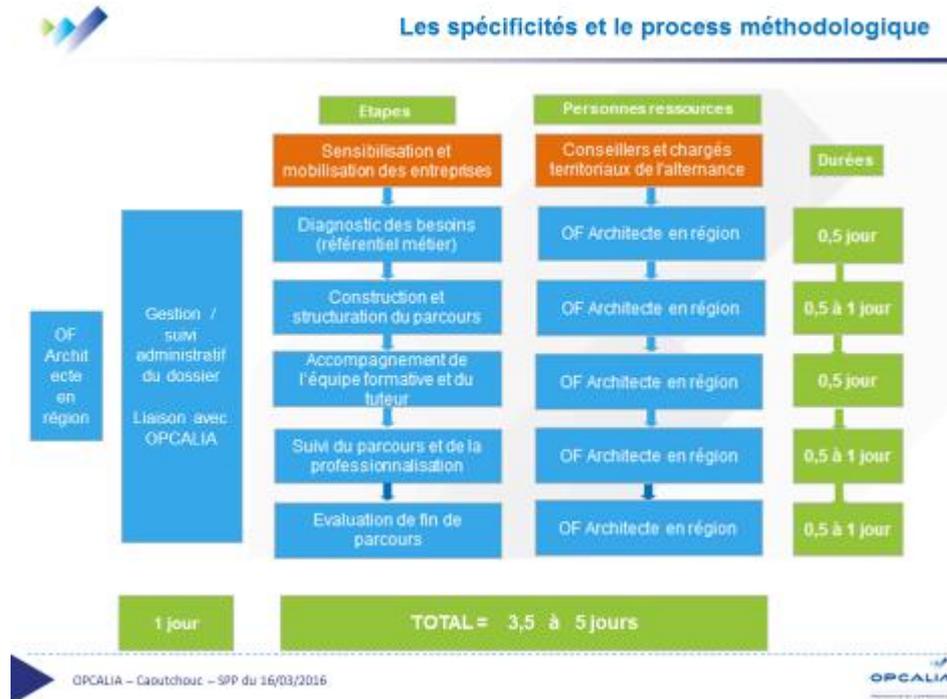


Le rôle de l'OF Architecte...

- Créer un référentiel métier propre à l'entreprise
- Positionner le candidat sur ce référentiel
- Créer un parcours de professionnalisation sur mesure (suivant les besoins de l'entreprise et ceux du candidat)
- Structurer et organiser le parcours de professionnalisation
- Outiller et accompagner le tuteur, les formateurs de l'entreprise et le bénéficiaire
- Assurer la gestion et suivi administratif du contrat de professionnalisation

L'OF Architecte est considéré comme un expert juridique et pédagogique accompagnant l'entreprise tout au long du parcours et lui permettant de compenser (portage pédagogique) le cas échéant l'absence « d'un service de formation interne structuré », propre aux grandes entreprises et indispensable pour faire reconnaître des pratiques de formation dites internes.





La CGT se demande si la SPP peut restreindre ce dispositif selon les tailles d'entreprise ou des niveaux de qualification et souhaite connaître les conséquences si un jeune, formé par le dispositif PRODIAT, quitte l'entreprise.

Opcalia répond à l'affirmative mais que cela n'aurait pas de sens, car PRODIAT est conçu à la base pour les TPE / PME. Il n'est pas certain que les grandes entreprises qui ont des services de formation interne aient besoin d'avoir recours à PRODIAT.

Concernant la certification visée, il s'agit souvent d'une qualification interne à l'entreprise. Cependant, l'objectif de PRODIAT est d'aller vers le recrutement à l'issue du dispositif.

USS n'est pas favorable à limiter le dispositif à la taille des entreprises ou au niveau de certification car le but est bien de former le jeune aux besoins propres de telle ou telle entreprise.

La GCT craint que ce dispositif soit un moyen d'externalisation des ressources de l'entreprise.

Déjeuner

Reprise de la SPP à 13 h 50.

Toutes les organisations syndicales donnent un avis favorable pour la mise en place du PRODIAT. Néanmoins, quelques remarques :

- » La CGT demandera à établir des limites par la suite, et rappelle que l'objectif est la signature en CDI à l'issue du contrat, FO rejoint cette position,
- » La CFDT émet un bémol concernant l'OF architecte à 2 400 € pour qu'il n'y ait pas de répétition, lorsque plusieurs contrats sont mis en place dans la même entreprise.
- » USS souhaite aider surtout les petites entreprises,
- » Le SNCP porte un regard favorable sur ce dispositif mais souhaite que les OF architectes aient de bonnes connaissances du monde industriel.
- » UCAPLAST donne un avis favorable et estime que c'est un premier pas pour pousser les PME/TPE vers la formation.

Décision :

La mise en place du dispositif PRODIAT est adoptée à l'unanimité.

4. Modification des éléments du bilan 2015

Suite aux différentes remarques de la dernière SPP, le Bilan de l'exercice 2015 a été modifié selon les éléments suivants :



Mise à jour du Bilan 2015

- **Contrats de professionnalisation** : Répartition de l'âge des bénéficiaires, répartition des contrats par taille d'entreprise,
- **Périodes de professionnalisation** : Répartition de l'âge des bénéficiaires, répartition des périodes par taille d'entreprise,
- **Compte personnel de formation** : Répartition de l'âge des bénéficiaires
- **Plan moins de 10** : Répartition de l'âge des bénéficiaires

- **Annexe :**
 - Liste des entreprises adhérentes,
 - Détail du thème « Industrie, production industrielle » en contrats de prof et périodes de prof



Plusieurs anomalies ont été relevées dans la liste des entreprises adhérentes fournie en annexe. Opcalia demande donc à chacun de faire remonter leurs remarques afin de travailler sur le listing.

5. Validation des modalités de prise en charge 2016

Les organisations syndicales, suite à la suspension de la prise en charge de la fonction tutorale et à la rencontre du Président et de la Vice-Présidente, proposent 3 points :

- Donner l'accès au niveau entreprise (commissions formation, CE..) des dossiers « Fonction tutorale », que cette position des partenaires sociaux figure dans le PV de la SPP,
- Possibilité donnée à la présidence de la SPP d'étudier l'ensemble des dossiers,
- Mise en œuvre d'une charte qui rappelle les bonnes pratiques liées au tutorat

Le SNCP n'est pas favorable à la diffusion des informations relatives aux dossiers car ce sont des dossiers nominatifs. Il ne souhaite donc pas que cela soit acté dans un PV. En effet cette position émane du collègue salarié, pas du collègue employeur. Par contre, il est d'accord au sujet des 2 autres points.

La CGT reproche au collège employeurs de ne pas vouloir être transparent. Elle déplore que si cette demande n'est pas portée par le collège employeur, cela n'aura aucun impact au niveau des entreprises. Si aucune solution n'est trouvée, elle demandera à ce que la suspension de l'EFT et de la formation des tuteurs soit maintenue. Elle demandera également la mise à disposition des membres de la SPP des 1 118 dossiers ayant confirmé « juridiquement » que cela était possible.

Le SNCP indique que la Branche n'a pas de pouvoir de contrainte mais que la charte pourra rapporter les bonnes pratiques liées au tutorat.

La CFDT déplore que cette absence de contrainte signifie que des accords, quelle que soit leur nature peuvent ne pas être respectés.

USS veut sensibiliser les entreprises sur l'utilisation légale de la fonction tutorale. Les organisations syndicales dénoncent l'utilisation inadmissible de la fonction tutorale par certaines entreprises. La priorité n'est pas de mettre en avant le tuteur mais plutôt les outils mis à disposition des salariés. USS insiste sur l'accès à l'ensemble des dossiers et est surpris de la position de la délégation patronale. L'accès aux données doit être ouvert aux commissions formation et/ou aux CE.

La CFE CGC n'est pas forcément favorable donner des noms à tout le monde. Elle veut que l'information soit donnée qu'à la demande de la commission formation de l'entreprise. Elle n'est pas favorable aux chartes qui ne sont pas contraignantes.

Le SNCP ne s'oppose pas au fait que les commissions formation ou les CE demandent plus d'informations, il ne souhaite pas qu'il y ait une contrainte sur ce point.

USS affirme qu'une recommandation devait se faire par le biais du compte rendu de la SPP.

Le SNCP reste affirmatif sur le fait que le projet était de faire une invitation aux entreprises et non une recommandation.

La CFTC explique que des anomalies sont constatées au niveau du tutorat. Comme aucun contrôle n'est possible sans avoir les noms des tuteurs, il est obligatoire de disposer cette information au niveau de

l'entreprise. Elle n'est pas opposée au tutorat, mais il faut que ce dernier soit réalisé dans de bonnes conditions.

La CFDT rejoint la position de la CGT et souhaite le prolongement de la suspension de financement de la fonction tutorale si aucune solution n'est trouvée.

USS rappelle que la volonté des organisations syndicales n'est pas de mettre les salariés en difficulté mais de trouver une solution à un problème constaté depuis plusieurs années. Une réunion de la Présidence de la SPP et Opcalia s'est tenue en toute transparence, une solution avait été trouvée, mais le collège employeur fait aujourd'hui un retour en arrière qui n'est pas acceptable.

Suspension de séance

Le collège employeur propose :

- D'acter clairement dans le CR de la SPP les différentes positions de chaque organisation syndicale et patronale
- L'envoi par le SNCP et UCAPLAST d'un courrier aux adhérents pour inciter les entreprises à donner un accès aux informations concernant les contrats de professionnalisation et les tuteurs. Si des dossiers sont constatés comme irréguliers, un contrôle sera réalisé au niveau de la SPP par la présidence.

Il réaffirme que le problème est de donner une liste avec l'ensemble des noms, mais qu'il n'est pas opposé à un accès à une meilleure information.

La CFDT souhaite avoir une clarification de ces propos : si un élu demande à avoir accès à des informations au niveau local, y aurait-il accès ?

La CFE CGC veut que les CE sachent qui est tuteur, ce qui permettrait de vérifier que les conditions sont bien appliquées.

La CGT considère que l'incitation ne convient pas car n'est pas contraignante. Si les élus font la demande des dossiers, ils doivent être fournis. La CGT réitère sa demande des 1 118 dossiers pour discussion en SPP.

La CFTC constate que les noms sont bien connus lorsqu'il s'agit des CQP et s'interroge sur le fait que cela pose problème pour les autres contrats de pro.

USS acte la décision que la Présidence de la SPP ait accès aux dossiers et demande si cette dernière a un pouvoir d'obligation auprès des entreprises.

Opcalia explique que l'obligation est difficile au niveau SPP.

La CFE CGC propose que figure dans le courrier le fait que si une entreprise ne fournit pas les informations demandées, un contrôle de dossier sera réalisé par la Présidence.

Suspension de séance

La proposition du collège employeur est la suivante : il s'engage à envoyer à l'ensemble des adhérents de plus de 50 salariés un courrier incitant ou invitant les entreprises à communiquer aux commissions et/ou aux

CE les dossiers fonction tutorale et formation tuteur. A défaut de communication, les élus pourront transmettre leur demande à la présidence de la SPP ainsi qu'à OPCALIA pour leur rôle de contrôle.

Les organisations syndicales souhaitent que soient mentionnés au compte rendu du 16 mars 2016 les trois points suivants :

- Donner l'accès aux dossiers fonction tutorale et formation tuteur aux commissions formation et/ou aux CE ;
- Saisie de la présidence
- Les commissions et/ou CE ont un recours à la SPP pour les dysfonctionnements relevés.

Elles veulent attendre l'envoi du courrier en question avant le déblocage des dispositifs EFT et Fonction Tutorale.

La CFDT précise qu'il faut mettre « Elus du CE » en plus de la commission formation pour les entreprises de moins de 200 salariés.

Le SNCP estime qu'attendre l'envoi du courrier n'est pas nécessaire, il y a un engagement de la délégation patronale à le faire.

Toutes les organisations syndicales s'accordent à attendre le 6 avril (réunion paritaire) pour décider du déblocage ou non du financement de la fonction tutorale et de la formation tuteur.

Opcalia précise que seule la SPP a le pouvoir de statuer sur des décisions de prise en charge dans la Branche. Il faudra donc prévoir en charge de la réunion paritaire du 6 avril une SPP raccourcie spécifique à ce point.

Décision :

La décision conditionnelle prise aujourd'hui est adoptée à l'unanimité ; sous condition d'envoi du courrier incitatif aux adhérents, qui sera validé en SPP du 6 avril 2016, les EFT et les formations de tuteur pourront de nouveau faire l'objet d'un financement

La SPP poursuit sur les taux de prise en charge pour l'exercice 2016.

Opcalia indique que la SPP doit statuer sur la prise en charge d'un dispositif qui n'était pas prévu dans les règles de 2015. La Réforme de 2014 incitant à aller de plus en plus vers de l'individualisation des parcours de formation, il est désormais possible d'intégrer des actions d'évaluations préalables à la réalisation de parcours de formation certifiants. Cela évite à des salariés de suivre des parcours complets alors qu'ils détiennent déjà des compétences issues de leur expérience professionnelle. Les exemples les plus parlants sont le CLEA et les CQP qui s'appuient sur ces nouvelles possibilités.

En moyenne, une évaluation a une durée de 7 heures pour un coût d'environ 100 €/h.

Les organisations syndicales proposent un plafond horaire de 30 € pour les entreprises de +250 salariés et 100 € pour les entreprises de -250 salariés.

USS indique que l'outil CQP est méconnu dans les entreprises du caoutchouc. En revanche, celles qui l'utilisent l'impose aux salariés. USS l'apparente à du détournement de fonds et espère que la charte modifiera ces habitudes. Cette remarque est partagée également par la CGT.

Opcalia rappelle les dispositifs pris en charge dans la contribution de la professionnalisation :

- » Contrat de professionnalisation
- » Fonction tutorale
- » Formation tuteur
- » Période de professionnalisation
- » VAE
- » Action d'évaluation avant formation

La CFE CGC estime qu'effectivement évaluer au préalable d'une action de formation est pertinent et concourt à la bonne organisation de la formation. Elle est donc d'accord avec la prise en charge de l'action d'évaluation.

Le SNCP est également favorable à ce dispositif qui peut servir de filtre pour éviter les formations trop longues. L'écart entre 30 et 100 € est trop important. On peut apparenter ce dispositif à de la VAE. Il serait donc intéressant de se situer à minima à hauteur des 45 € possibles dans le cadre d'une VAE.

UCAPLAST est d'accord pour 100 € pour les entreprises de –250 salariés mais propose 45 € pour les + de 250 estimant que ce taux est trop bas.

La CFDT considère que s'il n'y a pas d'accord, il n'y a pas de financement pour ce dispositif.

La délégation patronale fait remarquer qu'il y a 45 € de prise en charge sur la VAE et ne souhaite pas être à minima sur ce dispositif.

USS s'inquiète sur la décision de la délégation patronale concernant le non financement du dispositif pour les petites entreprises.

Suspension de séance

La CFE CGC et la CFDT ont été obligées de quitter la SPP. Leur pouvoir est donc donné à la CFDT.

La SPP procède donc au vote suivant :

- Prise en charge de **100 €/h** pour les – de 250 salariés
 - Pour : CFTC, USS, CFDT, CFE CGC, CGT, FO et UCAPLAST
 - Contre : SNCP
- Prise en charge de **30 €/h** pour les + de 250 salariés
 - Pour : CFTC, USS, CFDT, CFE CGC, CGT, FO et UCAPLAST
 - Contre : SNCP

Décision :

La double majorité n'étant pas respectée, les taux proposés ne sont pas validés.

Rappel des critères de prise en charge 2016

Exercice 2016 - Validation des modalités de prise en charge

Rappel des modalités de 2015

250 salariés et plus			
Contrats de professionnalisation	Période de professionnalisation	Exercice de la fonction tutorale	Formation des tuteurs
12 € / heure <i>Prise en charge possible des coûts pédagogiques, frais annexes et salaires</i>	12 € / heure <i>Prise en charge possible des coûts pédagogiques, frais annexes et salaires</i>	Dès qu'un tuteur est désigné pour accompagner les bénéficiaires de contrats ou de périodes, vous pouvez bénéficier d'un versement de	Former le tuteur à la transmission du savoir. Dans la limite de 40 heures
	25 € / heure pour les CQP de la Branche		
15 € / heure pour les CQP de la Branche	45 € / heure dans la limite de 1 000 € pour les actions d'évaluation des acquis de l'expérience	150 € / mois pendant 3 mois.	15 € / heure

! Inventaire : la formation doit être supérieure à 21 heures

Moins de 250 salariés			
Contrats de professionnalisation	Période de professionnalisation	Exercice de la fonction tutorale	Formation des tuteurs
18 € / heure <i>Prise en charge possible des coûts pédagogiques, frais annexes et salaires</i>	18 € / heure <i>Prise en charge possible des coûts pédagogiques, frais annexes et salaires</i>	Dès qu'un tuteur est désigné pour accompagner les bénéficiaires de contrats ou de périodes, vous pouvez bénéficier d'un versement de	Former le tuteur à la transmission du savoir. Dans la limite de 40 heures
	25 € / heure pour les CQP de la Branche		
25 € / heure pour les CQP de la Branche	45 € / heure dans la limite de 1 000 € pour les actions d'évaluation des acquis de l'expérience	200 € / mois pendant 3 mois.	15 € / heure

! Inventaire : la formation doit être supérieure à 21 heures

OPCALIA – Caoutchouc – SPP du 16/03/2016

Plan Moins de 10 salariés
2 800 € par an et par entreprise
Plafond de 50 € / heure pour les coûts pédagogiques

Compte personnel de formation
- Liste CPNE Caoutchouc - Liste COPANEF - Listes COPAREF
50 € / heure pour les coûts pédagogiques
100 % des frais annexes (déplacement, hébergement, repas)
Rémunération à hauteur des coûts pédagogiques et frais annexes

L'ordre du jour n'étant pas épuisé la séance est levée à 17 h 30.

Les points suivants restent à traiter à la **prochaine SPP qui se tiendra le 24 mai 2016 à 14 h 00** :

- Point 5 : Mutualisation 10-49 et 50-299
- Point 6 : Budget ONEE 2016