



ÉTUDES & CONSEIL



Rapport d'activités

de la Présidente
Viviane Chaine-Ribeiro

2015 – 2016



INGÉNIERIE



ÉVÉNEMENTIEL



NUMÉRIQUE



FORMATION
PROFESSIONNELLE



FEDERATION
SYNTEC



Edito

Tous les membres du Conseil d'Administration et des syndicats constitutifs qui composent notre Fédération œuvrent au quotidien à faire évoluer l'environnement économique, fiscal et social de notre Branche d'activité. Je les en remercie.

Merci à **Luc Laurentin**, qui a été élu **Vice-président de la Fédération** de piloter la **régionalisation**, si importante dans la construction de notre future influence.

Merci à nos **représentants en région** ainsi qu'à nos **mandataires paritaires des Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation professionnelle (CPREFP)** de défendre et de renforcer, sur tout le territoire, notre politique de la formation et de l'emploi en adéquation avec les attentes et les besoins réels des entreprises.

Merci aux nombreux **bénévoles**, dirigeants de nos entreprises adhérentes, de vous mobiliser, de vous investir et de nous consacrer votre temps en plus de vos responsabilités.

Merci aux **permanents** de travailler, à mes côtés, pour renforcer notre Fédération et faire qu'elle soit toujours plus reconnue.

Merci à nos collègues de **Cinov**, menés par son Président, Monsieur Sutra del Galy que je salue tout particulièrement.

Et enfin, merci à nos **partenaires sociaux**. Nous allons aborder des phases importantes d'évolution de notre Convention collective ; des évolutions dont les employeurs et les salariés ont tant besoin.

Revenons sur cette année.

Elle a été mouvementée avec le « **Projet de loi travail** » qui nous a énormément mobilisés aux côtés du MEDEF et ce n'est pas fini.

Que ce soit pour la représentativité ou pour la restructuration des Branches, en dépit d'accords paritaires signés, il a fallu batailler pour défendre nos positions et qu'elles soient reprises par des amendements.

Nous ne pouvons que constater le fait que le Gouvernement n'ait pas pris la pleine mesure, que la version sur laquelle il a engagé sa responsabilité, comporte de nombreux préjudices pour nos entreprises adhérentes.

Vous me connaissez, ce n'est pas faute d'avoir dit, écrit, démontré et répété que les conséquences allaient être dramatiques pour toutes les entreprises et surtout pour nos TPE-PME !

La sécurisation de nos forfaits jours, notamment pour les TPE-PME, le fractionnement des onze heures de déconnexion, les astreintes, le devoir/droit de déconnexion, ... Tous ces points, sur lesquels nous avons fermement exprimé nos inquiétudes auprès des pouvoirs publics, étaient dans la version arrivée à l'Assemblée nationale (version déjà dénaturée par rapport à la V0 officiellement jamais sortie !), mais ils n'ont pas survécu à la Commission des affaires sociales en dépit d'amicales présences siégeant dans cette commission.

Notre pays a de magnifiques atouts mais il va falloir :

- ▶ Dynamiser nos entreprises et faire en sorte que leur environnement social soit à la hauteur des défis de compétitivité et d'internationalisation qui les attendent. La numérisation de l'économie change les codes et nous ne pouvons pas continuer à être régis par des règles du siècle précédent
- ▶ Donner envie à nos jeunes générations de participer au développement des entreprises françaises, de développer leurs start-up, bref de rester en France au lieu de vouloir partir et s'épanouir ailleurs. Ils veulent faire plusieurs choses, mixer les activités et nous devons les y aider !
- ▶ Participer à la transformation de notre économie et à l'évolution des compétences indispensables qui l'accompagne. Nous sommes une pierre angulaire du dispositif !

Je vais continuer à lutter contre cet immobilisme et cette overdose réglementaire qui tuent l'emploi et freinent nos entreprises qui ont un besoin vital d'agilité et de simplification.

La liberté d'entreprendre et l'acquisition des compétences, en cohérence avec l'évolution des métiers, sont les clefs d'un ascenseur social en panne en France depuis de trop nombreuses années.

Le temps passe vite car je suis déjà aux deux tiers de mon mandat. Un mandat de prise en main, un mandat de réorientation stratégique, un mandat de mise en œuvre de fondations solides.

Rassurant : j'y prends toujours autant de plaisir.

Encourageant : nous pouvons constater de vraies avancées.

Prometteur : nous sommes dans les startings blocks sur plusieurs points.

C'est le moment de faire un premier bilan en vous faisant part des avancées et des objectifs que je souhaite atteindre pour notre Fédération.

Comme vous le savez, je m'étais engagée à :

- ▶ Potentialiser les forces des syndicats constitutifs dont la Fédération Syntec est le bras armé sur le plan du Social, de l'Emploi et de la Formation
- ▶ Développer l'influence de la Fédération Syntec, au sein du MEDEF, à la hauteur du poids économique et social que nous représentons et des perspectives d'évolution de nos métiers
- ▶ Développer l'influence de la Fédération Syntec auprès des pouvoirs publics

Influence, visibilité, représentation, social, emploi, formation : notre plus bel exemple est la régionalisation. Elle est cruciale pour notre développement et le déploiement de nos actions, **notamment en matière d'emploi** et renforce notre poids **au sein du MEDEF et auprès des pouvoirs publics**. Nous avons réalisé des progrès conséquents dans ce domaine. Notre voix compte à ce jour.

Mais, nous ne pourrons continuer à être forts que si nous sommes pertinents et la pertinence viendra de la fluidité de l'organisation de la Fédération avec celles de ses syndicats constitutifs sans oublier Cinov.

J'ai mené la délibération sociale relative à la **restructuration des Branches**. Et, je vais continuer à présider la commission paritaire qui va surveiller ces rapprochements.

C'est important car notre environnement va changer et nous devons y prendre notre part.

Outre, la négociation d'accords collectifs et la gestion des instances paritaires, les **Branches « nouvelle définition »** devront proposer des services à leurs différentes composantes.

Pour la Fédération Syntec, c'est une occasion unique de devenir un leader.

Nous avons été considérés comme une Branche « **regroupante** » et les évolutions structurelles de notre économie sont une opportunité exceptionnelle qui nous placent en pole position pour conduire le changement.

Nous devons initier rapidement le processus qui nous permettra de nous rapprocher d'autres Branches dont les métiers sont en cohérence avec les nôtres c'est-à-dire les métiers de prestations intellectuelles à forte valeur ajoutée.

Nous avons donc posé toutes les fondations de notre accélération et afin de renforcer notre efficacité et nos capacités d'anticipation et de négociation ainsi que le développement de notre croissance organique et externe, j'ai le plaisir de vous annoncer l'arrivée d'Houria Aouimeur, Déléguée Générale depuis le 1^{er} juin 2016.

Ses compétences, son dynamisme vont nous être essentiels sur tous les fronts. Arrêtons de subir, reprenons la main !

A la même date, Max Balensi est chargé de m'assister en qualité de Conseiller spécial de la Présidente : la restructuration des Branches et d'autres zones d'influence nécessitent une préparation stratégique des dossiers.

Houria Aouimeur assurera toutes les missions incombant à la Déléguée Générale de la Fédération Syntec avec une ambition forte de synergie entre les organisations patronales, de développement d'une offre de services dynamiques à ses syndicats constitutifs et à leurs adhérents.

Nous avons devant nous de vrais challenges mais aussi beaucoup d'opportunités et je compte sur vous tous pour continuer à relever ces nouveaux défis.

Viviane Chaine-Ribeiro
Présidente de la Fédération Syntec



L'organisation de la Fédération Syntec



Instances paritaires de Branche

- ▶ Négociation CCN
- ▶ Emploi et Formation (CPNE)
- ▶ OPCA FAFIEC
- ▶ Observatoire de Branche
- ▶ Commission de validation des accords sans DS



Syntec
NUMÉRIQUE



Sommaire

01	Gagner en visibilité	9
02	Renforcer notre présence sur tout le territoire : en route vers la régionalisation	19
03	Dynamiser le Dialogue Social, facteur de performance de l'entreprise	24
04	Répondre aux besoins réels des entreprises, les enjeux clefs de l'Emploi et de la Formation	29
05	Développer nos facteurs d'attractivité	40
06	Le Conseil d'administration de la Fédération Syntec	42

Annexes

Les syndicats constitutifs de la Fédération Syntec	44
La lettre paritaire relative au rapprochement des Branches	54

Gagner en visibilité

« Notre ambition est de devenir la Fédération la plus importante représentant les métiers de prestations intellectuelles à forte valeur ajoutée et qui contribuent, dans toutes leurs composantes et leurs diversités, à la transformation et à l'innovation nécessaires et je dirais même, cruciales pour notre économie.

Pour cela nous devons défendre et renforcer notre influence pour nos entreprises adhérentes et faire connaître la spécificité de nos métiers et nos positions communes. » Viviane Chaîne-Ribeiro

Nous sommes une Branche où la jeunesse est fortement représentée : 31 % des salariés ont moins de 30 ans et où beaucoup travaillent en CDI (88 % pour l'ensemble des salariés) pour des start-up ou pour des TPE-PME (83 % de nos entreprises ont moins de 10 salariés) ; d'après une étude sociodémographique de la Branche de l'OPIIEC (Observatoire Paritaire des Métiers du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil et des métiers de l'événement) de 2014.

Nous représentons les activités du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil, de la Formation Professionnelle et de l'Évènementiel :

80 000 entreprises
910 000 collaborateurs
120 milliards d'euros de Chiffre d'Affaires

A un tournant décisif pour l'avenir social et économique du pays, la Fédération Syntec souhaite réaffirmer ses valeurs, ses enjeux communs ainsi que la position stratégique qu'occupent ses entreprises et ses collaborateurs au cœur de la nouvelle économie.

A l'heure où il se révèle essentiel de rapprocher exigence de rentabilité, sens de l'innovation et management collaboratif, notre rôle s'avère décisif pour accompagner la transition numérique :

- **Source d'innovation :** la Fédération Syntec diffuse les technologies du futur, les savoirs et les bonnes pratiques
- **Source de compétitivité :** la Fédération Syntec mobilise les gisements de valeur ajoutée des entreprises et valorise leurs actifs immatériels

- **Source de responsabilité sociétale** : la Fédération Syntec accompagne entreprises et institutions afin qu'elles concilient au mieux progrès techniques et citoyeneté
- **Source de création d'emplois** : la Fédération Syntec invente les métiers de demain et prépare les Hommes aux défis de la nouvelle économie
- **Source d'intégration de la jeunesse** : Syntec ouvre ses portes aux talents et à la créativité des jeunes générations X, Y et Z

Une voix confortée au sein du MEDEF

Viviane Chaine-Ribeiro, membre du **Comité exécutif du MEDEF**, s'était engagée à faire reconnaître la Fédération Syntec en fonction de son **poids économique et social** mais aussi en fonction des **perspectives d'évolution des métiers** exercés par les 910 000 collaborateurs au sein de 80 000 entreprises que nous représentons dans les activités du Numérique de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil, de la Formation Professionnelle et de l'Evènementiel.

A ce titre, la Fédération Syntec prend toute sa part dans les instances du Medef et contribue très activement à faire entendre sa voix, à défendre les intérêts et à faire la promotion des entreprises adhérentes à nos syndicats constitutifs – Start-up, TPE, PME, ETI et grandes entreprises.

Nos entreprises adhérentes, spécialisées dans les **métiers de la connaissance**, participent aux transformations du monde. Elles sont un réservoir important d'emplois qualifiés, vitaux pour la compétitivité du pays.

Dans un contexte difficile, où le patrimoine national se trouve exposé à la concurrence des économies émergentes, elles doivent, plus que jamais, **innover et investir dans la formation** : « 50 % à 80 % de la valeur de l'entreprise et des richesses viennent de facteurs dits immatériels : marque, culture, réseau, talents et savoir-faire. » (Rencontres 2011/2012 du capital immatériel, Groupement Stratégie de l'entreprise, HEC Alumni).

C'est pourquoi il est important pour la Fédération Syntec d'intervenir à tous les niveaux au sein du MEDEF et de participer activement à tous ses travaux en étant **force de propositions** et en apportant des solutions innovantes adaptées aux besoins réels des entreprises adhérentes à ses syndicats constitutifs.

Nous détenons également des mandats au sein du MEDEF ou dans des instances paritaires nationales, et ce dans plus d'une soixantaine d'instances influentes.

Ainsi, nous siégeons au sein de différentes commissions du MEDEF :

- ▶ Prospective – France 2020
- ▶ Economique, fiscalité, innovation
- ▶ Présidence de la commission numérique
- ▶ Mandats, Branches, territoires
- ▶ Social, emploi, formation

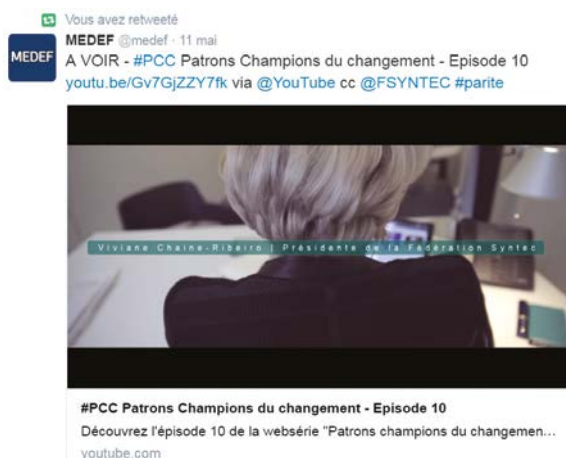
- ▶ Entreprenariat, croissance
- ▶ Internationalisation et filières
- ▶ Développement durable
- ▶ Sphère publique
- ▶ International et Europe
- ▶ Droit de l'entreprise

Et, nous sommes représentés dans des mandats nationaux :

- ▶ AGIRC
- ▶ ARRCO
- ▶ UNEDIC
- ▶ Pôle emploi
- ▶ APEC
- ▶ Comité paritaire national pour l'emploi et la formation
- ▶ Conseil national de l'enseignement et de la recherche

Viviane Chaine Ribeiro a aussi intégré le mouvement « **Patrons du changement** » qui regroupe, au sein du MEDEF, des chefs d'entreprises et des Présidents de Fédérations professionnelles qui entendent défendre la **mixité et la diversité** au sein de leurs entreprises et de leurs fédérations lors de différents événements (conférences, débats, vidéos sur une page dédiée...).

Retrouvez Viviane dans la web Série « Patrons, champions du changement » !



Enfin, reconnue pour ses compétences, Viviane Chaine-Ribeiro a été nommée par Pierre Gattaz, **chef de file patronal de la mission paritaire relative au rapprochement des Branches professionnelles** (voir lettre la lettre Paritaire du 28 janvier 2016 en annexes).

Les prochains grands rendez-vous de la négociation interprofessionnelle :

- ▶ Le financement de la protection sociale avec l'enjeu de l'allègement des charges sociales sans plafonnement
- ▶ La négociation chômage

Une présence renforcée au sein d'instances incontournables

La CNS : La Présidente de la Fédération a été nommée, par arrêté du 22 septembre 2014, à la Commission Nationale des Services (CNS) présidée par le Ministre de l'économie, Emmanuel Macron. Elle participe activement à éclairer les pouvoirs publics à décrypter la situation des services en France et surtout à valoriser le poids qu'ils représentent pour le développement de l'économie et de l'emploi.

Le GPS : La Fédération Syntec est partenaire du Groupement des Professions de Services (GPS). Cette année, lors des Assises, en présence du Ministre de l'Economie, Emmanuel Macron, Viviane Chaine-Ribeiro, est intervenue en insistant sur les leviers de croissance que constituent nos métiers de services à forte valeur ajoutée pour l'emploi et la croissance.



Une influence consolidée auprès des pouvoirs publics :

Viviane Chaine-Ribeiro a pris une part très active pour défendre les mesures permettant de libérer l'économie, de donner plus de flexibilité aux entreprises et de développer l'emploi dès que le « **Projet de loi travail** » a été rendu public.

Pour ne citer que les plus importantes, elle a fermement défendu les dispositions relatives **aux accords d'entreprises, aux forfaits jour pour les TPE-PME, aux astreintes, au fractionnement des 11 heures de repos ou au plafonnement des indemnités prud'homales**. Elle est également intervenue pour éviter, notamment, le **mandatement syndical dans les TPE** ainsi que la **taxation des contrats courts**.

La mesure de la **représentativité patronale** a aussi fortement mobilisé Viviane Chaine-Ribeiro qui est intervenue à plusieurs reprises auprès du Premier ministre et du Ministre du travail. En effet, sauf modification de la loi fixant le principe 1 entreprise = 1 voix, le nombre d'adhérents d'une organisation patronale déterminera son audience, sans tenir compte des effectifs de chaque adhérent. Pour la Fédération Syntec qui regroupe des start-up, des TPE, des PME et des grandes entreprises, il est inenvisageable, qu'en matière de dialogue social et de négociation collective, les effectifs des entreprises adhérentes ne soient pas pris en compte dans la mesure de l'audience.

Elle a également fait partie de la délégation du MEDEF qui a été auditionnée, le 25 mai 2015, avec les représentants des organisations représentatives des employeurs (UPA et CGPME), par la **Commission des affaires sociales du Sénat** sur le « **Projet de loi travail** » dans sa version adoptée par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3.

Les rapporteurs du texte ont d'ailleurs largement repris les positions défendues par la délégation patronale.



Des prises de parole indispensables pour la promotion de nos métiers

► 12 novembre 2015

Contribution sous forme d'audition au rapport « Numérique et nouvelles activités » du MEDEF

Viviane Chaine-Ribeiro a fait un point d'étape sur l'impact du numérique sur le marché du travail et l'apparition de nouvelles activités :

« La pluriactivité, encourage la reprise de l'emploi en permettant l'exercice de plusieurs métiers au même moment. Ce système doit reposer sur un système de protection sociale attaché à l'individu et détaché du salariat classique mais offrant les mêmes protections. Simplifions la rigidité administrative et le code du travail pour mettre en place un contrat d'activités, tel que préconisé dans le « rapport Boissonnat » sur « le travail dans vingt ans » de 1995 et repris en partie par le « rapport Supiot » sur « les transformations du travail et le devenir du droit du travail en Europe » de 1999. »

► 11 décembre 2015

Intervention à l'occasion de la signature de la Convention cadre nationale relative à la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires et à la mobilisation des entreprises.

Lors de la signature entre le Président du MEDEF, Pierre Gattaz et le Ministre de l'Intérieur, Bernard Cazeneuve, Viviane Chaine-Ribeiro a été invitée à dire quelques mots sur le rôle citoyen des entreprises et a insisté sur son admiration pour l'action des sapeurs-pompiers volontaires au quotidien et surtout après les événements tragiques qui ont frappé la capitale.

► 4 février 2016

Collaboration à l'ouvrage « 2017 : 100 idées pour une France numérique » et intervention à l'Assemblée Nationale sur le thème : **Accepter le changement de paradigme du modèle de travail salarial et accompagner l'évolution sociétale qui en découle**, organisé par le G9+ :

« Ouvrir des Fab Labs est un acte RSE, les bénéfices attendus sont multiples : renforcer les liens entre entreprises et monde universitaire, donner aux étudiants et porteurs de projets l'accès à de réels pôles d'expérience et d'excellence au sein des entreprises. »

► 8 mars 2016

Invitation au déjeuner « Women Equity et Women In Leadership » organisé en l'honneur de la journée Internationale de la Femme par le Ministre de l'Economie, Emmanuel Macron.

A cette occasion, des propositions en termes d'apprentissage ont été faites.

► 11 mars 2016

Participation à une table-ronde lors du colloque sur l'avenir des Branches, organisé par l'AEF :

« Est-ce un vœu pieu ou une volonté partagée par l'ensemble des acteurs ? Quel avenir et quelles missions pour les Branches professionnelles ? Après la remise du rapport Quinqueton, quelle place donner au dialogue social dans cette reconfiguration annoncée du paysage ? Quel sera le panorama des Branches à l'horizon 2020 ? »

► 17 mars 2016

Seconde Université du numérique du MEDEF

Participation à la table ronde sur les nouveaux visages de l'Emploi. Viviane Chaine-Ribeiro est intervenue sur l'ubérisation du marché du travail et sur le challenge humain de ces transformations. En effet, ces nouvelles formes de travail découlent des mutations techniques, du management en entreprises mais aussi du comportement des actifs.

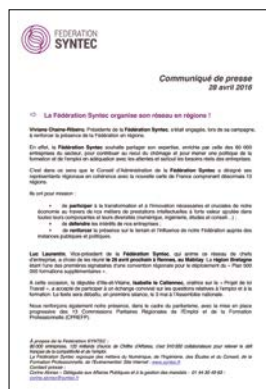


Des prises de position essentielles pour défendre nos positions communes

Communiqués de presse de la Fédération Syntec

► « L'URSSAF vs UBER ou comment la France refuse la transformation du monde. »

L'URSSAF d'Ile-de-France a engagé deux procédures à l'encontre d'UBER afin que ses chauffeurs obtiennent le statut de salariés. Pourtant, la multi-activité et le multi-statut sont des avancées sociales qui permettent aux diplômés mais aussi et surtout aux non diplômés d'exercer des activités choisies. Et dans l'état actuel du chômage en France : a-t-on le droit de refuser cela ? En France, la liberté n'est pas un mot qui se marie avec le mot Travail !



► **« La #LoiTravail tourne au cauchemar pour les jeunes et les entreprises »**

Suite à l'examen en commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale du « Projet de loi travail », la Fédération Syntec a lancé cet appel au ministre du Travail et aux parlementaires face aux nouvelles contraintes qui vont peser sur les entreprises.

Notre Branche représente fortement la jeunesse : 31 %* des salariés de la Branche ont moins de 30 ans. L'essentiel de ces jeunes travaille en CDI pour des start-up ou pour des TPE-PME (83 %* de nos entreprises ont moins de 10 salariés).

** Etude sociodémographique de la Branche – OPIIEC 2014*

► **Laissez-leur le forfait jours !
94 % de nos entreprises en ont besoin !**

Parmi les 80 000 entreprises représentées par la Fédération Syntec, 94 % sont des PME TPE dont des startups. La Fédération Syntec regrette ce découragement auquel va s'ajouter l'augmentation des heures de délégations... La loi El Khomri comporte aussi une augmentation des heures de délégation syndicales, ce qui revient en fait à une augmentation des charges !

► **« Fédération Syntec : 13 700 emplois nets créés en 2014 !* »**

La Fédération Syntec s'est engagée dans le cadre du pacte social pour la compétitivité, signé avec la CFDT et la CGC, à créer 3 % d'emplois nets d'ici 2018 dans la Branche. Ces chiffres démontrent que nos métiers sont créateurs d'emplois et que cette amélioration intervient alors même que le CICE n'a pas donné ses pleins effets.

**collecte 2014/2015 de notre OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé), le FAFIEC.*

► **« Baisse des niveaux de marges et du taux de marge pour les entreprises de services de prestations intellectuelles »**

Une étude Coe-Rexecode du 22 septembre 2015 vient confirmer les nombreuses alertes formulées par la Fédération Syntec depuis 2008. En effet, « le taux de marge des entreprises de services de prestations intellectuelles est à un taux historiquement bas ». Donc, les mesures prises par le Gouvernement, pour soutenir les marges des entreprises (CICE, Pacte de Responsabilité), ne suffiront pas à rétablir la situation de rentabilité des entreprises de services de prestations intellectuelles, parce que celles-ci emploient une main d'œuvre qualifiée qui en profitent peu.

► **La négociation collective « créatrice de valeur » : chiche ?**

Suite à la sortie du rapport Combrexelle, la Fédération Syntec a réaffirmé le fait que dans nombre de TPE et PME le dialogue social est de bonne qualité sans représentation syndicale et que des accords peuvent être prononcés par une position de la majorité des salariés.

► **Alerte sur le Pacte de responsabilité !**

La Fédération Syntec a réagi fermement lorsque le ministre des Finances, Michel Sapin, a annoncé que les baisses de cotisations sur les salaires, entre 1,5 et 3,5 SMIC prévues dans le cadre du pacte de responsabilité, ne prendraient effet qu'au 1^{er} avril. Il s'agissait d'un accroc manifeste au pacte de Responsabilité et à la parole de l'Etat puisque cela revient à amputer de 25 % la baisse des charges prévue sur 2016.

Médias

Public Sénat

Interview suite à l'audition des représentants des organisations représentatives des employeurs sur le « Projet de loi travail » (PJT visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs), Public Sénat, 25 mai 2016.



BFM Business

Le ministère du Travail souhaite diviser par 7 le nombre de Branches professionnelles en France

Viviane Chaine-Ribeiro était l'invitée de 18h l'Heure H, du lundi 12 octobre 2015 présentée par Hedwige Chevrillon et Guillaume Paul

Loi Travail : Quelle place tiennent les Branches professionnelles dans la réforme du Code du travail ?

Elle était l'invitée de 18h l'Heure H, du mardi 29 mars 2016 présentée par Hedwige Chevrillon et Guillaume Paul

Presse

WikiPME : « CGT : La France aime-t-elle réellement ses entrepreneurs ? », 6 juin 2016

Le quotidien de la formation : interview relative aux fonds libres de l'apprentissage dans la Branche, 30 mai 2016

WikiPME : « Loi Travail: les salariés sont dans la rue... Et les patrons A la rue !, La Loi Travail : dire tout haut ce qu'on ne nous dit pas..., 18 mai 2016 »

AEF : « PJL El Khomri : le patronat rejette la validation majoritaire des accords et demande de pouvoir négocier sans syndicat », 25 mai 2016

Actualité de la formation : « Le patronat opposé aux dispositions liées à l'apprentissage de la loi travail », 25 mai 2016

Business Les Echos : « Ouvrir des Fab Labs, un acte RSE », 13 janvier 2016

Actuel RH : « Les multiples inconnues de la restructuration des Branches professionnelles », 19 novembre 2015

Le Monde : « Report de la baisse des charges : les patrons crient à la trahison », 19 septembre 2015

Croissance Plus : « Les entreprises françaises et l'innovation », mensuel juillet 2015

Gestion Sociale : « Syntec actualise son dispositif de formation continue », 9 juillet 2015

Présence renforcée sur les réseaux sociaux

Notre site accueille plus de 30000 visites par semaine. Vous pouvez y suivre notre actualité, visionner les vidéos des interventions de la Présidente et des syndicats constitutifs, consulter notre convention collective ainsi que l'indice Syntec mis à jour tous les mois.
www.syntec.fr

Nous sommes heureux de voir augmenter le nombre de followers qui nous suivent sur twitter. Nous relayons quotidiennement l'actualité de la Fédération Syntec mais aussi celle de nos syndicats constitutifs.
@FSYNTec

Les réseaux sociaux nous permettent de transmettre les informations utiles pour la défense des entreprises adhérentes mais aussi pour relayer nos événements et nos positions communes que ce soit à travers les billets d'humeur de la Présidente, les communiqués de presse, la tenue de nos réunions en régions ou les événements, les newsletters et les réunions de nos syndicats constitutifs.

Renforcer notre présence sur tout le territoire : en route vers la régionalisation

Au sein des MEDEF régionaux

La Présidente a, dès son élection, pris la mesure de l'importance de la présence régionale pour être force de proposition sur les questions cruciales pour nos entreprises principalement celles relatives à l'Emploi et la Formation dont les instances décisionnelles sont implantées en régions.

Avec l'appui du Conseil d'Administration de la Fédération, Viviane Chaine-Ribeiro a confié, notamment, au **Vice-président, Luc Laurentin** la lourde tâche de piloter la mise en place et l'animation en régions des représentants de la Fédération Syntec auprès des MEDEF régionaux.

« C'est un secteur où il faut former en permanence, c'est pourquoi je suis particulièrement investie sur la question de la formation. Nous sommes l'une des dernières Branches à avoir notre propre Opcv, le FAFIEC. Il est également très difficile de recruter des jeunes ingénieurs, les salaires sont très inférieurs à ceux pratiqués en Californie par exemple. C'est pourquoi, il est fondamental que nous gardions la main sur le financement de l'apprentissage et que nous puissions créer les cursus dont nos entreprises ont besoin. »

Viviane Chaine-Ribeiro (*Le quotidien de la Formation, 30 mai 2016*)

C'est dans ce sens que le Conseil d'Administration a lancé le processus de désignation, après appel à candidature au sein de ses syndicats constitutifs, des mandataires dans les 13 régions administratives. Ils agissent au quotidien, au sein des MEDEF régionaux, en représentant la Fédération grâce à des **mandats** (COPAREF, COPANEF, CCI...) mais aussi auprès des **pouvoirs publics** pour faire entendre notre voix.

En effet, nous avons comme objectif de développer la formation dans nos secteurs d'activités et dans des domaines très pointus dont nos entreprises ont besoin car elles peinent à **recruter certains profils**. Nous œuvrons également pour **faire connaître nos métiers** car il faut aussi attirer les jeunes filles et les femmes. Aujourd'hui, il y a seulement 27 % de femmes dans ce secteur, contre 53 % pour le reste de l'économie !

Ils ont également pour mission **de remonter les besoins spécifiques des entreprises** et des enjeux dans chaque région. C'est en ayant une connaissance réelle, au plus près du terrain, que nous pourrons mettre en place, au niveau de la Branche, une politique relative à l'Emploi et à la Formation cohérente avec les besoins réels des entreprises que nous représentons.

Ce déploiement en région nous permet de **parler d'une seule voix sur l'ensemble du territoire**.

« Quand nous finançons à 100 % nos CFA nous ne demandons rien à l'État, mais nous devons avoir l'accord de la région. Il est déjà arrivé que certaines collectivités s'opposent à l'ouverture de classes que nous demandions et finançons, car cela ne rentrait pas dans leurs priorités. Nous avons nos propres outils dans la Branche qui nous permettent de connaître précisément nos besoins. Par ailleurs nous embauchons à 90 % en CDI et 80 % des jeunes qui sortent de nos CFA signent directement un contrat. Si les fonds libres versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage étaient gérés par les régions, cela créerait un échelon décisionnel de plus. »

Viviane Chaine-Ribeiro (Le quotidien de la Formation, 30 mai 2016)

Nos représentants ont été réunis à **Lyon**, en février 2016, à la Cité des entreprises. Puis, à **Rennes**, en avril 2016, où la députée d'Ille-et-Vilaine, Isabelle le Callennec, a accepté de nous rejoindre pour un échange sur les questions liées à l'Emploi et à la Formation dans sa circonscription. Cette réunion a eu lieu au Mabilay qui est un lieu unique. Créé par l'architecte Louis Arretche, ce bâtiment fut pendant plus de trente ans le CCETT, dans lequel sont nées de nombreuses inventions : du minitel à la carte à puce...



Les chefs de file de la Fédération Syntec

Au sein des MEDEF Régionaux



Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes

Nicolas DELIGNY
Syntec Ingénierie



Bretagne

Marie-Laure COLLET
Syntec Etudes & Conseil



Hauts-de-France

Amaury FLOTAT
Syntec Numérique



Normandie

Eric JOYEN-CONSEIL
Syntec Numérique



Provence-Alpes-Côte d'Azur

Olivier CAZZULO
Syntec Numérique

Auvergne - Rhône-Alpes

Gilles MAURER
Syntec Etudes & Conseil



Grand Est

Jean-Ernest KELLER
Syntec Ingénierie



Languedoc-Roussillon

Midi-Pyrénées

Philippe FREY
Syntec Ingénierie



Pays de la Loire

Jean-Paul CHAPRON
Syntec Numérique



Dans le cadre du paritarisme : mise en place des Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPREFP)

Sachant que les politiques d'emploi et de formation sont décentralisées en région, il en va de même pour l'attribution des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage. C'est pourquoi, les partenaires sociaux de la Branche ont décidé, en juin 2015, d'étendre à toutes les régions administratives **l'expérimentation réussie des Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPREFP)** en Nord-Pas-de-Calais et Rhône-Alpes.

En cohérence avec les implantations et les missions régionales du FAFIEC, 3 CPREFP ont été mises en place au cours du 1^{er} semestre 2016 : Languedoc Roussillon, Midi-Pyrénées, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Grand Est.

■ Les CPREFP mises en place au 1^{er} juillet 2016

- ▶ Hauts-de-France
- ▶ Auvergne Rhône-Alpes
- ▶ Languedoc Roussillon Midi-Pyrénées
- ▶ Provence-Alpes-Côte d'Azur
- ▶ Grand Est

■ Les CPREFP à venir au second semestre 2016

- ▶ Aquitaine Limousin Poitou Charentes
- ▶ Pays de Loire
- ▶ Normandie

Elles sont la déclinaison, en régions, de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP). Les CPREFP mettent en œuvre, à ce titre, les priorités annuelles et la **politique nationale de Formation Professionnelle** pour laquelle elles seront consultées.

Pour la réalisation de ses missions la CPREFP assure les liaisons et les interventions régionales nécessaires auprès des acteurs locaux de la formation professionnelle et de l'emploi (par exemple les COPAREF, CREFOP, les conseils régionaux...).

Olivier LEPICK, Président de la CPNE et Vice-président du FAFIEC a réuni son équipe de mandataires intervenant dans le cadre du paritarisme régional, le 2 mai à Paris, afin de partager les résultats obtenus dans les deux régions ayant lancé l'expérimentation il y a 2 ans et de fixer les objectifs communs aux représentants de la Fédération Syntec.

En effet, il faut rechercher, avec les différents acteurs, la mise en commun de moyens (par des partenariats techniques et financiers) qui permettent de faciliter l'intégration des demandeurs d'emploi dans la Branche et aussi permettre aux salariés de développer leurs compétences en cohérence avec les besoins identifiés des entreprises.

Chefs de file CPREFP



Auvergne Rhône-Alpes

Philippe DESSERTINE
Syntec Numérique



Hauts-de-France

Matthieu TEZENAS
DU MONTCEL
Syntec Etudes & Conseil



Provence-Alpes

Côte d'Azur
Gérard MURATI
Syntec Numérique



Grand Est

Thierry VONFELT
Syntec Numérique



Languedoc-Roussillon

Midi-Pyrénées

Stéphane BERTHIER
Syntec Ingénierie



Dynamiser le dialogue social, facteur de performance de l'entreprise

« Comme Viviane Chaine-Ribeiro s'y était engagée nous avons potentialisé les forces des syndicats premiers dont la Fédération Syntec est le bras armé sur le plan du Social de l'Emploi et de la Formation. »

Sous son impulsion, dès le mois d'octobre 2014, le Conseil d'administration a revu l'organisation de la gouvernance sociale et doté la Fédération de ressources supplémentaires.

Des progrès ont été réalisés et nous allons continuer, notamment avec une forte implication des personnalités politiques et des moyens mutualisés, sachant que la reprise économique et les évolutions légales qui permettraient de relancer l'économie se font attendre et que le « Projet de loi travail » va dans le sens inverse.

L'Accord instituant un régime de frais de santé

Les Fédérations patronales Syntec et Cinov et la CFDT ont signé, le mercredi 7 octobre 2015, l'Accord instituant un régime de frais de santé au bénéfice des salariés des entreprises de la Branche des Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs Conseils et Sociétés de Conseil (IDCC 1486) qui a été étendu sans réserve le 24 décembre 2015.

Cette signature facilite, notamment pour les PME-TPE, la mise en œuvre de l'obligation légale faite aux entreprises de couvrir l'ensemble de leurs salariés au 1^{er} janvier 2016 au titre de la complémentaire santé.

Le régime conventionnel obligatoire mis en place :

- ▶ Couvre le salarié et ses enfants à charge
- ▶ Est financé par une cotisation répartie entre l'employeur et le salarié selon des taux d'au moins 50 % à la charge de l'entreprise et au plus 50 % à la charge du salarié

Des options ont également été négociées, afin de permettre aux salariés qui le souhaitent, d'améliorer les garanties du régime de base obligatoire ou de les étendre au conjoint.

Les organismes assureurs recommandés à l'issue de la procédure de mise en concurrence sont :

- ▶ Harmonie Mutuelle
- ▶ Humanis Prévoyance
- ▶ Malakoff Médéric Prévoyance qui a été choisi pour être la société apéritrice du régime

Signature le 16 mars 2016 d'un avenant à notre accord santé du 7 octobre 2015, déposé auprès des services du Ministère et en attente de son extension. Cet avenant vient préciser les modalités d'application à notre Branche du dispositif du « versement santé » créé par la LFSS 2016 du 21 décembre 2015 et par le décret du 30 décembre 2015 et mis en place au bénéfice des salariés en contrats courts ou à temps très partiel.

Négociation et rédaction des documents contractuels liés à la mise en place de notre régime santé de Branche qui est en cours de finalisation et qui comprend :

- Une Lettre d'engagement de loyauté des 3 organismes assureurs recommandés dont s'inspire aujourd'hui d'autres Branches
- un Protocole Technique et Financier
- Une Convention de gestion (Assurance)
- Un Règlement intérieur du Comité paritaire de surveillance du régime
- Une détermination de l'action au titre du Haut degré de solidarité également en cours de finalisation

Les négociations en cours

La négociation sur les modes d'organisation spécifiques du travail dans la Branche : les astreintes et le travail de nuit.

Pour répondre aux contraintes inhérentes à leurs activités économiques, les entreprises de la Branche, recourent au travail de nuit, aux astreintes et au travail dominical et des jours fériés.

Les partenaires sociaux de la Branche, conscients des besoins des entreprises et des enjeux, ont, bien en amont de la publication « du Projet de loi travail », inscrit cette négociation dans le calendrier 2016.

Ces modalités atypiques d'organisation du travail doivent en effet être encadrées, notamment, dans le respect et la continuité de la politique conduite par la Branche au regard :

- Du devoir de protection de la santé et d'amélioration des conditions de travail de ces salariés, consacré par l'accord de Branche relatif à la Santé au Travail du 19 février 2013
- De l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle consacré par l'accord relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 27 octobre 2014

Pour ce faire, le projet d'accord proposé par le collège patronal a vocation, dans le cadre d'une nécessaire révision de certaines dispositions de la convention collective nationale :

- A encadrer les modalités d'exécution du travail des travailleurs de nuit dont le temps de travail est décompté en heures et d'améliorer le dispositif conventionnel en vigueur pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures et travaillant pendant la plage horaire de nuit, ainsi que ceux travaillant le dimanche et les jours fériés
- A définir les modalités d'organisation opérationnelle et de rémunération de l'astreinte pour les salariés

Le projet d'accord est assorti d'avancées certaines par rapport à la législation en vigueur.

En particulier :

- ▶ Une majoration du taux horaire du salaire mensuel fixe de base de 25 % et une contrepartie en repos de 3 %, ouverte dès la première heure, pour les travailleurs de nuit
- ▶ Une priorisation du volontariat pour le travail de nuit
- ▶ Un équilibre entre les enjeux économiques et managériaux de l'entreprise et une protection de la sécurité et la vie personnelle des salariés
- ▶ Une organisation structurée et une contrepartie financière minimale des astreintes (pour les astreintes réalisées en semaine d'une part et celles réalisées en week-end ou jour férié, d'autre part)

Dans la continuité de cette négociation, un **projet d'accord sur le travail par relais ou en équipes successives (ou travail posté)** sera examiné. Il permettra d'apporter un cadre sécurisant aux entreprises de la Branche ayant besoin de recourir à ce mode d'organisation du temps de travail pour être en mesure d'accomplir notamment les prestations confiées par leurs clients.

Diversité

Les partenaires sociaux ont engagé paritairement, le 27 avril 2016, une réflexion sur la définition et l'accompagnement dans la gestion, par les entreprises, de la diversité dans la Branche.

Ils ont souhaité, préalablement à la négociation d'un accord national, et aux fins d'efficience, mettre en place des commissions paritaires restreintes chargées :

- Dans un premier temps, de définir les thèmes qu'ils considèrent comme entrant dans le champ de la diversité pour la Branche
- Dans un second temps, d'élaborer un accord de méthode encadrant la négociation

Les partenaires sociaux entendent ainsi, construire ensemble une politique de diversité forte et en adéquation avec les enjeux et les besoins des entreprises et des salariés de la Branche.

La rédaction d'un Guide méthodologique patronal sur la Pénibilité

En raison de la faible exposition des entreprises de la Branche, sondées via les syndicats constitutifs, aux facteurs de risques de pénibilité et à leur seuil (sondages via les syndicats constitutifs), le choix a été fait par les organisations patronales Syntec et Cinov de privilégier un guide patronal sur la pénibilité.

Un appel d'offres a été lancé à cette fin pour sélectionner un prestataire.

La candidature conjointe de deux cabinets a été retenue pour réaliser ce guide patronal, à partir d'un panel représentatif d'entreprises de la Branche.

Sur la base d'un audit sur site des entreprises du panel, le prestataire établira un guide ayant vocation à s'adresser à toutes les entreprises de la Branche et particulièrement les TPE-PME.

L'objectif de ce guide méthodologique est de :

- Permettre aux entreprises de s'approprier les obligations législatives et réglementaires s'inscrivant dans un environnement complexe et instable
- Fournir un outil numérique facilitant la démarche de diagnostic avec ou sans aide externe et s'articulant avec la documentation unique d'évaluation des risques (DUER)
- Fournir une matrice de recueil et de gestions de données de la pénibilité

Ce guide devrait être livré courant décembre 2016 et comportera ainsi deux

volets :

- ▶ L'un réglementaire expliquant de manière exhaustive et pédagogique, l'ensemble des contraintes des entreprises dans ce domaine
- ▶ L'autre pratique proposant une méthodologie facile de réalisation d'un diagnostic et d'une évaluation de la pénibilité, y compris pour les TPE-PME

En cours

Réflexion en amont de la concertation interprofessionnelle sur le télétravail et le travail à distance qui doit s'ouvrir d'ici le 1^{er} octobre 2016 afin d'obtenir la possibilité de fractionner des repos (à la demande des salariés pour une meilleure articulation vie professionnelle / vie privée).

Répondre aux besoins réels des entreprises, les enjeux clefs de l'Emploi et de la Formation

Un plan d'actions structuré pour l'emploi

Face aux multiples mutations et aux nouveaux challenges, la Fédération Syntec a souhaité, à l'automne 2015, partager son **expertise** enrichie par celle des 80 000 entreprises du secteur pour contribuer au recul du chômage et à une politique de l'emploi en adéquation avec leurs attentes et surtout **leurs besoins réels**.

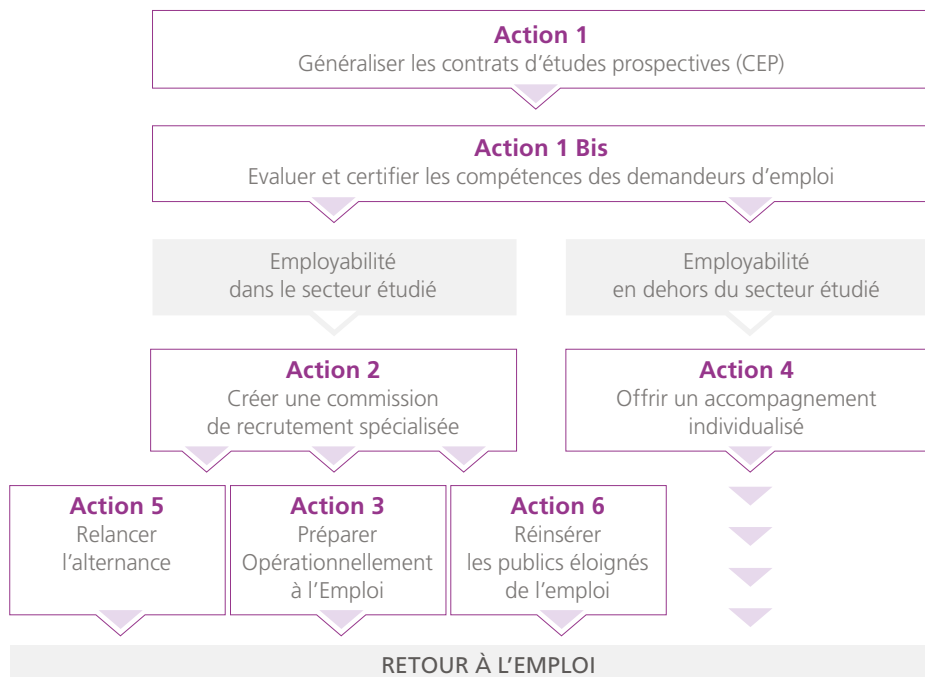
En effet, les métiers que nous représentons figurent parmi les **métiers d'avenir** ayant de forts besoins de recrutement. C'est donc en nous inspirant des préoccupations spécifiques des entreprises et des territoires que nous avons proposé au Ministre du Travail, François Rebsamen puis à la Ministre du Travail, Myriam El Khomri **six propositions concrètes d'actions destinées à relancer l'emploi et à encourager l'alternance**. Ces actions étant transposables à toutes les Branches professionnelles.

Soucieux de collaborer à l'amélioration de l'insertion des jeunes dans le monde de l'entreprise, nous avons constaté que des améliorations pouvaient être apportées pour simplifier et développer l'alternance que nous souhaitons conforter dans notre Branche professionnelle. En effet, le contrat de professionnalisation reste stable alors que la formation en alternance se heurte malheureusement à certains obstacles.

Enfin, dans le contexte de la réorganisation territoriale et de la **fusion des régions**, partenaires incontournables dans le domaine de l'emploi et de la formation, nous avons souhaité également anticiper et rationaliser la **coordination entre les différents acteurs** pour développer une véritable politique intégrant les **spécificités régionales** à destination **des entreprises** tout en veillant à une **harmonisation** des moyens alloués.

Afin de favoriser l'accès à l'emploi, y compris par l'alternance, le maintien ou le retour à l'emploi, nous avons détaillé **notre plan d'action** qui permettrait de déployer au niveau national des actions et des expérimentations que nous avons initiées et dont nous avons pu mesurer l'efficacité.

Une démarche globale d'insertion dans la Branche



Une politique d'alternance répondant aux besoins de nos entreprises

Notre Branche n'est pas en mesure de répondre, à ce jour, aux besoins des entreprises qui souhaitent embaucher des jeunes en alternance et en particulier en apprentissage.

Nous constatons que les Régions refusent des demandes d'ouverture de sections par apprentissage pour des formations de niveau Bac + 3 à Bac + 5 concernant les métiers du Numérique, de l'Ingénierie et du Conseil alors même que les besoins des entreprises ont été identifiés localement.

Cet état de fait résulte d'une volonté de réserver l'ouverture des sections par apprentissage à des niveaux de formation inférieurs ou égaux à Bac +2. Cet élément n'est pas sans lien avec la dévalorisation de l'apprentissage au sein de la politique d'orientation.

Afin de donner une cohérence à la politique de l'alternance au niveau national, la Fédération Syntec, a proposé de mettre fin au mille-feuille existant

en participant à l'identification lisible des acteurs du financement, des publics concernés et surtout à la réforme des formations généralistes pour les adapter au marché du travail.

C'est en ce sens que nous avons proposé de :

- **Simplifier les démarches administratives** pour toute la durée du contrat d'apprentissage c'est-à-dire de la conclusion à son échéance
- **Associer les entreprises** à l'élaboration du contenu de l'offre de formation et d'encourager la solidarité des entreprises en permettant à celles qui le souhaitent de flécher du hors quota vers les CFA
- **Faciliter le fléchage financier** en identifiant l'OPCA de Branche, comme collecteur de la taxe d'apprentissage versée par les entreprises relevant de son champ d'application. Cela permettra aux Branches de mieux connaître la volumétrie des apprentis et de cartographier avec précision l'offre existante et les besoins afin d'adapter les orientations, les offres de formation...
- **Dissocier** l'ouverture des CFA de l'obligation de financement de la région **afin de clarifier et d'unifier** les modalités de création des CFA ou UFA qui sont peu claires et variables selon les régions
- **Autoriser** systématiquement l'ouverture de sections par apprentissage aux porteurs de projets autofinancés par les entreprises et les Branches
- **Mettre en place un observatoire de la performance des CFA** au niveau national en élaborant des indicateurs pertinents et cohérents pour l'ensemble du territoire national et agrégés par Branches, par régions (qualité de la formation, accompagnement des apprentis notamment en cas de rupture) en associant les entreprises (qualité du recrutement, insertion professionnelle...). Ces travaux permettraient aux Branches d'évaluer la performance qualitative et quantitative des CFA afin d'adapter au mieux sa politique de soutien financier
- **Recenser au niveau national**, cartographier et valoriser, notamment financièrement, le rôle des CFA

La Défense de l'autonomie de la Branche et de ses entreprises

Le Gouvernement a intégré dans le projet de loi El Khomri, à l'article 33 ter, une **expérimentation liée à l'Apprentissage ouverte à deux régions volontaires**, expérimentation qui a suscité notre très vive inquiétude. En effet, cette **expérimentation prévoit que les fonds libres gérés par notre Organisme Collecteur agréé de la Taxe d'Apprentissage (OCTA FAFIEC) le seraient désormais par la Région.**

Cette expérimentation porte le risque de voir nos moyens de déployer une politique de formation par apprentissage efficace pour notre Branche réduits à néant (ou presque).

Nos métiers de prestations intellectuelles à forte valeur ajoutée figurent parmi les métiers d'avenir ayant de forts besoins de recrutement, majoritairement avec des niveaux de formation de Bac+2 à Bac+5. Cette spécificité nous a conduit, en partenariat avec le Ministère de l'Enseignement Supérieur, à soutenir le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur.

Il nous semble fondamental **qu'à l'image de la Suisse ou l'Allemagne, à forte culture à la fois de décentralisation et de Formation Professionnelle et Technologique, le monde économique et professionnel soit au cœur de la gestion du système** et non écarté comme il risque ainsi de l'être.

Nous savons combien l'Apprentissage est un levier clé à la fois d'accès à l'emploi de notre jeunesse et de compétitivité de nos entreprises. C'est pourquoi, une telle évolution risque d'amener les entreprises, quelle que soit leur taille, à se désinvestir.

En mai 2016, nous avons demandé au Premier Ministre et à la Ministre du Travail de renoncer à une telle expérimentation qui n'est pas réclamée par les entreprises qui confient la gestion de leurs fonds de taxe d'apprentissage à l'OCTA de leur Branche pour soutenir les formations qui correspondent aux besoins de leurs métiers.

Des contrats de professionnalisation adaptés aux besoins en compétences de nos entreprises

Avec pour objectif de développer l'alternance en cohérence avec les besoins en compétences des entreprises, la Fédération Syntec a proposé dans son plan d'actions **d'élargir les possibilités de formation par contrat de professionnalisation sans qualification** en accédant par exemple aux certifications inscrites à l'inventaire de la Commission Nationale Paritaire de Certification (CNCP) de manière à :

- ▶ Prendre appui sur la mise en œuvre de l'inventaire de la CNCP et sur le pouvoir de « prescription » des CPNE
- ▶ Laisser les Branches professionnelles, par décision de leur CPNE, décider des certifications inscrites à l'inventaire pouvant être mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation
- ▶ Permettre des rythmes d'alternance et des modalités pédagogiques plus adaptées avec la réalité de nos entreprises (par exemple : le travail en mode projet)

Une insertion rapide et efficace par la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)

Dans le cadre **de l'expérimentation menée en Alsace**, l'OPCA de la Branche a construit des parcours pédagogiques dans le cadre des préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE).

La Fédération préconise selon les besoins identifiés dans chacune des Régions, des POE individuelles avec offres d'emploi identifiées ou des POE collectives correspondant à des besoins identifiés par la Branche. D'une durée de formation comprise entre 70 et 400 heures, la Fédération Syntec souhaite laisser la possibilité de réaliser une période de stage, intégrée au parcours qui ne pourrait pas excéder 1/3 de sa durée totale.

La première formation de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) a concerné le métier de « Développeur grand système ». Validée, financée et organisée par Pôle emploi, l'OPCA FAFIEC et Syntec numérique, cette POEC réalisée par le Service de formation continue de l'Université de Haute-Alsace (SERFA), a débuté début avril pour se terminer mi-juillet 2014. **12 demandeurs d'emploi y ont participé et ont obtenu un diplôme d'université. A ce jour, 9 d'entre eux ont décroché un poste en CDI et les 3 autres passent actuellement des entretiens d'embauche.**

Depuis, une démultiplication est en cours sur l'ensemble du territoire avec, sur l'année 2015, 574 personnes formées en POE Collective (objectif de 500 personnes atteint), en plus des 1527 formées en POE individuelle (objectif de 1 500 personnes formées atteint).

Pour l'année 2016, les 6 premiers mois ont été très positifs et laissent envisager la formation de plus de 2 200 personnes en POE individuelle et plus de 670 personnes en POE collective.

■ POE Collective 2015

- ▶ 574 personnes formées
- ▶ Des taux d'insertion très satisfaisants : de 45 à 85 %
- ▶ Dont 8 sessions sur 12 ont des taux d'insertions supérieurs à 50 %

■ POE Individuelle 2015

- ▶ 1 527 personnes formées
- ▶ Avec promesse d'embauche au démarrage de la formation

La Mise en œuvre de la réforme dans le cadre du paritarisme

2015 : une année de transition marquée par la renégociation de la contribution conventionnelle

Le développement des compétences des salariés constitue une des clés de la performance économique et sociale des entreprises de la Branche.

Les partenaires sociaux ont décidé d'instaurer, par accord de Branche du 25 juin 2015, une contribution conventionnelle mutualisée au sein du FAFIEC de 0,1 % de la masse salariale pour les entreprises de 50 salariés et plus et de 0,025 % pour les entreprises de 1 à 49 salariés.

Par cet accord, les partenaires sociaux ont décidé de soutenir fortement l'initiative des salariés en proposant une politique d'abondement particulièrement incitative à ceux qui souhaitent se former en mobilisant leur Compte Personnel de Formation, en vue de l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de la Branche.

Cela vaut pour toute autre formation inscrite sur la liste de Branche pour les publics les plus sensibles, notamment, les salariés en reconversion professionnelle, de niveau inférieur à Bac + 2, en situation d'activité partielle, de retour d'un congé parental...

Engagements financiers du FAFIEC en 2015

- 264,8 millions d'euros engagés par le FAFIEC dans le cadre de la mutualisation pour l'année 2015
- Soit 23 % de plus qu'en 2014

Cela a été rendu possible par des moyens supplémentaires exceptionnels sur le plan de formation des entreprises de moins de 50 salariés (subventions vers les entreprises de moins de 10 salariés et transferts exceptionnels du Compte Personnel de Formation vers le plan de formation des entreprises de moins de 50 salariés).

De nouveaux équilibres avec des contributions revues à la baisse à partir de 2016.

Pour la première fois en 2016, les entreprises ont versé la nouvelle contribution issue de la réforme de la formation et de l'accord de Branche du 25 juin 2015.

Cette contribution conventionnelle versée au FAFIEC constitue un effort de mutualisation supplémentaire estimé à 23 millions d'euros pour 2016.

Pour mémoire, la contribution conventionnelle qui était en vigueur dans la Branche était de 0,225 %. **Cette renégociation constitue une baisse des contributions de l'ensemble des entreprises de 62,3 %.**

Evolution de la collecte FAFIEC 2016 par rapport à 2015

	2015	2016	Evolution
Au total (y compris CIF et FPSPP)	255,8 M€	328,5 M€	+ 28,4 %
Collecte utile	205 M€	220,7 M€	+ 7,6 %
Plan de formation	45,8 M €	42,4 M€	Différente selon la taille d'entreprise Plan = 0 pour les 300 salariés et plus
Obligation conventionnelle	62,9 M €	23,7 M€	- 62,3 %
Professionalisation	147 M €	101,3 M€	- 31 %
Compte Personnel de Formation		53 M€	

La négociation de la note de politique de formation, qui fixe les orientations du FAFIEC pour 2016, a été validée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de novembre 2015.

Afin d'accompagner les dispositifs légaux de développement de la Formation Continue, les actions et les projets identifiés comme prioritaires par la Branche au regard des objectifs poursuivis en 2016, **les partenaires sociaux ont demandé au FAFIEC d'affecter la contribution conventionnelle en priorité aux Actions Collectives Nationales de formation, accessibles à toutes les tailles d'entreprises, à ce titre.**

La mutualisation permet également de **soutenir les projets de formation de toutes les entreprises et particulièrement ceux des entreprises de 10 à 49 salariés** (les projets des entreprises de moins de 10 salariés étant soutenus par les fonds interprofessionnels).

L'année 2015 a été une **année de transition dans la mise en œuvre de la réforme** avec la volonté souhaitée par les partenaires sociaux d'accompagner les entreprises dans ce changement. Cela s'est traduit par une **progression forte des engagements** qui atteignent **265 M€ (soit + 50 M€ / à 2014)**.

Le FAFIEC a ainsi financé **11,3 millions d'heures de formation** pour environ 108000 stagiaires (en progression de +10 %).

Accompagnement FAFIEC 2015

- ▶ 108 000 stagiaires
- ▶ 11,3 millions d'heures de formation

Une évolution contrastée selon les dispositifs

	2014	2015	Evolution	Commentaire
Contrats de professionnalisation	9 636	11 132	+ 15,5 %	
Périodes de professionnalisation	11 085	4 790	- 56,7 %	Réforme : seules les formations qualifiantes peuvent être prises en charge
Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)	1 559	2 361	+ 51,4 %	
Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)	3 149	1 527	- 51,5 %	Réforme : modification des règles d'éligibilité
Compte Personnel de Formation		2 188		Réforme : nouveau dispositif A noter qu'au 30 avril 2016, le FAFIEC a validé plus de 2 800 dossiers (conforme au prévisionnel pour 2016)
Plan de formation	75 291	92 817	+ 23 %	

Des travaux engagés sur la construction de parcours de Branche certifiés, sans lien avec la classification

Pour répondre aux besoins spécifiques de certification des salariés ayant un niveau de formation initiale élevé, les partenaires sociaux, à l'initiative de la Fédération Syntec, ont souhaité développer des **parcours de formation certifiants de Branche, indépendamment de l'accès à un niveau supérieur dans les classifications de la Branche**. A noter : 89 % des salariés ont un niveau supérieur ou égal à Bac + 2 et 48 % un niveau supérieur ou égal à Bac + 5.

La Fédération Syntec a organisé avec ses syndicats constitutifs des groupes de travail réunissant des entreprises de toutes tailles afin de définir les besoins et proposer un projet concerté parfaitement adapté aux attentes des entreprises.

Les réunions ont permis de proposer un projet complet aux organisations de salariés en mai 2016 avec les principes généraux pour tous les parcours certifiants et une proposition de première mise en œuvre avec un parcours « Management de projet » demandé en priorité par les entreprises.



Une mobilisation constante pour permettre la mise en œuvre du Compte Personnel de Formation.

Fruit de la réforme de la formation, le Compte Personnel de Formation a connu des débuts lents nécessitant de nombreux travaux de Branche et Interprofessionnels.

La Branche, particulièrement active sur ce sujet, a été la première à :

- Permettre à un salarié de mettre en œuvre le dispositif (le FAFIEC a validé le 1^{er} dossier CPF)
- Proposer une liste de formations accessibles aux salariés

Chaque mois, dans le cadre d'un processus garantissant un traitement objectif et équitable des dossiers, la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation de la Branche étudie les certifications qui lui sont proposées soit pour une inscription directe dans sa liste CPF, soit pour un soutien de Branche pour un enregistrement à l'inventaire de la Commission Nationale de Certification Professionnelle (CNCP).

A ce jour, la liste CPF de la Branche compte 1 582 formations accessibles, dont 251 inscrites à l'inventaire (langues, certifications éditeurs de logiciels, habilitations, certifications transverses...).

La Fédération Syntec regrette que l'enregistrement à l'inventaire de la CNCP soit un processus long, compliqué et aléatoire pour les certificateurs. Elle agit directement auprès de la CNCP ainsi qu'auprès de tous les relais pouvant influencer afin de fluidifier le système.

Une première année de collecte de la Taxe d'Apprentissage par le FAFIEC.

Mise en place de la collecte de la taxe d'apprentissage par le FAFIEC

Evolution de la collecte de la Taxe d'Apprentissage entre 2015 et 2016

	2015 Collecte Syntec	2016 Collecte FAFIEC	Evolution
Collecte	76,2 M€	101,4 M€	+ 33 %
Nombre d'entreprises verseuses	4423	10091	+ 128 %
Fonds libres reversés aux écoles (net de frais de gestion et fonds de promotion) <i>*Au 9 mai 2016</i>	6,6 M €	10,8 M€ *	+ 51,5 %

La réforme de la formation a laissé le soin aux seuls OPCA de Branche, OPCA interprofessionnels et CCI de collecter la Taxe d'Apprentissage.

De ce fait, la Fédération Syntec a collecté pour la dernière fois la taxe d'apprentissage en 2015 et a transféré la collecte et les personnels associés au FAFIEC en vue de la collecte 2016.

Sur la collecte 2016, le FAFIEC a proposé la répartition des fonds libres de l'apprentissage en faveur des écoles et des CFA aux Régions qui donneront leur avis avant la fin du mois de juin.

Les affectations concernent **plus de 600 diplômes qui respectent les critères de la note politique** de formation des partenaires sociaux.

Le FAFIEC veille, par ailleurs, à assurer la prise en charge des coûts de formation des apprentis des petites entreprises qui lui versent leur taxe d'apprentissage pour tous les CFA dispensant des formations correspondant à ses « cœur de métier ». Les CFA concernés (plus de 300) voient ainsi les coûts de formation intégralement couverts.

Parallèlement, le FAFIEC poursuit la collaboration initiée par la Fédération Syntec avec le ministère de l'Education Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche au travers d'une convention de coopération pour la mise en œuvre d'actions de promotion des métiers et de l'apprentissage.

Une quarantaine d'actions ont été validées, dans le prolongement de celles qui étaient menées jusqu'alors par la Fédération Syntec.

Développer nos facteurs d'attractivité

« Nous avons tous les atouts pour devenir une très grande Fédération, une Fédération puissante et influente. »

Viviane Chaine-Ribeiro

La Fédération Syntec réunit des métiers de prestations intellectuelles à forte valeur ajoutée qui ont un rôle essentiel :

- ▶ dans le contexte de globalisation de l'économie
- ▶ dans le développement du « digital » et des nouvelles technologies
- ▶ mais aussi dans l'apparition des nouvelles formes d'intermédiation avec les plateformes

Viviane Chaine-Ribeiro, a été nommée chef de file de la délégation patronale sur la **délibération sociale relative à la restructuration des Branches au MEDEF**.

A l'issue d'une délibération sociale, du 26 et du 28 janvier 2016, la lettre paritaire adressée au gouvernement concernant les modalités d'une restructuration des Branches a été signée par 7 organisations – 4 syndicats (CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO) et les 3 organisations professionnelles (CGPME, Medef et UPA). Les signataires se sont aussi fixés 4 objectifs (voir la lettre paritaire du 28 janvier 2016 en annexes).

« Par cette lettre, les partenaires sociaux posent les fondements de la structuration des Branches de demain. »

Viviane Chaine-Ribeiro

Parallèlement, et non sans lien avec la Délégation du MEDEF, la Direction général du Travail (DGT) réfléchit également à une diminution du nombre des Branches professionnelles. La DGT a d'ailleurs confié une mission à Patrick Quinqueton sur la restructuration des Branches professionnelles.

Le « Rapport Quinqueton », remis à la Ministre du travail le 15 décembre 2015, propose « une feuille de route pour les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés vers une nouvelle restructuration des Branches professionnelles ».

Ce rapport cite la Fédération Syntec comme une Branche « **regroupante** ». Nous devons donc initier rapidement le processus qui nous permettra de nous rapprocher d'autres Branches dont les métiers sont proches des nôtres c'est-à-dire les métiers de la connaissance.

Ce rapprochement se fera sur la base du volontariat et permettra de défendre à une plus grande échelle nos intérêts communs à l'intérieur **d'un champ économiquement cohérent**.

En effet, cette nouvelle ère impose aux entreprises d'être plus agiles, plus flexibles, de s'adapter et d'innover en permanence pour s'adapter à la transformation du monde. Et, ces défis amènent les Branches à évoluer et à constituer un levier efficace pour renforcer l'adaptation, la compétitivité et l'attractivité de nos entreprises.

Tels sont les enjeux de la Fédération Syntec et de ceux qui partagent la même vision de l'évolution de la société dans un monde qui change.

L'objectif est de mutualiser le dialogue social et d'imprégner notre convention collective des évolutions indispensables dont nos entreprises et nos salariés ont besoin.

Le Conseil d'administration de la Fédération Syntec

La définition des politiques et la mise en œuvre des actions de la Fédération Syntec sont assurées par le Conseil d'Administration qui réunit les représentants des syndicats qui la composent.



Viviane CHAINE-RIBEIRO
Présidente de la Fédération
Talentia Software



Eric TIRLEMONT
Trésorier de la Fédération
Solucom - Kurt Salmon



Olivier SERTOUR
Président de la CPCCN / Animateur du CESF
Artelia



Olivier LEPICK
Président de la CPNE / Vice-président du FAFIEC
Sogeti Group



Guy MAMOU-MANI
Président de Syntec Numérique
Open France



Godefroy de BENTZMANN
Administrateur de Syntec Numérique
Devoteam



Pierre BERETTI
Président de Syntec Etudes et Conseil
Altedia

Luc LAURENTIN

Vice-président de la Fédération Syntec
et de Syntec Etudes et Conseil
BVA Limelight



Nicolas JACHET
Président Syntec Ingénierie
Egis

Christian JEANNEAU

Administrateur Syntec Ingénierie
Assystem



Jean WEMAËRE
Président de la FFP
Demos Group

Bernard MONTEIL

Vice-président de la FFP
Groupe Coherence



Thierry HESSE
Président d'UNIMEV
AMC Promotion

Bertrand BIARD

Administrateur d'UNIMEV
Manifestory



Annexes

Les syndicats constitutifs de la Fédération Syntec



Président : Guy MAMOU-MANI
Délégué général : Laurent BAUDART

<http://www.syntec-numerique.fr>

Syntec numérique est le 1^{er} syndicat professionnel de l'écosystème numérique français (80 % du chiffre d'affaires du numérique en France et 365 000 emplois).

Quelques chiffres

- ▶ Plus de 1 500 entreprises membres (dont 700 éditeurs de logiciels).
- ▶ 900 PME, 500 start-up, 25 grands groupes, 75 ETI
- ▶ 9 Délégations régionales (Nord, Est, Rhône-Alpes, Bourgogne Franche Comté, Sud, Midi-Pyrénées, Aquitaine, Pays de Loire, Bretagne)
- ▶ 14 membres collectifs (pôles de compétitivité, associations et clusters)
- ▶ 800 bénévoles actifs participent aux travaux du Syndicat
- ▶ 45 % des membres sont implantés en région
- ▶ La chambre professionnelle regroupe les ESN et le conseil en technologie, les éditeurs de logiciels ainsi que l'ensemble des acteurs de l'écosystème numérique
- ▶ Prédominant dans son écosystème, Syntec Numérique entretient des liens privilégiés avec les associations, parties prenantes à la transformation numérique, comme Embedded France, le comité de transformation numérique du MEDEF, l'Alliance Big Data ou l'association Industrie du futur

Les missions et les objectifs de Syntec Numérique

Depuis plus de 45 ans, Syntec Numérique, première chambre professionnelle des métiers du numérique, représente les entreprises de son secteur pour défendre leurs intérêts et faire de la France un pays numérique. Dans son rôle de corps intermédiaire, Syntec Numérique développe des actions pour aider à la transformation de l'industrie et des services grâce au développement des usages qui concourent à la transformation de la société.

Au cours des dernières années, Syntec Numérique a su faire reconnaître l'importance du numérique.

La particularité de Syntec Numérique, c'est d'être, au-delà d'une association professionnelle, une chambre syndicale qui co-gère une convention collective (convention « Syntec »).

Les missions s'inscrivent dans la continuité pour, d'une part, renforcer le syndicat en tant que tel, dans les territoires et dans son cadre social, et, d'autre part, poursuivre l'amélioration de l'offre pour les adhérents, tant au niveau des services qu'au niveau de la représentation d'intérêts, en particulier à Bruxelles.

Syntec Numérique développe son action selon quatre axes stratégiques

- ▶ Renforcer l'importance économique et sociale du numérique et développer l'attractivité
- ▶ Promouvoir la transformation numérique
- ▶ Fédérer l'ensemble de l'écosystème afin de moderniser complètement le cadre social
- ▶ Poursuivre la professionnalisation de Syntec Numérique et le développement de ses services



SYNTEC-INGÉNIERIE

Président : Nicolas JACHET

Déléguée générale : Karine LEVERGER

<http://www.syntec-ingenierie.fr>

Syntec-Ingénierie est la plus importante fédération des professionnels de l'ingénierie. Elle représente un secteur dynamique de 40 milliards d'euros dont plus de 45 % à l'International et plus de 350 000 emplois dont près de 50 % de cadres ou d'ingénieurs. Depuis 2008, le secteur recrute en moyenne 15000 professionnels par an.

Syntec-Ingénierie rassemble les sociétés exerçant une activité d'ingénierie (conception, management de projets, études techniques, contrôle - codes NAF 7112B, 7120B, 7490B).

Ses objectifs

- ▶ Promouvoir les métiers de l'ingénierie
- ▶ Représenter l'ingénierie professionnelle auprès des pouvoirs publics,
- ▶ Défendre les intérêts de la profession
- ▶ Anticiper les évolutions et accompagner les actions collectives de ses adhérents

Ses actions

- ▶ Services et conseils aux adhérents (juridique, social, formation...)
- ▶ Coordination de démarches collectives
- ▶ Organisation d'événements pour promouvoir la profession
- ▶ Animation de comités professionnels
- ▶ Action auprès des pouvoirs publics
- ▶ Publications

Ses domaines d'activité

L'ingénierie professionnelle couvre un champ d'activité très divers :

- ▶ Bâtiment : tertiaire - écoles, hôpitaux, bureaux, hôtels, logements, gares
- ▶ Infrastructures : aménagements urbains, réseaux, systèmes de transport et mobilité
- ▶ Industrie et énergie : oil & gaz, chimie, pharmacie, nucléaire, énergies renouvelables
- ▶ Conseil en technologie : automobile, aéronautique, ferroviaire, naval, TIC
- ▶ Environnement et biodiversité : milieu naturel, pollution, eau, déchets
- ▶ Géotechnique : propriété des sols, interactions sol/structures

Syntec-Ingénierie est membre de la fédération européenne de l'ingénierie (EFCA) et de la fédération internationale de l'ingénierie et du conseil (FIDIC - 5 millions d'emplois hautement qualifiés dans le monde).

L'histoire de **Syntec-Ingénierie**, avec le développement de l'externalisation des professions de l'étude et du conseil et des services à l'industrie, présente un exemple intéressant d'adaptation des organisations professionnelles aux réalités économiques d'un secteur qui se définit comme « l'ingénierie professionnelle ».

Le secteur des Etudes et du Conseil rassemble des professionnels qui, par leur diversité, leurs compétences et leur engagement, aident un très grand nombre d'acteurs – économiques, sociaux, culturels, publics, privés, associatifs... - à tirer le meilleur de leurs ressources.

A travers leurs métiers et expertises respectifs, les entreprises d'études et de conseil sont les alliés et les partenaires naturels de leurs clients pour les aider à anticiper, à s'adapter à des environnements complexes et imprévisibles, à franchir des obstacles, à saisir les opportunités et à s'ouvrir de nouvelles voies de développement.

Syntec Etudes & Conseil est l'union de 6 syndicats professionnels dédiés aux principaux métiers composant le secteur

- ▶ Consult'in France – Syntec Stratégie & Management,
- ▶ Syntec Etudes,
- ▶ Syntec Conseil en Recrutement,
- ▶ Syntec Conseil en Relations Publics,
- ▶ Syntec Conseil en Evolution Professionnelle,
- ▶ Fédération Nationale du Management de Transition (Membre Associé).

Chacun des syndicats membres rassemble toutes les entreprises de référence dans le métier qu'il représente, et compte en son sein entre 50 % et 80 % de son marché en chiffre d'affaires et en effectifs.

Syntec Etudes & Conseil, directement et à travers ses syndicats membres, constitue l'interlocuteur essentiel de la Profession auprès

- ▶ Des pouvoirs publics et des institutions
- ▶ Des décideurs économiques
- ▶ De la société civile
- ▶ Du monde académique
- ▶ Des étudiants et jeunes professionnels

Syntec Etudes & Conseil est la seule organisation professionnelle qui permet aux entreprises du secteur, tout à la fois, de

- ▶ Partager sur la profession et ses transformations, en France et à l'international
- ▶ Se benchmarker au moyen d'indicateurs variés : enquêtes annuelles, baromètres mensuels, études ad hoc, ...
- ▶ Se nourrir de thématiques innovantes, spécifiques ou complémentaires au métier, à travers des échanges mobilisant des interlocuteurs de référence,

- ▶ S'informer des évolutions législatives / jurisprudentielles propres au secteur,
- ▶ Peser sur l'écosystème en participant à l'évolution des accords collectifs et des règles déontologiques en vigueur dans la profession,
- ▶ S'unir pour la défense des intérêts de la profession, la préservation des actifs et de l'équilibre économique des acteurs,
- ▶ Participer à la valorisation des métiers dans leur diversité,
- ▶ Bénéficier d'une palette de services (services d'assistance, accès à des contrats-cadres...).



Président : Jean WEMAËRE
 Déléguée générale : Emmanuelle PERES
<http://www.ffp.org>

Organisation professionnelle représentative, membre du MEDEF, de la CGPME et de la Fédération Syntec, la Fédération de la Formation Professionnelle (née en 1991 de la fusion des trois syndicats Unorf, CNS-For et Syntec Formation), assure la promotion et la représentation des organismes privés de formation.

Les adhérents

Près de 550 organismes privés de formation qui réalisent un chiffre d'affaires cumulé d'1,7 milliard d'Euros qui :

- ▶ Forment plus de 3 millions de personnes par an
- ▶ Emploient 20 000 salariés répartis sur tout le territoire

Le statut

- ▶ Association loi 1901 : 24 %
- ▶ Statut commercial : 76 %
- ▶ 13 groupes régionaux

Les missions qui sont au cœur de l'action de la FFP

- Valoriser toute l'offre de formation professionnelle :
 Convaincue que la Formation Professionnelle est l'une des clés pour la compétitivité et l'employabilité dans notre pays, la FFP est engagée dans le débat public.

La FFP entretient des relations étroites avec les instances politiques, les réseaux de décideurs privés et publics et les instances nationales, régionales et syndicales qui déterminent les grandes orientations de la formation professionnelle.

Au niveau national, la FFP est membre du Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CNEFOP), de la Commission Nationale des Services (CNS), de l'Agence de Lutte Contre L'Illettrisme (ANLCI), du Conseil d'Administration de Centre Inffo. Elle est présente aussi au Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation (COPANEF) et à l'APEC. Au niveau régional, la FFP participe aux Comités Régionaux de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP), aux Comités Paritaires Interprofessionnel pour l'Emploi et la Formation (COPAREF) et au Conseil Economique Social et Environnemental Régional (CESER).

- **Accompagner les adhérents dans l'évolution de leur métier :**
Face à l'évolution des dispositifs de formation et du métier (place de l'individu dans le processus de formation, validation des compétences, évaluation de la formation, développement des technologies de l'information, ...), la FFP accompagne les organismes de formation dans leur stratégie de changement, leur politique d'innovation et leurs démarches d'individualisation, d'évaluation et de certification.
- **Favoriser l'accessibilité et contribuer à l'insertion professionnelle :**
Il n'y a pas d'insertion durable sans formation ! La FFP, au travers de l'action de ses adhérents s'engage auprès des jeunes en promouvant les dispositifs d'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) et aide à la réinsertion des publics les plus éloignés de l'emploi.
- **Défendre la pluralité de l'offre et veiller au respect de la concurrence :**
Afin de garantir la pluralité de l'offre et favoriser l'innovation, la FFP veille et agit pour un réel respect des règles de la concurrence par l'ensemble des prestataires publics, parapublics, ou privés, ces derniers générant plus de 75 % de l'activité nationale.
- **Promouvoir la qualité et le professionnalisme, contribuer ainsi à la visibilité et à la lisibilité de l'offre de formation :**
La qualité est dans l'ADN de la FFP depuis sa création. Elle est inhérente à un meilleur professionnalisme et à une plus grande lisibilité de l'offre. C'est en ce sens qu'elle a soutenu la création en 1994 de l'OPQF (Office Professionnel de Qualification des Organismes de Formation), organisation indépendante, désormais accréditée par le Cofrac.
L'OPQF délivre aux organismes de formation un certificat de qualification professionnelle en reconnaissance de leur professionnalisme. C'est une condition d'adhésion à la FFP: les membres de la FFP s'engagent à obtenir la qualification OPQF dans les 2 ans de leur entrée.

La FFP est aussi très impliquée dans les travaux de normalisation à l'échelle internationale (ISO) comme nationale (NF) et préside la Commission de normalisation « Services de formation » de l'Afnor.

La FFP promeut une valorisation des démarches qualité de la profession (OPQF, NF, ISO) et a participé aux travaux préparatoires au décret Qualité prévu par la loi du 5 mars 2014.

■ Evaluer et outiller la mesure de la performance :

La FFP s'est attachée à doter la profession d'instruments de mesure permettant d'évaluer les résultats de la formation et a mis en place le Certificat Professionnel FFP (CP FFP) délivré aux apprenants sur certaines formations.

Depuis 2006, environ 13 000 CP FFP ont été délivrés par plus de soixante-dix organismes habilités et on observe une forte croissance ces derniers mois.

La formation professionnelle est aussi un moteur essentiel de la compétitivité hors-coûts des entreprises.

La FFP a animé, sur mandat du ministère de l'Economie une mission d'évaluation et de valorisation des investissements des entreprises en formation. C'est dans ce cadre que fut réalisé le guide de reporting à destination des entreprises, leur permettant de mieux valoriser l'impact économique et sociétal de leurs dépenses en formation professionnelle.

Depuis mai 2013, la FFP anime un Comité de pilotage chargé de mettre en œuvre le plan d'action «Capital humain et formation professionnelle, investissements pour la compétitivité». Cinq groupes de travail multipartites se réunissent depuis deux ans afin de :

- ▶ Mettre à jour le guide de reporting permettant aux entreprises de suivre et d'évaluer leur effort de formation
- ▶ Réaliser un guide pratique pour outiller les dirigeants de PME dans l'élaboration de leur plan de formation, au service de leur performance économique et sociétale
- ▶ Recenser les facilités d'accès au crédit des PME qui investissent dans la formation professionnelle et proposer des leviers financiers pour encourager cet investissement
- ▶ Elaborer, sur la base d'auditions d'entreprises de tous secteurs et de toutes tailles, un livre vert au sujet de l'innovation dans la formation en entreprises
- ▶ Promouvoir la qualité en formation

■ Animer le dialogue social :

Seule organisation professionnelle représentative du secteur, la FFP participe activement aux négociations sociales de la Branche qui représente environ **4200 organismes de formation de 2 salariés et + employant plus de 110 000 salariés**.

La FFP est à l'origine de la création de la Convention Collective nationale des Organismes de formation et des différents accords qui s'appliquent à la profession : minima, prévoyance, seniors, travailleurs handicapés...

Dans le but de moderniser la **convention collective**, une nouvelle gouvernance paritaire a été mise en place depuis 2012 sous la conduite de la commission paritaire nationale de la négociation (CPNN).

Afin de faire reconnaître le professionnalisme de ses salariés, la Branche développe une politique de certification professionnelle (création puis inscription au RNCP du CQP de Formateur-consultant, élaboration de nouveaux CQP Assistant(e) de formation, Commercial, ...).

La Branche a également été moteur dans l'élaboration du **Certificat de Compétences Services Relation Clients**, créé à l'initiative du Groupement des Professions de Services (GPS).



Président : Thierry HESSE
Délégué général : Matthieu ROSY
<http://www.unimev.fr>

UNIMEV, Union Française des Métiers de l'Événement, est l'unique organisation professionnelle représentative de l'ensemble des acteurs de la rencontre professionnelle : organisateurs de foires, de salons, de congrès et d'événements, gestionnaires de sites d'accueil et prestataires de services.

Elle compte plus de 400 adhérents, soit 85 % de l'activité du secteur en valeur, qu'elle représente auprès des pouvoirs publics, des organismes professionnels mais aussi de la presse et du grand public.

Elle vise à promouvoir l'utilisation des événements professionnels, à favoriser la mise en place d'un environnement porteur, à défendre les intérêts des acteurs de la profession et à développer des services offerts aux adhérents afin de les accompagner dans leurs activités, leur croissance et leur professionnalisation.

Parmi ses 400 adhérents, elle compte 151 organisateurs de plus de 750 foires, salons et congrès, 68 parcs d'exposition, 53 centres de congrès, et au global 228 sites, 60 prestataires de services à l'exposition et 66 concepteurs d'événements, certains adhérents exerçant une multi-activité.

Ses actions, regroupées derrière **4 grandes missions** : *Etudier, Développer, Former, Agir* - sont entièrement vouées à accompagner le développement et la professionnalisation des métiers de l'événement dans une démarche de qualité et d'excellence.

Mission 1 : ÉTUDIER

Instrument du développement local et de l'expression de la concurrence, le secteur des événements professionnels en France poursuit son développement et sa professionnalisation. Ce mouvement inclut les parcs d'exposition et les centres de congrès qui sont des outils essentiels d'aménagement du territoire et de la dynamisation des bassins d'emplois.

Pour comprendre et expliquer le fonctionnement et l'utilité économique, sociale et sociétale de la filière, **UNIMEV** réalise de nombreuses études sur le secteur, ses acteurs, ses retombées économiques et l'outil de développement que constituent ces événements pour les entreprises.

A cet effet, **UNIMEV** a fondé puis intégré dans sa structure l'Office de Justification des Statistiques (OJS), organisme agréé par le ministère de l'Economie et des Finances. A sa mission d'observatoire des statistiques (normalisation, collecte et diffusion d'informations chiffrées, mutualisation des données, productions d'indicateurs et communication sur la fiabilité des chiffres) s'ajoutent une antériorité et une vision d'ensemble de la filière qui lui permet des analyses qualitatives inégalées.

Mission 2 : DÉVELOPPER

UNIMEV se positionne comme aide au développement tant des entreprises du secteur des métiers de la rencontre, qu'à toute entreprise souhaitant accroître ses performances grâce aux événements professionnels.

A destination des entreprises du secteur, **UNIMEV** développe également divers outils, comme un « calculateur » de performance économique, sociale et environnementale permettant de mesurer la performance d'un événement donné sur ces différents champs, ainsi que de nombreuses ressources documentaires sur les réglementations, chartes et bonnes pratiques en vigueur.

L'Union propose également à ses adhérents de la **veille et du conseil** juridique, garantie d'un développement professionnel et sécurisé.

Mission 3 : FORMER

UNIMEV a pour mission de former les acteurs de la filière de la rencontre professionnelle et de l'événement souhaitant se professionnaliser.

Adhérents et non-adhérents ont accès à **54 formations**. Des professionnels reconnus, comme des experts en sécurité, en stratégie digitale ou encore en techniques commerciales animent ces formations continues.

UNIMEV soutient également la professionnalisation de la filière en valorisant des formations initiales, en intervenant dans les institutions partenaires auprès des étudiants et en menant des actions de communication auprès des jeunes.

Mission 4 : AGIR

UNIMEV œuvre au quotidien dans la défense des intérêts de ses adhérents, et par là-même, de l'ensemble de la filière.

Très présente auprès des différentes **instances publiques** (Sénat et Assemblée Nationale via l'Amicale Parlementaire, cabinets ministériels, administrations centrales, agences nationales, collectivités locales, etc.) et des organisations professionnelles (MEDEF, CGPME, Syntec, etc.), **UNIMEV** joue naturellement un rôle d'explication, d'influence et d'action vis-à-vis des différents intervenants publics et politiques, et ce d'autant plus qu'elle représente la filière dans son ensemble.

La lettre paritaire relative au rapprochement des Branches



*Délibération sociale
sur les « critères permettant
d'accompagner la restructuration
des « Branches »*

Lettre Paritaire du 28 janvier 2016

La délibération sociale et la Lettre Paritaire du 28 janvier 2016

Viviane Chaine-Ribeiro s'est vue confiée la conduite de la délibération sociale interprofessionnelle sur la restructuration des Branches résultant de la loi du 5 mars 2014, l'objectif des pouvoirs publics étant, depuis plusieurs années, de réduire le nombre de Branches.

A l'issue de cette délibération, tenue les 26 et 28 janvier 2016, les partenaires sociaux – le Medef, la CGPME, l'UPA pour les organisations employeurs et la CFTD, la CFE-CGC, la CFTC et FO pour les organisations syndicales ont signé une lettre Paritaire fixant les termes de référence et la méthode proposés aux pouvoirs publics pour rapprocher les Branches.

Dans l'esprit des partenaires sociaux et conformément à la loi Larcher, le « Projet de loi travail » doit en reprendre les dispositions **sans modification**.

La Lettre Paritaire réaffirme que la démarche de restructuration des Branches qui constitue autant de cadres de dialogue social et de création de normes applicables à des entreprises et des salariés partageant des caractéristiques communes, doit être envisagée avec un quadruple objectif :

- ▶ La recherche d'un dialogue social constructif et d'une négociation sociale destinée à établir des normes et garanties conventionnelles dynamiques, répondant aux évolutions économiques et sociales auxquelles les entreprises et les salariés sont confrontés
- ▶ La sécurité juridique pour les salariés comme pour les chefs d'entreprise, qui doivent pouvoir continuer à être couverts simplement par les normes conventionnelles qui leurs sont applicables et pour cela les identifier simplement
- ▶ La couverture conventionnelle de tous les salariés
- ▶ Contribuer à la régulation des conditions de concurrence

Les partenaires sociaux considèrent que dans cette perspective, les critères chiffrés ne peuvent à eux seuls s'imposer dans la mesure où ils ne garantissent pas l'atteinte des objectifs de qualité du dialogue social et de sécurité juridique qui leur sont supérieurs.

Les partenaires sociaux souhaitent décider paritairement des modalités y compris des critères sur la base desquels la restructuration des Branches pourrait s'effectuer.

Cette démarche s'appuiera tout d'abord sur une définition partagée de la notion de « Branche » professionnelle et privilégiera les rapprochements librement choisis.

Les partenaires sociaux réaffirment avec force la nécessité de respecter la cohérence (y compris au plan économique) des champs conventionnels, ainsi que la volonté des acteurs de s'associer pour défendre des intérêts communs. C'est à ces conditions que la Branche continuera de constituer un cadre qui permet d'unifier les conditions de concurrence entre entreprises ayant des activités semblables ou similaires.

Une sécurisation devra être apportée aux entreprises comme aux salariés car tout nivellement qui en résulterait défavoriserait soit les salariés soit les employeurs selon le contenu de la convention collective absorbée ou absorbante.



FEDERATION
SYNTEC

Fédération Syntec

148 boulevard Haussmann
75008 Paris
Tél: 01 44 30 49 00

www.syntec.fr



federation.syntec@syntec.fr