



**Des nouvelles  
modalités pour la  
VAE au 1<sup>er</sup> octobre 2017**

Si vous êtes passé à côté cet été, un décret sur la validation des acquis de l'expérience (VAE) est paru le 4 juillet et sera mis en application à partir du 1er octobre.

La durée d'expérience requise pour pouvoir s'engager dans une démarche de VAE a été abaissée à un an.

Le champ des activités prises en compte pour la VAE est étendu aux :

- activités professionnelles salariées, non salariées, bénévoles ou de volontariat,
- activités exercées par les sportifs, entraîneurs, arbitres et juges sportifs de haut niveau, les responsables syndicaux et les élus locaux,
- activités réalisées en formation initiale ou continue : les périodes de mise en situation en milieu professionnel, les stages pratiques, les préparations opérationnelles à l'emploi, les périodes de formation pratique des contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation ou contrats unique d'insertion.

Il est désormais possible de bénéficier d'une information gratuite sur la VAE. Cette mission est confiée aux opérateurs du conseil en évolution professionnelle et aux centres de conseil sur la VAE. Un portail national dématérialisé va également être mis en place.

Aucune condition d'ancienneté ne sera dorénavant nécessaire pour demander un congé VAE, y compris pour les salariés en CDD. La durée de ce congé est limitée à 24h, mais un accord d'entreprise ou de branche pourra l'augmenter pour les salariés n'ayant pas un niveau équivalent au bac ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

Le décret prévoit également que :

- Les parties de certification acquises sont obtenues de manière définitive.
- La prise en charge des frais liés à la démarche VAE s'effectue dans le cadre des règles relatives au plan de formation, au CPF ou à la période de professionnalisation.
- Une allocation de formation doit être versée au salarié qui suit une action de VAE hors temps de travail, dans le cadre du plan de formation de son entreprise.

Source : Décret 2017-1135 du 4 juillet 2017 relatif à la VAE

## Financements exceptionnels : bilan 2016

Pour répondre aux besoins des structures de la Branche, la CPNEF a, depuis plusieurs années, élargi les financements à certains dispositifs spécifiques en plus des dispositifs légaux, et des budgets conventionnels individuels.

En 2016, 5 dispositifs spécifiques ont été financés :

- les actions d'intérêt collectif régionales (AICR),
- les actions d'analyse des pratiques professionnelles,
- les actions santé sécurité au travail,
- les colloques et conférences,
- les recours.

### Les chiffres clés

Un montant financier global de **839 964 €** a été engagé pour ces dispositifs spécifiques. En légère baisse par rapport à 2015 (moins 9 %).

**870** demandes traitées dont 721 totalement ou partiellement accordées, soit 83% des demandes.

**4 557** stagiaires dont 97% de salariés et 3% de bénévoles. À noter, les financements : «Analyse des pratiques professionnelles» et «Santé sécurité au travail» étaient ouverts uniquement aux salariés.

**42%** des dépenses ont été engagées pour les AICR. Les financements pour la santé et sécurité au travail ont représenté 28%, les actions d'analyse des pratiques professionnelles 15%, les colloques/conférences 8% et les recours 8%.

### AICR

**126** demandes d'AICR ont été étudiées et 124 ont été accordées soit 97%. **1407** participants dont 93% de salariés et 5% de bénévoles. Pour une dépense de **350 585 €**. Ces chiffres sont en diminution par rapport à 2015. Baisse qui peut s'expliquer par l'accès aux DAF financées par Uniformation et la mise en place, en cours d'année, du financement « santé et sécurité au travail ».

### Santé sécurité au travail

**245** demandes étudiées et 226 accordées soit 92%.

**1 580** salariés pour une dépense de **234 859€**. Après une année de suspension, le montant engagé pour les formations «santé et sécurité au travail» est significatif et traduit le besoin des structures de trouver des financements pour cette typologie d'actions.

### Analyses des pratiques professionnelles

**191** demandes ont été étudiées et 139 accordées soit 72%.

La durée moyenne est de 14 heures avec une médiane de 11 heures. **962** salariés ont participé aux actions d'analyses des pratiques professionnelles, pour une dépense de **122 102 €**. Les demandes d'analyses des pratiques professionnelles sont en légère baisse par rapport à 2015 (268 demandes, 1 1481 salariés, 184 042 € engagés).

### Colloques et conférences

Les dépenses pour les « colloques et conférences » sont en repli, se situant à **62 631 €** (contre 80 636€ en 2015). **172** demandes dont 11 refusées, **202** journées, **420** participants dont 91% de salariés.

### Recours

**132** demandes, dont 67 ayant fait l'objet d'un avis favorable. Pour une dépense de **69 787 €**. Comparativement à 2015, les demandes de recours sont en recul mais restent importantes. L'analyse des motifs de recours (non-respect de la procédure, envoi des dossiers hors délais, dossiers incomplets...) traduit la complexité administrative de la formation pour certaines structures.

Pour en savoir plus sur les financements exceptionnels, consultez le site de la CPNEF [www.cpnef.com](http://www.cpnef.com), rubrique « financements exceptionnels » – Contactez le secrétariat de la CPNEF par mail à l'adresse [cpnef@cpnef.com](mailto:cpnef@cpnef.com) ou par téléphone au 01 58 46 13 45, du lundi au vendredi de 13h45 à 17h00 et le mercredi de 9h00 à 12h30.

Pour télécharger la lettre d'information : [www.cpnef.com](http://www.cpnef.com)

CPNEF - Snaesco : 18/22 avenue Eugène Thomas • 94276 LE KREMLIN BICETRE - Tél. 01 58 46 13 45 • Syndicat employeur : Snaesco - Syndicats des salariés : CFDT (Fédération nationale des services de santé et des services sociaux) - USPAOC CGT (Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle) - CFTC (Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux) - FO (Fédération nationale de l'action sociale) • Directeur de la rédaction : Aline Mougenot • Rédactrice en chef : Sédalom Folly • Rédacteurs : Paul Durand, Sédalom Folly, Corinne Nekkache, Sébastien Riquelme, Aurélie Peltier • Conception graphique : Monarque Evolution • Impression : Accent Tonic • Tirage : 3 470 exemplaires • Dépôt légal : octobre 2017 • ISSN : 1966-933X

## Des compétences au cœur de vos projets

Octobre 2017 • Numéro 27

Lettre d'info de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation



### Un été riche en événements et une rentrée sous le signe du changement

Lors de l'Assemblée générale du Snaesco, organisée en juin dernier, les adhérents ont procédé au renouvellement des membres du conseil d'administration. Le nouveau CA a ensuite élu les présidents des délégations employeurs dans les commissions nationales.

Des changements sont également intervenus au niveau des organisations syndicales de salariés (OSS). Avec la règle des 8% nécessaires pour être représentatif dans une branche professionnelle et suite aux résultats de la mesure d'audience syndicale, le nombre d'OSS représentatives au sein de notre branche a été modifié, passant de 5 à 4. N'ayant pas obtenu les 8%, la CFE-CGC n'est désormais plus représentative dans la branche Alisfa. Je tiens à souligner que la confédération est un partenaire de longue date ayant œuvré au développement du dialogue social dans notre branche.

Cette nouvelle représentativité des OSS va avoir plusieurs conséquences sur le paritarisme, le dialogue social et la négociation des accords collectifs. L'une d'entre elles a été le remplacement de la CFE-CGC à la présidence de la CPNEF. C'est la CFTC qui a été élue en la personne d'Aline Mougenot.

Au nom de la CPNEF, je remercie Évelyne Baudouin (Snaesco) et Jacques Brun (CFE CGC) pour leur implication au sein de la commission durant ces dernières années. Par leur engagement et leur professionnalisme, ils ont contribué à faire avancer les débats et les projets de formation et d'emploi au sein de notre branche.

Tout en regrettant leur départ tous nos vœux

les accompagnent dans le nouveau chapitre de leur vie.

La nouvelle présidence de la CPNEF s'inscrit dans la continuité des travaux menés ces derniers mois. Mais, il nous faudra composer avec une nouvelle réforme.

En juillet dernier, le Premier ministre a annoncé le lancement de la réforme de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'assurance chômage en octobre prochain.

Dans le contexte actuel de réforme du Code du travail et l'annonce d'une baisse drastique des contrats aidés, notre inquiétude est grandissante quant à la réforme de la formation professionnelle. Le fonctionnement du CPF et des OPCA devrait être fortement modifié. Rappelons que l'État envisage d'investir 15 milliards d'euros en 5 ans pour la formation des demandeurs d'emploi.

Pour le reste, les grandes lignes vont probablement être les suivantes :

- un CPF crédité en euros plutôt qu'en heures,
- un panel de formations éligibles élargi,
- une labellisation des organismes de formation.

Vous l'avez compris, les prochains mois seront en grande partie consacrés au suivi de la négociation des partenaires sociaux pour une promulgation de la loi en début d'année prochaine et une mise en œuvre effective de la réforme au printemps 2018.

Paul Durand  
Vice-président de la CPNEF

Centres sociaux  
Développement social local  
Accueil jeunes enfants



### > Sommaire



Edito / Infos ..... 1

Zoom sur ..... 2-3  
*L'égalité entre les femmes et les hommes*

Du côté des régions ..... 2-3  
*Vos relais à la loupe*

Bilan 2016..... 4  
*des financements exceptionnels*

Actualité ..... 4  
*VAE à partir du 1er octobre 2017*

### > Infos



#### Nouvelle présidence de la CPNEF

En septembre dernier, la nouvelle présidence de la CPNEF a été installée.

Conformément aux statuts et au principe d'alternance, la présidence est assurée jusqu'à la fin de l'année par un représentant du collège salarié et la vice-présidence par un représentant du collège employeur.

#### Aline MOUGENOT, CFTC : Présidente

Après avoir découvert le milieu de la formation professionnelle dès 1992 lors de son premier emploi au sein d'une AREF, Aline s'oriente ensuite vers d'autres secteurs mais restera au service du seul dispositif qui, selon elle, permet au salarié d'évoluer tout au long de sa vie. Elle assurera ainsi la présidence d'une CPNEFP en Lorraine, puis siégera au CA d'Uniformation, et depuis sa création en 2014 au CNEFOP. Elle est heureuse aujourd'hui de pouvoir mettre ses connaissances à la disposition de notre CPNEF.

#### Paul DURAND, Snaesco : Vice-président

Alors qu'il était Président d'une structure regroupant plusieurs établissements de la branche, Paul a été élu au CA du Snaesco fin 2009. Ayant un goût prononcé pour la formation et la transmission des compétences, il a aussitôt intégré la CPNEF, puis le comité de pilotage des référents en régions.



Dorénavant, vous pouvez retrouver sur le site internet de la CPNEF, toutes les actualités de vos territoires :

- les événements,
- les projets de formation,
- les points sur...

[www.cpnf.com](http://www.cpnf.com) / rubrique « Du côté des régions » puis cliquez sur votre territoire.

## Auvergne-Rhône-Alpes

**NOUVEAU !** Référente emploi, formation en Rhône-Alpes  
Contact : Mélanie ROUSSET  
@ : rr.rhonealpes@gmail.com

## Hauts de France

La journée de rentrée de la première promo du Diplôme Universitaire de Référent de Démarche Entrepreneuriale s'est faite le 7 septembre. Cette formation issue d'une réflexion entre centres sociaux, AUDACE, l'université du Littoral Côte d'Opale en partenariat avec le référent en région va accueillir 11 salariés concernés par des missions d'insertion. Les mémoires qui seront réalisés à l'issue de la formation pourront servir de matériaux pour alimenter une ou plusieurs réflexions sur les pratiques d'insertion.

Contact : Pascal Matot  
@ : rr.nordpasdecals@gmail.com

En partenariat avec la CAF de la Somme, une action collective en interbranche « Etre accueillant dans un lieu d'accueil enfants parents » est mise en place les 16, 17, 30 novembre 2017 et le 25 janvier 2018 à Amiens.

Le 23 novembre 2017, à Saint Quentin, une formation est proposée « Oser une communication politique » ou comment s'adresser aux élus pour les structures Alisfa en restant apolitique...

Contact : Valérie Comblez  
@ : rr.picardie@gmail.com  
**Nouvelle adresse :** 72 boulevard Gambetta - 02100 SAINT QUENTIN et nouveau numéro de téléphone : 03 60 52 38 14

# Zoom sur...

## Un état des lieux de l'égalité entre les femmes et les hommes

Le 8 mars 2017, un accord cadre « Egalité professionnelle femmes-hommes » a été signé par le Snaesco et la CFE-CGC, la CFTC et l'USPAOC-CGT. Il vise notamment à promouvoir :

- la mixité
- la non-discrimination lors des processus de recrutement
- l'égal accès à la formation
- l'égalité salariale

Un des objectifs est également de prévenir les attitudes sexistes sur le lieu de travail.

Pour mettre en oeuvre les dispositions de cet accord, un plan d'action 2017-2019 a en outre été formalisé.

Dans cette optique, l'Observatoire de la branche a été sollicité afin de dresser un état des lieux de l'égalité entre les femmes et les hommes. Un document a été produit et vous sera envoyé très prochainement par voie postale. Les principales conclusions laissent apparaître un problème de mixité et d'inégalités en matière de rémunération et d'accès à la formation.

### Une branche professionnelle très majoritairement féminine

Une des particularités de la branche professionnelle est sa très forte féminisation. Une féminisation qui s'est renforcée avec le temps : aujourd'hui, 83% des salarié-e-s sont des femmes alors qu'elles étaient 74% dix ans auparavant.

Cela s'explique par l'intégration progressive des Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants, de plus en plus nombreux dans la branche. Dans ce type de structures, la part de femmes atteint 97% alors qu'elle est de 75% dans les Centres Sociaux et de 78% dans les Associations de Développement Social Local.

Sous cette problématique d'un manque de mixité se cache l'enjeu de l'attractivité des métiers et notamment du secteur de la petite enfance sur lesquels pèsent de nombreux stéréotypes.

C'est en ce sens qu'une campagne de communication va être menée pour promouvoir les métiers de la Petite Enfance.



### Un écart de rémunération de 9% entre hommes et femmes de la branche

S'ils sont moins nombreux, les hommes qui travaillent dans la branche sont plus souvent positionnés que les femmes sur les emplois repères de Directeur (8% des hommes sur cet emploi repère contre 4% des femmes) ou de Cadre Fédéral (2% des hommes contre 1% des femmes). Au final, 11% des hommes de la branche ont le statut cadre contre 5% des femmes.

Cela a un impact direct sur la rémunération moyenne des femmes et des hommes dans la branche. En effet, le salaire horaire brut moyen est de 13,2€ pour les femmes contre 14,5€ pour les hommes soit un écart de 9%.

En appliquant une pondération recréant de façon fictive une situation où les femmes seraient réparties de la même façon que les hommes sur la grille des emplois repères (par exemple : 8% de femmes sur l'emploi repère Directeur), l'écart n'est plus que de 4%.

Il reste donc un écart de 4% qui ne peut pas être expliqué par le fait que les hommes et les femmes soient positionnés sur des

emplois repères différents.

Et pour cause, lorsque l'on se concentre uniquement sur l'emploi repère de Directeur, nous constatons que les hommes ont une rémunération de 12% supérieure à celle des femmes (25,5€ brut de l'heure contre 22,2€).

D'une part, cela est dû au fait que les hommes directeurs travaillent davantage dans des structures de plus grande taille, où les rémunérations sont plus importantes. D'autre part, cela découle d'une inégalité face à la rémunération individuelle supplémentaire dont le niveau moyen est supérieur chez les hommes (8,5 contre 6,9) malgré une ancienneté moyenne moindre à celle des femmes (10 ans contre 11).

### Des hommes qui ont davantage accès aux formations diplômantes

Dans la branche, l'accès à la formation est similaire quel que soit le sexe du salarié-e. En revanche, une inégalité apparaît devant l'accès aux formations diplômantes. En effet, si 5% des actions de formation financées pour des femmes concernent des formations diplômantes, c'est le cas pour 13% des actions de formation financées pour des hommes.

Dans les EAJE, l'accès aux formations diplômantes est plus rare (3% de l'ensemble des actions de formation) et il n'existe pas de différences entre femmes et hommes.

En revanche, un écart important existe dans les Centres Sociaux : le pourcentage de formations diplômantes est de 9% pour les femmes contre 17% pour les hommes. Dans les ADSL, elle est de 5% pour les femmes contre 7% pour les hommes.

### Afin d'être exemplaire en matière d'égalité entre femmes et hommes, la branche et les structures qui la composent devront faire face à certains défis :

- attirer des hommes et plus particulièrement sur les métiers de la petite enfance,
- favoriser l'accès des femmes aux postes de direction (et notamment dans les grosses structures),
- s'assurer qu'elles bénéficient des mêmes rémunérations que les hommes,
- permettre un égal accès aux formations diplômantes.

Cette étude a été réalisée à partir des données 2015 issues du questionnaire « Statistiques du personnel » envoyé chaque année à toutes les structures de la branche. L'Observatoire remercie une nouvelle fois les structures qui consacrent du temps pour le remplir et ainsi délivrer des informations cruciales pour mieux comprendre la branche et mener à bien les politiques Emploi-Formation.

Pour plus d'informations sur l'accord du 8 mars 2017, n'hésitez pas à vous rendre sur le site du SNAESCO et à rechercher « Accord égalité professionnelle ».



## Nouvelle Aquitaine

D'ici le second semestre 2017, seront mises en place 3 actions de formation collectives :

- Élaborer une stratégie de communication pour rendre visible sa structure et son projet et convaincre les financeurs
- Répondre à une délégation de service public
- Savoir utiliser les outils collaboratifs

Contact : Axelle Villeneuve  
@ : rr.aquitaine@gmail.com

## Occitanie

Début octobre, une enquête visant à identifier les besoins et problématiques en emploi et en formation sur le territoire toulousain sera diffusée, via un questionnaire en ligne, à l'ensemble des adhérents du territoire.

5 formations collectives à destination des salariés et des bénévoles des structures de la branche démarrent :

- Adapter sa posture professionnelle pour mieux accueillir les familles
- Tuteur pédagogique
- Diriger une équipe
- Réaliser et actualiser le DUERP
- Diriger une crèche associative

Contact : Christelle Babin  
@ : rr.midipyrenees@gmail.com

## PACA

Est mise en place une formation qualité de vie au travail pour une dizaine de centres sociaux de la région PACA. Basé sur une recherche-action, le programme propose d'expérimenter des processus et des méthodes de résolution de problématiques en lien avec l'organisation du travail. Il alterne des ateliers collectifs et des accompagnements individuels. La formation bénéficie d'un financement du FACT. Elle se déroulera d'octobre 2017 à mars 2019.

Contact : Catherine Milleliri  
@ : referentregional.paca@gmail.com