



- Les enjeux de la restructuration des branches professionnelles pour le logement accompagné

Proposition de déroulement

1- La branche professionnelle aujourd'hui

- Le nouveau rôle des branches
- La restructuration des périmètres

2- Les enjeux de ces deux réformes

3- Les conditions de la réussite pour le champ du logement accompagné?

Qu'est ce qu'une Branche Professionnelle?

- Absence de définition légale
- Toutefois selon les doctrines, elle peut être définie comme:
 - « Regroupant des entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'une convention collective »

et encore

- « constituant un lieu privilégié du dialogue social et un champ de création de règles conventionnelles applicables aux relations de travail entre les salariés et les employeurs compris dans le champ professionnel que leurs représentants déterminent. Elle est également un lieu de veille sociale, économique et de prospective en matière de formation professionnelle et d'emploi ».

1- La Branche Professionnelle aujourd'hui

Le nouveau rôle des Branches

La restructuration des périmètres

Le nouveau rôle des Branches

Des missions multiples : Loi Travail 2016 et Ordonnances MACRON 2017

Ce n'est qu'avec la Loi Travail du 8 août 2016 que les missions de la Branche ont été inscrites dans le Code du Travail.

En vertu de l'article L2232-5-1 du Code du Travail, les missions de la Branche sont:

- De définir, par la négociation, les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment en matière de salaires minima, de classification, de garanties collectives complémentaires en santé et prévoyance, de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, de prévention de la pénibilité et d'égalité professionnelle femmes et hommes
- De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application



Une articulation Code du Travail / Branche / Entreprises aux objectifs complémentaires

Les ordonnances Macron de 2017 ont permis d'identifier clairement la primauté de la Branche sur les accords d'entreprises mais aussi de laisser une réelle marge de négociation sur des sujets divers aux entreprises.

3 articulations possibles :

- Primauté de la Branche
- Possibilité de primauté pour la Branche
- Primauté des accords d'entreprises

Si la Branche a un rôle de régulation et notamment une fonction normative, aujourd'hui les entreprises ont la possibilité de déroger sur de multiples thèmes permettant ainsi de négocier en entreprise des accords d'entreprises adaptés à leurs spécificités.



➔ Illustrations

Et des missions renforcées par :

- La réforme des OPCO
- La loi du 5 septembre 2018 relative à la formation professionnelle et à l'apprentissage **renforce le rôle de la Branche** en lui conférant des obligations en matière d'observations des emplois, de GPEC et de certifications, de gestion de l'Alternance/Apprentissage .

En conclusion, aujourd'hui :



- La Branche a une **mission normative** tout en ayant une **vision prospective** de l'évolution sociale et économique du secteur.
- Elle permet de définir un **socle minimum de garanties sociales** aux salariés (salaire minimum, formations, prévoyance, conditions de travail...) dans un secteur d'activité économique bien identifié et visible de tous.
- Elle permet une **sécurisation juridique pour les employeurs** leur assurant ainsi l'application de normes adaptées au secteur, de bénéficier des connaissances quant à l'évolution des métiers et des compétences afin de mieux anticiper leurs besoins.
- Elle permet au secteur de **se positionner** par rapport aux donneurs d'ordres (pouvoirs publics par exemple) favorisant ainsi la régulation de la concurrence au sein du secteur.



La restructuration des périmètres des Branches

Un vaste chantier de restructuration des Branches est engagé.

- Avant 2019, il existait plus de 700 conventions collectives
- Constats:
 - *De nombreuses CCN « mortes » car inactives en terme de dialogue social*
 - *Des CCN régionales voir locales*
 - *Des branches professionnelles avec des effectifs très faibles*

Un constat de longue date établi par différents rapports.

Depuis 2014, une démarche de restructuration des Branches est engagée au travers de diverses lois avec un objectif de l'Etat : aboutir à ~ 100 Branches professionnelles.

Aujourd'hui encore: environ 250 Branches professionnelles actives.

Quels sont les objectifs de la restructuration des Branches professionnelles?

- Rationnaliser et accroître la cohérence de la couverture conventionnelle
- Couvrir conventionnellement tous les salariés peu importe la taille de l'entreprise et le secteur concerné
- Favoriser un dialogue social constructif et une négociation sociale destinée à établir des normes et des garanties conventionnelles dynamiques, répondant aux évolutions sociales et économiques auxquelles les entreprises et les salariés sont confrontés
- Optimiser et accroître la capacité d'action, de négociation et de mutualisation, au bénéfice des TPE-PME notamment.
- Rechercher la sécurité juridique pour les salariés comme les employeurs, qui doivent être couverts par des normes conventionnelles qui leurs sont applicables et pour cela les identifier simplement
- Contribuer à la régulation des conditions de la concurrence.



2- Les enjeux de ces deux réformes pour les entreprises

- Bénéficier d'un cadre conventionnel commun au secteur professionnel et conforme aux exigences légales et réglementaires de plus en plus fortes.
- Avoir la possibilité d'adapter en grande partie en cas de spécificités de l'entreprise.
- Faire partie d'un ensemble et ainsi, grâce à la mutualisation, obtenir de meilleures garanties notamment en prévoyance et santé. Permettre au salarié de créer son parcours professionnel avec une mobilité professionnelle plus large au sein d'un secteur.
- Permettre aux entreprises une montée en compétence en fonction de l'évolution des métiers.

➔ La restructuration des Branches doit être saisie comme une opportunité car elle permettra de rendre un secteur visible, de favoriser l'attractivité, de gagner en performance économique et de créer des garanties sociales plus fortes.

Les objectifs sont donc clairs:

Avoir des **secteurs professionnels bien identifiés par leurs métiers et leurs économies, plus forts** avec des effectifs importants permettant ainsi:

- d'apporter un espace d'organisation de travail cadré tout en donnant aux salariés des mesures sociales, leurs assurant une qualité de vie au travail et une conciliation vie professionnelle – vie personnelle,
- de sécuriser et outiller les employeurs,
- de créer des parcours professionnels avec de passerelles pour les salariés.

➡ Et le logement accompagné?

A ce jour, il n'existe pas de Branche professionnelle **structurée** pour le logement accompagné.

Pour autant, il existe des Branches agissant pour le logement qui dans le cadre de la démarche de la restructuration pourrait être une opportunité à saisir pour y aboutir.



3- Conditions de la réussite pour le champ du logement accompagné ?

Plus une Branche est forte, plus la mise en place de la mutualisation peut jouer pour les entreprises, tel peut être le cas:

- En matière de prévoyance et frais de santé:
 - Bénéfice d'un cadre déjà, négocié et sécurisé (garanties, tarifs, opérateurs...)
 - Meilleures garanties à un coût moindre pour l'employeur et le salarié
 - Mise en place de fonds social de Branche permettant la prise en charge d'actions individuelles mais aussi collectives
 - Mise en place d'actions de préventions.
- En matière de formation professionnelle

Zoom sur la formation professionnelle

- Gestion dans le cadre d'un même OPCO, au sein d'un univers cohérent
- Bénéfice de la mutualisation (légale et conventionnelle)
- Identification de priorités collectives et mise en œuvre d'actions collectives
- Equilibre entre actions d'intérêt collectif et projet propre à l'entreprise
- Développement de l'alternance et apprentissage
- Observatoire et gestion prévisionnelle des compétences
- Politiques de territoires
- Mise en œuvre d'une politique d'une politique de certification de Branche.

Logement accompagné / Branche professionnelle?

Aujourd'hui:

- Dispersion des entreprises employeuses.
- Une Branche constituée mais avec un périmètre limité (Branche(s) FSJT + PACT ARIM)

Enjeux et objectifs de demain:

- Sécuriser les règles relationnelles de travail entre les salariés et l'employeur du champ professionnel.
- Rendre visible ce secteur et ainsi peser auprès des pouvoirs publics et influencer davantage sur les évolutions. Être porté par une représentativité de l'organisation professionnelle des employeurs.

Parcours professionnel, attractivité du secteur, qualifications des acteurs.