

# INDUSTRIES ELECTRIQUE S

ACCORD

## **FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE : LA FCE-CFDT RENOUVELLE SON ENGAGEMENT**

Suite à l'adoption de la loi du 5 mars 2014, relative la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, l'avenant à l'accord de branche signé par la FCE-CFDT le 11 avril 2012 devait être mis en conformité avec les nouvelles dispositions de cette loi.

Les changements portaient principalement sur les modalités de financement de la FPC et la suppression du DIF au profit du Compte personnel de formation.

La négociation de branche ouverte au premier semestre 2015 appelait, de la part de la CFDT, quelques commentaires. En effet, celle-ci devait nous conduire à adapter tout en l'améliorant, la loi du 4 mars 2014 dans notre branche professionnelle. Elle nous obligeait aussi à revisiter notre accord relatif à la formation professionnelle de 2005 modifié par avenant en 2012. Si nous devons nous réinterroger sur la pertinence de l'ensemble de notre avenant qui datait de presque trois ans, il convenait aussi de mieux définir notre politique vis-à-vis des petites entreprises.

En intégrant les nouveaux modes de financement modulés suivant la taille des entreprises, nous devons aussi faire en sorte, en lien avec l'Agefos\*, que la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle définisse un véritable pilotage de la formation professionnelle dans notre branche.

Par ailleurs, la CFDT considérait que pour améliorer le dialogue social, il lui fallait impérativement former, aux enjeux de la formation, les acteurs du dialogue social que sont les RH et les DS. Cette revendication difficile à mettre en œuvre dans la branche trouvera toute sa pertinence dans les négociations d'entreprises.

Enfin, si chaque salarié doit être au cœur du dispositif de formation, il devait pouvoir à tout moment de sa carrière, y accéder ceci afin d'améliorer ses compétences. Cela passait par la mise en œuvre du Compte personnel de formation, (politique d'abondement, d'anticipation,...), sans oublier l'ensemble des autres dispositifs existants.

Fidèle à ses pratiques, la FCE-CFDT s'est assurée que toute la loi serait bien prise en compte (et pas seulement les parties qui ne profitent qu'aux employeurs) et a cherché à gagner des droits nouveaux pour les salariés.

\* Pour les IEG, l'OPCA est l'AGEFOS-PME



# S & GAZIÈRES

Après plus de six mois de négociations, c'est un accord globalement équilibré qui a été signé par notre fédération mais aussi par toutes les autres. Les principales avancées obtenues par la FCE-CFDT portent sur :

- **L'ouverture d'une GPEC métier de branche** centrée sur les impacts de la loi sur la transition énergétique ;
- **Création de nouveau CQP** à décider par la CPNEFP ;
- **Des mesures de solidarité spécifiques vers les salariés des TPE** pour financer leurs actions de formation. A titre d'exemple, 10 % de la collecte des fonds de la professionnalisation leurs sont réservés, et les centres de formation des grandes entreprises leurs sont ouverts ;
- **Des mesures favorables pour développer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (abondement au travers d'une période de professionnalisation pour les familles de métiers ciblées ainsi qu'une prise en charge par l'OPCA doublée par rapport au financement de base) ;
- **Certaines dispositions s'appliquent aussi aux salariés en situation de handicap ;**
- **L'alimentation du CPF et les différents abondements seront les mêmes pour tous les salariés**, qu'ils soient à temps partiel ou à temps plein ;
- **Les abondements**, pour certains publics, peuvent être égaux au nombre d'heures de CPF investis par les salariés ;
- **Un abondement spécifique pour les salariés exerçant une mission tutorale** sera mis en place à hauteur de 15 heures par salarié tutoré, plafonné à 30 heures ;
- **Des financements majorés** pour l'accès aux périodes de professionnalisation pour :
  - Les salariés qui n'ont pas bénéficié d'action de formation depuis au moins 4 ans ;
  - Les salariés qui mobilisent leur CPF et qui bénéficient d'un abondement ;
  - Les femmes et les hommes après un congé parental ou d'adoption et les femmes à l'issue d'un congé maternité ;
  - Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
  - Etc.
- **Un vivier des apprentis**, à l'image de celui que la CFDT a déjà réussi à mettre en œuvre pour les contrats de professionnalisation, sera mis en place au niveau de la branche,
- **Aucune ancienneté ne sera requise pour engager une VAE** (la loi dit trois ans)
- **Un pilotage renforcé** sera mis en place au niveau de la branche, notamment sur les listes de formation éligibles au CPF, mais aussi pour produire de nouveaux outils (Entretiens individuels, charte mission tutorale, ...).



La FCE-CFDT a donc signé cet avenant le 16 octobre 2015 et restera mobilisée, pour le suivi de cet accord, et dans les négociations d'entreprises qui devraient s'ouvrir prochainement sur ce thème.