

NEGOCIATIONS SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

De nouveaux droits pour les salariés

La loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie institue de nouveaux droits pour les salariés. Les négociations sont engagées en Commission Paritaire Nationale (CPN) pour définir les adaptations au niveau de notre branche professionnelle, notamment sur la mise en place des droits individuels à la formation (DIF), congés individuels de formation (CIF), contrats et périodes de professionnalisation.

DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

- La loi instaure un droit individuel pour chaque salarié de 20 heures/an minimum, cumulables sur six ans.
- L'utilisation de ce droit est à l'initiative du salarié, mais subordonnée à l'accord de l'employeur.
- Ces formations se déroulent en principe en dehors du temps de travail. Un accord de branche peut prévoir son exercice sur le temps de travail.

N o t r e p o s i t i o n

- *La définition d'un cadre national permettant d'offrir un catalogue de formations prioritaires accessibles par le Dif.*
- *L'amélioration des conditions d'utilisation du Dif (extension du volume de 20 heures annuelles, décompte de ces droits en jours, possibilité « d'avance sur consommation », possibilité d'utilisation du droit sur le temps de travail, pas de proratisation pour les salariés à temps partiel⁽¹⁾, possibilité de transfert des droits acquis en cas de mobilité à l'intérieur du Groupe, dispositif de recours en cas de refus de l'employeur).*

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

- Ils remplacent les contrats de qualification. D'une durée de 6 à 24 mois, ils s'adressent aux jeunes de 16 à 26 ans, pas ou insuffisamment qualifiés.
- Le temps consacré à la formation prévu par la loi peut varier de 15 à 25 % du temps de travail et peut être étendu par accord.
- La rémunération minimale prévue par la loi est égale à 55 % du Smic.

N o t r e p o s i t i o n

- *Utilisation de toutes les possibilités ouvertes par la loi de façon à intégrer dans nos entreprises des salariés ayant eu des parcours divers. En effet, il ne nous semble pas judicieux de limiter nos recrutements au niveau Bac + 2, 3...*
- *À ce titre, nous préconisons d'utiliser la souplesse offerte par la loi, afin d'adapter notre offre aux différents profils recrutés : durée des contrats de 6 à 24 mois, temps consacré à la formation pouvant être supérieur à 25 %.*
- *Intégration de ces jeunes en contrat, au niveau de classification T1.*

⁽¹⁾ Une formation « à temps partiel » n'a pas de sens.

PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

- Elles s'adressent aux salariés (CDI) âgés d'au moins 45 ans ou comptant au moins 20 ans d'activité professionnelle.
- Elles ont pour objectif général de favoriser, par des actions de formation, le maintien en activité de salariés dont la qualification serait insuffisante.
- Elles peuvent également concerner des salariés qui reprennent leur activité après un congé maternité ou parental.

N o t r e p o s i t i o n

- *Nous ne voulons pas que la période de professionnalisation soit un dispositif fourre-tout gérant des situations devant être traitées autrement.*
- *Les périodes de professionnalisation doivent permettre une évolution dans le métier et non une simple adaptation au poste de travail.*
- *Ce dispositif peut exposer des salariés et être vécu comme des remises en cause. À ce titre, il est nécessaire de cadrer nationalement le dispositif : critères d'évaluation, objectifs et actions de formation, évaluations, reconnaissances.*

A l'issue du premier *round* de négociations, la CNCE montre peu d'enthousiasme à dynamiser les possibilités offertes par la loi. Cette réforme semble vécue par nos employeurs comme une contrainte. Non seulement nos propositions reçoivent peu d'échos favorables, mais nous sentons au contraire une volonté de vouloir récupérer les nouvelles dispositions dans la gestion du plan de formation des entreprises.

Il faudra que la CNCE montre plus d'ouverture pour que nous parvenions à la construction d'un accord offrant à chaque salarié, comme le prévoit la loi de mai 2004, les moyens d'être acteur de son évolution professionnelle et personnelle.

Le DIF, que dit la loi ?

Le droit individuel à la formation doit permettre à chaque salarié de bénéficier d'un minimum de 20 heures de formation par an, cumulable sur 6 ans au maximum (plafond de 120 heures). Ce droit est proratisé pour les contrats en temps partiel, mais un accord peut en décider autrement.

Conditions à remplir pour en bénéficier : avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise en CDI ou avoir travaillé en CDD pendant au moins 4 mois consécutifs.

Mise en œuvre :

- bien qu'à l'initiative du salarié, l'utilisation du droit est subordonnée à l'accord de l'employeur.
- les actions de formation sont choisies par le salarié à l'issue d'une négociation avec l'employeur en vue de déboucher sur un projet de formation professionnelle commun.
- les formations se déroulent en principe en dehors du temps de travail (indemnisation par l'employeur) sauf si un accord de branche prévoit son exercice en partie pendant le temps de travail (avec garantie du maintien de la rémunération).

Le Secrétariat National :

Jean-David Camus, Gérard Commarmond, Patrick Galpin, Serge Huber et Michel Ricard