

Accord sur la Formation professionnelle

Un dispositif plus favorable aux salariés

Les négociations engagées depuis novembre dernier viennent de déboucher sur la conclusion d'un accord avec une majorité des organisations syndicales représentatives dans la branche, dont le Syndicat-Unifié/Unsa. Ce nouvel accord permet de décliner les modalités de la loi de mai 2004 sur «la formation professionnelle tout au long de la vie» et d'adapter le dispositif existant au sein de la branche. Notre organisation syndicale a été force de proposition dans cette négociation au cours de laquelle elle s'est attachée à aménager les voies d'amélioration ouvertes par le cadre légal.

Architecture du dispositif, principe maintenu

Le principe d'une offre nationale en trois parcours est maintenu. Elle tient compte des évolutions apportées par la loi : intégration de tous les profils de salariés - des nouveaux embauchés jusqu'aux salariés en fin de carrière -, personnalisation des approches pédagogiques et mise en place du DIF, le nouveau droit individuel à la formation.

Le Droit Individuel à la Formation (le DIF)

Ce droit permet à chaque salarié de disposer de 20 heures par an (cumulables sur 6 ans) pour se former dans le cadre d'un projet professionnel individuel de son choix. Les conditions d'utilisation de ce droit, exercé hors ou pendant le temps de travail, doivent être fixées par accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Nous avons réussi à limiter les effets de la proratisation de ce droit pour les salariés à temps partiel. Ceux-ci vont pouvoir bénéficier de :

- 20 heures pour une durée de travail au moins égale à 75 %,
- 15 heures pour une durée comprise entre 50 et 75 %,
- prorata temporis calculé sur 20 heures pour les durées de travail inférieures à 50 %.

La loi dispose que les heures soient comptabilisées à partir de mai 2004. L'accord de branche institue un décompte par année civile. À ce titre, tous les salariés ont acquis pour l'exercice 2004 un droit équivalent à une année pleine selon les modalités de comptabilisation décrites ci-dessus.

Le contrat de professionnalisation

Ce nouveau type de formation se substitue au contrat de qualification. Il sera réservé aux nouveaux entrants (âgés de 16 à 25 ans) recrutés sur des emplois de T2. Il se traduit par une évolution automatique sur un emploi de T3, au plus tard 6 mois après la réussite du cursus. La rémunération de ces contrats est améliorée par rapport au dispositif légal (au minimum 70 % de la Rémunération Annuelle Minimale de T2).

Les salariés recrutés en dehors de ce contrat de professionnalisation (T1 et T2) bénéficieront à l'issue de la formation d'intégration (ex PAI) d'une prime égale à 7 % de la RAM de T2, soit 1.240 € (cette prime était de 815 € avec le PAI).

Le parcours se substituant à la plateforme de professionnalisation a pour finalité l'évolution vers un poste de management opérationnel. La réussite à ce parcours se traduit par le versement d'une prime égale à 11 % de la RAM de TM5, soit 2.850 € (2.395 € précédemment).

Le parcours de professionnalisation

Destiné aux salariés en poste, ce parcours permet d'acquérir une qualification ou de «participer à une action de professionnalisation par une formation en alternance». Il s'adresse également à des populations spécifiques : pas de formation qualifiante depuis 5 ans, projet de création d'entreprise, reprise d'activité suite à congé de maternité, parental ou d'adoption, travailleurs handicapés...

Les actions de formation entrant dans ce dispositif ont pour objectif notamment de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ou le maintien dans l'emploi en réduisant les risques d'inadaptation de qualification.

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE)

Cette nouvelle structure définie par la loi se substitue au Comité National de la Formation Professionnelle (CNFP). Cet organisme paritaire est composé de la même manière : deux représentants par organisation syndicale (14 membres actuellement) et un nombre identique de représentants des employeurs.

La CPNE a un rôle de promotion de la formation professionnelle au travers de l'évolution des emplois de l'ensemble des secteurs d'activité de la branche. Parmi ses missions essentielles figure l'examen de l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications. Elle doit définir les orientations et les priorités en matière de formation.

Sa présidence est alternée (organisations syndicales/employeurs) sur une durée de 2 ans.

Le Syndicat-Unifié/Unsa a signé cet accord qui présente des améliorations par rapport au dispositif existant en matière de formation professionnelle. De plus, il ne se limite pas, comme nous l'avions craint au début des négociations, à la stricte reprise du cadre légal.

Le Droit individuel à la Formation fait partie des avancées dont les salariés et leurs instances représentatives doivent maintenant se saisir pour les faire vivre pleinement.

De son côté, le Syndicat Unifié/Unsa s'engage à en contrôler la bonne application pour éviter toutes dérives ou limitations.

*Le Secrétariat National :
Jean-David Camus, Gérard Commarmond, Patrick Galpin, Serge Huber et Michel Ricard*