

JANVIER / HORS SERIE

Formation professionnelle Continue

Un ANI abouti pour la CFTC sur la Formation Professionnelle Continue

La commission exécutive de la CFTC réunie lundi 16 décembre a décidé de signer l'accord sur la formation professionnelle du 13 décembre 2013. Le Gouvernement a l'issue de la Grande Conférence Sociale de juin 2013, avait en effet invité les partenaires sociaux à ouvrir une négociation sur ce thème.

Pour la CFTC cette négociation s'inscrivait dans le prolongement des ANI de 2003 et 2009 sur la formation professionnelle, reprenant ainsi sa proposition inscrite dans son rapport programme, que chaque salarié puisse s'élever d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière. Le compte personnel de formation (CPF) est l'un des moyens pour y parvenir. Suite à l'ANI de janvier 2013, la CFTC désirait donner de la consistance au CPF à travers deux axes : qu'il soit universel et attaché à la personne donc transférable, c'est chose faite. De même, elle demandait un financement dédié afin de pouvoir faire vivre et activer plus rapidement ce compte, et elle l'a obtenu.

Le compte personnel de formation a un vrai sens pour la CFTC, il mettra au cœur de ce nouveau dispositif la Personne tel que défini dans notre statut du travailleur. Pour sa mise en œuvre, il sera accompagné de deux mesures complémentaires :

- L'entretien professionnel
- Le conseil en évolution professionnelle

L'entretien professionnel : devra permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution

professionnelle quelle que soit la taille de son entreprise.

Cet entretien aura lieu au minimum tous les deux ans. Il permettra d'envisager, lorsque la structure de l'entreprise le rend possible, les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP), sera mis à disposition, des personnes à titre gratuit, quel que soit leur statut dès leur entrée sur le marché du travail et jusqu'à leur départ en retraite.

Il facilitera l'identification des aptitudes ou compétences professionnelles de chaque personne et l'aidera ainsi dans son orientation professionnelle.

Son objectif est de favoriser l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel. Il devra contribuer au repérage des personnes confrontées à des situations d'illettrisme ou en manque de savoir de base.

Ce conseil sera mis en œuvre localement sur la base d'un service de proximité et de services à distance communs, dans le respect d'un cahier des charges élaboré conjointement par les partenaires sociaux, l'Etat et les Conseils Régionaux.

Il sera donc exécuté en dehors de l'entreprise, et permettra aux bénéficiaires d'être informés sur les différents dispositifs existant pour réaliser son projet d'évaluation.

Le CPF est comptabilisé en heures et est plafonné à 150 heures acquises sur une période

de 9 ans pour tous les salariés. Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation bénéficieront de ce dispositif.

Au 1^{er} janvier 2015, les heures acquises au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF) et non utilisées à cette date, par le salarié, seront portées au crédit de son compte personnel de formation.

Il pourra être abondé par :

- L'employeur, lorsque la personne est salarié ;
- La personne elle-même ;
- Application d'un accord d'entreprise ;
- Application d'un accord de branche ;
- Les Conseils Régionaux, Pôle Emploi, l'Etat et tout organisme public comme la Caisse Nationale des Allocations Familiales.

Les branches professionnelles, qui exercent une fonction essentielle de soutien aux entreprises pour dynamiser leur compétitivité en développant les compétences de leurs salariés, devront anticiper l'évolution des métiers, des qualifications et des compétences dont les entreprises ont besoin. Et cela, en s'appuyant sur les OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés).

Les OPCA accompagneront les petites et moyennes entreprises, qui pourront bénéficier de prestations d'accompagnement destinées à permettre d'améliorer l'accès à la formation professionnelle de leurs salariés.

Cette mission d'accompagnement est prise en compte dans le cadre des missions des OPCA et devra faire l'objet d'une valorisation des conventions d'objectifs et de moyens conclues entre les OPCA et l'Etat.

La CFTC se félicite que le CPF puisse bénéficier à toutes personnes dès la sortie de leurs études. Elle regrette cependant que son ambition n'ait pas été partagé sur un point, faire bénéficier de ce compte au salarié au-delà de la retraite, afin de développer l'engagement associatif de ceux-ci.

La CFTC est également satisfaite d'avoir été entendue sur sa proposition d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau territorial, qu'elle défendait ardemment depuis bon nombre d'années. Les branches professionnelles viendront accompagner cette démarche au service des salariés plus particulièrement dans les TPE/PME.

L'ensemble de ces dispositifs répond à l'objectif de favoriser l'accès des salariés des TPE/PME via notamment l'accompagnement des OPCA.

La CFTC demande que la transposition législative respecte l'esprit et la lettre de cet accord national interprofessionnel.