

ACCORD FORMATION ET ALTERNANCE DANS LES IEG : SIGNÉ !

Après plus d'un an de négociations, la branche des IEG se dote d'un nouvel accord quadriennal sur la formation et sur l'alternance, signé par la FNME après consultation de l'ensemble de ses syndiqués.

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », votée le 5 septembre 2018, a induit de fortes modifications de la formation dans l'ensemble du monde du travail. Dans la branche des IEG cela se traduit par un nouvel accord quadriennal sur la formation et sur l'alternance qui définit cinq publics prioritaires à prendre en compte par les entreprises : les salariés en situation de handicap ; les femmes souhaitant suivre une formation aux métiers techniques ; les salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ; les salariés disposant d'un faible niveau de qualification (inférieur ou égal au Groupe Fonctionnel (GF) 3) ; les salariés n'ayant pas eu de formation depuis au moins 4 ans.

Il précise aussi que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est un exercice fondamental pour analyser les besoins de formation. Pour nous, syndicalistes, la GPEC est un outil pour rassembler, construire des perspectives pour les métiers de la branche en croissance ou en décroissance, en ciblant les familles professionnelles transverses sans concurrence entre elles. Par la suite, il faudra orienter la GPEC vers une Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), afin de disposer d'une définition claire de chaque métier et d'identifier les évolutions et passerelles existantes. Car formation professionnelle et mobilité étendent le champ des possibles en termes de développement des qualifications et des compétences.

Lier politique de formation par alternance à GPEC

Faire progresser sa rémunération

Au-delà de la GPEC ou la GEPP, plusieurs voies s'offrent à chaque salarié pour se former. À commencer par son entretien professionnel, un moment privilégié dans sa relation sociale individuelle et dans sa vie professionnelle. Les syndicats signataires ont énormément échangé sur les modalités de cet entretien professionnel. Il fait l'objet d'un chapitre étoffé, détaillant notamment les « contenus incontournables », le temps de discussions : le texte a évolué vers un cadre légal, l'imposant au moins tous les deux ans. Une rédaction, très pédagogique, est à destination des TPE-PME pour mieux les guider.

La disposition concernant les salariés n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 4 ans constitue un point d'attention pour toutes les entreprises de la branche. La FNME CGT interviendra dans les Instances Représentatives du Personnel et les comités de suivi de l'accord pour surveiller de près cet indicateur.

Trois dispositifs pour remettre en service l'ascenseur social

Le Compte Personnel de Formation (CPF). C'est un droit individuel à l'initiative du salarié. Néanmoins, pour les formations qu'elles jugeront prioritaires, les signataires de l'accord rappellent que les entreprises de la Branche abonderont le CPF quand le coût d'une formation sera supérieur au montant des droits inscrits sur leur compte ou supérieur au plafond légal d'alimentation. Dans le cadre d'un CPF des formations pourront être suivies sur le temps de travail. Mais ces mesures restent à l'initiative des entre-



prises qui en préciseront les modalités lors d'accords futurs, ainsi que la liste des formations prioritaires.

Le Projet de Transition Professionnel (PTP). Il se substitue à l'ancien Congé Individuel Formation (CIF), pour des formations certifiantes, afin de changer de métier ou de profession. Pour partir en formation, le salarié bénéficie d'un congé spécifique durant lequel son contrat de travail est suspendu.

La reconversion ou la PROMotion par l'Alternance.

PRO A permet aux salariés de se reconvertir en alternance. Cette voie est réservée à certaines actions de formation et à des actions de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

La FNME CGT veillera à ce que la reconnaissance de la qualification obtenue soit en cohérence avec les textes en vigueur dans la branche des IEG. Dans les prochains mois elle négociera les certifications éligibles au financement PRO A (promotion ou reconversion par l'alternance). Elle a aussi insisté sur l'alternance, car c'est un enjeu pour l'attractivité des métiers du champ de l'énergie. L'accord convient d'organiser « des séminaires d'échanges et d'information » (un par an si besoin), au cours desquels plusieurs experts de différents domaines interviendront sur « les enjeux associés et les processus et méthodes de travail à déployer ». La branche « s'engage à tendre à minima vers l'objectif de 5 % d'alternants » et fournira également les taux d'alternants embauchés à l'issue de leur parcours.

Réouverture de nouvelles écoles des métiers de l'énergie ?

La FNME CGT l'a revendiqué mais les entreprises, n'ont pas souhaité y revenir. Ce type d'enseignement a pourtant apporté de grandes réussites pour les entreprises du champ de l'énergie. Néanmoins, l'accord mentionne la création de CFA d'entreprise : « la Commission paritaire

Les formations dans le cadre du CPF pourront être suivies sur le temps de travail

Nationale de l'Emploi et de la formation Professionnelle pourra aider à la création de ces CFA par la recherche de financements auprès d'OPCO 2i ((Opérateur de compétences inter-industriel) ». EDF en compte d'ores et déjà deux et ENGIE un.

Les apprentis bénéficieront d'un tuteur ou d'un maître d'apprentissage,

et leur prise de fonction tutorale donnera lieu à une évaluation de la charge de travail de l'intéressé. Elle devra être adaptée si nécessaire pour qu'il assure l'ensemble de ses missions et ainsi favoriser la qualité de l'accompagnement offert au salarié.

Une prime pour valoriser la fonction tutorale

C'est une recommandation de l'accord que de valoriser la fonction tutorale et de maître d'apprentissage lors de l'entretien professionnel. Le salarié tuteur ou maître d'apprentissage bénéficiera du versement d'une prime de 150 euros minimum, selon des modalités définies par chaque entreprise de la branche. L'accord de branche prévoit également d'étendre aux titulaires d'un contrat de professionnalisation, une disposition applicable aux apprentis : cinq jours d'absence rémunérés pour la préparation aux examens.

La formation au cœur d'un affrontement employeurs/employés

La bataille est rude entre un patronat qui veut rémunérer la stricte compétence, parfois réduite à une tâche élémentaire et répétitive, et le salarié qui veut faire reconnaître sa qualification, sa capacité à réaliser un travail et produire « un bel ouvrage ». Par conséquent, tout reste à faire au quotidien, dans chaque entreprise de la branche, pour faire connaître les dispositifs de formation existants et faciliter les départs en formation. L'attractivité des métiers, les progressions de carrières et la mobilité demeurent des enjeux primordiaux pour les salariés tout autant que pour les entreprises.