

Il s'agit du second avenant à l'accord de branche du 16 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue. Ce dernier intègre les évolutions législatives de la loi du 5 mars 2014, dont la grosse nouveauté : le Compte Personnel de Formation (CPF).

D'une durée indéterminée, cet avenant d'octobre 2015 intègre de nombreuses transformations :

#### MISE EN PLACE DU COMPTE PERSONNEL FORMATION EN LIEU ET PLACE DU DIF.

Les heures de formation inscrites au CPF sont utilisables durant toute la vie active que ce soit dans ou en dehors des IEG. Il est de : 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Tout le long de la négociation, notre organisation a eu à cœur de défendre la reconnaissance :

- **Du temps partiel** : il équivaut au temps plein quant à l'alimentation en nombre d'heures (abondement).
- **Du tutorat** : l'abondement au CPF est donc de 15 heures par mission tutorale exercée au cours des 5 dernières années (dans la limite de deux).

**VAE** : pas de délai d'ancienneté pour y accéder



#### CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE :

son objectif est de favoriser et de sécuriser son parcours au travers d'un accueil individualisé, d'un conseil personnalisé et d'un accompagnement personnel.

#### ENTRETIEN PROFESSIONNEL :

il doit avoir lieu aux IEG tous les 2 ans avec un état récapitulatif tous les 6 ans. Il se distingue de l'entretien d'évaluation, car il doit mesurer les attentes, les besoins et les initiatives du salarié en matière de formation.

**MESURES DE SOLIDARITÉ DE BRANCHE** en faveur de la formation au sein des TPE-PME : à cette fin, il est prévu un doublement du financement OPCA et l'ouverture des centres de formation des grandes entreprises aux salariés des TPE/PME.

**ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE** : des mesures en faveur de la mixité des emplois au travers de listes de familles métiers ciblées où coexistent des déséquilibres seront mises en œuvre (abondement). Les métiers techniques sont les plus visés.

**CIF ET BILAN DE COMPÉTENCES** continuent d'exister.

Enfin, cette négociation a soulevé plusieurs problématiques majeures pour l'avenir des salariés. **Transformation sociétale et technologique** : quel accompagnement dans l'évolution du contenu des métiers ?

L'allongement de la durée de vie des parcs de production, la préparation de leur renouvellement, la modernisation de l'exploitation des réseaux, ou encore la transformation numérique de nombreux processus, nécessiteront l'adaptation des compétences.

Il est ainsi prévu un prospectif métier paritaire devant s'ouvrir au 2<sup>e</sup> semestre 2015. Dans ce cadre, la mobilité interentreprise est un sujet régulièrement soulevé par notre organisation. Trouvera-t-il un écho favorable dans un proche avenir ?

La balle est désormais dans le camp des entreprises au travers de leurs propres accords. Les mesures d'abondement en faveur des salariés devront être la priorité.