



# LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DANS LA MÉTALLURGIE ?



LA FORMATION ÇA ME TRAVAILLE

## Sommaire

Editorial	p. 3
L'observatoire des métiers	p. 4
Le passeport formation	p. 5
L'entretien professionnel	p. 6
L'alternance	p. 7
- Apprentissage	p. 7
- Contrat de professionnalisation	p. 8
- CFAI	p. 9
- Le tutorat	p. 9
- POE	p. 10
Diplômes, titres et certifications	p. 10
- CQPM	p. 10
- CQPI	p. 11
Le plan de formation	p. 12
- Période de professionnalisation	p. 14
Le bilan de compétences	p. 15
Le DIF	p. 16
La VAE	p. 18
Le CIF	p. 19
Le financement	p. 20
- Obligation des entreprises	p. 20
- FONGECIF	p. 21
- OPCAİM	p. 22
- ADEFİM	p. 23
- FPSPP	p. 24
Conclusions	p. 25
Lexique	p. 26
Contact et liens	p. 27

L'ensemble des sigles utilisés dans ce livret est décliné p. 26 dans le lexique.



## Edito

La formation professionnelle est un véhicule et non un but. Elle n'est pas une réponse universelle. Elle peut et doit être un outil réellement efficace au service de tous les salariés pour l'accès à la qualification, le maintien dans l'emploi et l'ouverture à de réelles évolutions de carrière et de rémunération.

Pour s'emparer d'un outil, il faut avant tout le connaître. C'est l'objet de ce livret. Nous l'avons élaboré dans le but de permettre à chacun de prendre connaissance des droits et dispositifs applicables dans la métallurgie. Depuis juillet 2011, ceux-ci sont reformulés dans un seul et même accord. Il est loin de reprendre l'ensemble des revendications exprimées quotidiennement par la CGT et fortement réaffirmées lors des négociations. Il peut toutefois constituer un point d'appui pour permettre à chacun de s'investir dans la construction de son propre développement.

Si connaître ses droits est important, l'essentiel est bien de les mettre en œuvre. C'est aussi l'enjeu de cette publication. En lien avec la campagne d'affiches, elle a pour objectif d'interpeller chacun sur l'opportunité de s'investir dans la formation professionnelle pour mieux maîtriser son avenir. C'est à l'occasion d'une application concrète, en confrontant ces dispositions aux réalités et aux besoins des salariés que nous serons en capacité de mener la bataille pour les faire évoluer. C'est par vos expériences, vos réactions et vos attentes que nous serons plus constructifs, précis, efficaces et mobilisateurs. Si ces quelques pages vous offrent à la fois l'information nécessaire et l'envie de faire appliquer et développer tout le potentiel de la formation professionnelle, alors nous aurons été utiles.



# L'observatoire des métiers

L'Observatoire Prospectif et Analytique des Métiers et Qualifications de la Métallurgie est une instance paritaire créée dans le cadre de la CPNE de la métallurgie.

Elle a pour mission de mener les études quantitatives, qualitatives et prospectives sur les métiers et les qualifications associées dans la branche et dans les territoires.

## Objectifs

- Traiter l'évolution des métiers et des qualifications de la métallurgie, des pratiques et tendances constatées en matière de recrutement et de mobilité, des évolutions de l'emploi et des besoins en compétences tant au niveau des secteurs de la branche, que des territoires.
- Eclairer les entreprises de la branche en vue de leur orientation stratégique et de leur politique sociale.
- Eclairer les salariés de la métallurgie en vue de leur positionnement professionnel actuel et futur.
- Fournir les données d'entrée au processus de rénovation et de création des certifications de la branche.

Le GTP Observatoire décide des études à mener, de leur périmètre et des prestataires. L'OPCAIM\* les

finance et les garde à disposition.

Les études sont publiées sur un site internet et sont accessibles à tout public.

## Revendications CGT

L'observatoire doit être un outil dynamique, aux études réactualisées régulièrement.

Toutes les informations provenant d'autres observatoires régionaux ou sectoriels doivent être mises en réseau.

Il doit servir à la politique industrielle des territoires.



## Le passeport formation

C'est un des outils qui doit permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

- Pour faire le point sur son parcours de vie scolaire, sociale et professionnelle.
- Pour formaliser ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit en formation initiale ou continue, soit dans le cadre de ses expériences professionnelles.
- Pour construire son CV et le valoriser dans le cadre de ses échanges avec l'employeur (Entretien professionnel) ou avec le futur employeur.

Ce document appartient au salarié. Il lui revient de l'exploiter à sa convenance.

Il contient :

- Un volet expérience professionnelle,
- Des volets aptitudes et compétences sociales, organisationnelles, techniques, informatiques, artistiques linguistiques et autres,
- Un volet éducation-formation qui permet d'enregistrer la nature des formations suivies et leur contenu ainsi que la nature de la sanction de formation (diplômes, titres ou certifications professionnelles).



Voici le lien pour y accéder :

<http://www.passeportformation.eu/>

Vous pouvez le mettre à jour à tout moment et l'imprimer en format .pdf

### Revendications CGT

Sa création et son accès doivent être gratuits pour le salarié.

Il est facultatif, propriété exclusive du salarié et à sa propre discrétion.

# Entretien professionnel

Tout salarié ayant au moins deux années d'ancienneté dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel, ou, à compter de son 45<sup>ème</sup> anniversaire et sous réserve d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

Les entretiens professionnels sont l'occasion de faire le point sur :

- Les compétences,
- Les besoins en formation,
- La situation et l'évolution professionnelle.

Ils ont notamment pour objectif d'aider à mieux définir le projet professionnel.

Attention !

Si l'entretien professionnel est bien distinct d'un entretien d'évaluation, l'accord de branche permet qu'il se fasse au cours d'une même rencontre.

L'employeur est tenu de transmettre au salarié concerné toutes les informations utiles permettant de préparer ces entretiens (référentiels métiers, accord GPEC de l'entreprise,

études et analyses de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la branche, dispositifs d'information et de formation de la branche, passeport formation).

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière est renouvelable tous les 5 ans à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Cet entretien comporte un volet sur le recensement des compétences et des savoirs à transmettre avant le départ de l'entreprise.

Les représentants du personnel bénéficient d'une attention particulière lors de l'entretien professionnel.

## Revendications CGT

- Il ne doit pas être confondu ou mis en œuvre avec tout autre type d'entretien.
- Le salarié doit disposer des informations qu'il estime nécessaires à la tenue de l'entretien.
- Des formations construites paritairement en vue de la tenue de cet entretien doivent être dispensées à la hiérarchie.

# L'alternance

**Les jeunes (moins de 26 ans) et les demandeurs d'emploi peuvent se former par des dispositifs qui comportent une formation théorique et une formation en entreprise (alternance).**

## L'apprentissage

Il permet d'acquérir un diplôme, un titre ou une certification.

La formation théorique se fera dans des CFAI.

**Les contrats d'apprentissage se répartissent en trois groupes**

	Pour un diplôme correspondant au coefficient	Rémunération annuelle mini CC
Groupe 3	Au-delà du coefficient 215	Coefficient 215
Groupe 2	Entre les coefficients 170 et 255	Coefficient 170
Groupe 1	Entre le coefficient 140 et 190	Coefficient 140

**La rémunération évolue en fonction de l'âge**

	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
De 16 à 17 ans	35% du smic	45% du smic	55% du smic
18 ans et +	55% du smic	65% du smic	80% du smic

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du SMIC applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

## Le contrat de professionnalisation

Il permet d'acquérir un diplôme, un titre ou une certification. Il s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, pour leur permettre d'acquérir un diplôme, un titre, une certification.

Il dure entre 6 et 12 mois, et peut exceptionnellement atteindre 24 mois. La durée du parcours de formation est comprise entre 15 et 25% de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures.

Le contrat de professionnalisation est classé en 3 groupes sur le modèle de l'apprentissage.

### La rémunération des contrats de professionnalisation s'applique comme suit :

	Moins de 21 ans	De 21 à 26 ans	Plus de 26 ans
Titulaire BAC pro	70% du smic	85% du smic	Smic
Les autres	60% du smic	75% du smic	

La rémunération annuelle est basée sur les minima des Conventions collectives suivant les mêmes groupes que l'apprentissage.

A la fin du contrat, une prime de 5% de la rémunération minimale annuelle du groupe auquel il appartient est versée.

### Revendications CGT

Il doit déboucher sur une réelle qualification reconnue et certifiée.

Il doit s'exécuter intégralement pendant le temps de travail

Il doit avoir pour finalité l'insertion dans l'emploi

La rémunération doit être fixée en fonction des classifications correspondant au diplôme ou à la certification visée sans discrimination en fonction de l'âge

Un minimum de 25% du temps en formation avec un plancher de 200 heures

Les parcours d'intégration, forme dérogatoire avec un contenu de formation insuffisant, doivent disparaître



## Les CFAI

Les centres de Formations des Apprentis de l'Industrie préparent à un diplôme du secteur de l'industrie en alternance (CAP, BEP, Bac Pro, BTS, diplôme d'ingénieur...). Ils sont répartis sur tout le territoire français et sont gérés par l'UIMM. Les CFAI mettent en œuvre également des programmes et actions de formations générales et techniques pour les maîtres d'apprentissage au sein des entreprises de la Métallurgie.

## Le tutorat

Il est destiné à l'accompagnement des salariés ou des jeunes en formation dans l'entreprise. Il est prévu qu'il soit mis en œuvre pour :

- les besoins d'accompagnement des alternants,
- les besoins de l'intégration de nouvelles compétences du fait de recrutements et de mobilités,
- le transfert de savoir-faire spécifiques.

L'accord du 1<sup>er</sup> juillet prévoit la mise en œuvre du tutorat pour :

- guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation.
- assurer la liaison entre les organismes de formation et ces personnes.



L'accord prévoit que les tuteurs puissent être formés à cette fonction, que leurs charges de travail soient adaptées et que leurs compétences soient prises en compte dans leur évolution de carrière.

## Revendications CGT

- Le tutorat ne s'exerce que sur la base du volontariat.
- Le tuteur devra systématiquement bénéficier d'une formation spécifique reconnue par la branche.
- Cette qualification supplémentaire sera valorisée en terme de classification et de rémunération.
- Il doit bénéficier d'un aménagement de son temps de travail pour assurer cette fonction supplémentaire.

## La POE

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation (maxi 400 h) nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

Le parcours est individualisé. Il commence par une évaluation des connaissances et du savoir-faire et a pour objectif de déboucher sur une embauche.

La POE peut être individuelle mais aussi collective.

Dans ce cas, elle ne s'applique pas à une offre d'emploi spécifique mais à des besoins d'emplois identifiés, dévoyés par l'UIMM en une liste de métiers dits «en tension» définis au niveau de la branche et du territoire.

Dès lors, elle ne s'articule pas avec un poste de travail et une entreprise définie.

### Revendication CGT

Elle doit impliquer obligatoirement un accès garanti à l'emploi.

## Les diplômes, titres et certifications

*Ils sanctionnent un niveau de connaissances et de compétences. Ils peuvent être issus d'un parcours de formation initiale, continue ou d'une VAE s'ils sont inscrits au RNCP et donc reconnus nationalement par l'état.*

### Le CQPM

**Ce n'est pas un diplôme.** Hormis quelques-uns inscrits au RNCP, il n'est reconnu que par la branche métallurgie. Il sanctionne l'acquisition de compétences spécifiques permettant d'accéder à un emploi industriel.

Le référentiel de compétences ainsi que la validation sont établis paritairement par la branche au sein du GTP Qualification.

Les CQPM sont accessibles à tous, salariés ou privés d'emplois, par les contrats de professionnalisation, plan de formation incluant la période de professionnalisation, DIF, CIF, POE, soit à l'issue d'une VAE.

Les CQPM sont classés en **catégories** (classement d'accueil minimum).

	<b>Classement d'accueil minimal</b>
Catégorie D	Ingénieurs et cadres
Catégorie C*	3 <sup>e</sup> échelon du niveau IV (coefficient 285)
Catégorie C	1 <sup>er</sup> échelon du niveau IV (coefficient 255)
Catégorie B	1 <sup>er</sup> échelon du niveau III (coefficient 215)
Catégorie A	1 <sup>er</sup> échelon du niveau II (coefficient 170)

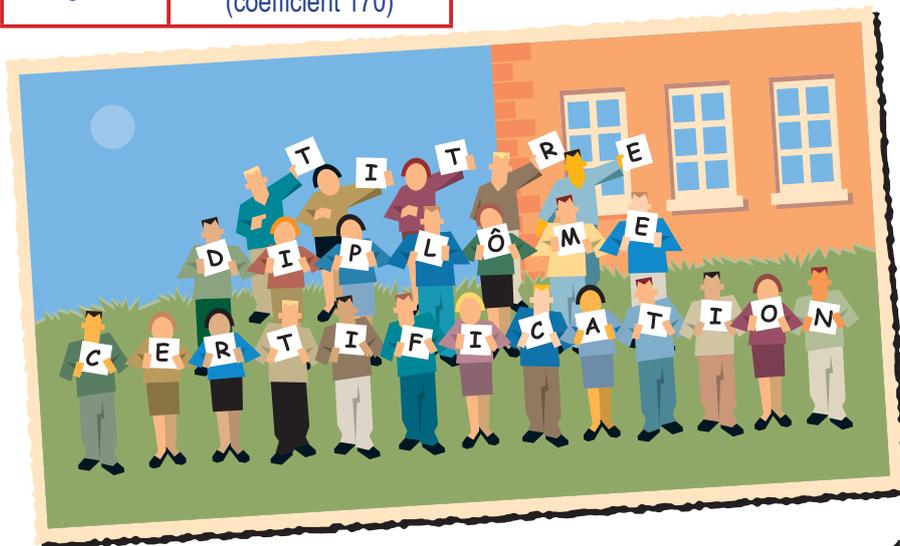
**Le CQPI** est une certification établie par plusieurs branches (par exemple métallurgie et chimie). Il peut offrir la possibilité au salarié de passer d'une branche à l'autre en gardant le bénéfice d'une certification reconnue. Lorsque le candidat obtient un CQPM qui correspond à un CQPI, les deux certificats lui sont délivrés.

### Revendications CGT

Les CQPM et CQPI doivent être inscrits au RNCP pour être reconnus au-delà de la branche.

Ils doivent être classés directement sur les grilles de salaires applicables.

Tout CQP concurrent d'un titre ou d'un diplôme doit être supprimé au bénéfice de celui-ci.



## Le plan de formation

Il est établi pour répondre aux besoins de compétences de l'entreprise. Il doit veiller à prendre en compte les demandes et besoins formulés par les salariés notamment dans le cadre des entretiens professionnels. Mais le plan reste de la prérogative de l'employeur qui peut décider seul de son contenu et de qui en bénéficie. Celui-ci doit s'inscrire dans la démarche de la GPEC et dans une perspective pluriannuelle.

Les entreprises sont obligées de consacrer au minimum, tous les ans, 0,9% de la masse salariale pour le plan de formation dans la métallurgie. Ce minimum se réduit à 0,7% tenant compte des obligations conventionnelles.

Chaque salarié doit avoir les mêmes accès à la formation professionnelle, quels que soit son âge, son sexe, sa catégorie professionnelle, son niveau de responsabilité ou de handicap.

### Les actions de formation sont distinguées en deux types:

- Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Celles-ci se déroulent pendant le temps de travail et sont de la responsabilité de l'employeur.
- Les actions ayant pour objet le développement des compétences. Celles-ci peuvent être organisées en dehors du temps de travail, avec l'accord du salarié, dans la limite de 80h par an.



Le plan de formation est soumis à un simple avis des représentants du personnel lors de deux réunions :

- Bilan formation année N-1 (avant le 30/09),
- Projet de plan formation (avant le 31/12).

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel assurent les prérogatives concernant la formation professionnelle.

L'employeur est tenu de transmettre les documents aux élus du CE ou à défaut aux délégués du personnel trois semaines avant la tenue de la réunion.

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, une commission formation est obligatoirement constituée.

Celle-ci a pour rôle de préparer les délibérations pour les élus du CE, l'institution étant seule à décider de l'avis qu'elle émet à l'employeur. La commission formation peut également exprimer des demandes auprès de l'entreprise concernant le contenu du projet de plan de formation. L'employeur peut éventuellement les prendre en compte.

### **Revendications CGT**

Il doit être établi avec les représentants des salariés et ne plus être de la prérogative exclusive de l'employeur. Les représentants du personnel doivent avoir accès à l'ensemble des informations nécessaires.

## La période de professionnalisation

Elle a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle des salariés en CDI. Les publics visés sont :

- Les salariés dont la qualification est insuffisante et en particulier ceux dont l'emploi est menacé.
- Les salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés de plus de 45 ans. (Dans ces 2 cas, il faut avoir 1 an d'ancienneté minimum dans l'entreprise qui les emploie).
- Les salariés qui veulent créer ou reprendre une entreprise.
- Les salariés de retour au travail après un congé de maternité ou d'adoption, ou un congé parental d'éducation.
- Les salariés souffrant d'un handicap
- Les salariés de retour au travail après une absence de longue durée pour maladie ou accident.

Elle sert à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre et/ou d'une certification.

Une évaluation préalable des connaissances, savoir-faire et prise en compte de l'ancienneté est effectuée pour permettre de personnaliser le parcours du candidat. A l'issue de cette évaluation, les actions de formation sont réalisées. Les acquis sont ensuite évalués

pour une éventuelle obtention d'un titre, diplôme ou CQPM / CQPI.

La durée minimale des parcours de formation sont de :

- 70 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de plus de 250 salariés.
- 35 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de 250 salariés ou moins (cette durée minimale ne s'applique pas aux entreprises de moins de 50 salariés).

### Revendications CGT

Elle doit déboucher sur une réelle qualification certifiée et reconnue

Elle ne doit pas pouvoir être effectuée en dehors du temps de travail.

La durée minimale de formation ne doit pas être inférieure à 150 heures.

## Le bilan de compétences

Il permet à tout salarié de faire l'inventaire des compétences acquises lors de sa vie professionnelle et extra professionnelle. Il est la propriété exclusive du salarié, quel que soit le financeur.

Tout salarié ayant plus de 5 ans d'ancienneté peut disposer d'un congé pour bilan de compétence d'une durée maximum de 24h consécutives ou non.

La demande est faite à l'employeur au moins 2 mois avant le début du congé.

L'employeur ne peut le différer que de 6 mois maximum. Une nouvelle demande peut être faite tous les 5 ans.

Il fait l'objet d'une convention entre le salarié, l'organisme prestataire agréé et l'employeur. Les frais afférents peuvent être pris en charge soit par l'employeur ou le FONGE-CIF. La rémunération du congé se fait sur la base du salaire de l'intéressé par l'employeur.



### Revendications CGT

Il doit être financé par l'entreprise et exécuté durant le temps de travail

Les renseignements qui y figurent doivent être objectifs et factuels.

## Le DIF

*Le droit Individuel à la formation est un droit d'initiative assorti de financement (et non un dispositif) qui appartient au salarié. Il ne peut être mis en œuvre sans son accord.*

### Le droit au DIF

**Salariés en CDI** : 20h par an cumulables sur 6 ans soit un plafond de 120h. La durée du DIF est mise à jour au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

**Salariés à temps partiel** : au prorata de la présence à partir de 4 mois de contrat sur les 12 derniers mois.

**Salariés en CDD** : au prorata de la durée dans l'entreprise.

Le DIF doit s'exercer pour suivre une action de formation entrant dans le cadre des orientations de la branche et/ou celles définies par l'entreprise. Il peut également être utilisé dans le cadre d'un bilan de compétence ou une action de VAE. Le DIF s'exerce en dehors du temps de travail, sauf si un accord d'entreprise précise le contraire. Un accord entre le salarié et l'employeur peut permettre d'exercer son DIF pendant le temps de travail. Il y a alors maintien de la rémunération, tandis qu'un DIF hors temps de travail donne lieu à une allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette de référence.

**Attention, l'allocation n'est pas un complément de salaire**



### Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du DIF doit être à l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur.

La demande du salarié doit être transmise à l'employeur au moins 2 mois avant le début de la formation. Ensuite, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre à la demande, l'absence de réponse valant acceptation.

En cas de réponse positive, l'employeur passe une convention avec l'organisme de formation et prend en charge les coûts pédagogiques et les frais annexes.

En cas de refus de l'employeur, le salarié peut formuler une nouvelle demande. L'employeur peut refuser sur 2 ans consécutifs. Dans ce cas, le salarié est orienté vers le Congé Individuel de Formation avec priorité d'accès.



### **Portabilité du DIF**

Les heures acquises au titre du DIF sont maintenues en cas de mutation entre deux entreprises du même groupe.

En cas de licenciement (sauf pour faute lourde) et démission, le DIF est maintenu sous la forme d'un droit de financement à hauteur de 9,15 euros (montant fixé par décret) par le nombre d'heures acquises. Cette disposition reste applicable durant la période d'inscription à pôle emploi et les deux premières années dans une nouvelle entreprise.

### **Spécificité métallurgie**

Le DIF peut être utilisé par les salariés pour exercer des formations organisées par une organisation syndicale pour développer la connaissance des accords professionnels.

### **DIF des représentants du personnel**

Le DIF peut être majoré de 21 heures tous les 4 ans pour permettre aux élus et mandatés de suivre une formation nécessaire à l'exercice de leur mandat.

### **Revendications CGT**

Il ne doit pas se limiter aux orientations de branche et priorités de l'entreprise

Il doit se faire pendant le temps de travail et non en dehors

Les droits doivent être majorés au de là de 20heures pour accéder à des formations réellement qualifiantes

Les droits acquis doivent être transférables intégralement et au-delà de la branche

La qualification acquise doit être reconnue par l'entreprise

## La VAE

Elle permet l'obtention d'un diplôme, d'un titre, ou d'une certification inscrite au RNCP et, dans la métallurgie, l'obtention d'un CQPM.

L'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat, en rapport direct avec le contenu du diplôme, du titre ou de la certification visé peut être pris en compte, au titre de la validation. La durée minimale d'activité requise ne peut être inférieure à 3 ans.

La validation est effectuée par un jury dont la composition garantit une présence significative de représentants qualifiés des professions concernées.

Le jury peut attribuer en totalité ou partiellement un diplôme, un titre ou une certification.

Le jury se prononce au vu d'un dossier constitué par le candidat, à l'issue d'un entretien et, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification.

Les conditions pour obtenir un congé pour VAE (24h maxi) sont les mêmes que pour le bilan de compétence. Il en est de même pour la rémunération et la prise en charges des frais.

### Revendications CGT

Elle doit être gratuite pour le salarié et se faire sur le temps de travail

La qualification obtenue doit être reconnue par l'entreprise

## Le CIF

Le Congé Individuel de Formation permet au salarié de suivre la formation de son choix pendant une durée maximale de un an consécutif ou 1 200h.

Tout salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté (3 ans dans les entreprises de moins de 10) peut en faire la demande 3 mois avant le début de la formation. Il est soumis à acceptation de l'employeur après consultation du CE ou des DP (dans les entreprises de moins de 50). Le nombre de salariés en CIF simultanément ne peut dépasser 2% de l'effectif. Le report ne peut excéder 4 ans.

L'organisme de gestion des CIF (FONGECIF) a des règles d'acceptations et de priorités.

Il est financé par les cotisations des entreprises. S'il y a prise en charge de la rémunération, celle-ci est versée par l'employeur.

### Le maintien du salaire

La rémunération maintenue au salarié est égale à un pourcentage du salaire (salaire de base, avantages en nature et primes ayant le caractè-

re de salaire) que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler. Ce salaire est appelé «rémunération de référence».

### Revendications CGT

0,3% de la richesse produite doit être consacrée à son financement

L'employeur ne doit pouvoir s'opposer à l'absence du salarié que dans un cas de force majeure

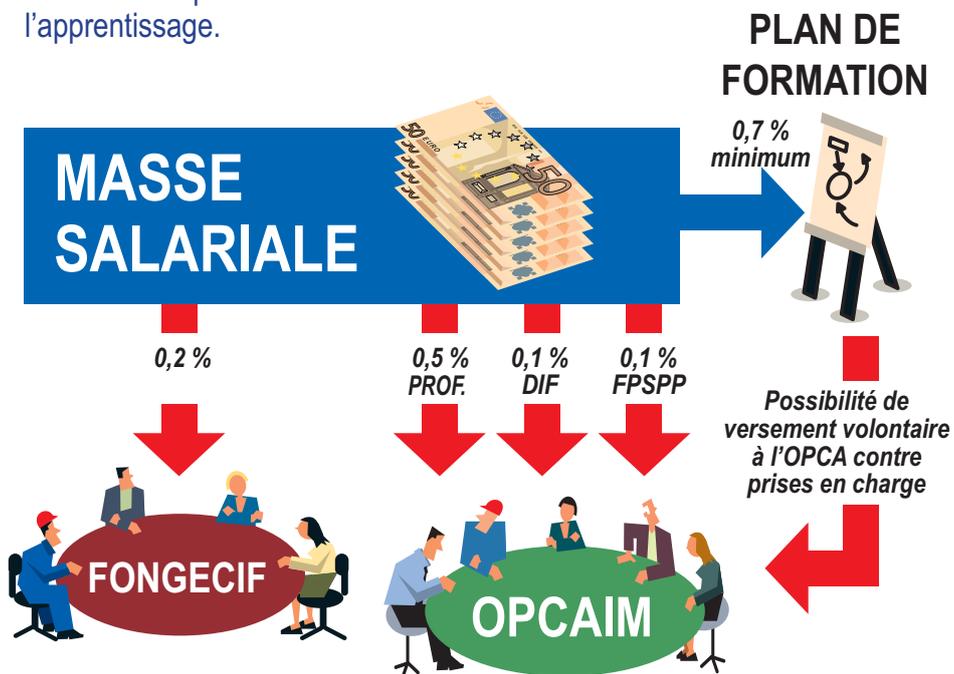


# Financement

Tous financeurs confondus, les dépenses pour la formation professionnelle continue ont été de plus de 31 milliards d'euros en 2009, en France. A différents niveaux les financeurs sont les entreprises (13 milliards), l'Etat et l'Europe (11 milliards), les régions et l'Europe (5 milliards), le Pole emploi (2 milliards), les ménages (1 milliard). Cela signifie que nous sommes, soit en tant que salarié, soit comme contribuable, les véritables financeurs de la formation professionnelle.

## Obligation des entreprises

Chaque entreprise est soumise à l'obligation légale de consacrer une partie de sa masse salariale brute annuelle au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.



- 0,55% pour les entreprises de moins de 10 salariés, mutualisés au premier euro (l'intégralité de cette somme est versée à l'OPCA de la branche)
- 1,6% pour les plus de 10 salariés (répartition voir dessin ci-contre).

Les 0,7% du plan de formation ne constituent qu'un plancher. Beaucoup d'entreprises vont bien au-delà pour financer leur besoin de formation (la moyenne nationale avoisine les 3%).

### **Le FONGECIF**

Il s'agit d'un fonds régional inter-professionnel, géré paritairement (toutes les organisations syndicales représentatives au niveau national, patronales et de salariés y siègent). Le FONGECIF est chargé de collecter et de gérer les 0,2% de contribution obligatoire des entreprises. Cet argent sert à financer les CIF (Congés Individuels de Formation), la VAE et le bilan de compétence.

### **Revendications CGT**

Le financement devrait être à hauteur de 10% des richesses produites.

Les salariés et leurs représentants doivent pouvoir contrôler l'ensemble du financement et de son utilisation.

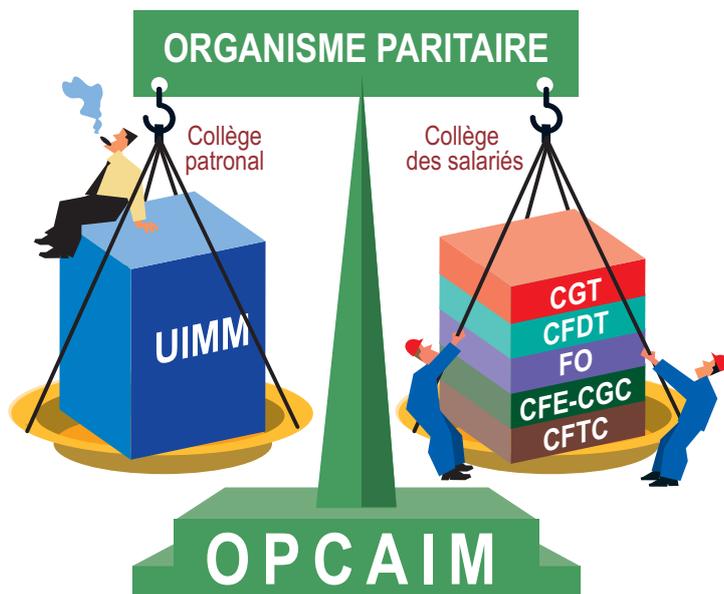
Il est impératif de tenir compte des diversités des entreprises en termes de taille et de taux de main d'œuvre.

Il faut mettre en place une réelle solidarité entre branches/territoires et entreprises donneurs d'ordres et sous-traitants.

## L'OPCAIM

L'OPCAIM est l'outil qui met en œuvre les orientations, objectifs et priorités de la branche en matière de formation professionnelle, décidés par la CPNEFP.

«Organisme paritaire» signifie que le conseil d'administration est composé à égalité de représentants patronaux (UIMM) et de représentants salariés (CGT, CFDT, CFE-CGC, FO, CFTC, chacun disposant aujourd'hui d'un nombre égal de sièges). Les postes à responsabilité tels que la présidence sont assurés alternativement tous les 2 ans soit par le collège patronal, soit par le collège salarié.



Sa mission :

- Collecter les contributions obligatoires et conventionnelles (0,5% professionnalisation, 0,1% DIF, 0,1% FPSPP) ainsi que les versements volontaires éventuels sur le plan de formation (0,7% minimum) de toutes les entreprises de la branche métallurgie.
- Mutualiser les versements.
- Gérer ces contributions
- Développer une politique d'insertion professionnelle.

### Revendications CGT

Pour un véritable paritarisme, chacun devrait être représenté au conseil d'administration sur la base de ses résultats aux élections professionnelles. Chaque administrateur devrait pouvoir accéder à la totalité des informations qu'il estime nécessaires à l'exercice de ses responsabilités.

## ADEFIM

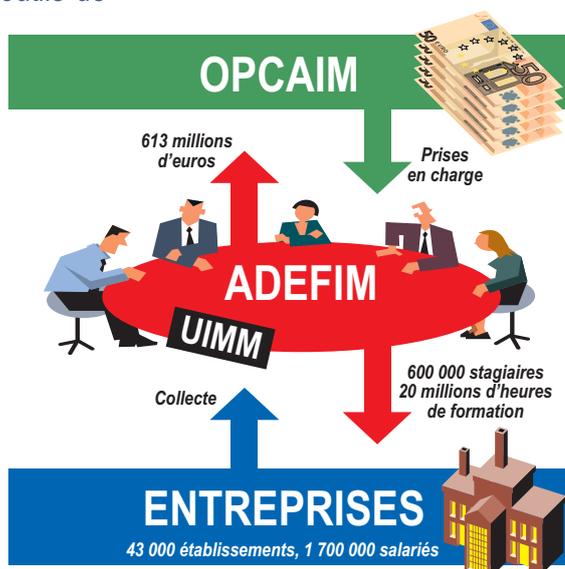
Le Conseil d'administration de l'OPCAIM définit les règles de prise en charge des actions de formation engagées par les entreprises ainsi que les procédures de mise en œuvre.

Instance nationale, l'OPCAIM délègue la mise en œuvre de ces décisions sur le terrain à des outils de proximité. Ces outils sont les ADEFIM. Au nombre de 53 réparties sur l'ensemble du territoire, elles bénéficient d'une convention de délégation de gestion et sont les interlocuteurs uniques des entreprises.

La loi autorise ces outils de proximité à collecter et gérer mais leur interdit tout droit de décision (exemple : le financement ou non d'un projet). Cette limite devrait pouvoir être contrôlée par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

Les ADEFIM ne sont pas paritaires. Emanation des chambres syndicales, leur conseil d'administration est composé exclusivement de représentants patronaux (UIMM).

Cette spécificité, d'une mise en œuvre par un outil exclusivement patronal qui ne reconnaît pas les instances représentatives du personnel dans l'entreprise, s'oppose à une réelle transparence et à la possibilité pour les administrateurs salariés de l'OPCAIM d'assurer pleinement leur responsabilité.



### Revendications CGT

Le conseil d'administration de l'OPCAIM devrait pouvoir contrôler réellement le fonctionnement des ADEFIM et l'exécution de leur délégation de gestion. Ces outils doivent devenir paritaires.

## FPSPP

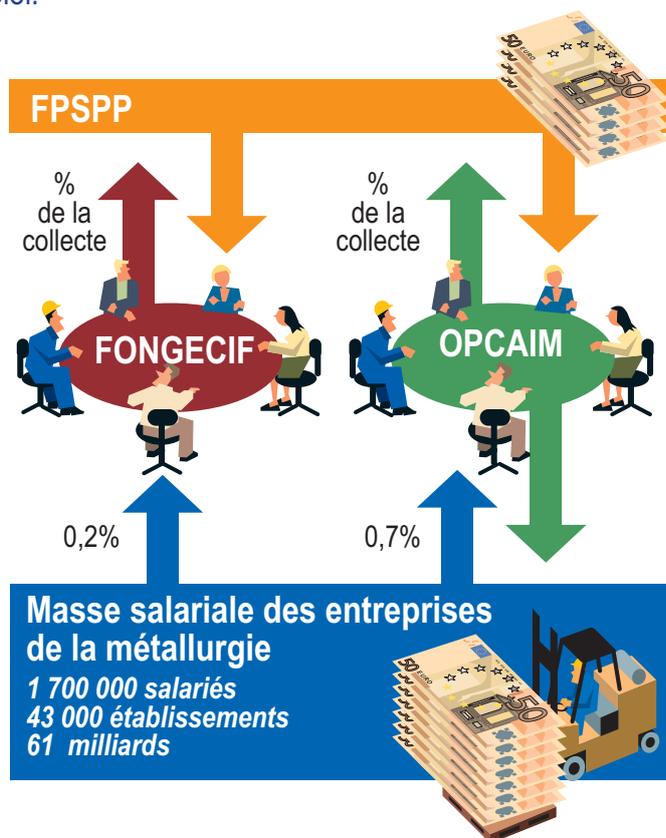
Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels est une instance nationale de mutualisation interprofessionnelle issue de l'ANI du 7 janvier 2009.

Il a pour mission d'équilibrer les possibilités de financement des politiques de formation des différentes branches et FONGECIF au travers d'une péréquation des moyens dont il dispose et de favoriser l'accès à la formation des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emploi.

Les sommes ainsi collectées sont mutualisées et redistribuées sur la base de la péréquation et de différents appels à projets qui sont autant de possibilités de cofinancement ouverts aux entreprises, aux branches et aux régions.

Ce fonds est alimenté par une contribution des entreprises dont le taux est fixé annuellement par arrêté, après proposition des partenaires sociaux signataires de l'ANI formation.

Elle est calculée sur la base de l'ensemble des obligations légales de financement de la formation professionnelle et versée au FPSPP par les FONGECIF et les OPCA.



## Conclusions

Ce livret donne l'ensemble des éléments qui constituent l'accord Formation Professionnelle dans notre branche. C'est un thème considéré comme austère, opaque et difficilement compréhensible pour un «non-initié». C'est pourquoi nous l'avons présenté sous la forme la plus simple et la plus accessible possible accompagné d'un lexique reprenant les sigles qui émaillent chacune de ces pages.

Notre travail doit permettre à tous de pouvoir aborder cette question, celle de son propre avenir, avec sa hiérarchie.

Mais il existe peut être des accords spécifiques dans l'entreprise. Le mieux est de solliciter le représentant CGT pour compléter l'information.

La fédération et l'ensemble des organisations de la CGT sont bien sûr disponibles.

Quelques adresses utiles sont données ici même pour approfondir ces questions et aider à s'investir dans la formation professionnelle.

Nous espérons avoir suscité l'intérêt et répondu aux interrogations. Alors poursuivons et construisons ensemble.

# Lexique



**ADEFIM** : Association de Développement de la Formation des Industries de la Métallurgie

**ANI** : Accord National Interprofessionnel

**BAC PRO** : Baccalauréat Professionnel

**BEP** : Brevet d'Etudes Professionnel

**BTS** : Brevet Technicien Supérieur

**CAP** : Certificat d'Aptitude Professionnel

**CC** : Convention Collective

**CDD** : Contrat à Durée Déterminée

**CDI** : Contrat à Durée Indéterminée

**CE** : Comité d'Entreprise ou d'Etablissement

**CFAI** : Centre de Formation des Apprentis de l'Industrie

**CIF** : Congé Individuel de Formation

**CNCP** : Commission Nationale de la Certification Professionnelle

**CPNEFP** : Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

**CPREFP** : Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

**CQPI** : Certificat de Qualification Professionnelle Inter-branches

**CQPM** : Certification de Qualification Paritaire de la Métallurgie

**CV** : Curriculum Vitae

**DIF** : Droit Individuel à la Formation

**DP** : Délégués du Personnel

**FONGECIF** : Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation

**GPEC** : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

**GTP Observatoire** : Groupe Technique Paritaire Observatoire

**GTP Qualif** : Groupe Technique Paritaire Qualifications

**OPCAIM** : Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Industries de la Métallurgie

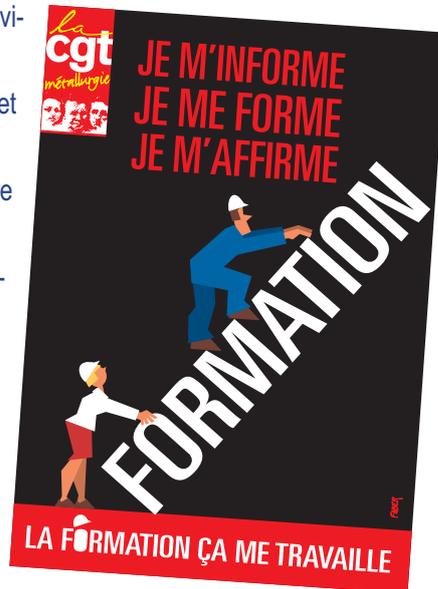
**POE** : Préparation Opérationnelle à l'Emploi (individuelle ou collective)

**RNCP** : Répertoire National des Certifications Professionnelles

**SMIC** : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

**UIMM** : Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

**VAE** : Validation des Acquis et de l'Expérience



## Utile

### Contact à la fédération

formation.professionnelle@ftm-cgt.fr

Secrétariat : Fatima Gallois au 01.55.82.86.12

### Liens

- [www.ftm-cgt.fr](http://www.ftm-cgt.fr)
- [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)
- [www.opcaim.com](http://www.opcaim.com)
- [www.uimm.fr](http://www.uimm.fr)
- [www.cqpm.fr](http://www.cqpm.fr)
- [www.passeportformation.eu](http://www.passeportformation.eu)
- [www.observatoire-metallurgie.fr](http://www.observatoire-metallurgie.fr)



Je pense à MON Avenir

J'investis pour ma formation

Je rejoins la CGT

S. Calippe 25-05-2010

[www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)