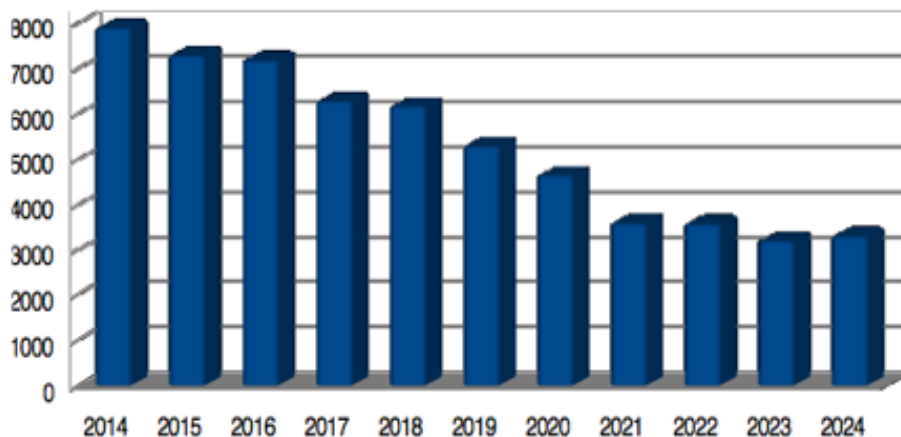


## DES OUTILS DE RECONNAISSANCE POUR LES SALARIÉS

Bien que le nombre de départs en retraite soit en décroissance pour les années qui viennent, contrairement à la période que nous venons de vivre, il n'en reste pas moins que ce chiffre est encore bien supérieur à une moyenne supportable pour les entreprises, à savoir entre 2 500 et 3 000 par an et ce, jusqu'en 2021 si les chiffres restent en l'état.

### Taux de départs en retraite (chiffres CNIEG)



Forte de ce constat, la FNME-CGT juge essentielle la reprise en main par les agents et les structures syndicales de la revendication formation professionnelle. Elle invite par conséquent les syndicats à se former et s'outiller afin d'aborder cette question dans les sections syndicales, les commissions exécutives et face au personnel.

Pour la FNME-CGT, la construction d'un Pôle public de l'énergie est un enjeu essentiel pour l'avenir industriel du secteur et pour l'organisation dans l'intérêt général du service public. Afin d'atteindre cet objectif, la FNME-CGT considère qu'une réflexion en profondeur sur la structuration du champ de la formation professionnelle continue est indispensable. Elle engloberait la mise en place de nouvelles écoles des métiers sous l'appellation d'« École Énergie », la négociation d'un statut pour l'ensemble des formateurs du Pôle public et une réappropriation des concepts d'ingénierie pédagogique et de formation susceptibles d'émanciper les salariés.

Les enjeux du renouvellement des emplois et compétences dans les IEG sont donc encore un sujet sensible malgré le nombre conséquent d'embauches effectuées.

Cela fait maintenant plusieurs années que la FNME-CGT alerte sur les besoins de recrutement et la nécessité de les anticiper afin de pallier le danger de la perte de compétences dans les métiers des IEG.

Il y a une véritable nécessité à former, dès leur embauche, les nouveaux salariés et leur transmettre les compétences nécessaires à leurs activités par l'intermédiaire des plus anciens. Mais les entreprises ont également besoin d'investir dans les hommes et les femmes déjà en place dans leurs métiers en proposant des formations promotionnelles qui vont permettre des revalorisations dans les qualifications de chacun.

Cette politique d'investissement dans les femmes et les hommes des IEG est un gage de réussite pour les entreprises et une opportunité pour les salariés de construire des parcours professionnels intéressants et valorisants.

## LA SITUATION ACTUELLE

La loi de mars 2014 transforme complètement le paysage de la formation professionnelle. En effet, tant sur les règles de financement que sur l'instauration d'obligation de résultat pour les employeurs, c'est un nouveau paradigme qui s'impose à la formation professionnelle continue (FPC). L'introduction de conseillers en évolution professionnelle, de l'obligation des entretiens professionnels spécifiques,

du Compte personnel formation (CPF) met à disposition des salariés de nouveaux outils qui doivent les aider à mieux appréhender le développement de leurs qualifications. Ceci à condition que les syndicats soient en mesure de les informer sur leurs droits et leur donner les grilles de lecture dans ce paysage un peu complexe de la formation professionnelle continue. Pour cela il faudra au plus vite former le corps militant afin qu'il soit aguerri à ces sujets.

C'est donc dans sa volonté d'être utile aux salariés que la FNME-CGT a mené la négociation au niveau de la Branche des IEG concernant l'avenant n° 2 qui a été signé en novembre 2015.

Les négociations au niveau des entreprises doivent s'appuyer sur cet accord et préciser évidemment les détails dans l'organisation de ces sujets au plus près du terrain.

## **LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)**

Les droits contenus dans le Code du travail doivent s'appliquer dans notre branche professionnelle et dans toutes les entreprises de notre champ fédéral.

Les employeurs de la Branche des IEG s'obstinent, en contradiction avec l'article L. 2241-4 du Code du travail à refuser toute négociation GPEC au niveau de la Branche. La FNME-CGT doit continuer à exiger l'ouverture d'une telle négociation qui permettrait de mieux appréhender l'avenir des métiers tant quantitativement que qualitativement.

Il s'agit là d'un sujet important dans la cohérence de notre politique puisqu'il relie des sujets revendicatifs aussi importants que nombre d'emplois, anticipation des remplacements, qualification des salariés, reconnaissance, besoins de formation professionnelle continue et de formation promotionnelle.

La GPEC doit donc être débattue à tous les niveaux : Branche et entreprises. Elle doit également être un outil à disposition des régions politiques afin de les aider à répondre aux besoins à venir des entreprises. Ceci par la mise en place, notamment, de formations initiales adaptées au marché de l'emploi. Ces régions ayant la responsabilité pleine et entière de la formation initiale et professionnelle, elles sont demandeuses d'éléments GPEC des branches professionnelles. Il nous faut y répondre et mettre en place des CPREFP (commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle).

Au moment où le législateur donne de plus en plus de prérogatives aux régions politiques dans tout un tas de domaines et y compris dans celui de l'énergie (voir les lois NAPTAM et NOTRe) il est inconcevable que les entreprises de ce secteur ne mettent pas à disposition des éléments régionaux de GPEC pour mieux adapter les propositions de formation au besoin d'emploi.

Les membres des CE doivent avoir tous les éléments d'information sur la gestion des effectifs, la démographie par service et les conséquences des stratégies d'entreprises. Nos représentants dans les conseils d'administration, conseils de surveillance et les CCE doivent être porteurs de nos visions politiques stratégiques.

Au-delà de la gestion quantitative de l'emploi, la gestion des compétences et qualifications doit faire l'objet d'un débat dans les IRP de proximité pour débattre, filière par filière, des besoins en formation pour combler les écarts entre les qualifications et compétences des personnels en place et celles qui sont attendues à court, moyen et long terme.

Plus que jamais, les représentants du personnel en CE et CSP devront être associés à cet état des lieux pour participer en toute connaissance de cause à la construction des politiques et du plan de formation.

Un énorme travail reste encore à faire, il passe notamment par un renforcement systématique des commissions emploi formation des CE et des CCE. Celles-ci sont indispensables pour un travail sérieux sur ces sujets.

Sans cet état des lieux partagés des besoins, la mobilisation de tous les salariés, indispensable face à l'ampleur des renouvellements de compétences et qualifications à opérer, ne sera pas possible. C'est un défi historique auquel est confronté l'ensemble de nos entreprises, défi qui se doit de conjuguer intérêt des entreprises, intérêt des salariés et de la société.

Nous devons reprendre un travail concret de propositions revendicatives sur l'emploi et sur la qualification en aidant les syndicats à y travailler au plus près, service par service.

## **AIDER LES SALARIÉS À S'INVESTIR DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

Les politiques en matière de formation professionnelle accentuent la coresponsabilité du salarié et de l'entreprise dans ce domaine. Elles visent à mettre en place des droits nouveaux (CPF, CEP, etc.) tout en accentuant la responsabilité individuelle du salarié vis-à-vis de son parcours professionnel et son engagement dans la formation professionnelle. C'est notamment le principe visé par le compte personnel d'activité.

Bien qu'il nous faille rester vigilants par rapport à cet "engagement volontaire" du salarié, il n'en reste pas moins que nous devons également faire en sorte qu'il connaisse bien ses droits en la matière. Pour cela nous devons les faire vivre au mieux dans les accords d'entreprises et directement auprès des salariés en leur donnant les outils pour une utilisation la plus pertinente possible.

En matière de formation professionnelle, il y a évidemment des pièges à éviter quant aux vellétés patronales. Pour autant, c'est un domaine qui évolue rapidement et pour lequel le législateur est quelques fois en avance sur nos revendications.

Par exemple, l'article L.6314-1 du Code du travail qui dit "Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme".

Tout comme la formation initiale, la formation continue est un investissement, pour la société, pour les entreprises et pour l'avenir des salariés et des citoyens.

Nous devons exiger ce principe politique comme un préalable à tous les accords à venir.

Le salarié doit trouver un intérêt par son engagement dans la formation professionnelle continue.

Nous devons exiger plus de reconnaissance en termes de classification pour les salariés qui s'investissent dans des formations qui répondent aux besoins des entreprises. La formation professionnelle continue leur permet d'acquérir une meilleure qualification qui sera utilisée par l'entreprise, celle-ci doit être rémunérée à sa juste valeur.

Dès lors qu'à l'issue d'une formation ou d'un cursus de formation, il est confié à un salarié des activités et responsabilités nouvelles, cette formation doit être classée en catégorie 2 du plan dite de "développement des compétences" et ainsi reconnaître au salarié l'augmentation de sa qualification par une augmentation de sa rémunération.

**La loi de mars 2014 sur la formation professionnelle met en place de nouveaux dispositifs pour les salariés, entre autres : l'entretien professionnel, le conseil en évolution professionnelle, le compte personnel formation.**

### **L'entretien professionnel**

Il est légalement obligatoire a minima tous les deux ans et doit être distinct de l'entretien d'évaluation.

Nous devons exiger :

- que le salarié puisse bénéficier de temps et des éléments qui lui permettront de bien préparer cet entretien ;

- que cet entretien se tienne obligatoirement dans une période différente de l'EAP ;
- que les résultats de ces entretiens soient la référence en matière de construction des plans de formation des unités.

### **Le conseil en évolution professionnelle (CEP)**

C'est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par des conseillers de certains organismes exemple : (Pôle Emploi et/ou APEC pour les chômeurs, etc., pour les salariés des IEG ce service est assuré par l'UNAGECIF).

L'offre de service du CEP se structure autour de 3 niveaux :

- Un premier niveau d'accueil individualisé : l'accueil permet d'analyser la demande de la personne et d'identifier, le cas échéant, la structure la mieux à même de lui offrir le service adapté à son besoin. Le premier niveau d'accueil individualisé doit permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider de la poursuite ou non de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider.
- Un deuxième niveau de conseil personnalisé : lorsque la personne exprime un projet d'évolution professionnelle, elle bénéficie d'un appui à la construction et la formalisation de ce projet ainsi qu'à l'élaboration d'une stratégie, selon des modalités déterminées au préalable avec le conseiller.
- Un troisième niveau d'accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet : il doit permettre au bénéficiaire de disposer d'un plan d'actions et d'un soutien global à la réalisation de son projet. Lorsque le projet d'évolution professionnelle de la personne et la stratégie associée sont formalisés, l'opérateur du conseil en évolution professionnelle doit contribuer à en faciliter la concrétisation.

Les salariés de nos entreprises qui utilisent le CEP doivent pouvoir le faire sur le temps de travail lorsque cette utilisation concerne des projets professionnels internes à nos entreprises, ou si elle concerne une préparation dans le cadre de la mobilisation du CPF qui bénéficiera aux entreprises du fait des connaissances acquises par le salarié.

### **Le compte personnel formation (CPF)**

C'est un compte individuel qui recense :

- les heures de formation acquises par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite ;
- les formations dont peut bénéficier personnellement le salarié. Il s'agit de formations qualifiantes permettant d'acquérir une qualification (un diplôme, un titre professionnel...), ou d'acquérir les connaissances de bases, ou d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE). D'autres formations répertoriées sur une liste définie par les partenaires sociaux sont également éligibles.

Chaque salarié dispose d'un espace individualisé sur le site ([moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr)).

Le CPF est plafonné à 150 heures ; cela ne suffit pas pour aller chercher des formations diplômantes. Le salarié va avoir besoin d'abondements complémentaires à charge des entreprises. Il faut revendiquer dans les accords d'entreprises, en plus de l'abondement obtenu dans l'accord de branche pour les agents des IEG, des abondements complémentaires qui permettraient au salarié de s'investir dans une formation diplômante.

Le CPF peut également être utilisé pour effectuer une VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

Nous devons exiger des employeurs un investissement à la hauteur de celui engagé par le salarié avec son CPF. Cela pourrait se faire sur le principe suivant :

- **les salariés du collège "exécution"** qui souhaitent obtenir, par la VAE, un diplôme de niveau IV (BAC), de leur filière professionnelle,
- **les salariés du collège "maîtrise"** qui souhaitent obtenir, par la VAE, un diplôme de niveau III (BAC + 2), de leur filière professionnelle,
- **les salariés du collège "cadres"** qui souhaitent obtenir, par la VAE, un diplôme de niveau II ou I, de leur filière professionnelle.

L'employeur prend à sa charge, dans le cadre du plan de formation, un nombre d'heures équivalent au nombre d'heures de CPF investies par le salarié dans sa VAE, pour lui permettre de préparer les épreuves dans des matières non validées au titre de son expérience.

## LES AUTRES DISPOSITIFS

### Période de professionnalisation, bilans de compétence, validation des acquis de l'expérience

Ces différents dispositifs déjà anciens sont encore trop peu connus des salariés et ils sont de fait sous utilisés. Les syndicats doivent améliorer la communication en la matière car les salariés ont tout à gagner à les utiliser, ils peuvent être en effet des accélérateurs dans leurs parcours professionnels. Il y a donc là un véritable enjeu de syndicalisation.

### Le congé individuel de formation (CIF)

La CGT a réussi dans la dernière mandature à conserver des droits spécifiques au CIF pour les salariés de la Branche des IEG en se regroupant avec d'autres entreprises à statut (SNCF, RATP, Banque de France, Air France) et en créant l'UNAGECIF.

Pour autant, toutes les entreprises de la Branche des IEG ne sont pas rattachées à l'UNAGECIF et cela crée des différences de traitement pour les salariés au Statut.

La CGT demande que toutes les entreprises de la Branche IEG adhèrent à l'UNAGECIF.

Faute de pouvoir utiliser les moyens internes aux entreprises, de plus en plus de salariés utilisent le CIF pour des formations diplômantes en lien avec leur métier. Dans ce cas précis, la CGT revendique une reconnaissance par les entreprises du diplôme obtenu et les conséquences en termes de classification pour le salarié.

D'autre part, les salariés qui bénéficient de formations universitaires par l'intermédiaire de l'UNAGECIF ne sont pris en charge que sur les heures effectuées réellement en cours. Or, la plupart de ces formations nécessitent des heures de travail individuel et de recherche qui sont indispensables à l'obtention du diplôme recherché.

La CGT revendique une prise en charge financière de ce temps d'études non reconnu par l'UNAGECIF.

### L'alternance

Le développement de l'alternance et le rôle plus grand confié aux régions administratives donnent aux branches professionnelles une responsabilité particulière, celle de recenser les besoins communs des entreprises, de les aider dans leurs démarches et de coordonner les initiatives.

À ce titre, il semble opportun d'étudier la faisabilité de CFA de Branche IEG dans les régions intéressées, et pour les entreprises de la Branche intéressées.

Cela permettrait d'éviter l'écueil, déjà observé, de régions administratives opposées à la création de CFA de Groupes, alors qu'elles encouragent la création de CFA de Branche. La CGT propose de créer un système coopératif, dans lequel les entreprises ne sont pas obligées et s'inscrivent volontairement pour mettre en commun des besoins utiles à la Branche IEG, en lien avec les régions administratives intéressées elles aussi.

Cela passe évidemment par une mise en commun préalable et régulière, au sein de la Branche IEG, des besoins en diplômés et titres identifiés dans les GPEC d'Entreprises et susceptibles d'être préparés dans des CFA de Branche.

### Vers un "statut" de l'alternant au sein de la Branche IEG

La CGT revendique également la création d'un statut de l'alternant au sein des branches professionnelles. Il s'agit de créer des droits communs à tous les alternants travaillant au sein d'une même branche professionnelle.

Les défis à relever sont énormes et il nous faut y répondre rapidement. Pour cela, la CGT propose notamment pour les salariés et les entreprises du secteur de l'énergie la mise en place d'« École Énergie » en lien avec la revendication d'un Pôle public de l'énergie.

Il s'agit de :

▪ **Pour les formateurs :**

Premier public concerné par la question de la formation professionnelle continue, les formateurs sont au cœur des enjeux de renouvellement dont les entreprises ont besoin... Pour autant, il reste encore à mieux reconnaître leur métier et le niveau d'expertise qu'ils peuvent acquérir tout au long de leurs propres parcours tant en matière de technicité, d'ingénierie de la formation et de méthodes pédagogiques. C'est pourquoi la CGT revendique la mise en place d'un véritable statut du formateur qui permettrait une reconnaissance similaire quelle que soit l'entreprise dans lequel le formateur travaille.

▪ **Pour la politique de structuration des outils de formation :**

- Continuer à disposer d'un personnel hautement qualifié.
- Renouveler les compétences dans une période durablement marquée par des départs et des arrivées de personnel.
- Transmettre aux nouveaux arrivants une culture de service public.
- Valoriser les savoirs et les savoir-faire.
- Construire des parcours professionnels qui ouvrent des perspectives de déroulement de carrière.
- Mettre en adéquation la formation avec l'ampleur des investissements programmés dans les 15 ans à venir (réseaux transport & distribution, grand carénage, EPR...).
- Conserver un haut niveau de qualité de fourniture et de service public.
- Consolider le statut de concessionnaire de référence (hydraulique, distribution) dans un environnement de plus en plus concurrentiel.
- Maîtrise des nouvelles technologies (ex : l'arrivée du numérique...).
- Conserver un haut niveau de conception, de réalisation et de gestion des formations et des qualifications.
- Construire des parcours d'intégration et de qualification en cohérence avec les politiques de recrutement au sein des IEG.

## CONCLUSION

Les enjeux sont tels que nous ne pouvons plus laisser de côté les questions de l'emploi, de la qualification et de la formation professionnelle continue. Nous devons mettre ces sujets au cœur de nos revendications et entrer dans une démarche syndicale beaucoup plus dynamique autour de ces questions. Les enjeux de la création d'un Pôle public de l'énergie nécessitent une réflexion de haut niveau pour mettre en convergence ces revendications. Un Pôle public fort nécessite une politique de formation au même niveau d'exigence.

Ne laissons pas les salariés dans la méconnaissance de leurs droits en matière de formation, soyons présents auprès d'eux pour les aider à bien les utiliser pour accélérer leurs parcours professionnels par cet intermédiaire.

Il y a autour de ces questions, une belle opportunité de syndicalisation si notre corps militant s'y investit. La FNME-CGT se met à disposition des coordinations régionales pour former les militants aux questions GPEC et FPC.