

ACCORD EMPLOI FORMATION PROFESSIONNELLE

Pourquoi un nouvel accord ?

- Pour **intégrer les modifications introduites par la loi** sur la formation professionnelle de 2018 notamment :
 - Le CPF monétisé et géré par la Caisse des Dépôts et Consignations.
 - L'entretien professionnel et les mesures de contrôle à 6 ans.
 - Les modalités administratives du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation.
 - Les règles du jeu en matière de plan de développement des compétences : formations obligatoires, non obligatoires, hors temps de travail.
- Pour **renforcer la gestion des parcours professionnels**, c'est la première fois que l'emploi et la formation professionnelle sont intégrés dans un même accord, créant de fait un lien plus fort entre deux volets essentiels dans la sécurisation des parcours.
- Pour **fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs de branche** ambitieux dans une période d'évolution rapide des besoins de compétences des salariés de la métallurgie notamment en :
 - Nombre de contrats en alternance, avec un objectif de 75 000 alternants au 31 décembre 2023, soit une progression moyenne de 7 % par an.
 - Un taux d'emploi en CDI au-delà des 60 % à l'issue de la formation.
 - Un taux de féminisation des contrats à 10 %.

FOCUS

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL



- ❑ Trop souvent le constat est fait d'un entretien professionnel non réalisé ou expédié.
- ❑ Il ne répond que trop peu à l'objectif de sécurisation des parcours professionnel.
- ❑ Forte de ces constats, la loi a donné la possibilité aux branches de déroger à la périodicité de l'entretien tous les deux ans.
- ❑ L'accord signé prévoit deux entretiens obligatoires, plus un à la demande du salarié, sur la période des 6 ans.

CE QUE LA CFDT A OBTENU

Que cet entretien devienne :

- Un acte clé du management.
- Au préalable, la transmission des documents au salarié et au manager pour la préparation de l'entretien.
- Une formation des managers sur les dispositifs de formations nécessaires à la bonne conduite de l'entretien.

FORMATIONS OBLIGATOIRES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

- ❑ L'état d'esprit de la nouvelle loi est de rendre le salarié acteur majeur de sa formation et de la sécurisation de son parcours.

Pour la **FGMM-CFDT**, cela ne doit en rien dédouaner l'employeur de ses obligations légales du maintien de l'employabilité de ses salariés (Art. L6321-1), c'est ce que nous avons obtenu dans la rédaction de cet accord.

Nous avons aussi fait préciser que **le refus d'un salarié de participer à une action de formation dans le cadre du plan de développement de compétence hors temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.**