



LA LETTRE FO-CADRES

N° 155 / AVRIL 2014

DE L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE



03 [Actu]

Loi sur l'encadrement
des stages :
FO-Cadres
auditionné au Sénat

04 [Actu]

Assurance chômage :
FO signe l'accord

05 [Dossier]

Réforme de la formation professionnelle

Par la formation,
sortir du lot et retrouver
un élan professionnel

Oser l'audace en ces temps d'austérité



ÉRIC PÉRÈS
Secrétaire général
de FO-CADRES

**L'audace invite à faire
le pari de l'imaginaire
et de la créativité
pour soutenir
les voies de l'innovation
et de la recherche.**

Avec plus de 3,35 millions de demandeurs d'emploi, la France bat un nouveau record sur le front du chômage. Tous les indicateurs sont au rouge. Le chômage des jeunes repart à la hausse, celui des seniors ne cesse de s'aggraver alors que la reprise d'emploi et les entrées en formation régressent. Ce chiffre surmonte l'échec des politiques menées par le gouvernement. Sous couvert de la rigueur budgétaire, les politiques d'austérité ont accentué le désengagement progressif de la puissance publique, accéléré la flexibilisation du marché du travail et fragilisé nos services publics. Face au défi de la croissance et de l'emploi, le temps n'est plus aux vœux, ni à l'espérance.

Le temps est à l'audace ! L'audace pour exiger au niveau européen une relance de la croissance par la remise à plat du pacte de stabilité ; l'audace pour relancer au plan national l'investissement public et la consommation, sans lesquels le défi de la compétitivité se résumera une fois encore

aux seuls contours de la baisse du coût du travail dont le pacte de responsabilité est la parfaite illustration du non-sens économique.

L'audace invite également à faire le pari de l'imaginaire et de la créativité pour soutenir les voies de l'innovation et de la recherche. Autant dire que le terme de rupture avec les choix économiques actuels appelle celui d'un mouvement vers l'acquisition des savoirs et de diffusion des formations de haut niveau. La formation est de ce point de vue un enjeu crucial, un levier du développement pour stimuler l'appétit de savoir pour comprendre et pour faire. C'est là que réside le véritable avantage compétitif de notre pays, et de l'Europe : dans cette liberté de pouvoir être, de créer et d'innover. Favoriser l'accès à la connaissance et à l'investissement dans la formation tout au long de la vie, sans aucune forme de rationnement, est une exigence sociale et économique sans laquelle il n'est point de salut ! Alors de l'audace, encore de l'audace et toujours de l'audace !

[Sommaire]

03 [Actu]

16 mars : disparition
de Marc Blondel

18 mars : mobilisation
contre l'austérité

20 mars : loi sur l'encadrement des
stages, FO Cadres auditionné au Sénat

04 [Actu]

Assurance chômage :
FO signe l'accord

Retraites complémentaires
des cadres : réunion paritaire

14 [Info] FO-Cadres vous accompagne

15 [Questions/Réponses] La convention de forfait jours sur l'année

[Dossier]

05 **Réforme de la formation professionnelle**

Par la formation,
sortir du lot et retrouver
un élan professionnel



**10 [Interview]
Stéphane Lardy**
Secrétaire confédéral FO
en charge de l'emploi
et de la formation
professionnelle



**11 [Interview]
Jean-Marc Monteil**
Professeur au CNAM



**12 [Interview]
Vincent Cohas**
Directeur général
du CESI

fo-cadres.fr

Retrouvez une mine
d'informations (actualités,
négociations, études).



[Hommage]



© AFP

Disparition de Marc Blondel

Marc Blondel, grande figure du syndicalisme libre et indépendant, s'est éteint le 16 mars dernier à l'âge de 75 ans. Secrétaire général de la CGT-Force Ouvrière de 1989 à 2004,

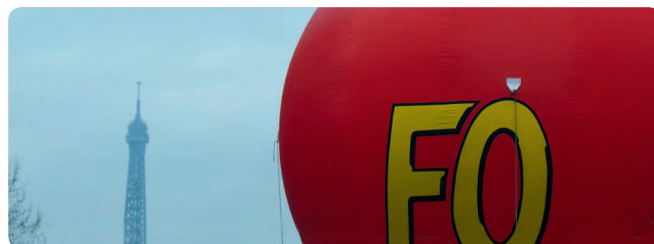
il incarnait le syndicalisme réformiste. Libre penseur, d'un caractère entier, il partageait ses idées avec passion. Fort en gueule, tribun hors pair, capable de captiver son auditoire trois heures durant sans qu'aucun bruit ne vienne troubler son discours ciselé, Marc ne laissait pas indifférent, que l'on adhère ou non à ses convictions. Dans le privé, l'homme se montrait plus timide et réservé, aimait conter son expérience militante et distiller ses conseils les plus avisés aux jeunes militants, tout en appréciant de confronter ses points de vue à ceux de ses interlocuteurs.

Plus qu'un camarade, nous perdons un ami. Salut, Marc !

[Rassemblement]

Mobilisation contre l'austérité le 18 mars

La journée de mobilisation contre l'austérité, à l'appel de Force Ouvrière, a rassemblé plus de 170 000 sympathisants et adhérents dans toute la France. Les organisations CGT, FSU et Solidaires se sont également jointes au mouvement. FO-Cadres a naturellement participé à cette journée, convaincu qu'**il n'est pas encore trop tard pour dire NON à l'austérité** qui découle de choix économiques dont la radicalité et le non-sens ne font plus aucun doute.



[Proposition de loi]

Loi sur l'encadrement des stages, FO-Cadres auditionné au Sénat

La proposition de loi sur le renforcement de l'encadrement des stages,

adoptée le 24 février en première lecture par l'Assemblée nationale, a été renvoyée à la commission des affaires sociales du Sénat. Le sénateur Jean-Pierre Godefroy a ainsi reçu le 20 mars dernier les représentants syndicaux, avant l'examen du texte en séance publique qui aura lieu le 29 avril. Éric Pérès, secrétaire général de FO-Cadres, a rappelé que bien que considérant cette loi comme une étape positive nécessaire dans la réglementation des stages, un grand nombre des revendications de FO ayant été retenues pour ce projet de loi, il estime que **ces mesures mériteraient d'être complétées**

pour constituer une réglementation pleinement satisfaisante.

FO-Cadres milite notamment pour :

- interdire la délivrance de conventions de stage hors cursus pédagogique et à cette fin, renforcer le rôle de l'enseignant référent et du tuteur ;
- consolider le rôle des Bureaux d'aide à l'insertion professionnelle, afin de garantir l'égalité dans l'accès aux stages ;
- permettre une gratification dès la fin du premier mois, et une égalité de traitement entre tous les stagiaires, du secteur public comme du privé : les stagiaires en formation paramédicale ne doivent plus être exclus du système de gratification ;
- contribuer au suivi des stagiaires dans l'organisme d'accueil par l'intervention des IRP ;
- encadrer le temps de présence au sein de l'entreprise ;
- déduire la durée du stage de la période d'essai sans appliquer un quelconque plafond ;
- valider des trimestres dans le calcul des droits à la retraite.



[Voir l'intégralité de l'article ici]

fo-cadres.fr/loi-encadrement-stages-audition-senat/

[Réforme de l'assurance chômage]

Assurance chômage : FO signe l'accord

Le 22 mars 2014, un accord sur les règles d'indemnisation de l'assurance chômage a pu être trouvé. Si l'on peut déplorer qu'aucun financement nouveau n'ait pu être obtenu en raison notamment du blocage idéologique du MEDEF, cet accord a le mérite d'ouvrir de nouveaux droits aux salariés les plus fragilisés par la crise. FO-Cadres tient à rappeler les multiples dangers qui pesaient principalement sur les cadres tout au long de la négociation. Il en allait ainsi des nombreuses propositions du MEDEF parmi lesquelles la limitation à 3 592 euros de l'indemnisation maximale perçue par les cadres ; tout comme le déplaçonnement total du différé d'indemnisation, sans oublier le décalage de 50 à 55 ans du seuil d'entrée dans la filière sénior de l'assurance chômage. FO a fermement combattu ces mesures tout au long de la négociation afin de ne pas pénaliser les cadres et plus particulièrement ceux de plus de 50 ans, fortement touchés par le chômage de longue durée.

FO-Cadres reconnaît l'effort considérable

qui est demandé aux cadres concernant l'augmentation du plafond du différé d'indemnisation en cas d'indemnités supralégales, passant ainsi de 75 à 180 jours maximum. Soulignons que cette mesure ne concernera pas les licenciés pour motif économique et que les droits à indemnisation seront prolongés d'autant. En connaissance d'un contexte économique lourdement dégradé, marqué notamment par une hausse continue du nombre de demandeurs d'emploi, et une dégradation induite sur les comptes de



l'UNEDIC, il était nécessaire de **maintenir le régime d'assurance chômage**, véritable amortisseur social, et d'assurer ainsi la continuité des droits de tous les salariés, cadres comme non cadres. C'est tout le sens de la signature de FO.

[Retraites complémentaires]

Retraites complémentaires des cadres : réunion paritaire



En application de l'ANI du 13 mars 2013 sur les retraites complémentaires, les partenaires sociaux se sont retrouvés le 14 mars 2014 au MEDEF et ont décidé de mettre en place un groupe de travail dont les missions seront les suivantes :

- **dessiner ce que pourrait être un dispositif de retraite complémentaire pérenne et efficace** pour les salariés et retraités du secteur privé ;
- identifier les modalités et étapes nécessaires pour y parvenir ;
- parallèlement, identifier les évolutions possibles des paramètres propres à la retraite complémentaire pour permettre un équilibre durable ;
- examiner l'incidence des mesures structurelles prises dans le cadre de la réforme des régimes de base.

La prochaine réunion du cycle de négociations est fixée au 27 juin 2014. Le calendrier prévoit par ailleurs la conclusion d'un accord au plus tard en juin 2015, pour une mise en œuvre de l'ensemble des solutions au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

Réforme de la formation professionnelle

Les principales mesures issues de la loi du 5 mars 2014



La loi relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale, a été adoptée le 5 mars 2014. Elle réforme notamment la formation professionnelle et l'apprentissage, en transposant l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013. Les interlocuteurs sociaux signataires de cet accord (FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC, MEDEF et UPA) ont souhaité ainsi atteindre de nouveaux objectifs dans le système de formation par l'élaboration de nouvelles stratégies visant à :

➤ développer les compétences et les qualifications des salariés ;

➤ dynamiser la compétitivité des entreprises ;

➤ permettre l'accès à la formation professionnelle à toute personne âgée de 16 ans au moins, libérée de l'obligation scolaire et indépendamment de la situation professionnelle (salarié, demandeur d'emploi) ;

➤ multiplier le nombre de bénéficiaires du congé individuel de formation.

La loi du 5 mars 2014 a repris certaines dispositions de l'ANI, notamment celles relatives à la formation professionnelle, dont : l'entretien professionnel pour tous les salariés tous les deux ans ; la création d'un compte personnel de formation ; les nouvelles modalités de participa-



Lexique

ANI :
accord national interprofessionnel

APEC :
association pour l'emploi des cadres

CEP :
conseil en évolution professionnelle

CIF :
congé individuel de formation

CPF :
compte personnel de formation

DIF :
droit individuel à la formation

ESAT :
établissement et service d'aide par le travail

GPEC :
gestion prévisionnelle des emplois et compétences

OPCA :
organisme paritaire collecteur agréé pour collecter la contribution des employeurs à la formation professionnelle

tion pour toutes les entreprises au financement de la formation professionnelle ; les périodes de mise en situation en milieu professionnel ; les mesures relatives à l'apprentissage.

Pour les entreprises, la formation est mise en œuvre de façon plus simple, avec une contribution unique, au lieu de trois, à hauteur de 1% de la masse salariale qui sera versée à un seul OPCA. La réforme permet également une meilleure anticipation des besoins de compétences et des mutations économiques avec une négociation triennale obligatoire sur la GPEC pour les entreprises de 300 salariés.

Ces mesures répondent ainsi à un double enjeu : celui de la sécurisation des parcours professionnels pour les personnes et celui de la compétitivité des entreprises afin de mieux satisfaire leurs besoins en compétences.

FO-Cadres considère, compte tenu de la complexification de leur travail, que les cadres ont plus que jamais besoin de développer leurs compétences et leurs qualifications. De ce point de vue, le compte personnel de formation et le conseil en évolution professionnelle paraissent pleinement adaptés à leurs besoins spécifiques.

Le compte personnel de formation (CPF)



La loi du 5 mars 2014 reprend les dispositions de l'ANI relatives au CPF, en apportant certaines modifications et précisions sur les conditions prévues initialement. Celui-ci entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

1 Les conditions de mise en place du compte personnel de formation

Le CPF est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans, en emploi, en recherche d'emploi, accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un ESAT.

Exceptionnellement, le CPF pourra être ouvert dès 15 ans pour les jeunes qui signent un contrat d'apprentissage, à condition de justifier de l'accomplissement de la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

⬇
Le compte personnel de formation remplacera le droit individuel à la formation. Ainsi, toutes les personnes en emploi ou à la recherche d'une insertion et/ou d'une orientation professionnelle disposeront de ce compte. Le CPF est attaché à l'individu et non plus au contrat de travail, il le suivra tout au long de sa vie professionnelle.

Le CPF est mobilisable durant une période d'emploi ou de recherche d'emploi par son titulaire afin de suivre une formation. Toutefois, seules les personnes en emploi peuvent acquérir des droits au titre de ce compte.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, indifféremment du mode de rupture du contrat de travail.

Lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, le CPF est logiquement clôturé.

2 Les conditions d'alimentation du compte personnel de formation

Le CPF est alimenté à la fin de chaque année en heures de formation. Il peut aussi être alimenté par des abondements sous certaines conditions.

Ainsi, ce compte sera plafonné à 150 heures cumulables sur 7 ans, réparties comme suit :

- 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures (donc durant 5 ans) ;
- puis, 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition des 150 heures maximales (donc durant 2 ans et demi).

En cas de travail à temps partiel, l'alimentation du CPF sera calculée au prorata du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables. À noter que les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail seront intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises dans le compte.

Cas particulier des abondements

Le compte personnel de formation pourra faire l'objet d'un abondement au-delà du plafond de 150 heures initialement prévu.

Lorsque les heures comptabilisées par le salarié ne seront pas suffisantes pour financer une formation, le CPF pourra être abondé :

- par un accord d'entreprise ou de groupe ;
- par un accord de branche ou un accord collectif mettant en place un OPCA interprofessionnel ;
- par l'employeur, le salarié, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), l'État, l'institution gérant le compte « pénibilité », les conseils régionaux, Pôle emploi et l'Agefiph.

Les conditions d'abondement en heures complémentaires du CPF des travailleurs handicapés accueillis dans un ESAT seront précisées par décret.

Afin d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, la loi du 5 mars 2014 instaure un entretien professionnel devant se dérouler tous les deux ans et devant faire l'objet d'un bilan récapitulatif tous les 6 ans. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque ce bilan révèle que le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures prévues (le suivi d'une action de formation, l'acquisition d'éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience, le bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle), son compte personnel est abondé d'un crédit de 100 heures, et 130 heures pour un salarié à temps partiel.

⚡ Attention

Les heures acquises au titre du DIF jusqu'au 31 décembre 2014 relèveront du régime applicable au CPF et pourront être mobilisées jusqu'au 1^{er} janvier 2021 pour financer une formation. Elles pourront être complétées, le cas échéant, par les heures inscrites sur le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

3 Les conditions d'utilisation du compte personnel de formation

Les formations éligibles

Le CPF sera obligatoirement utilisé pour des formations permettant d'acquérir des compétences attestées (qualification, certification, diplôme) en lien avec les besoins de l'économie et la sécurisation des parcours des salariés.

Parmi ces formations qui sont déterminées par la loi, on compte notamment :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle établi par les commissions paritaires nationales de l'emploi d'une branche professionnelle ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes en recherche d'un emploi et financées par les régions et les

institutions telles que Pôle emploi et le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Le salarié pourra également mobiliser son CPF dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Le départ en formation

En dehors du temps de travail, l'utilisation du CPF n'est pas soumise à l'autorisation de l'employeur.

Durant le temps de travail, ou en partie, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. L'employeur lui notifie ensuite sa réponse dans un délai qui sera déterminé ultérieurement par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Toutefois, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le CPF dans le cadre des abondements prévus, lorsque le bilan récapitulatif des entretiens professionnels n'est pas

satisfaisant. L'accord de l'employeur n'est pas non plus requis lorsque la mobilisation du compte vise les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences qui seront définies par décret, ainsi que dans des cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif. La rémunération du salarié doit être maintenue.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

4 Le financement de la formation

Les frais pédagogiques et les frais annexes liés à la formation du salarié qui mobilise son CPF, pendant ou en dehors de son temps de travail, sont pris en charge par l'employeur lorsqu'un accord collectif le prévoit.

En l'absence d'accord collectif, les frais de formation du salarié qui mobilise son compte sont pris en charge par l'OPCA.



Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Désormais, toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Ce conseil est gratuit et mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation professionnelle.

Ce dispositif permet d'accompagner les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires (régions, départements...). Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles. Il facilite le recours, le cas échéant, au CPF.

Le CEP est assuré entre autres par les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, Pôle emploi, les missions locales, et également par l'Apec.

Attention

La plupart des mesures prises par la loi du 5 mars 2013 sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2015. Toutefois trois de ces mesures sont d'application immédiate : la possibilité de signer un contrat d'apprentissage en CDI, la simplification du contrat de génération dans les entreprises de 50 à 300 salariés et le renforcement des moyens de contrôle de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

L'Apec, acteur du CEP

L'Apec, qui est l'un des 5 opérateurs nationaux du CEP, se prépare à cette nouvelle mission avec plusieurs axes de travail :

- Enrichir les services existants et en créer de nouveaux sur le CEP.
- Rendre lisible l'offre de service sur le CEP.
- Affirmer et renforcer sa présence dans les territoires en nouant

des relations avec les acteurs régionaux et particulièrement les interlocuteurs dans le cadre du service public régional de l'orientation.

- Installer l'Apec comme acteur majeur du CEP, tant au niveau national que dans les territoires.
- Développer les compétences des collaborateurs de l'Apec sur l'offre de service CEP.



Qui contacter ?

Si vous souhaitez être accompagné dans vos démarches pour bénéficier d'une formation, vous pouvez contacter : vos représentants du personnel, le service RH de votre entreprise, l'APEC, l'OPCA dont dépend votre entreprise, le FONGECIF, etc.



Créée en 1966, l'Association pour l'emploi des cadres est une association loi 1901 à but non lucratif financée par les cotisations versées à la fois par les cadres et les entreprises du secteur privé.

Quelles sont les missions de l'Apec ?

Acteur du marché de l'emploi des cadres, l'Apec accompagne et conseille les cadres tout au long de leur parcours professionnel pour anticiper et préparer leur évolution, ainsi que les jeunes issus de l'enseignement supérieur pour préparer la recherche de leur premier emploi. Elle propose aux entreprises des services pour optimiser leurs recrutements et la gestion des compétences internes.

L'Apec conseille et accompagne les jeunes issus de l'enseignement supérieur.

Les jeunes issus de l'enseignement supérieur trouvent à l'Apec les conseils et l'accompagnement des consultants pour élaborer et mettre en œuvre leur projet professionnel.

L'Apec conseille les entreprises.

L'Apec développe pour les entreprises, quel que soit leur secteur ou leur effectif, un ensemble de services pour diffuser leurs offres d'emploi cadres, optimiser et faciliter leurs recrutements, développer la mobilité et les compétences internes.

L'Apec, observatoire du marché de l'emploi cadre.

Observatoire du marché de l'emploi cadre, l'Apec analyse et apporte tous les repères pour suivre et anticiper les évolutions du marché de l'emploi grâce notamment à ses grandes enquêtes annuelles - prévisions de recrutement des entreprises, mobilité des cadres, insertion des jeunes diplômés, salaires - et des études spécifiques auprès des cadres et des entreprises sur des thématiques clés.

La gestion paritaire de l'Apec.

L'Apec est gérée par un conseil d'administration composé à parité de membres du MEDEF et des cinq centrales syndicales représentant les cadres salariés du secteur privé : FO-Cadres, CFE-CGC, CFDT-Cadres, UGICA-CFTC, et UGICT-CGT.

L'Apec en quelques chiffres.

- **32 000** entreprises clientes et **806 000** cadres et jeunes issus de l'enseignement supérieur utilisent les services de l'Apec
- **497 000** offres d'emploi diffusées
- **403 000** CV dans la Candidapec
- **Plus de 4 millions** de visites par mois sur apec.fr
- **47** centres en France, **900** collaborateurs

Faire de la formation un enjeu capital

L'évolution permanente des technologies, la complexification du travail et un environnement professionnel fortement concurrentiel imposent à tous un niveau de qualification de plus en plus élevé. La formation continue est devenue un enjeu pour les salariés et plus particulièrement pour les cadres et ingénieurs.

De ce point de vue, la formation professionnelle ne devrait connaître ni limites, ni rationnement pour favoriser un parcours professionnel choisi et non subi. Et pourtant, la formation continue reste mal connue des salariés, ils estiment son fonctionnement d'une trop grande complexité. Une situation aggravée par le caractère inégalitaire de son accès et par la vision très utilitariste des entreprises qui donne à la formation professionnelle l'objectif prioritaire d'apporter un bénéfice direct à l'entreprise.

Si les cadres sont en général plus favorisés que les autres catégories de salariés pour accéder à une formation, les inégalités subsistent notamment quant à la taille de l'entreprise. Ainsi, les cadres des entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'un accès plus difficile à la formation continue, les contraignant à se former en dehors de leur temps de travail.

Également, les politiques de formation remplissent trop souvent un rôle de sélection sur le marché du travail plutôt qu'une fonction de compensation des inégalités de formation initiale. Les cadres les plus diplômés sont ceux qui bénéficient des formations les plus complètes tout au long de leur parcours professionnel. Un choix qui devrait pourtant s'appliquer à tous les cadres et pas seulement à ceux que l'entreprise entend fidéliser à tout prix.

Lorsque les cadres bénéficient d'une formation, seule une faible part d'entre eux voit leur formation

aboutir à une qualification ou une certification avec un effet direct sur leur évolution de carrière. Cette carence de reconnaissance à l'issue des formations, trop souvent de courte durée, témoigne du caractère très opérationnel des formations des cadres.

La formation continue ne doit pas se résumer aux seuls objectifs de l'entreprise et n'être qu'un moyen d'ajuster les qualifications des salariés aux exigences du marché. L'obtention pour les cadres de conditions de travail qualifiantes ainsi qu'un accès non limité à des formations appropriées pour faire reconnaître l'ensemble de leurs compétences professionnelles est primordial.



C'est pour cela que FO-Cadres a défendu l'instauration d'un entretien dédié à la formation professionnelle et applicable à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. FO-Cadres revendique également l'augmentation du plafond de 150 heures octroyées par le CPF et l'octroi à chaque cadre d'un bilan de compétences financé.

Pour les ingénieurs, la valorisation des métiers techniques et scientifiques, l'accès à des formations de qualité, l'évolution de carrière dans l'excellence scientifique et l'évolution des périmètres des connaissances sont parmi les principaux enjeux auxquels ils se trouvent confrontés.

Ainsi, la défense de leur titre, de la qualité de leur formation, de la reconnaissance de leurs qualifications et de leurs diplômes au sein des entreprises comme des administrations publiques reste au cœur de nos priorités. C'est le sens de notre investissement au sein d'organismes paritaires essentiels tels que :



Commission des Titres d'Ingénieur

↗ la **CTI** (commission des titres d'ingénieur) où nous veillons à l'habilitation des formations d'ingénieur dans une démarche d'assurance qualité ;



ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET FORMATION PROFESSIONNELLE

↗ le **CESI** (centre d'études supérieures industrielles) où nous défendons la promotion des métiers d'ingénieurs par la voie de la formation continue et de l'alternance ;



Apec

↗ l'**Apec** (association pour l'emploi des cadres) pour assurer à tous les cadres et ingénieurs un accès gratuit aux outils et ressources indispensables à une sécurisation des parcours professionnels.

Sans oublier, dans le cadre du dialogue social, d'inviter à la reconnaissance par les entreprises et les administrations de l'investissement des cadres et ingénieurs, et du rôle essentiel que jouent ces derniers dans la compétitivité de notre économie.



→ **STÉPHANE LARDY**

Secrétaire confédéral FO
en charge de l'emploi et de la
formation professionnelle

**Qu'apporte la loi par rapport à l'ANI
signé le 14 décembre 2013 ?**

Stéphane Lardy : [...] La loi donne
un contenu au compte personnel de
formation et structure l'entretien
professionnel. S'agissant des
contributions sur la formation
professionnelle, leur réforme avait
été acceptée par le ministre du Travail
avant même l'entrée en négociation.

**La loi a amélioré
l'accord sur
certains points.**

Par exemple, l'accord prévoyait que le
salarié qui commettait une faute lourde
voit ses heures CPF débitées. Force
ouvrière avait indiqué au patronat qu'il
défendrait seul cette revendication.
Celui-ci n'a pas convaincu le législateur
du bien-fondé de cette sanction.
Force ouvrière est plus critique
s'agissant de la mise en œuvre de l'ANI
concernant la reconnaissance de la
qualification. Le Code du travail prévoit
que les actions de développement

des compétences donnent lieu à une
reconnaissance dans l'emploi, selon une
procédure peu exigeante. L'ANI a étendu
le champ aux actions de développement
des qualifications, et a fait le lien avec
les actions suivies dans le cadre du CPF.
Il est justifié que le salarié qui s'investit
dans l'amélioration de sa qualification
pour une utilisation dans son
entreprise connaisse une amélioration
de sa situation professionnelle au
sein de celle-ci. Le patronat avait
également compris l'intérêt de cette
co-construction entre le salarié et son
employeur. Or, le législateur n'a pas saisi
l'importance de cette évolution et n'est
pas intervenu pour mettre à niveau le
Code du travail sur ce point.

**Les aménagements relatifs au compte
personnel de formation, remplaçant
ainsi certaines dispositions de
l'accord national interprofessionnel
signé par FO, vous semblent-ils
satisfaisants ?**

S.L. : S'agissant du CPF, l'ANI s'est
concentré sur la structure du compte,
sans entrer dans le détail. Le législateur
a repris pour l'essentiel cette structure,
et a apporté des précisions utiles. La
rédaction laisse cependant la place
aux interprétations et des questions
demeurent en suspens. Plus que les
aménagements, ce sont donc les
imprécisions et les lacunes qui sont
regrettables.

**Le plafond de 150 heures de
formation prévu dans le cadre de
l'alimentation du compte personnel de
formation vous semble-t-il suffisant
pour assurer une formation de qualité
aux salariés, et notamment pour les
cadres ?**

S.L. : [...] Il est compris par bon nombre
que le CPF - comme le DIF - n'est
alimenté que par des heures acquises
d'année en année, le maximum acquis
n'étant pas suffisant pour partir en
formation. Or, le compte est conçu
pour permettre de construire les droits
nécessaires au départ

en formation. Lorsque le salarié
mobilise son compte, il mobilise ses
droits acquis d'année en année, mais
active également un abondement
complémentaire, c'est-à-dire un nombre
d'heures suffisant pour accéder à la
formation désirée. Ces heures sont
mentionnées sur le compte et en font
donc partie intégrante.

La loi est source de confusion
lorsqu'elle distingue l'alimentation du
compte et l'abondement du compte. De
même lorsqu'elle utilise l'expression
« heures complémentaires » pour
décrire l'abondement. Nul doute que ce
manque de rigueur aura un impact sur
la bonne utilisation du CPF. Mais ceux
qui en pâtiront le plus sont les publics
qui ont le moins accès à la formation
professionnelle.

**La période de mise en situation en
milieu professionnel créée par la loi
n'avait pas été prévue par l'ANI. Quel
est l'avis de FO sur cette nouvelle
mesure ? Pensez-vous que les cadres
se sentiront concernés ?**

S.L. : Force ouvrière prend acte
de ce dispositif public qui n'est pas
entièrement une nouveauté. En
effet, des dispositions semblables
existaient déjà pour les salariés en
contrat aidé ou en contrat à durée
déterminée d'insertion. Cette nouvelle
disposition est motivée par la volonté
du gouvernement d'harmoniser le cadre
juridique applicable et de l'appliquer
à toutes les personnes faisant l'objet
d'un accompagnement social ou
professionnel.

Ainsi, ce dispositif s'adresse aux
demandeurs d'emploi et aux personnes
éloignées du marché du travail en cours
d'insertion. Par ailleurs, ce dispositif
doit être prescrit par un opérateur
prévu par la loi. Or, l'Apec ne figure pas
parmi la liste des organismes habilités
à prescrire ces périodes de mise en
situation en milieu professionnel.
Par conséquent, les cadres ne devraient
pas être nombreux à se voir proposer
ce dispositif.





➤ JEAN-MARC MONTEIL

Professeur au CNAM, personnalité associée au CESE (section de l'éducation, de la culture et de la communication) ; auteur de l'étude « L'alternance dans l'éducation »

Qu'est-ce que l'alternance ?

Jean-Marc Monteil : L'alternance [est] un mode d'action pédagogique contribuant à l'amélioration de la réussite en formation et corrélativement favorisant l'insertion professionnelle, tant par la voie de la formation scolaire et universitaire que par la voie de l'apprentissage. [...]

On peut s'accorder sur le fait que l'alternance recouvre des formes d'enseigner et d'apprendre qui articulent une formation dite théorique, en référence à l'univers académique et une formation dite pratique, en référence au monde du travail. Cela, quels que soient les lieux autour desquels elle est organisée.

Dans le système éducatif français, la linéarité des parcours finalisés par les concours a depuis toujours entretenu l'opinion selon laquelle les cursus à « ligne brisée » marqueraient, ou masqueraient, une insuffisance intrinsèque des individus. Dans la mesure où les parcours linéaires sont assez largement corrélés avec une origine sociale plutôt élevée et avec les codes culturels les plus véhiculaires et qu'ils débouchent sur les positions professionnelles les plus en vue, la voie de l'alternance ne bénéficie donc pas, dans la représentation dominante de

la réussite dans l'éducation, d'un statut particulièrement valorisé. L'alternance devrait ouvrir l'expérience de l'ensemble des apprenants à des activités qui ne relèvent pas du seul cadre de référence scolaire et ainsi enrichir leurs possibilités d'expression et de réalisation. Ouvrir l'expérience de tous à des activités qui ne relèvent pas du seul cadre de référence scolaire permettrait ainsi d'enrichir leurs possibilités d'expression et de réalisation. En effet, la diversité des compétences, la pluralité des cultures, la complexité des parcours, la fragilité comme la solidité intellectuelle et sociale des personnes, à certains moments de leur trajectoire, ne sauraient figer une conception du talent réduite à une seule dimension.

L'alternance est souvent présentée comme LA solution aux maux de l'emploi, voire comme une voie à opposer à l'enseignement académique.

Quel est votre avis ?

J.-M. M. : L'alternance ne peut être considérée comme la solution pour favoriser l'emploi et réduire les inégalités et les difficultés scolaires. Rien, dans les données connues, ne permet de dire que l'alternance est en mesure de corriger les maux liés aux difficultés de l'emploi.

Le dispositif d'alternance doit être aussi un dispositif d'alternatives pour répondre à la variété des besoins exprimés.

On ne saurait, par ailleurs, l'opposer aux modalités académiques habituelles. Les connaissances acquises dans l'univers académique demeurent la base même de toute acquisition future.

En revanche, en [...] augmentant les voies d'accès à la connaissance, **la pratique de l'alternance peut contribuer à promouvoir des réussites différentes plutôt que nous conduire à constater des différences de réussite.**

L'alternance se développe dans l'enseignement supérieur. Ce mouvement est-il de bon augure et mérite-t-il d'être renforcé ?

J.-M. M. : Le développement récent et significatif de l'alternance dans l'enseignement supérieur s'avère de nature à requalifier les voies de l'alternance comme des voies praticables à l'égal des autres, dans un contexte académique qui a toujours tendance à considérer les parcours rectilignes comme des parcours canoniques. C'est donc un signe encourageant pour la reconnaissance de la diversité des « approches de la connaissance ».

Au cours des 40 dernières années, le positionnement de l'individu au cœur de ces dispositifs est resté posé face notamment aux forces du marché. Qu'en est-il aujourd'hui au regard de la formation professionnelle en général et de l'alternance en particulier ?

J.-M. M. : [...] Dans la formation tout au long de la vie, l'alternance doit être consubstantielle de la diversité des parcours et des expériences et alimenter la qualité des connaissances et leur disponibilité en les proposant sans hiérarchie préétablie. La sécurisation des parcours professionnels et une certaine forme de stabilité personnelle en dépendent. La reconnaissance des acquis doit en jaloner les étapes en validant conjointement la réflexion et l'action, en instituant l'égalité digne des connaissances à acquérir et des connaissances importées de l'expérience professionnelle.

Dans cette perspective, **le dispositif d'alternance doit être aussi un dispositif d'alternatives pour répondre à la variété des besoins exprimés.**

Ces besoins sont à la fois professionnels, personnels et sociaux. [...]





VINCENT COHAS

Directeur général du Centre d'études supérieures industrielles (Cesi)

Qu'est-ce que le Cesi ?

Vincent Cohas : Le Cesi a été créé en 1958 par de grandes entreprises industrielles pour former des ingénieurs par la formation continue. Ainsi, depuis son origine **le Cesi porte dans ses gènes un lien très fort avec les entreprises, une dimension affirmée de promotion sociale et une démarche pédagogique fondée sur l'acquisition de compétences.**

Aujourd'hui, le Cesi présente un certain nombre de spécificités telles que : une gouvernance paritaire, garante des missions du Cesi et qui lui confère ses dimensions sociale et sociétale. Par ailleurs, cet organisme est présent dans deux mondes qui souvent s'ignorent : la formation continue d'une part et l'enseignement supérieur d'autre part. Enfin, il exploite un portefeuille de cinq marques sans équivalent sur le marché, avec des produits et des services qui s'adressent à des publics très diversifiés, accessibles via toute la gamme des financements existants. [...]

Le Cesi investit fortement sur la recherche et l'innovation. Cet esprit d'innovation est un ingrédient majeur du développement du Cesi, qui a souvent fait figure de pionnier. Le Cesi est aujourd'hui leader de l'alternance dans l'enseignement supérieur et reconnu comme référent sur les pédagogies de l'alternance.

Quelles sont les priorités du Cesi en matière de formation pour les ingénieurs ?

V. CS. : [...] Nous souhaitons, dans un contexte financier général défavorable, continuer à concilier ouverture sociale et excellence, grâce notamment à nos capacités d'innovation pédagogique. Nous souhaitons également développer le titre d'ingénieur dans les domaines informatique et numérique. Enfin, nous investissons pour consolider notre rayonnement et nos échanges à l'échelle internationale.

Quelle est votre analyse de la réforme sur la formation professionnelle au regard des missions du Cesi ?

V. CS. : Il s'agit d'une réforme profonde qui va impacter l'ensemble de nos activités (plan de formation, professionnalisation, apprentissage) et qui va surtout profondément transformer les modes de financement du secteur. [...]

Le CPF nous semble aujourd'hui plus porteur et mieux correspondre à notre dimension diplômante et qualifiante, ainsi qu'à nos capacités d'ingénierie pédagogique et financière.

Enfin, le rôle accru des conseils régionaux, notamment sur l'apprentissage, est justifié par l'importance de la dimension territoriale dans les enjeux de la formation professionnelle et là aussi, la réforme correspond bien à notre organisation décentralisée.

Quelques points de vigilance tout de même : [...] je constate un décalage curieux entre les discours des pouvoirs publics sur l'apprentissage avec d'un côté une ambition affichée et de l'autre des mesures prises qui vont dans le sens

opposé. J'ajoute que l'apprentissage doit rester par nature un sujet de l'entreprise et être de plus en plus considéré par les entrepreneurs comme une modalité de recrutement à part entière. [...]

Comment le Cesi peut-il répondre aux enjeux de sécurisation des parcours professionnels ? Avec quels autres acteurs ?

V. CS. : La formation est un moyen et le Cesi se positionne comme un acteur responsable qui, avec ses ressources et en s'appuyant de plus en plus sur des partenariats, souhaite jouer à la fois sur les projets professionnels des personnes, leur montée en compétences et la sécurisation de leur parcours professionnel, ainsi que bien sûr sur les enjeux de compétitivité des entreprises.

Au-delà de ses relations naturelles avec les financeurs, les branches, les régions, le Cesi n'a cessé de développer, ces dernières années, des partenariats académiques avec des écoles et universités, tant en France [...] qu'à l'international, également dans le cadre de ses activités de recherche [...]. Mais nous nouons également des relations étroites avec d'autres acteurs qui nous semblent proches de nos valeurs et dont les services sont complémentaires aux nôtres. Parmi nos partenariats les plus récents, je citerai : l'APEC [...], de grandes entreprises internationales [...], ou encore IPSOS [...].

Le Cesi, créé en 1958, figure aujourd'hui parmi les organismes français leader en matière de formation professionnelle et d'enseignement supérieur.

Organisé en réseau, il apporte des prestations de proximité, adaptées à tout besoin local ou demande spécifique.

Spécialisé dans la formation des ingénieurs, des cadres, des techniciens et des agents de maîtrise, le Cesi propose des parcours de formation individualisés, diplômants pour la plupart d'entre eux.





ACTEUR MAJEUR DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



CESI-ENTREPRISES

L'organisme de formation du Cesi propose une large offre en alternance et accompagne salariés et entreprises dans leur évolution professionnelle en inter et en intra.

Son offre de formation, classée selon 9 domaines de compétences, est constituée de plus de 450 formations modulaires, qualifiantes et sur-mesure.



L'ÉCOLE D'INGÉNIEURS DU CESI

L'école d'ingénieurs du Cesi forme des ingénieurs généralistes ou de spécialité par l'apprentissage ou la formation continue.

Elle délivre également des Mastères Spécialisés et un Master of Science.



EXIA.CESI

L'école supérieure d'informatique du Cesi propose un cursus post-bac qui prépare au diplôme de « Manager des systèmes d'information » (Titre de niveau I enregistré au RNCP*, bac+5).



CESI CERTIFICATION

Filiale du groupe Cesi, son activité est dédiée à la certification des personnes dans les domaines de l'immobilier, de la performance industrielle, de l'informatique, de la qualité-sécurité-environnement et de la pédagogie.



LE CESI PRÈS DE CHEZ VOUS 21 CENTRES EN FRANCE

CHIFFRES-CLÉS DU GROUPE CESI EN 2013

- Chiffre d'affaires : 73.3 M€
- Clients : 4 000 entreprises de toutes tailles et secteurs d'activités
- Effectif : 670 salariés dont près de 300 enseignants formateurs
- Un réseau de 2 500 intervenants experts
- Plus de 40 diplômes, titres et certifications professionnelles
- 20 000 salariés, apprentis, étudiants formés chaque année
- Cesi Alumni : un réseau de 42 000 diplômés Cesi
- 21 centres en France du Groupe Cesi sont certifiés ISO 9001.

Le Cesi est également présent en Espagne, en Algérie et au Cameroun.



En savoir plus sur nos
formations et nos centres
WWW.CESI.FR

N° Indigo 0 825 06 9000

0,15 € TTC/MN

**VALORISER LES
PERSONNES,
UN CAPITAL
PRÉCIEUX POUR
L'ENTREPRISE**

Qualification
Accompagnement
Professionalisation

Aix-en-Provence, Angoulême, Arras, Brest, Bordeaux, Grenoble, Le Mans, Lyon, La Réunion, Montpellier, Nancy, Nantes, Nice, Orléans, Paris, Pau, Reims, Rouen, Saint-Nazaire, Strasbourg, Toulouse

Alger, Barcelone, Douala, Madrid



FO-Cadres

syndicat de référence pour les cadres

Au cœur du dialogue social, nos orientations sont portées par la volonté de défendre les seuls intérêts des salariés cadres et ingénieurs. La politique contractuelle, la négociation collective et le réformisme militant sont nos atouts pour y parvenir. Présents à vos côtés, nos outils de communication vous permettent de suivre notre actualité et de vous accompagner dans votre démarche syndicale.



Notre site fo-cadres.fr

Retrouvez une mine d'informations (actualités, négociations, études). Une section dédiée à nos adhérents et aux élus syndicaux vous permet d'accéder aux tracts, affiches, publications et outils juridiques.



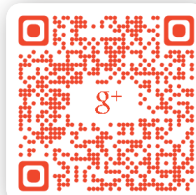
Présent sur les réseaux sociaux



Facebook
FO-Cadres



Twitter
@FOCadres



Google+
FO-Cadres
Contact

Le Guide juridique du salarié cadre

Offert à nos adhérents, un guide complet et mis à jour annuellement. De la période d'essai aux régimes de retraites complémentaires, en passant par les clauses contractuelles ou le temps de travail, le Guide aborde sous la forme de questions-réponses tout ce qu'un cadre doit savoir sur son contrat de travail. Il permet aussi de pouvoir répondre rapidement aux demandes d'informations et de conseils des cadres.



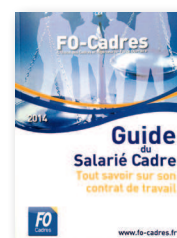
Notre plaquette corporate

Un document utile qui expose nos réflexions, propositions et revendications pour une pleine défense des cadres.



La Lettre trimestrielle FO-Cadres

développe un dossier d'actualité, permettant d'obtenir une information précise et didactique sur un sujet donné. On y retrouve des informations pratiques, des analyses de l'actualité sociale, ainsi que nos revendications sur le thème choisi. La lettre trimestrielle est essentiellement disponible en téléchargement sur notre site.



[Questions/Réponses]

La convention de forfait jours sur l'année

Vous souhaitez passer au forfait jours sur l'année ou votre employeur vous en fait la proposition. Sachez qu'il y a un formalisme à respecter de la part de votre employeur. Vous devez donc connaître l'essentiel des règles légales et jurisprudentielles afin de veiller à ce que vos droits soient respectés.

Q Quel formalisme votre employeur doit-il respecter ?

R La convention de forfait jours sur l'année doit faire l'objet d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut d'un accord de branche. Cet accord collectif doit essentiellement déterminer les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, la durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi, les caractéristiques principales des conventions de forfait. L'accord écrit du salarié concerné est également exigé.

Q Tous les salariés peuvent-ils être au forfait jours ?

R Non. Une convention de forfait jours ne peut être conclue qu'avec les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions n'oblige pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'entreprise. Les salariés non cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées peuvent aussi être au forfait jours.

Q Quelles sont les garanties concernant la charge de travail ?

R L'employeur doit consulter chaque année le comité d'entreprise sur le recours aux conventions de forfait et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés. Il doit faire un décompte de la durée de travail de chaque salarié au forfait jours chaque année par un récapitulatif du nombre de journées ou demi-journées travaillées. Également, le cadre doit bénéficier d'un entretien annuel portant sur des points précis tels que l'organisation, la charge de travail et l'amplitude des journées d'activité.

Q Comment sont décomptées les heures de délégation pour les représentants du personnel au forfait jours ?

R Il y a dans cette situation une absence de dispositions légales. Cette question doit donc être réglée dans le cadre de la négociation des accords collectifs d'entreprise. Il convient ainsi de négocier la conversion du crédit légal d'heures de délégation en jours équivalents en prenant comme référence l'horaire collectif annuel.

Q Existe-t-il un nombre maximum de jours travaillés sur l'année ?

R Absolument ! Le nombre de jours de travail pouvant être effectué par le salarié en forfait jours sur l'année en application de l'accord collectif est de 218 jours. Cette règle n'écarte pas la possibilité pour une convention individuelle de forfait de prévoir un nombre de jours inférieur à la limite fixée par l'accord collectif. Le cadre au forfait jours ne sera pas pour autant soumis aux règles relatives au temps partiel. Attention, le seuil de 218 jours peut être franchi si le salarié renonce à certains jours de congés. Il faudra dans ce cas un accord écrit entre le salarié et l'employeur. Ainsi, le nombre maximum de jours travaillés sera de 282, ou de 235 jours à défaut d'accord collectif prévoyant cette renonciation.

Q Le salarié au forfait jours est-il soumis aux durées maximales de travail ?

R Non. Les salariés ayant conclu une convention de forfait jours ne sont pas soumis aux durées maximales de travail, ainsi qu'au régime des heures supplémentaires. Néanmoins, doivent être respectées les dispositions relatives au repos quotidien (11 heures), au repos hebdomadaire (24 heures), aux jours fériés chômés dans l'entreprise, aux congés payés.

Retrouvez le prochain numéro de la Lettre FO-Cadres en juillet





CADRES EN QUÊTE DE NOUVEAUX HORIZONS CHERCHENT DE NOUVELLES PERSPECTIVES.

NEXT STEP est un des services de l'Apec, pour les cadres qui s'interrogent sur leur évolution professionnelle.

Nos consultants les accompagnent pour réfléchir à leurs projets professionnels et mettre en œuvre un changement de poste.

47 centres et 500 consultants. Plus d'information sur apec.fr

Apec. Prenez rendez-vous avec l'avenir.

