n° 51

Construire !

Bulletin d'information CFE-CGC de PSA Peugeot-Citroën Mulhouse

La formation : un enjeu crucial pour TOUS !!

La formation professionnelle est un élément capital pour le développement et la compétitivité de nos entreprises. Elle a pour but de garder les salariés au niveau de compétence demandé par l'évolution des moyens, des organisations mise en place par l'employeur.

Cette compétitivité passe inexorablement par des challenges techniques et d'organisation sur les produits à haute valeur ajoutée.

La maîtrise des compétences, leur nécessaire évolution dans une dynamique d'amélioration continue amène l'ensemble des acteurs à devoir se former tout au long de la vie professionnelle.

La compétitivité de l'entreprise, seul gage de la pérennité de notre activité et de nos emplois, passe par la formation et c'est un axe clé qu'il nous faut consolider ou retrouver.

La carrière professionnelle de tous, exige adaptation, évolution, voire transformation à un rythme soutenu. Même si nous pouvons de temps à autre le regretter, il nous faut relever ces défis. Au vu des connaissances acquises la formation doit aussi permettre aux salariés d'accéder à une évolution de carrière au sein de la société …

L'employeur à le devoir de former son personnel, non seulement dans les formations sécurité et réglementaire, mais également pour son développement professionnel.

La formation pour le développement personnel, le changement de profession, la Validation des Acquis de l'Expérience …. Sont aussi une autre manière de monter en compétences des TAM et des Cadres de PCA.

Pour cela un large cadre de dispositifs a été mis en place par le législateur. Les différents organismes de formation qui permettent le financement sont le : FONGECIF, AFPA, CFA, … pour la réalisation de CQPM, VAE, CIF, DIPLOME, …

Ces dispositifs sont accessibles via le DIF, le CPF…. dans le temps ou hors temps de travail.

Depuis 2004, le législateur a décidé de positionner le salarié acteur de sa formation par le Droit Individuel à la Formation (DIF).

Dans les faits, l'employeur a souvent détourné le dispositif à son avantage sans tenir compte des désirs de formation et d'évolution des salariés.

Ainsi, les Organisations Syndicales, et la CFE-CGC en particulier, ont désiré par le biais de la négociation de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 14 Décembre 2013 une profonde réforme en faveur du salarié. Ce dernier devient maintenant le réel acteur pour sa formation tout au long de sa vie avec le CPF.

Dans ce numéro de construire, Je vous propose de prendre connaissance du CPF (Compte Personnel de Formation) qui à partir du 01 Janvier 2015 remplacera le dispositif du DIF (Droit Individuel à la Formation).

Philippe RUDLER

CFE CGC

Le + syndical

Numéro spécial formation

1. Au revoir le DIF, bonjour le CPF p.2

2. Une commission Formation pour quoi faire ? p.7

Au revoir le DIF
(Droit Individuel à la Formation)
Bonjour le CPF
(Compte Personnel de Formation)

Contexte et historique

- ANI du 11 janvier 2013 : création du Compte Personnel de Formation (CPF) et du Conseil en Evolution Professionnelle
- Négociation sur la Formation : ANI du 14 décembre 2013
- Loi sur la formation professionnelle, l'emploi et le dialogue social du 5 mars 2014
- Automne 2014 : renégociation des accords « formation professionnelle » dans les branches
- 1er janvier 2015 : Mise en œuvre du CPF

Points forts de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 14 Décembre 2013 et loi du 5 mars 2014

- L'individu est acteur de sa formation tout au long de sa vie,
- Un entretien professionnel spécifique rénové,
- Le remplacement du DIF par le CPF,
- Une place plus importante donnée au droit à la qualification.

Déchiffrage de l'ANI sur les caractéristiques du CPF

- Un compte universel : chaque personne dispose d'un compte personnel dès son entrée sur le marché du travail jusqu'à son départ à la retraite,
- Un compte individuel : accessible aux salariés comme aux demandeurs d'emploi,
- Un compte intégralement transférable : la personne garde le même compte tout au long de sa vie professionnelle. L'intégralité des heures disponibles sur le compte est transférée en cas de changement d'employeur, quelle que soit la fréquence des changements.

Attention ! Si à terme, le CPF devrait être ouvert à tous, il ne concerne actuellement que les salariés du secteur privé et les demandeurs d'emploi.

Le **CPF** remplacera le **DIF** à partir du 1er janvier 2015

Le principe de fonctionnement

- Le **CPF** est comptabilisé en heures,
- Il est mobilisé à l'initiative de la personne : l'accord du titulaire (CPF) est nécessaire pour utiliser le compte,
- Il a pour objectif de financer des formations qualifiantes et/ou diplomantes.
- Des abondements sont possibles, pour compléter les heures inscrites sur le compte (par l'employeur, la région, l'**OPCA** (**O**rganisme **P**aritaire **C**ollecteur **A**grée), Pôle Emploi, le salarié lui-même,…).

Les formations éligibles au CPF : 2 conditions cumulatives

1) Des formations qualifiantes (ou pré-qualifiantes)

- Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences,
- Les formations inscrites au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles,
- Mais aussi les **CQP** (**C**ertificat de **Q**ualification **P**rofessionnel), formations inscrites à l'inventaire et l'accompagnement à la **VAE** (**V**alidation des **A**cquis de l'**E**xpérience).

2) Des formations inscrites sur une des listes éligibles au CPF

- La consultation des listes se fera via un service dématérialisé gratuit et accessible à tous,
- Il sera géré par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Les listes de formations éligibles pour le salarié et le demandeur d'emploi :

- Une liste élaborée par la CPNE (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi) de la branche,
- Une liste élaborée par le COPANEF (Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation),
- Une liste élaborée par le COPAREF (Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation) pour les salariés,
- Une liste élaborée par le COPAREF à partir du programme régional de formation professionnelle pour les personnes à la recherche d'un emploi financé par la région.
- Contrairement au DIF ces listes sont aussi accessibles pour les demandeurs d'emploi.

L'alimentation du Compte Personnel de Formation

- L'acquisition des heures se fera sur un rythme plus rapide que celui du DIF : 24h par année de travail à temps complet (à partir de Janvier 2016), jusqu'à l'acquisition de 120h,
- Puis 12h/an, jusqu'à l'atteinte du plafond de 150h,
- L'alimentation se fera au prorata du temps de travail.
- Le compteur sera consultable sur le site géré par la Caisse des Dépôts et Consignations
- Les abondements possibles:

- Abondements prévus par l'employeur,
- Abondements prévus par la branche Métallurgie,
- Abondements de la Région (notamment pour les demandeurs d'emploi ou l'acquisition d'un premier niveau de qualification),
- Abondements par Pôle Emploi pour les salariés en recherche d'emploi,
- Abondements par l'**AGEFIPH** (**A**ssociation de **Ge**stion du **F**onds pour l'**I**nsertion des **P**ersonnes **H**andicapées) pour les salariés Handicapés,
- Abondements par le salarié lui-même (modalités à définir).

L'utilisation par les salariés

- L'accord de l'employeur n'est pas nécessaire lorsque la formation est suivie hors temps de travail,
- En revanche l'accord de l'employeur (sur le contenu et le calendrier de la formation) est nécessaire si la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail,

- **Exceptions :** dans certains cas, l'accord de l'employeur n'est requis que pour le calendrier de la formation (Socle, accompagnement à la VAE, utilisation de l'abondement),
- Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'employeur ou par l'**OPCA** (**O**rganisme **P**aritaire **C**ollecteur **A**grée dédié à la formation) dans le cadre de la contribution spécifique du 0.2%.

Attention ! En cas de formation hors temps de travail, l'allocation de formation (qui existait pour le **DIF**) n'est pas due par l'employeur.

La Transition DIF (Droit Individuel à la Formation) – CPF (Compte Personnel Formation):

- Les heures de **DIF** acquises au 31 décembre 2014 sont mobilisables jusqu'au 1er janvier 2021 et sont utilisables en priorité.

  Lors d'une action de formation, par exemple de 32 H via le CPF c'est le compteur transitoire du DIF qui est débité.
- Elles sont inscrites dans le système de gestion du **CPF** (Caisse des Dépôts et Consignations), mais sur un compte transitoire à part.

Nota : Un état des heures DIF sera envoyé à chaque salarié avec la feuille de paie de Janvier 2015.

C'est au salarié de renseigner son compte transitoire via internet avec les heures DIF restantes.

- Elles ne sont pas prises en compte pour le calcul du plafond de 150 heures des heures acquises au titre du **CPF**.
- En revanche, en cas de mobilisation du **CPF** par un salarié pour une ou des actions de formation, le total des heures **DIF+CPF** utilisables ne peut dépasser 150 heures annuelles.

L'instauration d'un entretien professionnel périodique :

- En plus de l'**E**ntretien **P**rofessionnel **A**nnuel que nous connaissons, vient se greffer un entretien spécifique Formation qui aura lieu tous les deux ans, afin de suivre et de faire le bilan de l'avancée des Formations réalisées ou pas…
- Lors du retour de certains congés : congé maternité, congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé d'adoption, congé sabbatique + période de mobilité volontaire sécurisée, arrêt longue maladie, un entretien « Formation » devra être réalisé.
- Le but de cet entretien est de :
  - Mesurer la réalisation des objectifs du plan de formation personnel,
  - Echanger sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié,
  - Faire un point sur ses compétences,
  - Favoriser sa progression professionnelle,
  - Compléter le plan de formation individuel.
- Lors du **Troisième** entretien, c'est à dire au bout de 6 ans, un bilan du parcours du salarié et des formations suivies doit être effectué pour vérifier que :
  - Les entretiens ont été réalisés,
  - Le salarié a suivi au moins une action de formation,
  - Le salarié a acquis des éléments de certification,
  - Le salarié a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Si aucune de ces quatre actions citées n'est réalisée, alors un abondement correctif supplémentaire au CPF de 100 heures (130 pour les salariés à temps partiel) sera versé sur le compteur du salarié concerné.

Une commission Formation pour quoi faire ?

1) Rôle de la commission :

Sur le site de PCA Mulhouse, une Commission formation est en place au travers du comité d'établissement (CE). La CFE-CGC y est présente et active.

Elle s'assure que les actions dédiées concernant la formation correspondent bien aux besoins des salariés (pour tenir leur poste et les faire monter en compétence).

Elle participe à l'élaboration du Plan de formation.

Elle s'assure que tout le personnel reçoit le niveau de formation nécessaire, aussi bien au niveau des formations sécurité et règlementaire, que métiers, langues, bureautique et informatique, …

Elle remonte les dysfonctionnements ainsi que les doléances des salariés.

Elle dispense les informations générales sur toutes actions de Formation du site de Mulhouse,

Elle vérifie les conditions de formation mises en place par l'employeur,

Elle suit les Questions / Réponses des salariés,

Elle visite des AFM (Ecole de formation Usine) du site avec présentation des formations données aux salariés.

Suivi mensuel de la commission:

- Des heures réalisées par rapport au plan prévisionnel,
- Du plan de formation du site de Mulhouse,
- Des heures réalisées par portefeuille de formation,
- Du portefeuille Socle,
- Des heures DIF réalisées toute Catégorie Socio-professionnelle et par UR,
- Des heures de formation en Activité Partielle,
- Des projets réalisés et engagés dans le cadre de TOP COMPETENCE,
- Des heures de formation dispensées aux Hommes et aux Femmes dans le cadre de l'accord sur la diversité,
- Du suivi des apprentis avec liste des diplômes préparés,
- Des CQPM en cours et à venir, ainsi que les résultats obtenus par les candidats,….

Exemple : Université PSA Centre de formation d'Etupes, présentation du centre de formation qui réalise les formations Caristes … Et qui va construire une offre de formation plus large. Les remontées des salariés vers la commission ont permis d'améliorer les conditions de formation.

2) Les revendications de la CFE-CGC au sein de la commission formation sont les suivantes :

- Vigilance sur la formation « métier » qui à notre sens n'est pas suffisante en quantité et qualité.
- Etre force de proposition sur la formation socle sur les métiers spécifiques,

  Exemple : Maintenance, sécurité, règlementaire, management, Préparation retraite, acquisition accélérée de langue étrangère, …
- Demander et Participer à l'élaboration de plaquettes d'information à destination des salariés,
- Etre à l'écoute des salariés pour remonter les questions, faire sauter les points de blocage et retransmettre les réponses de la Direction vers le personnel.
- L'engagement au quotidien de la CFE-CGC pour assurer les jurys des CQPM
- Suivre les demandes d'utilisation du DIF
- Suivre les demandes formulées dans les EPA
- Proposer des formations sur les nouveaux métiers et suivant les réorganisations suivies des actions pour adéquation homme/poste
- Suivi actions pour développement des femmes dans les filières cadres et TAM
- Suivre les actions de formation pour permettre les passerelles entre les formations …

Vos représentants CFE CGC à la commission Formation

Philippe RUDLER - Martial BEGEL – Luc TOULOUSE

Concernant les CQPM, la CFE-CGC félicite :
- les salariés qui grâce à leur détermination ont validé un Certificat.
- les hiérarchiques et les facilitateurs qui œuvrent et accompagnent leur personnel pour la réussite des CQPM.

Les CQPM les plus dispensés sur le Site :
- « Responsables d'équipe autonome »
- « Retoucheur tôle nue sur ligne de fabrication de véhicules »
- « Equipier(ère) Autonome de Production Industrielle»
- « Opérateur polyvalent d'équipe autonome »

Un engagement au quotidien de la CFE-CGC pour assurer les jurys.
Sur les 3 dernières années de 2011 à 2013 en moyennes 6 jurys Annuels.

CQPM réalisés sur le site PSA de MULHOUSE :

Depuis 1993 à fin 2013 :
- 2961 validés qui représentent 63% du HAUT-RHIN

En 2012 :
- 357 CQPM validés

En 2013 :
- 117 CQPM validés

En 2014 :
- Pas de CQPM sur le site de PSA Mulhouse

A titre de comparaison pour le Haut-Rhin :
- 523 actions Métiers – 288 Jury
- 4665 CQPM réalisés avec 4409 CQPM validés
  Soit un taux de réussite de 94,4%

Pour la France :
- 115 000 CQPM de réalisés dont 6 300 en Alsace 5,5%

Deux fois par an, la commission CE de la formation professionnelle et de l'emploi ainsi que vos élus du Comité d'Etablissement et ceux du CCE sont consultés par la direction pour obtenir leurs avis sur le programme de formation de l'année A+1 et de l'année écoulée.

Dans ce cadre la CFE-CGC dénonce cette année le manque chronique de formation des TAM et Cadres de PCA aux vues des transformations des Sites, des lancements de nouveaux véhicules et de nouveaux moyens.

La formation, comme la sécurité, doivent être le préalable à la tenue d'un poste quel qu'il soit. Le déploiement des actions de montée en compétence des personnes devrait être une priorité.

Ce n'est pas parce que les salariés que représente la CFE-CGC savent s'informer et ont peut-être plus de facilité pour évoluer avec les changements de la Société qu'ils doivent être le parent pauvre en terme de formation. La pérennité du Site et des Emplois passent aussi par là.

C'est dans ce sens que la CFE-CGC est intervenu lors du CCE du 10 décembre 2014 et en CE Extraordinaire du 11 décembre 2014 de Mulhouse.

CFE CGC
Le + syndical

Déclaration CFE – CGC
CE Extraordinaire du 11 Décembre 2014

En ce qui concerne le plan de formation PCA France 2015 le portefeuille s'élève à 1 050 000 Heures, soit une diminution de 9% des heures par rapport au plan 2014.
Cependant nous passons pour le Site de Mulhouse à un volume de 145 493H, ce qui représente une augmentation de 37,3 % par rapport à 2014, soit plus de 20h00 de formation en moyenne par salarié.

Néanmoins les TAM voient leur volume d'heure diminuer de 1,3 % et celui des Cadres de 0,3 % par rapport à 2014.
Avec cette nouvelle baisse la CFE-CGC ne voit pas comment nous pourrons assurer une montée en compétence de notre personnel alors que nous lançons de nouvelles productions sur le Site !

A Mulhouse nous constatons un volume prévisionnel moyen par collaborateur de plus de 20 heures conformément à notre demande de 2014.
Néanmoins, cette évolution positive ne permet toujours pas le déploiement des actions de développement des compétences qui est de 3h00 par collaborateur.

Le portefeuille Formation Top compétence est axé en 2015 sur le déploiement des fondamentaux en production et management du PES.
La CFE-CGC demande à la Direction comment seront déployées ces formations, alors que nous venons d'annoncer que les pilotes PES font partie des métiers sensibles.
Comment seront priorisées les demandes pour les techniciens et manageurs amenés à réaliser ces formations ?
Aurons-nous pour une fois un vrai ciblage des besoins dans les remontées Global HR TRAINING en cohérence avec les besoins du terrain et des perspectives de transformation du site ?

La CFE-CGC s'interroge par rapport au renforcement des dispositifs de Formation « distanciel » pour former les TAM et Cadres.
Nous demandons une clarification des moyens mis en œuvre pour s'assurer que les collaborateurs puissent suivre ces formations dans de bonnes conditions (locaux, moyen informatique, temps, accès à Internet, etc…)
Nous ne voyons pas apparaitre dans le plan de formation 2015 d'actions prévisionnelles TOP Compétence pour assurer la transition des métiers sensibles vers des métiers à l'équilibre ou en tension.

En 2015 le compteur DIF sera remplacé par le Compte Personnel de Formation (CPF), la CFE-CGC demande que cette évolution soit communiquée aux salariés afin de préparer cette transition en Janvier 2015.
Les heures DIF devront être utilisées avant le 31 Décembre 2020.
La CFE-CGC demande un plan d'action pouvant répondre à cette exigence, afin que chaque salarié puisse consommer ses heures dans les délais et avoir la possibilité de répondre aux besoins personnels de progression professionnelle et qualifiante.

En conclusion,

Dans un contexte d'incertitude et de transformation du site.
Ce plan de Formation ne démontre pas une véritable volonté d'accompagner la montée en compétence de nos TAM et Cadres de Mulhouse.
Les évolutions annoncées des Métiers sensibles ne semblent pas être une démarche accompagnée par un réel plan GPEC Formation qui puisse permettre à chaque salarié de trouver un poste lui correspondant au sein de PSA.

La CFE-CGC remercie la commission pour le travail accompli en tenant compte des éléments présentés et donne un avis défavorable pour le plan de formation 2015.

Les élus CFE-CGC du CE de PCA Mulhouse

Nos Interventions lors du CCE du 10 décembre 2014 à Paris

Le compte arithmétique nous montre une valeur moyenne très inférieure aux 20h/an et par salarié.
Les besoins en montée en compétence démontrés par les ODM n'ont jamais été aussi forts alors même que la volumétrie des heures n'a jamais été aussi pauvre.
Nous sommes favorables au recours aux formateurs internes, mais nous sommes inquiets quant à la pérennité de leur propre activité. Pour preuve, leur métier n'existe pas !
Nous rappelons que certaines formations (formations réglementaires électriques) ne sont pas adaptées au e-learning.
L'outil de formation PSA est sous-dimensionné et pas adapté aux ambitions du Groupe et ne pourra pas en l'état, suivre le rythme des besoins du Groupe.
Par conséquent, nous donnerons un avis défavorable au plan de formation 2015.

CAISSE DE PREVOYANCE MULHOUSIENNE

Votre Mutuelle de proximité depuis plus de 93 ans

Organisme Conventionné RSI Régime Social des Indépendants

Améliorez le niveau de remboursement de vos frais de santé et découvrez les 2 options proposées par la C.P.M.

POUR VOUS GUIDER DANS LE MEILLEUR CHOIX, CONTACTEZ NOTRE ÉQUIPE DE CONSEILLERS

STANDARD	☎ 03 89 45 44 14	✉ info@cpm-mutuelsante.com
Frédéric MEYER	☎ 03 89 45 98 84	✉ fm@cpm-mutuelsante.com
Brian MEYER	☎ 03 89 45 98 89	✉ bm@cpm-mutuelsante.com
Kévin LOPEZ	☎ 03 89 45 98 87	✉ kl@cpm-mutuelsante.com

MUTUALITÉ FRANÇAISE

45 rue de la Sinne – CS 51189 – 68053 MULHOUSE Cedex - Tél. 03 89 45 44 14 – Fax 03 89 46 44 72
Site internet : www.cpm-mutuelsante.com / ✉: info@cpm-mutuelsante.com

Pour que vos intérêts soient pris en compte !

Pensez à vous, et rejoignez-nous

CFE CGC

AUX PROCHAINES ÉLECTIONS CE ET DP,

VOTEZ CFE-CGC !

Bulletin d'Adhésion

Pour adhérer, comment faire ?

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse : .....

.....

Code Postal : ..... Ville : .....

Unité ou Service : .....

Téléphone : .....

Votre catégorie professionnelle : .....

A retourner à :

Section Syndicale CFE - CGC

PSA Peugeot Citroën

Site de Mulhouse

Tél. **03 89 09 35 64** - Fax **03 89 09 34 88**

Site internet : www.cfecgc-psa.net

E-mail : cfecgc.psamu@gmail.com

NOUS VOUS CONTACTERONS

Responsable de publication : Laurent GAUTHERAT - **Rédacteur en chef :** Jacques WOLFERSPERGER
Comité de Rédaction : Martial PETITJEAN, Philippe RUDLER, Luc TOULOUSE, Martial BEGEL.

conception et impression **publi-h** *uffholtz* - **CERNAY** IMPRIM'VERT - *Tél. 03 89 75 51 43 - E-mail :* **contact@publi-h.com**

Dépôt légal n° 925 - 4e trimestre 2014