

Aide à la négociation dans les entreprises de la branche Chimie

Support :

- Loi du 4 mai 2004
- Accord Interprofessionnel du 20 septembre 2003
- Autre support confédéral : L'accord majeur (octobre 2004). BD envoyée aux DS
- Accord UIC du 8 novembre 2004 signé par CFE-CGC, CGT/FO, CFTC et CFDT.

Cet accord est disponible sur demande au secrétariat du SNCC. Les articles cités entre parenthèses correspondent à cet accord.

Les points importants de l'accord de branche à mettre en œuvre :

Le tutorat (art. 3)

Jusque là, le tuteur était souvent « désigné d'office » par l'entreprise et lâché seul avec le stagiaire. Cette mission imposée venait en surplus de la charge de travail habituelle. Le nouvel accord fixe des avancées très importantes qu'il convient de mettre en œuvre dans les entreprises et de reprendre dans les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement :

- Le tuteur doit être volontaire.
- Le tuteur doit justifier d'une qualification et d'une expérience professionnelle en rapport avec l'objectif.
- Les tuteurs disposeront du temps nécessaire pour assurer leur fonction tutorale.
- Les tuteurs bénéficieront d'une préparation ou d'une formation spécifique.
- Les entreprises valoriseront les fonctions des tuteurs.

Toutes ces notions explicitement écrites dans l'accord sont de nature à renforcer l'efficacité de la formation encadrée par un tuteur motivé, compétent et reconnu.

L'entretien professionnel (art. 7)

Afin que chacun puisse recevoir la formation nécessaire à son évolution au sein de l'entreprise, l'accord prévoit la mise en place d'un entretien professionnel. Celui-ci doit être formalisé et se dérouler au minimum tous les deux ans. Il doit permettre de préparer l'avenir du salarié et doit être complémentaire à l'entretien individuel d'évaluation.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) (Art. 9)

Cet outil permet au salarié de faire valider sous forme de qualification reconnue ou de diplôme une expérience acquise lors du parcours professionnel. Il permet son officialisation parfois nécessaire pour une évolution interne ou externe (volontaire ou forcée en cas de licenciement).

Les salariés âgés de plus de 45 ans ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté sont prioritaires pour l'accès à un congé VAE.

Le plan de formation (art. 11)

Le CE, ou à défaut les DP, doit être consulté. L'idéal est d'arriver à le négocier.

Dans le plan de formation, on peut trouver 3 types d'actions :

- Adaptation au poste de travail. C'est une obligation pour l'entreprise. Ces formations doivent se dérouler pendant le temps de travail.
- Evolution des emplois, maintien dans l'emploi. Ces formations doivent se dérouler pendant le temps de travail. Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, il est possible de dépasser la durée conventionnelle du travail tout en respectant les limites fixées par l'accord UIC.
- Développement de compétences. Ces formations peuvent être réalisées hors temps de travail. Par contre, la CFE-CGC a obtenu (vous pouvez le valoriser) une compensation très importante : l'entreprise définit avec le salarié la nature des engagements auxquels elle souscrit... Ces engagements écrits portent sur les conditions d'évolution de carrière (accès à une nouvelle fonction, un nouveau coef.). Bref, on se forme hors temps de travail, mais pas pour rien.

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) (art. 12)

C'est un nouveau droit majeur dans la nouvelle organisation de la formation. Véritable « bouffée d'oxygène » pour les salariés bloqués dans leur évolution de carrière, ce droit leur permet d'accéder à une formation leur permettant d'acquérir de nouvelles compétences financée par l'OPCA de branche (organisme collecteur de branche), sous réserve que cette formation corresponde aux priorités de la branche (art. 12-2). Ce droit est de 20 h par an minimum pour un temps plein cumulable sur 6 ans. La mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Attention, il faut s'assurer que les employeurs ne détournent pas ce droit pour des formations dont ils ont l'obligation (actions de type 1 et 2 du plan de formation ci-dessus). Il est important de bien informer les salariés sur leurs droits et possibilités pour éviter cette dérive.

Ce droit s'exerce hors temps de travail avec allocation versée par l'entreprise. Le décret fixant les modalités de versement n'est pas encore sorti. Un accord de groupe, d'entreprise, d'établissement ou un accord entre le salarié et l'employeur peut prévoir sa réalisation (tout ou partie) pendant le temps de travail (art. 12-3). Chaque salarié est informé par écrit, une fois par an, de ses droits disponibles. Vérifier la mise en place de cette obligation pour l'entreprise (art. 12-4).

La CFE-CGC a obtenu la transférabilité du DIF en cas de mutation au sein des entreprises relevant de la CCNIC d'un même groupe (art. 12-5).

L'accord prévoit également d'autres dispositions ne suscitant pas de négociations particulières au sein de l'entreprise :

- **Le contrat de professionnalisation (art. 13)**
Ce contrat remplace ceux d'insertion en alternance. Il faut néanmoins veiller à ce que l'entreprise n'utilise pas exagérément ces contrats pour s'offrir en permanence du personnel bon marché (faible rémunération, exonération de charges patronales...).
- **La période de professionnalisation (art. 14)**
Les périodes de professionnalisation ont pour objet le maintien dans l'emploi de salariés sous CDI au travers d'actions de formation se déroulant selon le principe de l'alternance.
- **L'apprentissage (art. 15)**
Seules les formations en cours peuvent se poursuivre. Les nouvelles sont prises en compte au titre du contrat de professionnalisation.
- **Le congé individuel de formation (CIF) (art. 16)**
Rien de nouveau, le CIF reste un droit propre à chaque salarié, opposable par l'employeur, de prendre un congé pour suivre la formation de son choix. Financement après acceptation du dossier par l'Organisme Paritaire Agréé au titre du CIF (OPACIF).
- **La création d'un observatoire prospectif des métiers (chapitre IV).**
Géré paritairement au niveau national, il doit permettre d'anticiper l'adéquation entre compétences des salariés et besoin des entreprises.
- **La définition des missions de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) (Chapitre V)**