

FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

LE SNE SIGNE L'ACCORD D'ENTREPRISE

Après 10 mois et 6 réunions de négociation avec les organisations syndicales, la direction nous propose un projet d'accord d'entreprise afin de mettre en œuvre à l'ADEME la réforme de la formation professionnelle suite à la loi du 4 mai 2004. Le SNE signe cet accord, voici pourquoi.

Le 5 décembre 2003, les syndicats représentatifs signent l'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle. Le 4 mai 2004 entre en vigueur la nouvelle loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. La mise en œuvre de cette nouvelle loi nécessite une négociation entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales

représentative en son sein.

Cette loi introduit de nouvelles dispositions dont la plus innovante est le **droit individuel à la formation** pour les salariés (DIF). Elle est faite pour faciliter l'accès à la formation des salariés des PME/PMI, apporte plus de complications que d'avantages pour les salariés de l'ADEME.

Quelques points de la loi

Le principe du DIF :

Chaque salarié en CDI à temps plein et sous certaines conditions acquiert un droit individuel en heures (20 h par an et au prorata pour les autres : temps partiels et CDD).

L'utilisation de ce droit est de l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur et la formation se déroule hors temps de travail sauf accord d'entreprise. Si la formation se fait hors temps de travail, le salarié perçoit une indemnité équivalente à 50% de son salaire net de référence.

D'autres dispositions apparaissent parmi lesquelles :

- le **contrat de professionnalisation**, d'une durée d'un an ; il se substitue aux anciens contrats de qualification et d'insertion qui pouvaient être plus longs ;
- les **périodes de professionnalisation** font leur apparition pour les salariés en CDI dont l'emploi serait menacé par manque de compétence dans le cas d'une restructuration de l'entreprise (plan social par exemple) ;

la possibilité de mettre en place à l'initiative du salarié et sous son unique responsabilité le **passport formation** ;

la classification des actions du plan de formation en 3 catégories :

- actions d'adaptation au poste de travail (type 1),
- actions liées à l'évolution des emplois (type 2),
- actions de développement des compétences (type 3).

Qui contacter ?

Dialoguez avec nos représentants

Délégués syndicaux

Ruven GONZALEZ
DR Centre

Arlette PÉLISSIER
DR Auvergne

Délégués du personnel

Maud BÉRAUD
DR Centre

André TUEUX
DR PACA

Mélanie CHAUVIN
Stéphane LECOINTE

Maryse SERVANT
Centre de Valbonne

DR Bretagne

Hervé CHALAYE
DR Auvergne

Violaine GRILLON
Laurence MÉCHIN

Chantal LENOIR
Siège Angers

Centre de Paris

Élus & représentants au CE

Sylvie COGNÉRAS
Sébastien CATALANO
DR Languedoc-Roussillon

Alain ANGLADE
Didier CHÉREL
Emmanuel THIBIER
Centre de Valbonne

Thérèse GIORDANO
Hervé PERNIN
Centre de Paris

Hélène BORTOLI
Denis MAZAUD
Siège Angers

Représentant au CA

Catherine BORGIDA
DR Languedoc-Roussillon



Les négociations à l'ADEME

La Direction a engagé les négociations au printemps 2005 avec pour objectif une mise en application au 1^{er} janvier 2006.

Au cours de ces négociations, le SNE s'est attaché à ce que cet accord soit positif pour les salariés et a défendu les points suivants :

- ✓ que tous les salariés en CDI à l'ADEME quel que soit leur temps de travail bénéficient d'un crédit annuel de 20 h ;
- ✓ que les formations communes organisées par la Direction se fassent toujours durant le temps de travail, les formations hors temps de travail étant réservées aux formations d'initiative purement individuelle hors organisation ADEME ;
- ✓ que les nouveaux dispositifs ne se mettent pas en place au détriment de ceux déjà existants et confirmés par la loi (CIF, Promotion Sociale et Développement), notamment pour la ligne PSD, que les formations soient hors catégories 1, 2, 3, et sans allocations « inéquitables » (cf. également encadré) ;
- ✓ que soient rappelées les conditions d'accès au bilan de compétence et à la VAE (valorisation des acquis de l'expérience) ;
- ✓ que soit formalisée et clarifiée l'analyse des besoins de formation à travers les différents entretiens professionnels existants à l'ADEME ;
- ✓ que la période de professionnalisation apparaisse dans l'accord pour qu'elle puisse être mise en place en cas de nécessité ;
- ✓ que le passeport de formation figure dans l'accord ;
- ✓ que les principes et bienfaits de la formation (voire de l'éducation permanente), partagés entre salariés et employeur, soient rappelés dans le préambule de l'accord.

L'ensemble de ces points a été retenu, à l'exception des formations hors temps de travail (HTT) pour lesquelles nous aurions voulu qu'elles ne s'appliquent pas à l'ADEME.

Pourquoi les formations devraient se faire sur le temps de travail ?

Même si la direction actuelle de l'ADEME semble ne pas vouloir promouvoir les formations hors temps de travail (pour des justifications budgétaires, ces formations donnant lieu à une allocation d'un montant égal à la moitié du salaire pour le temps de la formation), quelles garanties pouvons-nous avoir après un changement de l'équipe directoriale ou à l'issue de nouvelles orientations politiques ? Par exemple, qui nous dit qu'une nouvelle direction ne voudra pas détourner le budget formation pour s'en servir comme complément de salaire ?

De plus, en tant que signataires de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, nous avons acquis dans cet accord que le temps de formation soit du temps de travail effectif, et le SNE-FSU, comme d'autres syndicats, refuse que les employeurs trouvent dans cette réforme un moyen à bon marché de former leurs salariés hors temps de travail (des heures

sup' qui, au lieu d'être payées plus cher que le temps de travail, seront payées à moitié prix !?)

Toujours dans le contexte de l'ADEME, le plan de formation s'exécute à budget constant : les allocations pour formation HTT n'étant pas du salaire, elles s'imputent sur le budget du plan au détriment des formations régulières. Quand on sait que certaines demandes de formation ne sont actuellement pas satisfaites, le système « hors temps de travail » risque d'aggraver ce taux d'insatisfaction.

Enfin les formations « HTT » induisent le versement d'une allocation : quelle équité lorsqu'on verra dans les formations communes, par exemple « gérer ses priorités », des salariés sur leur temps de travail et d'autres en congés, ces derniers percevant une indemnité pouvant aller du simple au double suivant le classement dans la grille ?

Pourquoi le SNE a signé ?

Tout d'abord, rappelons-le, nous pensons avoir obtenu satisfaction sur de nombreux points. Quant aux formations hors temps de travail, limitées dans leur application potentielle aux formations de type 3 (développement des compétences), nous avons obtenu :

- qu'elles soient mises en œuvre à titre dérogatoire (la règle demeurant que les formations soient effectuées sur le temps de travail comme le prévoit l'accord ARTT),
- à la demande expresse du salarié (accord écrit entre le salarié et l'employeur),
- qu'aucune sanction ne soit applicable à un salarié qui se désisterait dans un délai de 8 jours avant la formation,
- et que toute demande fasse l'objet d'une information préalable de la commission formation du CE, afin que celle-ci puisse, en cas de problème, mobiliser les élus et représentants du CE (voire les DP).

Le SNE participera au comité de suivi de l'accord et sera très vigilant en particulier sur les formations hors temps de travail.

Le SNE veillera à ce qu'aucun mécanisme n'engendre des dérives où le budget formation pourrait être utilisé pour complément de salaire et constituerait ainsi une variable d'ajustement salariale.

Nous invitons tous les adémiens à [nous faire connaître leur opinion](mailto:sne@ademe.fr) sur la boîte de courrier électronique (sne@ademe.fr, sujet : "Accord Formation", si le lien précédent ne fonctionne pas sur votre poste).