



Préambule :

Ce texte reprend en version imprimable la présentation effectuée lors du Conseil Syndical de janvier 2004. En général chaque point reprend en première partie l'état des lieux suite à l'accord interprofessionnel sur la formation, puis indique les marges de manœuvre de la négociation de branche, puis indique les revendications formulées lors du Conseil Syndical.

L'ensemble des points marqué du logo du Betor Pub a fait l'objet d'un débat et d'un consensus. Il y a eu un vote sur le caractère obligatoire ou non du « Passeport Formation ». A 60 % le Conseil a souhaité que le Passeport reste facultatif comme prévu dans l'accord InterPro et que la négociation de branche ne lui donne pas un caractère obligatoire.

I. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La négociation de branche concernant sa création doit être ouverte avant le 31 mars 2004 pour une mise en place au 1er Semestre 2004

La négociation doit porter :

- sur le champ de compétence : national, régional ou territorial,
- Sur le rôle et missions du comité paritaire de pilotage,
- Sur les modalités d'échanges d'informations sur l'emploi entre branche et régions,
- Un financement spécifique.



Où en est-on ?

- Fait sur Syntec – Mais les résultats ne sont pas disponibles,
- Etudes Métiers chez les Gardiens-Concierges,
- Pour le reste : rien.



Bétor Pub **Référentiel Métiers – Compétences**

- Pour chaque secteur, un Référentiel Métiers et un Référentiel Compétences avec des grilles d'emplois repères.
- Les rattacher aux grilles conventionnelles (donc aux salaires minimaux).
- Faire vivre ces grilles modernisées sur un rythme court (3 ans maximum).

II . L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL....

- Tout salarié ayant au moins deux ans d'activité.
- Il est réalisé au minimum tous les deux ans entre le salarié et la hiérarchie n+1.

Il donne lieu à la rédaction d'un document, qui fait apparaître la nécessité ou non d'une formation.



Bétor Pub **Nos revendications**

- ✓ Un entretien annuel obligatoire,
- ✓ Le cadrage de l'organisation de l'entretien, qui doit être l'occasion d'un véritable échange. Ce cadrage doit inclure les documents à produire par la hiérarchie.
- ✓ La préparation du salarié et de la hiérarchie au déroulement de l'entretien,
- ✓ Le cadrage de la formalisation des conclusions de cet entretien, qui doit a minima comporter :
 - Le bilan de la période passée
 - Objectif
 - Formation (avec l'explication des écarts)
 - Les objectifs de la période à venir,
 - Les besoins de formation exprimés par le salarié,
- ✓ Les conclusions doivent être partagées. En cas de désaccord, chaque partie doit pouvoir indiquer sa position.
- ✓ Des voies de recours,
- ✓ Les modalités d'information des instances représentatives du personnel.

Le lien avec les IRP :

- ✓ L'information des représentant du personnel doit permettre
 - Pour l'élaboration du Plan de Formation à venir
 - De connaître les souhaits de formation des salariés
 - Ce qui a été retenu et ce qui ne l'a pas été
 - Pour l'analyse du Plan de Formation de l'année écoulée
 - De connaître quelles formations prévues n'ont pas été réalisées
 - Les raisons de la non-réalisation
- ✓ Le suivi pourrait être réalisé
 - Soit par une commission de suivi spécifique
 - Soit par la Commission de Formation du CE (lorsqu'elle existe)

III. Le bilan de compétences

L'accord de 1991 demeure.

Modalité particulière

Accès prioritaire pour les salariés ayant au moins 20 ans de carrière et en tout état de cause à compter du 45ème anniversaire.

La négociation de branche et d'entreprise

Les modalités pour favoriser l'accès des salariés expérimentés dans le cadre du DIF,
La réalisation du bilan des même salariés pendant le temps de travail,
La relance du bilan de compétences pour les salariés,
L'information des instances représentatives du personnel, qui identifient les modalités d'accès des salariés expérimentés au bilan,



Bétor Pub **Nos revendications :**

Un accord de branche pour obtenir :

- Un droit au bilan de compétence (extérieur à l'entreprise) à un rythme à déterminer.
- Un droit au bilan de compétence pour tous les salariés ayant eu une interruption de leur activité professionnelle supérieure à 6 mois ou revenant d'un congé de maternité.
- Les modalités d'information des représentants du personnel.
- Inventer un bilan professionnel (8 h) tous les 5 ans.

Pour l'accès au dispositif, une attention particulière doit être portée aux salariés qui vivent un **changement de contexte** soit personnel soit professionnel (par exemple fin d'un long projet, spécialiste d'une technologie en voie de disparition...).

Le Bilan Professionnel

- ✓ Il s'agit d'un dispositif facultatif
- ✓ Fait hors de l'entreprise
- ✓ Plus léger (8h) que le bilan de compétence mais sur un rythme plus court
- ✓ Orienté sur les compétences et l'avenir professionnel et non directement sur la formation
- ✓ Il reste à voir
 - comment s'organise le retour des informations vers l'entreprise et l'impact sur l'évolution professionnelle
 - Comment les représentants du personnel suivent ce retour.

IV. Droit individuel à la formation DIF

- CDD – CDI
- A l'initiative du salarié en liaison avec l'entreprise
- Frais de formation à la charge de l'entreprise
- 20h/an cumulables sur 6 ans (ou plus pour les temps partiels), soit 120h maximum
- Transférable (plus exactement utilisable pendant le préavis en cas de licenciement)

La négociation de branche et d'entreprise

- Sa mise en œuvre,
- Le déroulement pendant le temps de travail,
- L'allocation hors temps de travail,
- La reconnaissance par l'entreprise de la formation,
- La limitation du co-investissement,
- Le suivi des demandes,
- L'inscription du DIF sur la fiche de paie.



Bétor Pub **Nos revendications**

Il faut des accords de branche pour obtenir :

- Transformation des CTF en DIF,
- Un cadrage de sa mise en œuvre,
- La limitation stricte du co-investissement,
- La reconnaissance dans la grille d'emplois repères de la formation,
- L'inscription du DIF sur la fiche de paie,
- Un déroulement pendant le temps de travail pour l'essentiel du dispositif.

V. PASSEPORT FORMATION

Accessible pour chaque salarié à son initiative,

Il reste la propriété du salarié. Il en garde la responsabilité d'utilisation.

Accord interprofessionnel à négocier avant le 30 Juin 2004 sur les conditions de mise en œuvre et le financement.

La négociation de branche et d'entreprise

La création du passeport dans la branche et l'entreprise,

Le suivi de la mise en place,

La possibilité de rendre obligatoire le passeport formation,

L'utilisation du passeport en relation avec une démarche de VAE.



Bétor Pub **Nos revendications**

Il faut des accords de branche pour obtenir :

- ✓ La mise en place du passeport formation qui doit être facultatif (60% pour le facultatif – 40 % pour l'obligatoire)
- ✓ Une définition commune sur la branche de son contenu et de sa matérialisation.
- ✓ Il sera propriété du salarié, qui en garde la possibilité d'utilisation ou non.
- ✓ Si possible sur un support numérique portatif (carte à puce), avec une clef de lecture pour les salariés et une clef d'écriture pour les organismes de formation.
- ✓ Une liaison conventionnelle entre Passeport formation et Validation des Acquis de l'Expérience.

VI. Période de professionnalisation pour les salariés en CDI

Favoriser l'accès à la qualification et maintien dans l'emploi de publics prioritaires :

- ✓ Salariés, dont la qualification est inadaptée.
- ✓ Salariés expérimentés (20 ans d'ancienneté ou 45 ans d'âge).
- ✓ Salarié créateur d'entreprise.
- ✓ Femmes en retour de congé de maternité ou hommes et femmes en retour de congé parental.
- ✓ Travailleurs handicapés.

La formation s'effectue

- Sur le temps de travail, rémunération au taux normal.
- Hors temps de travail, avec l'accord du salarié, ce dernier passe sur le système DIF avec une possibilité d'un dépassement de 80h sur un même exercice civil.



Nos revendications

Au delà des critères légaux :

- ✓ Salariés, dont la qualification est inadaptée :
 - Ceux, dont l'entretien annuel ou le bilan de compétence, fait apparaître un écart important avec le référentiel de compétence de la branche.
- ✓ Salariés expérimentés :
 - Abaisser l'âge à 40 ans.
- ✓ Les salariés ayant interrompu, pendant plus d'un an, leur activité professionnelle (Chômage, maladie, Congé...).

VII. La Validation des Acquis de l'Expérience

La loi janvier 2002 continue de s'appliquer.

Négociation d'un accord national interprofessionnel au cours du 1er semestre 2004 sur les modalités de mise en place d'un dispositif d'accès aux certifications par branche

L'intervention syndicale de branche, d'entreprise portera sur :

L'information sur le dispositif existant,

L'utilisation de la VAE dans des projets individuels et collectifs,

Les informations aux CE et DP,

L'information transmise aux salariés pour les solliciter en tant que jury de validation,

L'identification des salariés expérimentés bénéficiant d'une priorité d'accès à la VAE.



Et plus spécifiquement

Il faut faire la liaison avec :

- Les Certificats de Qualification Professionnelle,
- Les référentiels Métiers - Compétence à construire,
- Utilisation du passeport formation.



VIII. Bétor Pub Les TPE-PME :

- Les dispositifs de formation continue sont peu connus dans les TPE/PME.
- L'utilisation des dispositifs de financement apparaît comme complexe et consommatrice de temps (pas de services RH).

Il faut mettre en place :

- Des dispositifs compréhensibles.
- Une information des entreprises comme des salariés.
- Des parcours de formation continue lisibles.
- Des dispositifs de financement simple à utiliser.

IX. TROIS CATEGORIES D' ACTIONS DE FORMATION

- Relevant du plan de formation de l'entreprise,
- Elles doivent faire l'objet d'une consultation du CE.

LES ACTIONS D'ADAPTATION (au sens de l'article L. 932-2 du Code du Travail)
SONT REALISEES PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL, REMUNEREES AU TARIF NORMAL.

LES ACTIONS LIEES A L'EVOLUTION DES EMPLOIS OU AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Tout salarié, avec son accord ou par accord d'entreprise, peut effectuer 50h de formation / an au-delà de son temps de travail effectif. Les heures sont rémunérées au taux normal.

ACTIONS LIEES AU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Tout salarié, avec son accord, peut effectuer 80h de formation / an au-delà de son temps de travail effectif.

Les heures sont rémunérées à 50% du salaire net non chargé.

Contrat de professionnalisation

- Les jeunes de – 26 ans sans qualification professionnelle et ceux qui veulent compléter leur formation initiale,
- Les demandeurs d'emploi adultes.

Contrat CDD ou CDI

6 à 12 mois

Possibilité de 24 mois après accord de branche

Objectif :

Acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle

La rémunération versée aux jeunes :

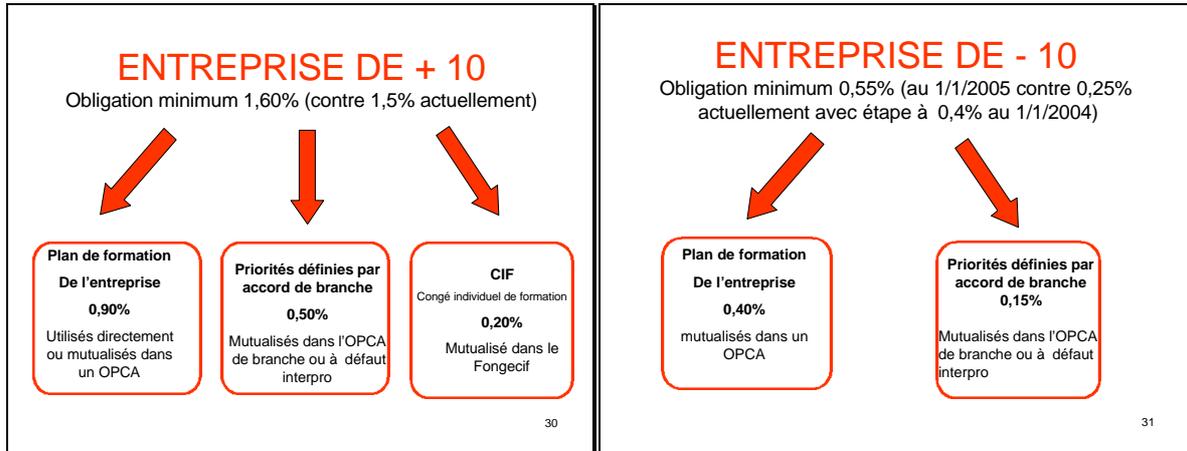
55% du SMIC pour les jeunes de – 21 ans

70% du SMIC pour les jeunes de + 21 ans

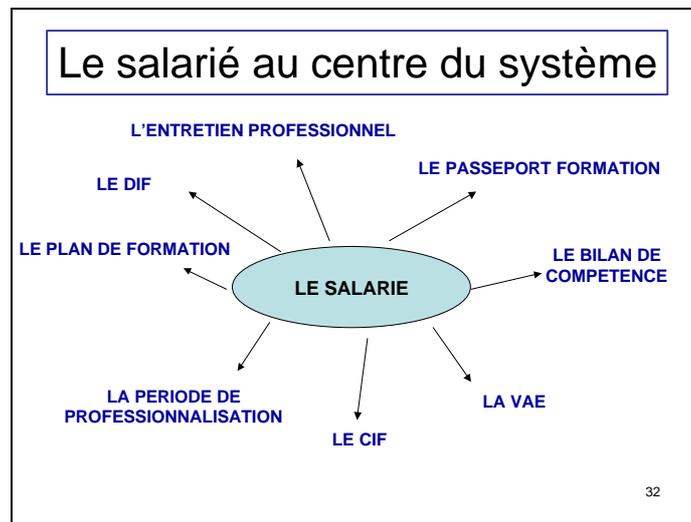
Adultes :

85% du salaire conventionnel avec un minimum AU SMIC

X. Le financement



XII : Mettre le salarié au cœur du système



XIII BétorPub Plus généralement il faut obtenir

- un droit **individuel** à la formation continue (1 à 2 semaines par an- Faut-il un quantification ? Si oui laquelle ?)
- Un lien fort entre compétence et position sur la grille conventionnelle (et donc salaire)
- Un point d'étape régulier (annuel) en interne, et plus espacé (Bilan de compétence et / ou bilan professionnel) en externe pour permettre à chacun de faire le point sur ses compétences et ses besoins de formation
- Ouvrir un droit pour chacun à se former pour mettre à jours ses compétences
- Définir ce qui relève des formations d'adaptation (globalement les formations techniques « facturables » au client) de ce qui relève des formations liés à l'évolution des emplois ou au développement des compétences