

Initiatives

BULLETIN ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N°36 JUILLET/AOUT 1993



L'EMPLOI EN CHUTE LIBRE



La récession et les choix patronaux accélèrent la montée du chômage. La Fédération de la chimie ne restera pas indifférente face à la destruction des emplois dans ses branches.

BRANCHES

- **UNE REUNION DU VERRE EN RHÔNE-ALPES**
- **REPARTITION : BATAILLE FINANCIERE A L'OCP**
- **PETROLE : CLASSIFICATION**

p. 2 et 3

DOSSIER

UN RAPPORT SUR L'EMPLOI



p. 4 et 5

CONDITIONS DE TRAVAIL

- **CHARGE MENTALE A SURVEILLER**

p. 6

SYNDICALISATION

- **DES IDEES CHEZ SICAL**

p. 7

ECONOMIE

- **LE BILAN DE COMPETENCE**

p. 8

LE TEMPS DES VACANCES VACANCE DE L'EMPLOI

La France rentre en récession. Dans la plupart de nos branches, les suppressions d'emplois se multiplient : 600 chez Shell France, 750 dans les engrais d'Atochem, plan social chez Michelin, difficultés dans le Plasturgie, etc. Pour certaines entreprises « l'ajustement des effectifs » demeure de façon inadmissible, le seul paramètre d'adaptation au marché. Pour d'autres, en bonne santé financière, il s'agit d'améliorer, plus encore, la rentabilité. Le plan du nouveau gouvernement consacre 14 milliards de francs pour l'emploi. Encore une fois, nous assistons à des aides économiques sans approche sociale. Les allègements et les exonérations de charges patronales sont accordés sans contrepartie pour les employeurs et sans que soient mesurées les conséquences néfastes que celles-ci auront sur notre système de protection sociale. On colmate sans réformer, on traite la question de l'emploi à travers le coût qu'elle représente au lieu de l'aborder par le temps de travail, la formation, la qualification. En attendant l'INSEE table sur un taux de chômage de 11,2% fin 1993 et les patrons eux-mêmes restent sceptiques ! Nul ne peut dire désormais que « le chômage c'est les autres ». Le temps des vacances devient le temps des inquiétudes. Il est certain que dès la rentrée, la CFDT aura à faire connaître sa détermination d'une prise en compte de ses propositions et qu'elle ne se contentera pas de gérer socialement les séquelles de mesures inadaptées. Il en va de notre responsabilité et des valeurs de solidarité qui nous animent.



L'ACCORD CLASSIFICATIONS DANS LE PETROLE : une première avancée

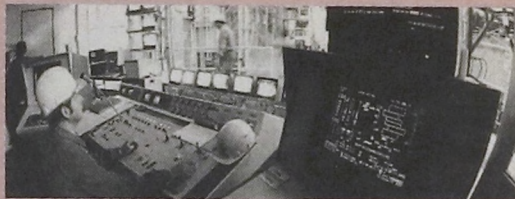
Cet accord de branche, signé le 5 mars dernier par la CFDT et la CGC, permet d'encadrer les systèmes de classifications mis en place dans les entreprises.

Les acquis de formation initiale du CAP au diplôme d'ingénieur sont enfin reconnus par des garanties à l'embauche communes à toutes les filières. Le **K 215 est acquis pour tous les titulaires de BTS** après deux ans de pratique.

Une grille plus juste et plus dynamique

Les filières professionnelles ont été regroupées et la presque totalité des grilles sont désormais continues du K130 au K880. Ce qui rend possible des évolutions de carrière plus régulières, sur des plages de coefficients plus importantes.

Un accord qui permet une reconnaissance des compétences.



L'introduction de critères liés aux compétences mises en oeuvre par les salariés, sans faire disparaître la notion de métier, harmonise les niveaux de classification entre les différentes filières professionnelles. C'est **plus de justice**, particulièrement pour la filière administrative et ce sont des évolutions de carrière **plus fréquentes**.

Une progression de carrière pour tous les salariés :

Les grilles des OETAM comprennent deux échelons (A et B) pour chaque critère de classification. La différence entre échelons A et B dépend de l'expérience, du niveau de responsabilité et des conditions d'exécution. Le passage d'un échelon A à un échelon B ne nécessite donc plus un chan-

gement de poste de travail mais seulement un approfondissement des compétences.

L'accord en outre, et c'est là une avancée importante, prévoit que le cas de chaque salarié sera examiné dans l'entreprise dès que sa classification n'a pas évolué depuis cinq ans, s'il est dans un échelon B, ou **depuis trois ans** s'il est dans un échelon A.

Et maintenant

Nous allons négocier dans l'entreprise des modalités de repérage des qualifications mises en oeuvre par les salariés et leur reconnaissance dans les classifications.

Nous revendiquons des développements de carrière pour tous les salariés, des garanties collectives supérieures à la branche par accord d'entreprise, ainsi que des droits de recours et des commissions de suivi.

Enfin, dans deux ans, l'accord sera complété par un examen de la filière fabrication en fonction des résultats de ce nouvel accord.

Marc DELUZET

REPARTITION - PARTIE DE POKER A L'O.C.P.

La presse fait largement état ces derniers temps des diverses péripéties financières à l'O.C.P.

Si les commentaires vont bon train sur les OPA et contre OPA, sur les combats de chefs et d'actionnaires, etc. le volet social lui est totalement oublié. 5000 salariés travaillent à l'O.C.P. et ils pourraient bien au bout du compte faire les frais des jeux dangereux de quelques individus plus préoccu-

pés de leurs pouvoirs personnels et intérêt financier que de l'entreprise et plus largement d'une profession et des salariés qui y travaillent.

Pour la FUC-CFDT, il n'est pas question de prendre parti pour les uns ou les autres des protagonistes. Mais nous entendons faire valoir les intérêts des salariés, leurs emplois, leur condition de travail et salaires.

Les conditions d'exercice

du travail dans la répartition sont difficiles et conflictuelles notamment pour ce qui concerne le temps de travail, son aménagement, la modernisation technologique.

Quelle que soit la direction qui sortira de la bataille financière, nous attendons de celle-ci un respect des engagements sociaux, tant dans l'entreprise que dans la branche. Notamment, en ce qui concerne la convention

collective et l'accord sur le repos hebdomadaire et l'aménagement du temps de travail que nous avons conclu difficilement et qui est aujourd'hui opérationnel.

L'O.C.P. première entreprise de la répartition est plus que toute autre garante de ces accords.

Les jeux de la concurrence sont tels dans la branche que toute dérive sociale à l'O.C.P. aurait des conséquences sur les autres entreprises.

La CFDT ne peut tolérer que des jeux financiers très éloignés de l'exercice d'une profession détruisent des années de tra-

vail des partenaires sociaux pour trouver un équilibre social dans la profession et détériorent l'emploi, les conditions de travail, le statut des salariés de l'O.C.P. et l'ensemble de la branche.

Bernadette NOUVELLOT

VERRE



VERRE : UNE RENCONTRE REGIONALE EN RHÔNE-ALPES

La crédibilité du syndicalisme se fonde d'abord sur sa capacité à trouver des réponses satisfaisantes aux problèmes rencontrés par les salariés dans leur activité professionnelle. Partant de ces réalités, le syndicalisme CFDT cherche, en plus, à transformer les relations sociales et par là, la société.

Les modes de structuration et de fonctionnement de la CFDT ont été adaptés pour répondre à ces deux principes : des lieux de rencontre pour traiter des questions professionnelles, et des lieux de confrontation entre salariés de différents secteurs afin de s'enrichir de la di-

confrontation dans le cadre du syndicat restant insuffisante. Ceci empêche tout relais vers la Fédération et inversement limite la transmission d'informations de la Fédération vers les syndicats et sections.

La réflexion qui a été engagée pour corriger ce déficit a conduit à encourager la constitution de groupes professionnels locaux réunissant les adhérents et militants d'un même secteur professionnel.

La Région Chimie Rhône-Alpes s'est engagée dans ce processus. Dernièrement, une quinzaine de participants ve-

dis. Les militants d'une petite entreprise ont pris rendez vous avec ceux de Saint-Gobain pour voir comment ces derniers ont traité des problèmes de bruit. Tous les participants ayant constaté que différentes approches étaient faites dans les entreprises sur les classifications il a été jugé bon de mettre les réflexions en commun. Ceux qui sont confrontés à des projets de pré-retraite aimeraient trouver une réponse satisfaisante à la fois aux demandes des salariés et aux équilibres du régime général.

Bref, le déballage général des problèmes lors de cette première rencontre révèle un véritable besoin d'échanges et de discussions.

Une prochaine réunion est donc prévue en veillant à en placer la date avant la Commission de Branche Fédérale. Ainsi les représentants de la Région Rhône-Alpes pourront ils faire état des problèmes rencontrés localement par les verriers et des réponses qui ont pu y être apportées.

A terme peut-être, l'un des militants pourrait devenir une sorte de correspondant local auquel ses collègues verriers pourraient s'adresser lorsqu'ils sont confrontés à un problème délicat.

Yves LEGRAIN



versité des situations vécues pour adopter des orientations générales cohérentes.

Cependant, il faut constater que trop souvent les questions professionnelles restent traitées dans les sections d'entreprises ou les liaisons de groupe,

nant de 6 sections des entreprises verrières ont participé à une « Branche Verre Régionale » ; une section voisine de la Bourgogne s'était également jointe au groupe.

La similitude des situations a permis des échanges plus approfondis.

PLASTURGIE

Blocage patronale sur la reconnaissance des certificats de qualification. La Chambre Patronale marque le pas malgré son apparente volonté de conclure rapidement. Crise interne ? Les prochaines négociations sur les classifications et la formation devraient clarifier la situation.

PAPIER-CARTON

Réunis pour mettre en place une nouvelle méthode de calcul de la prime d'ancienneté, les patrons nous ont proposé de la « geler » et de l'échanger contre un compte d'épargne retraite ! Prochaine rencontre en juillet... à suivre de près !

CHIMIE

Au Comité Central d'Entreprise du 19 mai 1993, les sociétés d'engrais Grande Paroisse et Soferti du groupe ELF ont annoncé la suppression du 1/4 des effectifs : la fermeture de 3 sites, Montoir, Brest et Granville ainsi que les ateliers ammoniac et engrais complexes de Rouen. Cela vient s'ajouter à un plan déjà en cours chez Grande Paroisse, Norsk Hydro (réduction d'effectifs du 1/3 en 1992) et Pec Rhin. La Fédération des Industries Chimiques CFDT a réuni ses responsables des sociétés Grande Paroisse, Norsk Hydro, Pec Rhin, Hurel Arc et Seremine pour analyser la situation et envisager l'avenir de l'industrie des engrais. Elle a constaté que les producteurs européens s'engagent dans un processus de réduction concertée des capacités de fabrication. La FUC CFDT considère que les salariés n'ont pas à subir les conséquences de choix politiques sans rapport avec l'activité normale du secteur, et elle refuse les suppressions d'emplois comme seule réponse à une volonté d'abaissement des coûts fixes.

L'EMPLOI: UN CHOIX DE SOCIÉTÉ

Décapant et dynamique, le rapport du groupe « Emploi » présidé par B. BRUNHES [] (ancien conseiller social de Matignon) s'inscrit dans la lignée des autres travaux préparatoires du XI^e Plan.*

Son titre « choisir l'emploi » signe son esprit. Le rapide diagnostic des caractéristiques du chômage français et la série des sept pistes envisagées pour rénover les modalités du contrat social s'accompagnent de propos sévères pour l'ensemble des partenaires nationaux: « tous les acteurs se lamentent sur le chômage, mais attendent des autres la solution ». Personne n'est épargné par ce jugement. Et de spécifier que « les comportements des syndicats ne paraissent

pas toujours de nature à privilégier la lutte contre le chômage ». Les auteurs du rapport restent cependant modestes quant à l'efficacité des mesures préconisées sur la résorption du chômage. « Le chômage, n'en doutons pas, disent-ils, subsistera au cours du XI^e Plan », il peut être endigué toutefois et faire l'objet d'arbitrages sociaux moins injustes.

Les forts taux de chômage que connaît la France ces dernières années (de 9% en 1990

et de 10,6% en 93) seraient liés à trois types de facteurs: aux modes de régulation du marché du travail qui génèrent l'exclusion, au comportement des entreprises qui favorisent le recours à la flexibilité externe systématiquement, au lieu de choisir la carte de la formation professionnelle de leurs salariés et à la course à la productivité.

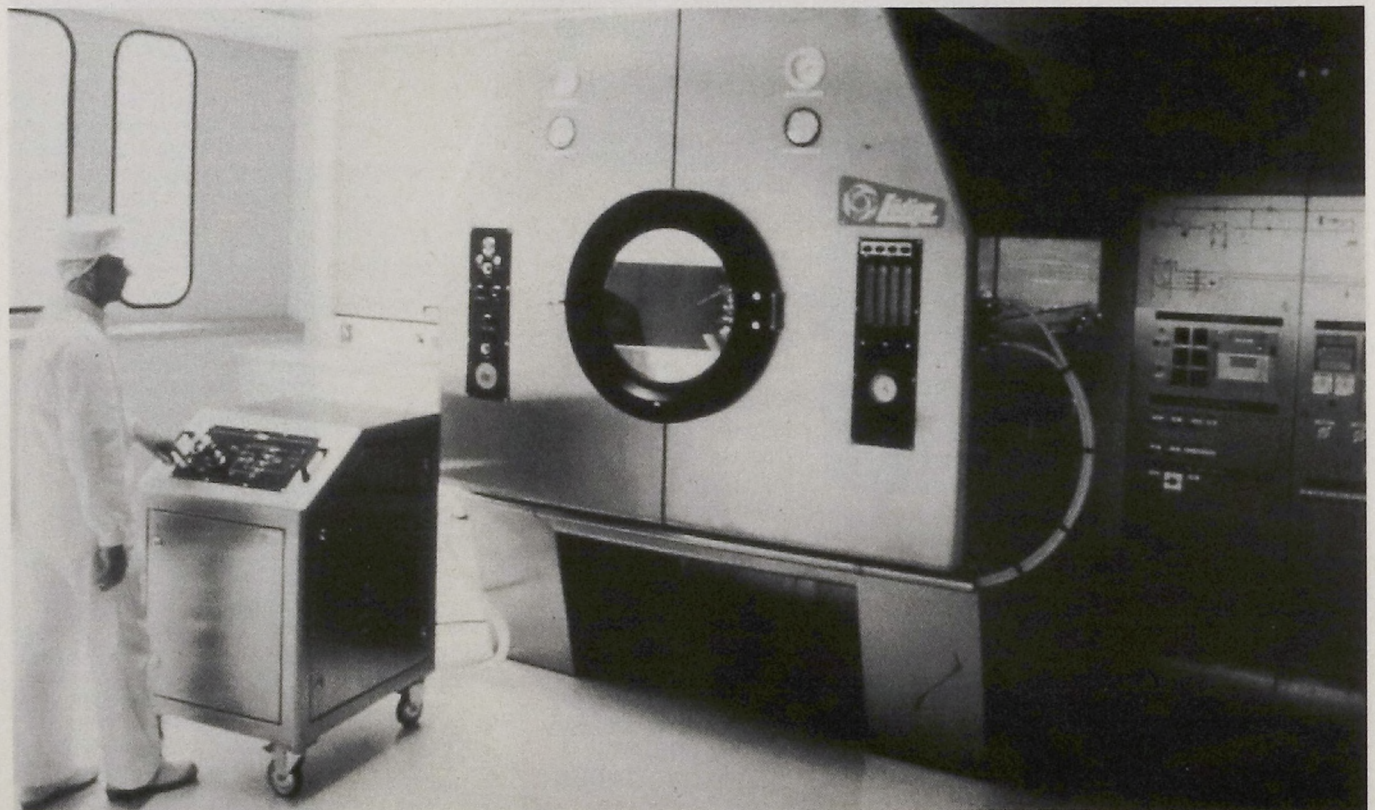
Il apparaît bien dans le tableau ci-contre que la France ne souffre pas d'un handicap spécifique en matière de croissance. Son taux de progression est conforme à la moyenne européenne. Par contre, sa croissance est moins riche en emploi. Les gains de productivité (notion prise ici au sens de productivité apparente du travail) progressent plus vite. C'est dans le secteur tertiaire et en particulier dans les services marchands aux personnes que les gains de productivité élevés (2,4% en moyenne annuelle en France contre 0,7% aux Etats-Unis et 0,3% au Japon) nuisent à la création d'emplois.

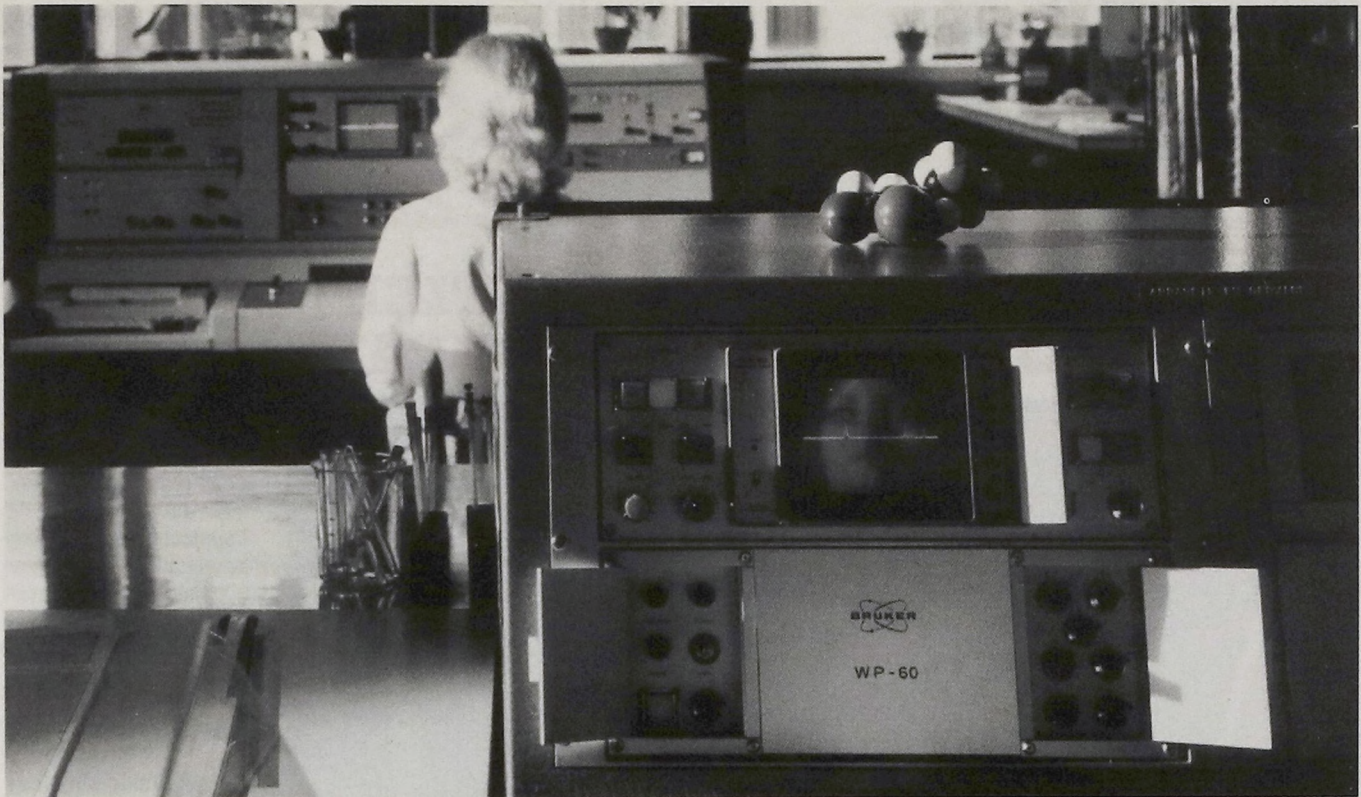
Les 7 axes développés pour modifier ce contexte sont autant de facettes de ce que les auteurs appellent « la compétitivité offensive ». Cette compétitivité ne résulte pas de l'amélioration toujours plus poussée de la productivité du travail, malthusienne pour l'emploi, elle s'appuie sur la recherche de la « performance globale ». Cette idée que l'on retrouve dans tous les travaux du plan avait déjà été avancée en 1987 par le rapport RIBOUD. Elle met l'accent sur la compétitivité/qualité qui suppose la qualification et la motivation des salariés. Toutes choses qui ne peuvent être durablement obtenues avec les modes de gestion actuels des entreprises.

Voyons maintenant ces sept pistes d'action.

1) Les entreprises doivent changer leur

Contrairement aux idées reçues, l'emploi industriel a de l'avenir.





La formation et la motivation des salariés sont la clé de la compétitivité des entreprises.

comportement et privilégier la flexibilité interne.

2) **La globalisation de la négociation.** Cette proposition intéressante dans son principe, reste à creuser. Les auteurs partent du constat irréfutable que notre système de négociation éclaté dans le temps, fragmenté dans ses sujets et divisé dans ses niveaux est inefficace pour traiter la question de l'emploi. D'autant plus que l'on négocie pas en France sur l'emploi, sauf dans certaines entreprises exemplaires. Le changement préconisé consisterait à partir du but à atteindre l'emploi et à négocier simultanément sur ses différentes composantes et sur les contreparties à obtenir.

service doit être structurée et la demande solvabilisée (idée du « chèque service »).

4) **L'action sur le coût du travail.** Elle est clairement ciblée. La diminution générale du coût du travail ne se justifie pas. Le coût du travail est loin d'être le plus fort en Europe (par rapport à coût salarial horaire de 100 en France, ce même coût est de 124 en Allemagne (1992). Faut-il supprimer ou abaisser le SMIC? Rien ne dit que cela avantagerait la création d'emplois. Cela serait de plus contraire au choix d'une politique de qualification compétitive. Enfin, derrière cette question du SMIC c'est notre modèle social de développement tout entier qui est en cause. Bref, ne touchez pas au SMIC dit

5) **Réduire le temps de travail dans une démarche volontariste associant réduction de la durée légale et négociation.**

6) **Mieux répartir l'effort de travail au cours de la vie active.**

7) **Réformer le service public de l'emploi en créant un opérateur unique.**

L'avis de la CFDT par rapport à ces conclusions est plutôt favorable même si des observations ou des réserves ont été formulées. Nous reprendrons ici les points principaux : - Même si il est vrai que l'essentiel des emplois se créera dans les services, l'emploi industriel n'est pas mort.

Les pré-retraites progressives (PECHINEY, MICHELIN...), le recours à l'apprentissage (ELF, ROUSSEL UCLAF...) sont à favoriser. L'entreprise a un rôle à jouer dans l'insertion sociale.

- « La CFDT se félicite du courant de réhabilitation de la réduction de la durée du travail comme levier de la création d'emplois ». - L'idée de négociation globale est perçue comme nécessaire si l'on veut négocier sur la réduction du temps de travail. Mais la lettre du CNPF sur ce point est très claire « [...] nous ne pouvons donner notre adhésion à la proposition visant à inciter à la globalisation des négociations au niveau interprofessionnel, professionnel et d'entreprise ».

Alors, changer le comportement des acteurs et « choisir l'emploi » ; est-ce possible ?

Nathalie DYONET

Evolution de la production, de l'emploi et du chômage

(taux de croissance annuels moyens en %)

PAYS	PIB 79/89 (croissance)	EMPLOI	PRODUCTIVITE* 79/89	CHOMAGE	
				79	89
FRANCE	2,1	0,1	2,1	5,9	9,4
ALLEMAGNE	1,9	0,5	1,4	3,2	5,8
R.U.	2,2	0,8	1,7	5,0	7,1
ITALIE	2,4	0,4	2,1	7,6	10,9
C.E.E.	2,1	0,4	1,7	5,7	9,0

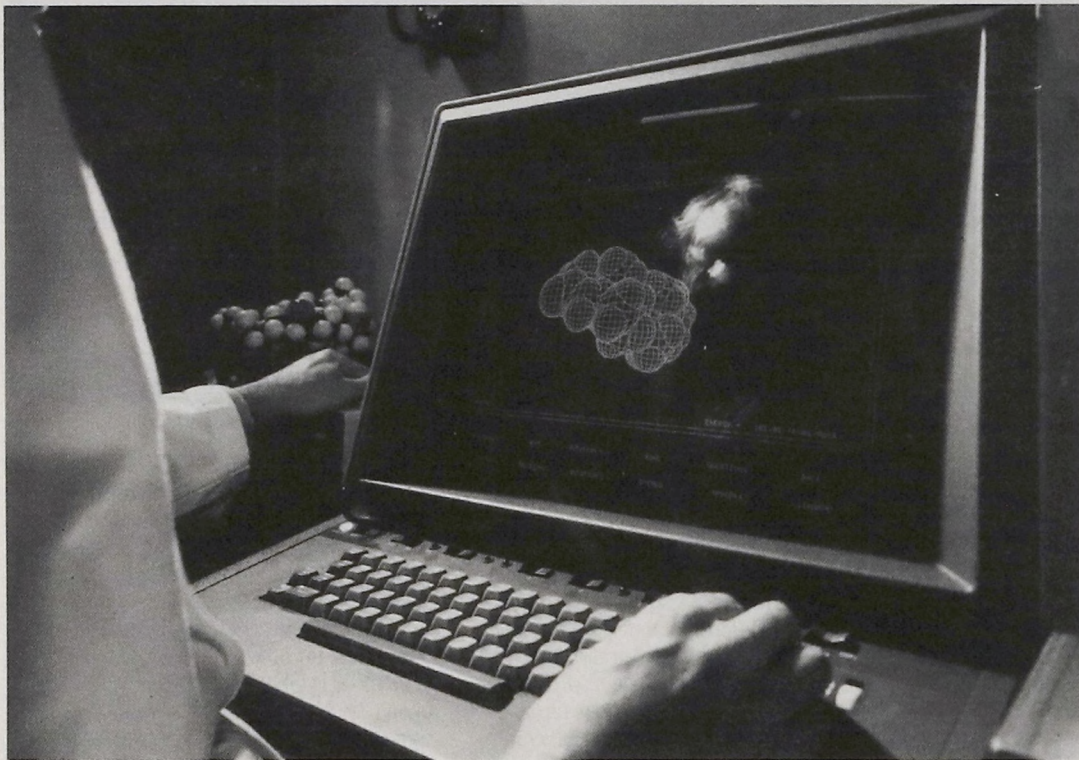
Sources (Rapport BRUNHES - OCDE)

3) **Trouver les emplois là où ils sont : les services restent un secteur riche en emplois potentiels.** Il faut sortir de la logique dépréciative du « petit boulot » qui est un leurre. Le développement des services de proximité repose essentiellement sur la qualité du service rendu et sur la confiance. L'offre de

le rapport. Par contre, le poids des cotisations sociales pèse trop lourdement sur les bas salaires. Il faut le réduire. Une franchise sur les cotisations sociales versées par l'employeur est proposée (sur les 1 000 premiers francs de salaire). L'idée n'a pas encore été reprise à ce jour.

* « Choisir l'emploi » - Groupe « Emploi » présidé par B. BRUNHES - Commissariat Général du Plan - La Documentation française 1993

LA CHARGE MENTALE DE TRAVAIL : UN ASPECT ESSENTIEL DE NOS CONDITIONS DE TRAVAIL



La charge mentale est une composante des conditions de travail

Aujourd'hui, la question de la charge mentale de travail se trouve au croisement de trois facteurs :
- l'organisation du travail
- les conditions de travail
- l'emploi

L'évolution du travail a progressivement fait diminuer la composante physique de notre activité professionnelle et bien sûr elle a entraîné une augmentation considérable de sa composante mentale.

Mais les entreprises sont dans l'incapacité d'évaluer correctement la charge de travail des salariés et dans leur souci permanent de modernisation et de rationalisation, elles suppriment des milliers d'emplois et concentrent la charge de travail sur ceux qui restent.

Et bien, il faut résister et ne pas accepter n'importe quoi, car l'enjeu est considérable : il s'agit de notre santé et de notre équilibre, et il s'agit de nos emplois ou de ceux de nos collègues

Mais la charge mentale de travail, c'est quoi ?

En résumé c'est le rapport entre les contraintes du travail et les capacités de travail d'un salarié.

Dans le domaine mental, les contraintes sont liées aux exigences de la tâche (qualité, contenu, durée ou répétition), à l'aménagement du poste de travail, à son environnement physique (bruit...) et aux aspects relationnels ; on

peut aussi y ajouter des facteurs extérieurs comme les contraintes de logement ou de transport.

La capacité de travail, au niveau mental, est une capacité à traiter de l'information : c'est-à-dire percevoir l'information, l'identifier, l'analyser en rapport avec d'autres facteurs et prendre une décision. Et décider de ne rien faire, par exemple, c'est un travail mental !

La mémoire constitue un élément essentiel dans le traitement de l'information car elle permet le recoupement des comparaisons qui vont influencer la réponse, l'action. L'attention permet d'orienter sélectivement notre activité cognitive (de traitement de l'information), mais elle présente des limites dans

l'espace (nombres de sujets traités) et dans le temps (résistance à la monotonie...).

La charge mentale de travail peut alors dépendre de la capacité d'attention sélective ou de l'intensité de cette attention :

- la capacité d'attention sélective permet de sélectionner l'information, la charge mentale dépend alors de la rapidité de traitement de l'information par l'opérateur.

- l'intensité de cette attention traduit l'effort mental exigé par une tâche donnée ; lorsque la capacité attentionnelle est absorbée par une tâche, la disponibilité pour d'autres tâches est d'autant plus faible.

Quant au rapport activation/performance, il est assez complexe car

lorsque l'activation, c'est-à-dire la mobilisation du cerveau est excessive ou trop faible, la performance est mauvaise. Enfin du côté de l'arrivée des informations, on observe un phénomène identique : lorsque qu'il y a surcharge ou sous sollicitation, l'efficacité des réactions est amoindrie ; ce qui signifie que pour arriver à un résultat normal ou moyen, il faudra un effort mental exceptionnel.

Tous ces éléments montrent la complexité de l'appréciation de la charge mentale de travail et ce d'autant plus que les caractéristiques individuelles ne permettent pas de faire des moyennes ni d'évaluer un comportement normalisé.

En conclusion, il faut souligner l'importance de l'évaluation de la charge mentale de travail afin de préserver l'équilibre psychique de chaque individu mais aussi pour garantir un niveau de performance optimal dans l'activité habituelle et surtout dans les situations de crise dans lesquelles le facteur humain constitue le dernier recours.

La suppression d'emplois incontrôlée constitue une menace pour l'équilibre psychologique des salariés avec pour conséquence des atteintes à la santé et une perte d'efficacité pour l'entreprise et en cas de dysfonctionnement grave, l'augmentation du risque de catastrophe industrielle.

Limiter ou maîtriser sa charge mentale de travail, c'est préserver sa santé, c'est améliorer son efficacité et surtout c'est éviter des accidents graves. De surcroît, en allégeant la charge mentale de travail des salariés, on répartit plus équitablement le travail et c'est bon pour l'emploi, sans nuire à l'efficacité globale de l'entreprise ou de la société.

Dominique OLIVIER

SICAL : DE QUOI DONNER DES IDEES !

Sous le soleil, j'arrive à Saint Omer et Joseph qui m'accueille à la gare se plaît à souligner qu'avec un temps pareil, le Nord-Pas-de-Calais n'a rien à envier à nulle autre région !

Autour d'un premier café, la discussion s'amorce à propos de la journée du 21 avril qui s'est tenue à Lille dans le cadre des rencontres sur le développement.

Rencontre au cours de laquelle sa section, de l'entreprise Sical, a fait partager son expérience de développement réalisée en 18 mois. Pour Michel, délégué syndical, que nous retrouvons au local CFDT de l'entreprise, cette journée passée à Lille a été un réel succès.

Rendre compte d'une pratique syndicale qui produit des résultats, en terme d'adhérents, d'élections, de négociations, cela est satisfaisant. Mais quand, en plus, Michel le fait en toute simplicité, avec le sourire qui ne le quitte jamais, un accent ch'timi ponctué de patois, il communique son enthousiasme et partage avec tous jusque dans ses moindres détails les réalités de l'entreprise !

Avec 360 salariés, dont la plupart sont postés, l'entreprise fabrique du carton ondulé et des caisses en polystyrène. La section compte un peu plus de 85 adhérents aujourd'hui. « Et bientôt, nous serons 100 ! » me dit Michel, confiant.

L'équipe CFDT a obtenu aux dernières élections tous les sièges au comité d'établissement ainsi qu'aux élections des délégués du personnel. Pour cette jeune section, née voici 18 mois, il s'agit d'être sur tous les fronts, l'investissement des militants est important au niveau du comité d'établissement. Il s'agit de donner un sens aux activités du CE. Les délégués ayant pour souci que les salariés qui ne disposent que d'un faible salaire puissent aussi bénéficier des activités du comité.

L'équité n'est pas un vain mot pour Michel, Fabrice, Guy et tous les autres délégués.

Dans le local de l'équipe CFDT, un grand tableau rappelle les fonctions de tous les élus dans les différentes commissions. Les quelques 80 exemplaires du magazine réservé aux adhérents se trouvent sur une étagère. Pour Michel, bien que tous les adhérents soient au PAC, l'habitude est prise de rencontrer tous les adhérents qui, en plus du magazine, reçoivent « *Le lien* », le journal de la branche Papier-Carton de la région Nord-Pas-de-Calais. « *Rencontrer les adhérents et les salariés, c'est indispensable !* » La section s'est fixée des règles de fonctionnement, tout particulièrement en rappelant qu'aucune décision ne peut être prise



Notre développement dépend aussi de l'organisation du travail syndical.

par un seul militant. Chaque semaine une réunion permet de faire le point sur les problèmes des derniers jours. Les réunions DP et CE, mais aussi celles du CHSCT sont préparées.

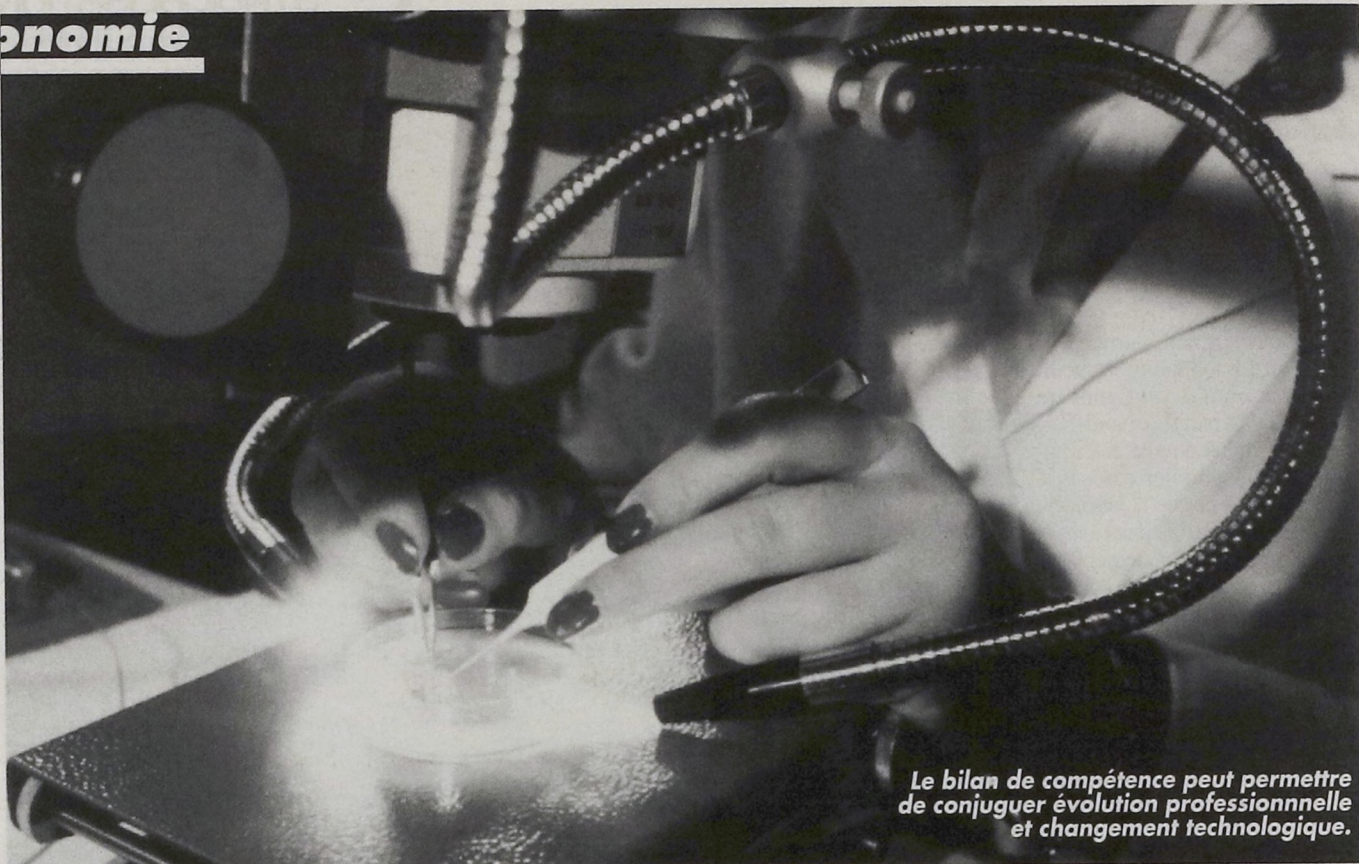
Le travail ne manque pas pour les militants de l'équipe, pour autant, cela ne les isole pas. La section syndicale participe à la vie du syndicat de Saint-Omer, à la vie régionale... et rançon de leur succès en matière de développement, l'équipe est sollicitée pour aller faire de l'assistance et porter secours à une section en difficultés ! Mais là, les copains mesurent bien les limites de leur action : « On n'est pas préparé à faire cela, mais si on peut aider un peu, on le fera. »

En ce moment, la section est particulière-

ment mobilisée par le nouvel accord classifications. Sa mise en application passe par un travail préalable auprès des salariés et la section tient à être de bon conseil pour que les salariés y retrouvent leur compte.

En fin de journée, nous sommes autour d'un autre café, Joseph me montre une photo prise au cours d'une réunion régionale, il y a peu de temps. Il est aux côtés de Nicole Notat. « Cela permet de montrer aux salariés que nous pouvons même rencontrer le Secrétaire Général de l'organisation. »

Sur le mur une affiche : « Une toute autre efficacité ».



Le bilan de compétence peut permettre de conjuguer évolution professionnelle et changement technologique.

LE BILAN DE COMPETENCES UN NOUVEAU DROIT A SURVEILLER

Le droit pour chaque salarié au bilan de compétences est institué par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, étendu par l'arrêté du 2 octobre 1992, repris dans la loi du 31 décembre 1991 et complété par des dispositions relatives à la prestation de bilan de compétences.

Définir un projet professionnel

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise.

Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses motivations et les possibilités qu'il peut développer dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation. Ce nouveau droit permet donc à chaque salarié de réfléchir à son évolution de carrière et d'en préparer les développements futurs. Il donne aussi la possibilité d'anticiper des changements de technologies ou d'organisation du travail.

C'est donc un plus pour l'emploi et l'accès à une formation professionnelle adaptée et de qualité. Ce droit s'inscrit dans les revendications qu'exprime la CFDT depuis de nombreuses années.

Des principes intangibles

Déjà prévu dans le cadre du contrat d'orientation et des conventions de conversion, le bilan de compétences est désormais accessible pour tous les salariés dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou du congé de bilan de compétences.

Le bilan de compétences se fait à l'initiative du salarié qui se porte volontaire.

Le résultat du bilan est la propriété du salarié qui peut en refuser la diffusion du contenu à son employeur.

Il est donc nécessaire que le droit au bilan dans les entreprises soit organisé seulement par la prévision d'une ligne comptable du plan de formation qui est consommée au fur et à mesure des demandes des salariés.

Le salarié qui n'a pu obtenir dans le cadre du plan de formation l'accès au bilan de compétences a droit, tous les cinq ans, à un congé payé de bilan de compétences de 24 heures (trois jours). Ce congé est financé par les OPACIF.

La mise en œuvre de ce droit nouveau

L'accès des salariés au bilan de compétences repose sur une convention tripartite conclue entre, d'une part le salarié, et, d'autre part, l'employeur (dans le cadre du plan de formation) ou l'organisme paritaire chargé de

financer le congé individuel de formation. C'est dans le cadre de cette convention tripartite que le salarié donne ou ne donne pas son accord à la communication à son employeur du document de synthèse de son bilan de compétences.

L'entreprise ne peut être le maître d'œuvre du bilan de compétences qui doit être réalisé par un organisme prestataire indépendant. Cet organisme prestataire doit figurer sur la liste arrêtée par les OPACIF ou présenter des garanties suffisantes en ce qui concerne le respect des obligations et conditions prévues par la réglementation. Quand l'organisme n'est pas inscrit sur la liste des OPACIF, les garanties doivent recevoir l'assentiment du préfet de région.

Ces dispositions visent à assurer que le bilan de compétences se fait bien à l'initiative de l'intéressé et non à l'initiative de l'employeur en fonction de ses objectifs propres. Ce droit nouveau ne doit pas servir à séparer les bons salariés de ceux dont l'entreprise doit se débarrasser !

Marc DELUZET

Rédaction : FUC-CFDT 42 02 42 09
47/49 av. Simon Bolivar 75950 Paris cedex 19
Réalisation : Incidences 49 88 18 54