

# CAOUTCHOUC

## ACCORD

Suite à la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, une négociation a été ouverte au niveau de la branche.

La délégation de la FCE CFDT est consciente que depuis plusieurs années, les industries du Caoutchouc ont l'obligation permanente de s'adapter aux mutations et à leur environnement et considère que la formation doit être l'un des outils principaux pour préparer les salariés au développement des compétences futures indispensables au maintien et au développement des entreprises. C'est pourquoi, lors des réunions préparatoires, la délégation a toujours gardé en tête que l'accord sur la formation professionnelle a pour objectif de préparer le salarié aux changements techniques et aux mutations des conditions de travail, de favoriser la promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de favoriser leur contribution au développement économique et social. L'accord doit aussi réaffirmer l'importance de l'accès à la formation professionnelle de tous les salariés de la branche. Le salarié devient acteur à part entière du développement de ses compétences.

Il faut aussi accorder une attention particulière aux TPE et PME afin que leurs salariés aient un accès égal à la formation tout au long de leur vie professionnelle. L'accord ne doit pas oublier les femmes qui doivent pouvoir accéder à la formation au même titre que les hommes.

### **LORS DE CES NÉGOCIATIONS, LA DÉLÉGATION DE LA FCE-CFDT A REVENDIQUÉ ET OBTENU DES AVANCÉES NON NÉGLIGEABLES**



- **Sur l'entretien professionnel** réalisé tous les deux ans, la délégation obtient un délai de prévenance de 7 jours calendaires afin de permettre au salarié de le préparer. Initialement, le délai de prévenance était inexistant.
- **Sur l'état des lieux du parcours professionnel** réalisé tous les six ans, la délégation obtient que dans le cas où le salarié n'a pas bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle, l'évolution des salaires minima de branche soit exclue de cette mesure de l'évolution. En effet, cela aurait dispensé l'entreprise d'accorder au salarié une augmentation générale ou individuelle.
- **Pour les formations inscrites sur la liste du Compte personnel de formation** hors Certification de Qualification Professionnelle, la délégation obtient un abondement de branche au maximum égal à 100% des heures de CPF mobilisées par le salarié, alors qu'initialement, l'abondement n'était que de 80 %.
- **Pour les CQP**, la CFDT obtient un abondement de la branche de 120 heures maximum en dehors des heures acquises par le salarié au titre du CPF et du DIF pendant la période transitoire. Cet abondement de branche n'était proposé qu'à hauteur de 100 heures à l'origine.
- **Pendant la période de professionnalisation**, la délégation obtient, que l'employeur participe à hauteur de 30% du temps consacré à cette formation lorsque celle-ci est prise hors temps de travail à l'initiative de l'employeur.
- **Lors des négociations**, la délégation a aussi défendu la mise en valeur dans l'accord du Conseil en évolution professionnelle (CEP) et des CQP. Pour le CEP, lors de l'entretien professionnel, l'employeur informera ses salariés de la possibilité de recourir à cet accompagnement. Il pourra également inciter les salariés à recourir à ce dispositif, et notamment ceux ayant besoin d'un accompagnement dans la construction de leur parcours professionnel.

La CFDT déplore que les CQP et CQPI de la branche aient été retirés de l'accord et remplacés par une phrase « une qualification interne à l'entreprise » sous prétexte que les délégations CGT et FO n'étant pas signataires de l'accord CQP, elles refusaient de les voir apparaître dans l'accord, sachant que ces délégations ne s'engageront pas sur une signature.

A la vue de ces avancées obtenues par la délégation, après plusieurs séances de négociations, la FCE-CFDT a signé l'accord sur la formation professionnelle le 25 novembre 2015.