

Section syndicale Rhodia P.I Belle Etoile  
Saint-Fons, le 4 novembre 2005

## Déclaration des membres CFDT de la commission formation et emploi

Le budget estimé au 31/12/2005 présenté par la Direction nous montre encore une fois, que nous n'atteindrons pas l'objectif en termes d'heures, et qu'aucun report n'est prévu sur l'année suivante.

Les orientations du plan de formation 2006 reflète la politique d'une entreprise qui ne pense qu'à réduire ses coûts et n'a pas de perspective d'avenir : elle attache de l'importance au réglementaire, mais n'est pas à l'écoute des salariés.

Un décalage de plus en plus important entre les demandes individuelles et les choix de l'entreprise est à craindre.

L'application que la Direction fait du **DIF** (droit individuel à la formation) révèle malheureusement cette tendance.

Elle utilise ce dispositif pour financer les actions prévues au plan, et oublie que la démarche du DIF se doit d'être à l'initiative du salarié.

**LA CFDT DESAPPROUVE LES ORIENTATIONS DU PLAN DE FORMATION 2006,  
SES ELUS AU CE SE SONT PRONONCES CONTRE CES ORIENTATIONS.**

## Informations Formation Professionnelle Continue les modalités de départ en formation pour tous les salariés

Tout salarié bénéficie désormais de 3 modalités de départ en formation :

1. le droit individuel à la formation (**nouveau droit**), qui se réalise à l'**initiative du salarié** en concertation avec son employeur ;
2. le plan de formation (**déjà existant**), à l'initiative de l'employeur ;
3. le congé individuel de formation (**déjà existant**), à l'initiative seule du salarié.

### **I. À L'INITIATIVE DU SALARIÉ EN CONCERTATION AVEC L'EMPLOYEUR : LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)**

Le **DIF** permet d'accéder à des formations de promotion, d'acquisition, d'entretien, de perfectionnement des connaissances ou à des formations visant une qualification reconnue qui prennent en compte les besoins de l'entreprise.

Le **DIF** est ouvert :

- a. Aux salariés en CDI à temps plein ayant un an d'ancienneté, sous la forme d'un **crédit d'heures de formation de 20h/an cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures** (pour les salariés à temps partiel, crédit d'heures au prorata du temps);
- b. Aux salariés en CDD à partir de 4 mois d'ancienneté sous la forme d'un crédit d'heures au prorata du temps.

Suite à la demande écrite obligatoire du salarié, l'employeur a 1 mois pour répondre et se concerter avec lui sur le choix de la formation (à défaut de réponse, le **DIF** est considéré comme accepté). L'employeur ne peut pas refuser un **DIF** pour motif de coût, mais peut refuser le choix de la formation faite par le salarié 2 ans de suite. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une priorité au congé individuel de formation.

Tournez SVP

La formation se déroule pendant et/ou hors temps de travail.

Le salarié est rémunéré à 100% pendant le temps de travail avec une allocation de 50% du salaire net pour le hors temps de travail. Les frais de formation sont à la charge de l'employeur.

**Les salariés des entreprises des industries chimiques**, titulaires d'un CDI, bénéficient d'un droit individuel à la formation tel que prévu aux articles 2-12 et suivants de l'accord du 5 décembre 2003 et de l'article 12 de l'accord du 8 novembre 2004.

Le DIF s'applique à tous les salariés à temps plein en contrat à durée indéterminée ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise à raison de 20 heures par année. Le DIF est plafonné à 120 heures sur 6 ans.

Les salariés qui justifient, au 31 décembre 2004, d'une année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie bénéficient, à compter du 1er janvier 2005, d'un DIF à hauteur de 20 heures (et de **40 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2006**).

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis.

#### **nos revendications CFDT**

**Reconnaissance de la formation** suivie au titre du DIF dans l'entreprise.

**Égalité des droits au DIF (20h/an) entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiels.**

### **II. À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR : LE PLAN DE FORMATION**

Le plan de formation présente les actions de formation selon trois catégories :

1. **Adaptation** au poste de travail ;
2. **Évolution** de l'emploi ou maintien dans l'emploi ;
3. **Développement** des compétences.

1. **Les actions d'adaptation** au poste de travail se déroulent sur le temps de travail.

2. **Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi** se déroulent sur le temps de travail. Un accord d'entreprise peut autoriser un dépassement de l'horaire normal (dans la limite de 50h/an/salarié), rémunéré à 100 %, sans qu'il soit imputable sur le contingent d'heures supplémentaires et qu'il ne donne lieu à repos compensateur.

3. **Les actions de développement des compétences** se déroulent sur et en dehors du temps de travail, dans la limite de 80h/an/salarié. L'accord écrit du salarié est indispensable. Il perçoit une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette. L'employeur s'engage par écrit à reconnaître les efforts du salarié.

#### **nos revendications CFDT**

**Définition plus précise** du contenu de chaque catégorie d'action de formation.

### **III. À L'INITIATIVE SEULE DU SALARIÉ : LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)**

Le CIF permet au salarié de suivre des actions de formation de son choix tout en percevant une rémunération. Il est ouvert sous certaines conditions aux salariés en CDI et CDD (24 mois d'ancienneté en qualité de salarié ...).

La prise en charge de la rémunération :

1. Pour un salarié en CDI (pour une durée de formation de 1200 heures, ou égale à un an) : complète jusqu'à 2 fois le SMIC, puis 90% au-delà.
2. Pour un salarié en CDD : calculée sur la base de la moyenne des salaires perçus au cours des 4 derniers mois.

**POUR TOUTES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES,  
VOUS POUVEZ CONTACTER  
LA SECTION SYNDICALE CFDT**

