

Autoroutes du Sud de la France
M. Marc CHAUVET
Direction des ressources humaines
Quartier Sainte Anne
84967 Le Pontet Cedex

Objet : Négociation formation professionnelle

Lunel, le 4 avril 2005

Monsieur le directeur,

Conformément à ce que nous vous avons annoncé lors de la dernière réunion de négociation du 8 mars 2005 sur la formation professionnelle, voici les principaux axes revendicatifs que la CFDT abordera lors de cette négociation.

- Mise en place d'un gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de l'entreprise.
- Au titre d'action prioritaire, dans le cadre de la prise en compte d'une mutation technologique, intégration d'un volet spécial dans le plan de formation destiné à la sauvegarde de l'emploi des salariés de la filière péage.

En lien avec la GPEC ce dispositif comprend des actions de bilans de compétence et de VAE ainsi que les formations nécessaires à l'accès à certains emplois au sein de l'entreprise, définis par des passerelles identifiées. Ce dispositif doit bénéficier d'un financement qui s'ajoute au budget alloué annuellement à la formation dans l'entreprise. Ces actions de formation doivent s'effectuer sur le temps de travail.

- Elaboration d'un plan pluriannuel de formation. Ce plan de formation définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.
- Les actions de formation concernant l'évolution de l'emploi ou le maintien dans l'emploi doivent se dérouler pendant le temps de travail.
- Au cours d'une même année, et pour un même salarié, quels que soient le ou les types d'actions engagés au cours de l'année, le nombre total d'heures de formation pouvant être réalisées en dehors du temps de travail est limité à un plafond à déterminer.

- Droits à DIF

- Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise doit bénéficier chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée à déterminer. Cette durée doit être portée à un chiffre supérieur pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ayant soit plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, soit plus de 45 ans, soit n'ayant pas de diplôme au moins égal au niveau V de l'éducation nationale. Ce droit s'applique à compter du 1^{er} janvier 2004.

- Les salariés à temps partiel doivent bénéficier d'un droit annuel à DIF calculé au prorata temporis. Toutefois, il doit être majoré d'un pourcentage à déterminer.

- Pour les salariés en congé parental à plein temps, la période d'absence est prise en compte en totalité pour sa première année, et d'un pourcentage à négocier au delà.

- Les salariés handicapés en catégories B ou C doivent bénéficier d'une majoration à déterminer.

- Les salariés âgés de 45 ans et plus ou ayant 20 ans d'activité professionnelle doivent pouvoir utiliser par anticipation leurs droits au DIF jusqu'au plafond, et ce dès 2006.

- Il convient de favoriser l'articulation des périodes de professionnalisation avec les autres dispositifs destinés à promouvoir l'évolution professionnelle des salariés [le plan de formation et le DIF].

- Tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans l'entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel.

- Chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité. Ce document recense notamment les éléments listés à l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 20/09/2003.

- Conclusion d'un avenant à la convention d'entreprise n°38 permettant aux salariés l'utilisation du CET dans le cadre de la formation professionnelle et reprenant les incitations des partenaires sociaux contenus dans l'article 9 de l'accord national interprofessionnel du 20/09/2003.

- Afin de respecter les conditions de travail des salariés et leur sécurité :

- le temps de formation ajouté au temps de déplacement en voiture ne peut pas dépasser une durée maximale de 10 h sur une journée,

- les remboursements de trajet domicile-lieu de formation doivent être calculés sur le parcours le plus sûr, de préférence au plus court.

- La fonction tutorale doit être valorisée. Les compétences acquises dans ce cadre par les salariés pourront figurer sur leur passeport formation et devront être prises en compte dans leur évolution professionnelle et leur rémunération.

Dans l'attente, veuillez agréer, Monsieur le directeur, nos respectueuses salutations.

Pour la CFDT



Floréal PINOS