



Des bilans qui marquent la fin d'année

Communication du Président

- Calendrier 2009 des CE Mgen Union : 22 janvier – 26 février – 27 mars – 23 avril – 29 mai – 29 juin – 9 juillet – 27 août - 24 septembre – 29 octobre – 26 novembre – 17 décembre –

Communication de la Secrétaire

- Retour succinct sur le CCE du 4 décembre :
 - Les élus du CCE ont adopté le budget prévisionnel 2009 du Comité central d'entreprise.
 - Le projet concernant les horaires individualisés a fait l'objet d'une motion votée à l'unanimité des élus demandant à l'employeur la poursuite des négociations et posant un veto à la proposition présentée. Sur ce point, il semble qu'il y ait eu évolution lors d'une dernière réunion de négociation.
 - Enfin, a été abordé le plan de sauvegarde de l'emploi. Il a été rappelé que nous arrivions en fin de processus pour la cinquantaine de salariés dont la situation reste à solutionner. Cette échéance serait retardée d'un mois.

L'ensemble des points évoqués ci-après ont fait l'objet de votes « pour » à l'unanimité des présents.

Information-consultation sur le projet de Plan de formation 2009 (Nouveaux articles L. 2323-34 et L. 2323-35 du code du travail – Ancien article L. 934-4 du code du travail).

Ci-dessous, la conclusion de la Commission chargée de préparer les débats du Comité d'Etablissement. Les élus CE CFDT tiennent à disposition le rapport de cette Commission dans son intégralité.

« Pour la commission, il est indispensable, également pour le Siègre, d'anticiper les évolutions de la pyramide des âges et accompagner les parcours professionnels, notamment des deuxième et troisième parties de carrière. Aucun élément ne permet en effet de considérer que cette forte orientation ait été intégrée sur Mgen Union ».

La Commission a en particulier insisté sur la prise en compte de l'accord d'entreprise relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) pour permettre d'anticiper l'évolution de la structure, des métiers et des âges.

Le Président du Comité d'Etablissement a souligné l'importance de la formation comme outil de la GPEC pour l'anticipation des départs, des éléments d'analyse sur le « renversement » de la pyramide des âges, sur les compétences et les grandes filières métiers. Selon lui, c'est aussi un outil de maintien dans les postes, mais il n'est pas évident d'inscrire telle action de formation avec un label GPEC. Il a également pointé l'attente de la prochaine réforme concernant la formation qui devrait avoir notamment des incidences en termes de flux financiers. Actuellement, un travail est conduit pour la mise en œuvre d'un accord GPEC au niveau de la branche professionnelle et le lancement en 2009 d'un passeport formation. Il a également été indiqué que l'Institut Marcel Rivière expérimentait des modules d'e-formation.

Information-consultation sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation (Nouvel article L. 2323-37 du code du travail – Ancien article L. 934-4 du code du travail).

Les contrats de professionnalisation s'adressent aux moins de 26 ans, ou non s'il s'agit de demandeurs d'emploi. Le Président du CE indique qu'il n'y a pas de discrimination sur l'âge. Les tuteurs sont désignés. La CFDT a regretté que cette activité spécifique ne puisse être reconnue, néanmoins elle peut être valorisée à l'entretien d'évaluation. Le DRH précise encore que 4 contrats (aux achats, à la documentation, au développement, à la communication) ont été conclus en 2008. Ils se terminent au dernier trimestre 2009. Il considère la démarche intéressante pour favoriser l'emploi. Par ailleurs, l'organisme n'est pas redevable de la taxe d'apprentissage.

Information-consultation sur les conditions de mise en oeuvre du Droit Individuel à la Formation (Nouvel article L. 2323-37 du code du travail – Ancien article L. 934-4 du code du travail).

Le Président du CE indique que nous sommes confrontés à un problème d'évolution d'un DIF qui ne démarre pas, quelles que soient les entreprises. Le dispositif a des difficultés à se situer entre les différents autres dispositions existantes en matière de formation (plan de formation et CIF). Les demandes concernant des VAE ou préparation de VAE sont presque systématiquement acceptées. Cette dernière doit cependant renforcer le socle de compétences. Il n'existe pas de catalogue DIF. Les élus CFDT ont demandé plus de lisibilité, notamment quant aux acceptations et refus de DIF (une acceptation et un refus cette année).

Information-consultation sur la procédure de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur (Accord de branche du 29 mars 2005).

L'accord de branche est « en sursis » jusqu'au 31/12/2009 compte tenu des perspectives d'évolution de la législation. Quatre personnes pourraient partir dans ce cadre en 2009 (salariés dont l'âge se situe entre 60 et 65 ans et ayant acquis une retraite à taux plein). L'employeur propose une contrepartie en matière de formation des plus de 45 ans - consacrer au moins 15% au titre du Plan de formation à des actions destinées à des salariés d'au moins 45 ans dans un objectif de maintien dans l'emploi – avec 26,46% des dépenses de formation et 74 stagiaires répondant à ces critères (pour 228 stagiaires au total).

Les élus ont néanmoins souhaité disposer de l'affichage de l'âge (ou tranche d'âges) au bilan des formations.

Prochain CE le 22 janvier 2008

Pour vous informer sur l'actualité syndicale à la Mgen, un seul clic

<http://www.cfdt-mgen.org>