

Après la loi de 2008 : comment évoluent les pratiques syndicales ?

Les nouvelles règles du jeu de la représentativité modifient peu à peu les pratiques sociales en entreprises. Les syndicalistes de la FIECI doivent intégrer ces nouvelles données dans leur logiciel.

Comprendre la façon dont les acteurs au sein de l'entreprise s'approprient les nouvelles règles, et adaptent leurs pratiques à des contraintes nouvelles, comme l'obligation de franchir le seuil des 10 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles. Cet enjeu de l'étude conduite par Triangle en 2010, auprès de grandes entreprises, interpelle forcément les syndicalistes modernes que nous voulons être. C'est pourquoi nous mettons ici en évidence certaines de ses conclusions. Elles nous semblent riches d'enseignements.

Une représentation plus complexe, entraîne plus d'incertitude

Les sociologues notent d'abord que dans la majorité des cas, la reconfiguration supposée des paysages syndicaux n'a guère eu lieu. Certaines organisations peuvent s'effacer ici ou là, notamment dans des entreprises mono-établissement où elles ratent les 10 % fatidiques. Mais dans la grande majorité des cas, se dessinent en réalité des représentativités à géométries variables, selon les établissements. Les différenciations internes ont tendance à s'accroître. Elles semblent plus qu'avant fonction des spécialisations des sites, des activités (production, recherche, administration), et des catégories socioprofessionnelles présentes. Devant cette complexité, monte un ressenti d'incertitude, autant pour les RH que pour les IRP.

Anticiper, développer : l'exigence d'une approche stratégique

L'étude note le développement d'alliances, entre organisations. Certaines, parfois très implantées, ont pu connaître la défaite faute de s'être préparées aux nouvelles règles et d'avoir actualisé leurs pratiques. Dans toutes se posent aujourd'hui les questions du développement de la syndicalisation. Il faut consolider les liens entre sections d'entreprises, fédérations et unions interprofessionnelles. Cette exigence relève d'une approche stratégique. Et c'est une conviction résolument ancrée dans la réflexion de

la FIECI-CFE-CGC. Il nous faudra l'affirmer sans relâche dans les temps à venir.

La loi redessine-t-elle les partenariats privilégiés de la négociation ?

En associant la possibilité de ratifier un accord pour l'ensemble du collectif de travail, à l'obtention d'une légitimité électorale, la loi vise à faire émerger durablement des interlocuteurs dont la capacité à engager l'ensemble des salariés est objectivement établie, estiment les auteurs. Cette question est centrale pour apprécier l'impact de la loi de 2008. Mais on manque encore de

Un danger : couper le syndicaliste de ses collègues

Autre point qui nous semble essentiel, le lien de représentation tend lui aussi à se redessiner. Certains syndicalistes déplorent une confusion qui s'établit, entre la désignation des DS et les élections du Comité d'entreprise. Les logiques de valorisation de ces fonctions leur paraissent différentes. D'un côté, précisent les rédacteurs de l'étude, la personnalisation du mandat, avec parfois un usage des ressources pourvues par le CE pour entretenir une clientèle électorale. De l'autre, une idée de la représentation syndicale, liée d'abord à la maîtrise des dossiers, à la connaissance de la ligne de l'organisation, ou à la qualité du contact direct avec les salariés. Cette professionnalisation est indispen-



recul pour observer des tendances fortes. Il semble que la loi contienne positivement les tentatives de divisions d'entreprises aux visées clairement "antisyndicales". Elle oblige les directions d'entreprise à penser l'émergence de majorités de signature à 30 %. Ceci encourage les alliances durant les négociations, et réduit à néant les stratégies isolationnistes, à moins qu'on soit majoritaire au-delà de 50 %. Reste que dans une période tendue, où les négociations sont souvent la remise en cause d'avantages acquis lors d'accords précédents, le risque serait d'aller vers plus de contentieux, et moins de dialogue.

sable. Mais elle risquerait potentiellement d'éloigner les représentants syndicaux des salariés, et de distendre les liens de proximité, également indispensables. Or l'un des objectifs affirmés de la loi de 2008 est à l'inverse de resserrer ces liens. Nous devons veiller à demeurer proches des personnes dont nous défendons les intérêts. Et ceci nous semble l'enseignement majeur de cette étude. À cet égard, le thème de la formation, développé dans ce Passerelles Cadres, est un cas d'école : il impose à la fois la connaissance précise des dispositifs, et la pleine mesure des enjeux de terrain. ≈

2012 arrive : renforcez la FIECI dès à présent !



Chère-s Collègues, et ami-e-s !

En 2011, la FIECI a continué de progresser, en effectifs, en présence dans les entreprises. Nos succès électoraux ont été concrets et conséquents. Il nous faut poursuivre sans relâche l'effort, dans l'intérêt de nos métiers, et de nos avenir. Plus nombreux, nous augmentons notre audience, nous pesons d'avantage dans les négociations, nous contribuons à améliorer le dialogue social et la protection de tous... dans des métiers où cela est rarement simple et facile.

Nous comptons donc sur vous pour renouveler dès à présent votre adhésion. Mais aussi pour nous aider à développer notre audience : scannez ce document, diffusez-le. Faites le figurer sur votre publication, sur votre blog, votre site de section. Faites le circuler. Plus nous serons nombreux, plus la FIECI sera efficace dans les temps à venir, qui seront difficiles et exigeront une plus grande vigilance. Merci à vous toutes et tous pour votre implication à nos côtés !

Bulletin d'adhésion

Année | _ | _ | _ | _ |

A retourner à : FIECI CFE-CGC - Service Adhérents - 35, rue du Faubourg-Poissonnière - 75009 Paris

VOUS

(Ecrire en capitales)

NOM _____

Prénom _____

Adresse _____

Code postal | _ | _ | _ | _ | Commune _____

Date de naissance __/__/____

Tél. personnel | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ |

Portable | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ |

Tél. prof. | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ |

Courriel _____

J'autorise la FIECI-CGC à utiliser l'adresse courriel ci-dessus pour l'envoi d'informations et de publications.

VOTRE ENTREPRISE

Entreprise : _____

Adresse : _____

Code NAF : _____

Convention collective: _____

Ces deux informations figurent sur votre feuille de paye.

DATE ET SIGNATURE

Oui, je souhaite devenir membre de la FIECI CFE-CGC et du syndicat correspondant à l'activité de mon entreprise.

Fait le __/__/____

Signature :

COTISATION MENSUELLE 2012

Les cotisations sont mensuelles et se font par prélèvement automatique.

Seule votre première mensualité, envoyée avec le bulletin d'adhésion, doit être réglée par un chèque à l'ordre de FIECI CFE-CGC.

Adressez ce chèque d'un montant de | _ | _ | _ | à : FIECI CFE-CGC - Service Adhérents 35, rue du Faubourg-Poissonnière 75009 PARIS.

Cadre : 19 € (soit 6,46 €/mois après déduction fiscale)

Jeune cadre (-30ans) : 14,00 € (soit 4,62 €/mois après déd.fiscale)

Agent Maîtrise : 16 € (soit 5,44 €/mois après déduction fiscale)

retraité : 9,50 € (soit 3,15 €/mois après déd.fiscale)

Technicien : 10 € (soit 3,40 €/mois après déduction fiscale)

Sans emploi : 9,50 € (soit 3,15 €/mois après déd.fiscale)

Conformément à l'article 34 de la loi "Informatique et libertés" pour exercer votre droit d'accès, de rectification ou de suppression des informations, contactez là aussi notre Service Adhérents.

Autorisation de Prélèvement : J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier désigné ci-dessous. En cas de litige sur ce prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur de mon compte. Je réglerai le différent directement avec le créancier.

N° National d'émetteur
003421

Nom, prénom et adresse du débiteur (titulaire du compte à débiter) _____

Nom et adresse du créancier

FIECI CFE-CGC

35, rue du Faubourg-Poissonnière
75009 PARIS

Banque _____ Guichet _____ N° de compte _____ Clé R.I.B _____

Nom et adresse postale de l'établissement teneur du compte à débiter

Date __/__/____

Signature du titulaire du compte à débiter

Les conditions sont valables pour l'année civile, c'est-à-dire du 1^{er} janvier au 31 décembre. Elles sont tacitement reconductibles, sauf avis contraire de l'adhérent.

≈ plein cadre



Refuser l'effet domino...

Le 11 octobre, plusieurs syndicats appelaient à manifester contre les mesures d'austérité et la baisse du pouvoir d'achat. La mobilisation ne fut pas à la hauteur des espérances. La CFE-CGC avait choisi de s'en tenir éloignée, et c'était probablement la bonne attitude. Car les enjeux de cet automne vont en réalité bien au-delà de ces seules questions, si cruciales qu'elles soient pour les travailleurs les moins favorisés.

Pour ce qui concerne notre Fédération ce sont, si l'on y regarde bien, les fondements mêmes de nos emplois qui vacillent, et peuvent être bientôt menacés.

Comme dans un mauvais film d'horreur, le Krach de 2008, né de la faillite du groupe Lehmann Brothers, vient de nouveau hanter les marchés. Tous les acteurs du secteur bancaire sont aujourd'hui dans le collimateur. Mais derrière, se tiennent ceux du secteur des assurances, abritant lui-même celui des mutuelles, des caisses de retraite et de santé ; et au-delà, toutes les entreprises demandeuses de crédits... Toutes pourraient se retrouver entraînés dans la cascade. Une fois lancé, l'effet domino est par définition dévastateur. Il n'épargne personne.

Tous les métiers de nos branches seraient ainsi concernés. Les banques, les assurances, les grands groupes, y compris indus-

triels, sont les clients de nos entreprises de conseil, de formation, et de services informatiques. Dans l'ingénierie, les coupes sombres peuvent remettre en cause nombre de grands chantiers. Dans les sociétés de services, chacun sait que conseil et formation sont traditionnellement parmi les premières activités menacées, en périodes de crises ou de restrictions budgétaires. De même les investissements informatiques pourraient sérieusement diminuer ; et avec eux les nombres de journées facturées par les SSII.

On nous jure que notre économie n'est pas une armée de "colosses aux pieds d'argile". Il nous faut l'espérer. Car après le chiffre d'affaires de "nos" entreprises, ce seraient bien "nos" emplois qui se retrouveraient très vite en première ligne, dans les mois à venir.

Certains indicateurs tournent au rouge. Les partenaires sociaux ont accepté l'idée de négocier la mise en œuvre du chômage partiel dans nos métiers. De telles hypothèses auraient il y a peu suscité un tollé immédiat. On les imaginait réservées aux seuls secteurs industriels. Qu'elles soient évoquées dans les métiers de service, sans entraîner de rejet réflexe immédiat, constitue une inquiétante nouveauté. Même si elles ne doivent être utilisées qu'à titre exceptionnels, dans des cas extrêmes, cette hypothèse inédite s'avère inquiétante en soi.

Ces signaux doivent alerter sérieusement nos représentants dans les entreprises. C'est pourquoi nous consacrons largement ce Passerelles Cadres au thème de la formation. Au cœur des négociations annuelles obligatoires, nous plaçons toujours l'emploi et les salaires. Mais nous devons aussi préparer l'avenir. La formation professionnelle, tout au long de la vie, est un moyen essentiel de protection de nos collègues. Acquérir de nouvelles compétences leur permet de mieux construire leur carrière, et de protéger leur emploi. En participant aux commissions de mises en place ou de suivi de la GPEC, en inventant des dispositifs de formations à la fois rigoureux et souples, nous les aidons à affronter autant qu'il sera possible, les plus sombres scénarii, si d'aventure ils devenaient réalité.

Se syndiquer à la FIECI, c'est vouloir incarner un syndicalisme exigeant et responsable, en phase avec les réalités présentes. C'est pourquoi nous présentons également quelques constats issus d'une passionnante étude sur l'évolution des pratiques syndicales depuis la mise en place de la loi de 2008. Elle nous indique de bonnes pistes pour consolider nos réflexions et nous armer de convictions. Refusons par avance cette fatalité du fameux "effet domino".

Michel de La Force

≈ sommaire

La France est-elle si en retard que cela ? p. 2

Formation professionnelle : une préoccupation constante. p. 3-4

La formation professionnelle tout au long de la vie. ... p. 4

Après la loi de 2008 : comment évoluent les pratiques syndicales ? .. p. 5

Dernière minute !

1,6 !

Voilà la proposition de révision des minima conventionnels "consenti" par les employeurs des "Bureaux d'Études" ! On monte à 2,1 pour les cadres en mission ! (dernier accord 29 juin 2010, hausse du coût de la vie sur la même période : réf. Insee : 2,20 %). La CGT-FO est la seule organisation à valider cette dérive. La glissade vers le bas des salaires minima continue donc. Les employeurs évoquent à l'envi les hommes comme "principal richesse". Ils se gargarisent de "Responsabilité Sociale des Entreprises". Mais ils refusent de comprendre qu'une juste reconnaissance des efforts se traduit au moins par un maintien du pouvoir d'achat ! 6 des 9 coefficients cadres sont maintenant en deçà du plancher de cotisations AGIRC. Les employeurs ont délibérément décidé d'agir pour la baisse des revenus de leurs cadres, de leur encadrement et des futurs retraités... Après quoi ils feront mine de se s'interroger sur la perte d'attractivité de leurs entreprises, et de nos métiers... Il faut voir comme on nous parle, disait la chanson...

1.581.300

C'est à l'été 2011, le nombre de chômeurs de longue durée. Le chiffre augmente depuis août 2008. En deux ans sa progression est de près de 50 %. Passer par la case chômage ? Le danger, c'est de s'y embourber.

27

En pourcentage, plutôt faible, les DRH estimant que leur entreprise sera concernée par le versement de la "prime dividendes" en 2011 et 2012. Dans les cas les plus favorables, on évoque des fourchettes de 250-700 €. Bien loin des 1.000 € annoncés.

14

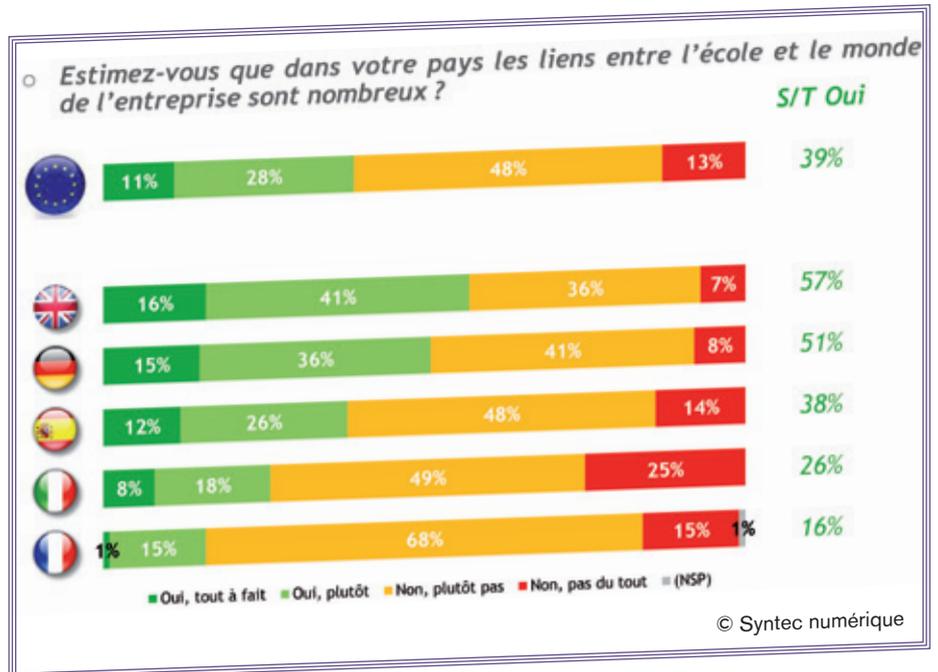
Le % de femmes ingénieures dans le secteur du numérique, en France, en 2011. C'est plus que dans l'agro-alimentaire ou la chimie. Si l'IT est le secteur où l'employabilité des femmes reste la meilleure, avec moins de 5 % d'entre elles en recherche d'emploi, la filière attire pourtant moins de candidates qu'il y a trois ans.

42

Le pourcentage d'éditeurs de logiciels s'estimant en septembre "moins confiants" concernant l'avenir économique de leur entreprise et du secteur. Les optimistes souligneront qu'il y a donc 58 % de "plus confiants". Les pessimistes rétorqueront que ces mêmes confiants étaient 82 % en juillet.

La France est-elle si en retard que cela ?

Un récent sondage, réalisé dans les cinq "grands" pays d'Europe, juge leurs différents systèmes éducatifs. La qualité de leurs relations avec les entreprises est elle satisfaisante ? Que penser de leur capacité à intégrer les Technologies de l'Information et de la Communication dans la formation des étudiants ? Les Français se jugent plus sévèrement que leurs voisins. Trop, peut-être.



Le panel de l'étude comprenait Anglais, Allemands, Italiens, Espagnols et Français. Il s'agissait d'évaluer l'image que chacun d'eux se fait de son propre système éducatif, et de celui de ses voisins. Les liens tissés dans chaque pays entre école et monde de l'entreprise ; la qualité de l'apprentissage des TIC qu'on y propose ; ont également été interrogés.

Le système éducatif le mieux jugé demeure celui de l'Allemagne. Il l'est d'abord par les Allemands eux-mêmes, mais les autres interrogés leur donnent raison. À l'inverse, les Français sont les plus sévères avec leur propre système. Cette défiance trouve-t-elle un écho dans la qualité du lien qu'on y construit avec le monde du travail ? On peut le penser : 1 % seulement des français interrogés les estiment très satisfaisants... et 16 % s'en satisferaient "plutôt".

Au plan de la maîtrise des TIC, les Français sont un peu plus optimistes

(74 % estiment leur présence satisfaisante à l'école). Mais sur ce point, ils s'évaluent toutefois moins bien que les Anglais et les Allemands.

De tels résultats nous semblent ambigus. Les difficultés de nos métiers à recruter de jeunes diplômés sont connues. Elles nous inquiètent. Sans doute les étudiants sont-ils insuffisamment préparés aux langages et pratiques des TIC. Mais l'école a-t-elle pour seule mission de préparer à l'emploi ? Non. Elle doit instruire, cultiver et préparer de futurs citoyens responsables. Si doivent se tisser des liens plus solides avec le monde de l'entreprise, celui-là doit aussi mieux assumer ses missions de formation. Le contrat de professionnalisation doit y contribuer. Nos entreprises doivent également redevenir plus attractives, témoigner d'une confiance plus grande à la jeunesse. Notamment par des perspectives salariales plus attirantes... ≈

Formation professionnelle : une préoccupation constante

Isabelle Dupuy a connu dans son entreprise (AKKA Technologies) toutes les fonctions d'IRP (DS, DP, secrétaire du CE, CHSCT). Elle représente la FIECI dans de nombreuses commissions paritaires où se décide l'avenir de nos activités : CPNE, FAFIEC⁽¹⁾. Son expertise sur le dossier formation constitue un atout fort pour notre Fédération.

L'un des premiers effets de la crise, dans nos métiers, est une recrudescence forte des inter-contrats. Ces périodes "creuses" sont souvent utilisées par les employeurs pour inciter les salariés à "suivre une formation". Ils utilisent alors des outils tels que la période de professionnalisation ou le DIF (droit individuel à la formation). Pour autant, la formation ne doit pas être comprise comme un "pis-aller". Sa vocation n'est pas de financer indirectement l'inter-contrat par l'OPCA⁽¹⁾. Tant pour le salarié que pour l'employeur, nous pensons qu'elle doit relever d'une préoccupation constante, tout au long de la carrière du salarié. Les mentalités doivent évoluer dans ce sens.

La performance de l'entreprise, sa première "valeur ajoutée", c'est bien dans nos métiers le niveau de compétences, de connaissances et d'expertise des consultants et salariés. Son principal argument commercial, c'est leur capacité à répondre aux enjeux et attentes des entreprises clientes.

L'apparition d'expressions nouvelles, comme la "sécurisation des parcours professionnels", et la "gestion prévisionnel des emplois et compétences", marque en réalité une remise à l'ordre du jour de pratiques qui jadis semblaient naturelles : un ouvrier pouvait passer contremaître, puis cadre, dans la même entreprise. La conviction que la formation des salariés est bien de l'intérêt de tous, employeurs et employés, semble aujourd'hui regagner un terrain perdu. Nous devons nous en emparer.

Développer l'information

Notre première mission est d'abord de mieux diffuser l'information. Nous constatons en effet des niveaux de connaissances du monde de la formation professionnelle très hétérogènes, tant du côté des employeurs que des salariés. Ceci s'explique aisément. Dans nos métiers coexistent des grands groupes et de

petites structures. Les PME, PMI, voire TPE représentent 80 % de la branche. Ces dernières disposent, au mieux, d'un RH "généraliste", quand dans les grosses structures existe un responsable formation dédié, au sein d'une équipe RH structurée, ayant une maîtrise aigüe des enjeux et questions posées.

La même diversité se retrouve évidemment, au niveau des IRP. Dans les grandes entreprises, on trouve une Commission Formation composée d'élus et de salariés. Elle étudie le plan de formation, et assiste les élus CE par des préconisations. Les IRP s'y sont naturellement professionna-

appréhender la formation comme un enjeu partagé, tant par l'employeur que le salarié. En pratique, ça ne va pas toujours de soi. À cet égard, la culture des IRP et des salariés doit évoluer, pour qu'ils s'en emparent davantage. L'information diffusée par les OPCA doit y contribuer, et nous, FIECI, travaillons en ce sens.

Encourager le recours aux outils de la GPEC

Sécurisation des parcours professionnels et GPEC sont les deux faces d'une même médaille. Dans la pratique, la GPEC permet de faire évoluer "dans le bon sens" les enjeux au départ divergents, de l'entreprise et de son collaborateur.

Les salariés raisonnent souvent en termes de désirs d'évolutions professionnelles, qui s'expriment avant tout en référence à leur parcours personnel individuel. De leur côté, les employeurs raisonnent d'abord en termes de besoins, découlant des at-



lisés. C'est évidemment moins vrai dans les petites structures.

En tant que représentants de "l'institution" FIECI, notre rôle est ici double. Nous devons aider les IRP à développer leurs connaissances sur ce thème essentiel... Et agir avec les partenaires sociaux au niveau de la branche, pour que la formation professionnelle prenne réellement toute sa dimension.

La philosophie des lois, c'est d'inviter à

tentes qu'expriment leurs clients. Quand l'entreprise envisage son plan de formation au sein d'une démarche stratégique globale, le salarié considère à bon droit que c'est d'abord SA carrière, qui est en jeu. Un des rôles attendus du représentant du personnel, c'est de rechercher les points de rencontre possibles entre ces deux approches parfois très éloignées.

(suite page 4)

(suite de la page 3)

À cet égard, la formation se révèle un enjeu "transversal" ; un fil rouge. Mais le risque existe d'avoir une politique formation "éclatée", – voire illisible –, dispersée ou saupoudrée dans les différents accords : égalité H/F, mobilité, handicap, seniors, diversité. La formation doit constituer un enjeu à part entière.

GPEC : négociier des accords !

Le plan d'action GPEC est une obligation légale de l'employeur. Signer un accord GPEC participe d'une démarche volontaire construite lors de négociations spécifiques. Nous constatons que l'accord incite généralement à une prise de conscience beaucoup plus globale de l'entreprise. Elle l'intègre dans sa stratégie. Un accord marque une volonté de fidéliser et impliquer les salariés. Cela suppose une approche plus structurée de ce dossier transversal qu'est la formation. De fait, les entreprises qui signent des accords, vont plus loin dans la mise en œuvre d'actions concrètes, éventuellement novatrices.

La GPEC y prend alors tout son sens. S'y mettent en place des plans de formations plus rationnels, capables de satisfaire à la fois l'employeur et le salarié. Dans cette période incertaine aux plans de l'activité et de l'emploi, ce sont ces solutions qu'il faut rechercher et privilégier. ≈

Isabelle Dupuy

(1) *Organisme Paritaire Collecteur Agréé.
L'OPCA de notre branche est le FAFIEC*

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°9 novembre 2011
N° de commission paritaire : 11.14 S 08.329
Directeur de la publication :
Michel de La Force
Rédacteur en chef : Hervé Resse
Maquette : Joël Couturier (Parlons Social)
Rédaction : Hervé Resse, Isabelle Dupuy,
Michel de La Force
Impression : Imprimerie de Montligeon
ZA les Gaillons Bellevue
61400 Saint-Hilaire-le-Chatel

FIECI CFE-CGC
Fédération Nationale de l'Encadrement des
SSII, Études, Conseil et Ingénierie, Formation
35, rue du Fbg-Poissonnière - 75009 Paris
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22
cfecgc@fici-cgc.com
www.fici-cgc.org



≈ juridique

La formation professionnelle tout au long de la vie

La participation au développement de la formation professionnelle continue est une obligation légale pour toutes les entreprises. C'est l'employeur qui décide des actions de formation à mener et des salariés qui y participent. Outre ses obligations financières, l'entreprise a des obligations à l'égard de ses salariés et des représentants du personnel. Les salariés disposent de droits qui s'imposent à l'employeur (CIF, VAE...). De plus, certaines catégories de salariés bénéficient d'un accès prioritaire à la formation ou d'une prise en compte particulière.

Puisqu'il existe différents types d'entretiens réglementés, il est bon de faire le point !

L'entretien d'évaluation ou entretien annuel

Une fois par an, il fixe des objectifs à atteindre au salarié pour une période donnée ; il évalue pour l'année écoulée, ses connaissances, expertise, et aptitudes. Il est à distinguer de l'entretien professionnel bisannuel.

L'entretien professionnel bisannuel

Il est prévu dans le cadre de l'ANI du 5 décembre 2003 et l'avenant du 20 juillet 2005.

Tout salarié ayant deux ans d'activité professionnelle dans l'entreprise peut bénéficier au moins tous les deux ans d'un entretien professionnel.

Il est le point de rencontre des besoins en compétences de l'entreprise et des attentes d'évolution du salarié.

Il a pour objectif la mise en œuvre dans l'entreprise des actions conduites dans le cadre du plan de formation ; notamment, les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de leur vie professionnelle, les objectifs de professionnalisation pour permettre l'adaptation et l'évolution du poste de travail ainsi que le développement de ses compétences ou renforcer sa qua-

lification, et les conditions de réalisation au regard du temps de travail et des engagements réciproques.

Le bilan d'étape professionnel

Il est prévu dans le cadre de l'ANI sur la GPEC du 14 novembre 2008.

Ce bilan n'est pas un entretien annuel d'évaluation. Il ne se substitue pas au bilan de compétences. Il s'adresse aux salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté. Quand il est réalisé dans l'entreprise, il ne peut être fait par la hiérarchie directe du salarié. Le salarié pourra prétendre à une préparation à la conduite de ce bilan avant d'en bénéficier. Il peut être réalisé tous les cinq ans à la demande du salarié. Ce droit ne peut lui être refusé.

L'entretien de deuxième partie de carrière

Il est prévu dans le cadre de l'ANI du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors.

Il vise des mesures pour les salariés de 45 ans et plus. Cet entretien doit être effectué tous les 5 ans à compter du 45^e anniversaire du salarié. Il doit lui permettre de faire le point sur ses compétences et ses besoins en formation.

Le passeport formation

Il est prévu dans le cadre de l'ANI des 20 septembre et 5 décembre 2003.

Il retrace le parcours professionnel du salarié avec les étapes principales de sa formation.

Il contient tout ou partie des informations recueillies à l'occasion du bilan d'étape professionnel, de l'entretien professionnel ou encore du bilan de compétences.

Le modèle de Passeport est téléchargeable sur différents sites Web (Opca, Fpspp...)

Sources : ANI des 20 septembre et 5 décembre 2003 - ANI du 27 décembre 2004 - ANI du 13 octobre 2005 - ANI du 7 janvier 2009 - Loi du 24 novembre 2009