

Accord professionnel

RÉGIME MINIER

ACCORD DU 1^{ER} OCTOBRE 2008
RELATIF À LA GESTION PRÉVISIONNELLE
DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES DANS LE RÉGIME MINIER
NOR : ASET0851201M

PRÉAMBULE

Le présent accord-cadre concerne la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans le régime minier et s'inscrit ainsi dans le cadre de la convention d'objectifs et de gestion (COG) 2008-2011 destinée à assurer la pérennité du régime minier.

L'objet de la GPEC est, avant tout, de sécuriser les parcours professionnels et de permettre l'adéquation des ressources humaines du régime minier avec les missions qu'il s'est fixé.

Son objectif est de donner aux personnels la possibilité de continuer à travailler en son sein dans le cadre d'une adaptation aux nouveaux besoins, en proposant un socle général pour toute catégorie de personnel et toute convention collective.

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, dite loi Borloo (loi n° 2005-32), a instauré une obligation de négociation triennale sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC).

Cette obligation d'ouvrir des négociations porte sur les 3 volets suivants :

- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise (CE) sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires ;
- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ainsi que sur les mesures d'accompagnement associées en particulier en matière de formation, validation des acquis de l'expérience (VAE) et bilan de compétences, ainsi que sur les accompagnements de la mobilité professionnelle (fonctionnelle) et géographique des salariés ;
- les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et leur accès à la formation professionnelle.

La loi de cohésion sociale a été complétée par 2 textes législatifs en décembre 2006 :

La loi de financement de la sécurité sociale du 21 décembre 2006 modifie l'article L. 320-2 du code du travail (devenu art. L. 2242-15 et L. 2242-16 du nouveau code du travail) et introduit la possibilité pour les partenaires sociaux de négocier sur la qualification de catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques.

La loi pour le développement de la participation du 30 décembre 2006 complète l'article L. 320-2 et instaure l'article L. 320-2-1 du code du travail (devenu L. 1233-77 à L. 1233-83 du nouveau code du travail). Cet article prévoit la possibilité pour les entreprises de plus de 1 000 salariés qui ont conclu un accord de GPEC de proposer aux salariés un congé de mobilité. Son objet est de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail. La modification de l'article L. 320-2 du code du travail (art. L. 2242-15 du nouveau code du travail) introduit l'obligation d'informer le comité d'entreprise sur la négociation du dispositif de GPEC.

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail reprend les grands principes de la GPEC et ses signataires décident de lui donner une nouvelle dynamique.

La COG 2008-2011 prévoit la mise en place d'une véritable gestion des ressources humaines et confirme les engagements de la première COG, notamment s'agissant de la garantie de l'emploi dans le cadre de l'évolution des structures et des œuvres, la possibilité pour les agents qui le souhaitent de terminer leur carrière à la convention minière et la mobilité au volontariat.

La GPEC s'inscrit dans le cadre de la COG, des CPG, des projets d'entreprise et du projet médical.

La CANSSM, tête de réseau, conclut un accord-cadre qui devra être mis en œuvre dans l'ensemble des CARM, chacune élaborant ses prévisions en matière d'emploi et d'évolution des compétences et les présentant aux instances représentatives du personnel.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord-cadre s'appliquent à l'ensemble du personnel salarié des caisses régionales minières.

Article 2

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les outils de la GPEC au sein du régime minier ainsi que leurs conditions de mise en œuvre. L'accès à la mobilité et à la formation entre dans le champ de la GPEC, même s'il fait l'objet de textes spécifiques propres à chaque convention collective.

Dans le cadre des textes législatifs et réglementaires ainsi que de la COG, les parties signataires souhaitent ainsi traiter les thèmes suivants de la GPEC, prévus par les textes :

- les modalités d'information et de consultation du CE sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisionnels sur l'emploi et les salaires ;

- la mise en place d'un dispositif de GPEC ;
- les métiers émergents, en évolution ou à accompagner ;
- les mesures d'accompagnement prévues.

TITRE I^{er}

LES INSTANCES DE GESTION DE LA GPEC

Article 3

Information et consultation du comité d'entreprise dans le cadre de l'anticipation des évolutions des emplois et compétences

Le comité d'entreprise de chaque CARMI doit être informé et consulté concernant la stratégie de l'entreprise, ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires.

Le processus d'information et de consultation interviendra annuellement au moyen d'un dossier technique, transmis aux membres du comité d'entreprise 1 mois avant la réunion plénière et devant comporter des informations détaillées.

Article 4

Création d'un observatoire national des métiers et des compétences

Il est créé un observatoire national des emplois et des compétences, présidé par le directeur général de la CANSSM ou par son représentant et composé de 2 représentants de la CANSSM (en sus du président), du directeur de chaque CARMI ou de son représentant, de 2 représentants par confédération syndicale représentative au plan national et d'un représentant par syndicat autonome représentatif au sein du régime minier.

Il développe une vision prospective de l'évolution des métiers au sein du régime minier, en établissant des diagnostics à travers un échange sur les métiers. Cet observatoire a un rôle de suivi et de veille. Il examine au moins une fois par an les conditions de mise en œuvre de la GPEC et son évolution sur la base d'un rapport rédigé par chaque CARMI et relayé par le référent GPEC régional qui pourra utilement être également le référent en matière de formation professionnelle continue.

Instance permanente, cet observatoire aura également un rôle de synthèse au niveau national en agrégeant les éléments pertinents des rapports régionaux. Il pourra faire des propositions d'enrichissement du dispositif GPEC dans le régime minier dans le cadre du partage des informations et des expériences, par exemple au moyen d'un forum d'échanges entre les caisses du régime.

Il n'a en aucun cas pour rôle d'examiner les cas individuels.

Article 5

Mise en place de relais GPEC au sein des CARMI

Les évolutions identifiées par l'observatoire national des métiers et des compétences seront reprises par chaque CARMI qui présentera aux instances

paritaires régionales ou interrégionales, dans le cadre d'une rencontre annuelle, une vision prospective de la cartographie des métiers et des compétences au sein du régime minier en général et de la CARMi en particulier, ainsi que les solutions envisagées permettant d'anticiper les modifications à venir.

TITRE II

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES AU SEIN DU RÉGIME MINIER

Article 6

*Création d'un module de système d'information des ressources humaines
dédié à la GPEC*

La GPEC, la formation professionnelle continue et la mobilité géographique et professionnelle devront constituer un même outil de gestion enrichi par les CARMi en tant qu'organismes employeurs et accessible à la CANSSM de manière anonymisée. Il en résultera une unité du vocabulaire et des procédures. Evitant les doubles saisies, ce processus s'inscrira dans le respect des lois relatives à la loi informatique et libertés.

Article 7

*Améliorer l'information des collaborateurs
sur l'évolution des métiers du régime*

Les partenaires sociaux signataires souhaitent, au travers de cet accord, que les salariés du régime minier aient tous les éléments d'information sur l'évolution des métiers afin de leur permettre de développer un projet professionnel. L'objectif est de parvenir à une meilleure adéquation entre les attentes du salarié et la stratégie de l'entreprise au travers de son projet d'entreprise.

La consolidation au niveau national de données non nominatives issues du système d'information des ressources humaines (SIRH) est indispensable. La GPEC induit en outre une circulation des informations renforcée en direction des salariés. Le SIRH intégrera les travaux effectués de l'observatoire national des métiers et des compétences afin que les salariés puissent avoir une lisibilité des parcours et des passerelles possibles au sein du régime minier.

Article 8

Entretiens de développement professionnel (EDP)

Réalisé avec le responsable hiérarchique direct, l'entretien de développement professionnel est le moment privilégié pour analyser les besoins en formation du salarié et permet à l'agent, à partir de ses acquis, d'élaborer l'évolution de son projet professionnel dans le cadre du projet d'entreprise.

Le projet de support EDP annexé au présent accord-cadre comprend un volet concernant la formation et le suivi de l'entretien ; les CARMi devront l'utiliser pour mener l'entretien et renseigner le SIRH. Les caisses régionales pourront, si elles le jugent nécessaire, se faire assister par des prestataires externes.

Cette démarche devra être accompagnée dans les meilleurs délais par une formation à l'EDP de l'encadrement de proximité chargé de faire passer les entretiens. Dans le cadre de cet EDP, les objectifs de professionnalisation de

l'agent seront abordés au regard des exigences du poste occupé ou envisagé, en intégrant un volet compétences, situant le collaborateur au regard des critères afférents à un métier.

Les orientations individuelles de la formation devront être liées aux objectifs fixés précédemment et envisager, d'une part, les actions relevant du développement des compétences individuelles ou des qualifications et, d'autre part, celles de nature à faciliter la réalisation d'une évolution professionnelle. Cet entretien conduira à identifier, conjointement avec le salarié, les mesures d'accompagnement et les actions de formation à dispenser. Il aura également pour objectif d'envisager les progressions au sein des métiers mais aussi les passerelles intermétiers.

Article 9

Entretien en cours de carrière

L'entretien en cours de carrière vise à anticiper la dernière partie de carrière du collaborateur, afin d'identifier les perspectives de déroulement de carrière en fonction de ses souhaits et des possibilités de l'entreprise. Il intervient au plus tôt 10 ans avant la fin estimée de la carrière. Il est indépendant de l'EDP. Il intervient à des moments clés de la carrière du collaborateur, afin de faire le point sur sa situation et l'évolution de sa carrière.

Il peut aussi être envisagé les modalités d'un tutorat en vue du transfert des compétences et de la culture d'entreprise.

L'entretien peut également être l'occasion d'aborder les éventuels souhaits de fin de carrière, dans le cadre des dispositifs conventionnels en vigueur.

Article 10

Bilan de compétences

Il permet aux bénéficiaires d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations. Son but est d'aboutir à un projet professionnel, via un projet de formation le cas échéant. La durée du bilan de compétences est comprise entre 18 heures et 24 heures étalées sur un trimestre environ.

La prise en charge financière du bilan de compétences, s'il est effectué à la demande du salarié, sera assurée en priorité dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF). En revanche, elle relèvera du plan de formation de la CARMI, s'il est demandé par l'employeur.

Article 11

Formation professionnelle continue

1. Le développement d'un plan de formation national optimisé et l'utilisation des dispositifs légaux

Le plan national de formation professionnelle permettra de mettre en cohérence les actions de formation dans le régime ; il donnera lieu à des déclinaisons régionales, directement liées au projet d'entreprise. L'accès à la formation doit être favorisé en fonction de la cohérence des demandes avec les priorités nationales et régionales.

L'Etat apporte des aides techniques et financières aux entreprises souhaitant mettre en place un plan de GPEC. En effet, selon l'article L. 322-7 du code du travail (L. 5121-13 et D. 5121-4 du nouveau code du travail), les

entreprises peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat si le plan de GPEC comprend un plan de formation, des actions en faveur de la parité homme-femme et des mesures facilitant la combinaison de la vie professionnelle et personnelle. Le plan de formation devra également prendre en compte les constats de la GPEC pour améliorer la gestion des parcours professionnels.

La formation doit contribuer à étendre la capacité d'intégration professionnelle des salariés et à adapter leurs compétences aux priorités issues de la réforme du régime ; il y a donc lieu d'intégrer un volet formation dans le présent accord.

Conformément à l'article L. 322-7 du code du travail (L. 5121-4 du nouveau code du travail), des accords d'entreprise conclus dans le cadre du présent accord-cadre pourront prévoir la réalisation d'actions de formation de longue durée en vue de favoriser l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi dans l'entreprise, et notamment de ceux qui sont le plus exposés aux conséquences de l'évolution économique, technologique ou démographique.

Ces accords pourront étendre le bénéfice des actions de formation aux salariés dont l'entreprise envisage le reclassement externe, à la condition que toutes les possibilités de reclassement interne à la CARMi aient été envisagées avec le salarié.

Ils ouvrent droit au bénéfice d'une aide de l'Etat au profit de l'employeur, en particulier lorsque la formation est organisée au bénéfice de salariés âgés de 45 ans et plus (R. 5121-15 du nouveau code du travail).

2. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Expressément prévue par le dispositif légal et donc éligible à tous les salariés des CARMi, la VAE permet à toute personne de faire valider les acquis de son expérience professionnelle en vue de l'obtention d'une certification. Peuvent donner lieu à validation les acquis de l'expérience correspondant aux activités salariées ou non et bénévoles (associatives ou syndicales). Ces acquis doivent correspondre en tout ou partie aux compétences répertoriées dans le référentiel de la certification visée.

La réalisation de la VAE peut être envisagée dans le cadre du DIF.

3. Le droit individuel à la formation (DIF)

Egalement prévu par la loi, le DIF a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures. L'initiative d'utiliser ses droits à formation appartient au salarié, mais la mise en œuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

En principe, la formation a lieu hors du temps de travail sauf disposition conventionnelle contraire. Elle est prise en charge par l'employeur selon des modalités particulières en cohérence avec le projet d'entreprise et la GPEC.

Le DIF étant un droit reconnu au salarié, celui-ci est libre ou non de l'utiliser. S'il décide de ne pas l'utiliser, il ne peut pas demander de compensation financière à son employeur au titre des heures acquises et non utilisées.

La mise en œuvre du DIF constitue pour le régime une piste essentielle pour préparer et accompagner le parcours professionnel et devra prévoir l'information des salariés de leurs droits acquis au DIF.

Il apparaît nécessaire aux partenaires sociaux signataires de prévoir que le DIF puisse se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail.

4. La mobilité

Consentie et non contrainte, conformément aux engagements de la COG 2008-2011, la mobilité géographique et professionnelle est indissociable de la GPEC et doit donc être favorisée.

TITRE III

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 12

Durée et mise en œuvre de l'accord

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2011, date à laquelle il cessera de s'appliquer.

Le présent accord pourra éventuellement être décliné par le biais d'accords spécifiques locaux, en conformité avec les CPG et ne pouvant en aucune manière remettre en cause les principes généraux du présent accord-cadre.

Article 13

Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord sera assuré par l'observatoire national des métiers et des compétences qui suivra le déploiement de la GPEC, définira annuellement les travaux à engager et coordonnera la mise en place de groupes de travail pour approfondir les sujets. Une fois par an, un suivi des travaux sera présenté aux instances paritaires régionales ou interrégionales et nationales.

Le temps consacré à ces réunions par les représentants des organisations syndicales sera comptabilisé comme du temps de travail effectif et donnera lieu à des indemnisations identiques à celles pratiquées pour les réunions de négociation.

Article 14

Communication de l'accord

Le présent accord sera mis à la libre disposition du personnel, par tout moyen approprié, dans les 15 jours suivant son agrément par les autorités de tutelle de la CANSSM.

Article 15

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au jour de son agrément par les autorités de tutelle de la CANSSM.

Fait à Paris, le 1^{er} octobre 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines (CANSSM).

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

Fédération CMTE CFTC ;

Syndicat national des mineurs, assimilés et du personnel du régime minier CFDT ;

Fédération nationale des associations professionnelles des cadres supérieurs de la sécurité sociale minière de France ;

Syndicat général des personnels des mines et assimilés FO ;

Syndicat national des chirurgiens dentistes (de la sécurité sociale minière) ;

Syndicat national des pharmaciens au service de la sécurité sociale dans les mines (SNPSSM).