



Fédération Chimie Energie

**Comité National de la liaison Rhodia**

47/49 avenue Simon Bolivar 75 950 PARIS CEDEX 19

**Adhérez à la CFDT !**

## Ce sera DIF ou rien.....

En soumettant au parlement un texte régissant le droit à la formation le gouvernement a bien désiré instaurer un droit pour les salariés des petites entreprises à accéder à une formation qui se réduisait bien souvent à peau de chagrin.

Les grandes entreprises ont eu têt fait de s'engouffrer dans la brèche, et le législateur n'ayant pas eu le temps de faire sécher sa copie, ont détourné sans vergogne les crédits alloués ! Pensez donc, récupérer l'argent versé dans les fonds de formation, tout en maîtrisant totalement les contenus de celles ci....c'est un véritable hold-up !

Le principe est simple: Rhodia établit un plan de formation et utilise ensuite les fonds des organismes collecteurs pour payer les formations de ses salariés. Cette pratique, n'est plus sur la base du choix individuel des salariés, et est plus largement au détriment de la réserve collective nécessaire aux salariés des PME.

Résultat : « Opération blanche » pour les finances de Rhodia dans un avenir proche et plus rien dans les caisses des organismes.

Il ne saurait tarder que les premières jurisprudences tombent en ce qui concerne l'application de cette loi, en effet comment concilier l'OBLIGATION pour l'employeur à former ses salariés, et le DROIT de ceux-ci à revendiquer une formation de leur choix ?

Ainsi tout se résume : la direction veut imposer un droit ! Paradoxal, non ?

Car on ne le répétera pas assez le DIF est un DROIT INDIVIDUEL du salarié à sa formation, et non une obligation comme veut nous l'imposer les directions.

Il est insensé de vouloir imposer le DIF pour des actions de formation qui maintiennent et doivent renforcer les compétences pour nos métiers. Car si tous les salariés refusaient de se voir imposer le DIF, les compétences tomberaient en désuétude, et le professionnalisme serait menacé...alors ?

Alors la direction et certains chefs de service font du lobbying et jouent avec notre conscience professionnelle et notre envie d'évolution : si vous ne prenez pas de DIF, vous ne serez pas formés, et si vous n'êtes pas formés vous ne serez plus compétents, donc plus d'évolution de carrière possible...avec tous les dégâts collatéraux que cela présuppose !

Voilà comment Rhodia « récupère » d'une main ce qu'elle donne de l'autre, en faisant un odieux chantage aux salariés.

Pour argumenter en sa faveur, la direction n'hésite pas à jouer avec les chiffres : si vous refusez votre formation dans le cadre du DIF on la transfère sur d'autres personnes qui, elles, acceptent et le tour est joué ! On peut ainsi présenter des chiffres alléchants sur le taux d'acceptation du DIF, puisqu'on ne compte pas les refus ...

La direction campe sur ses positions : à part les actions de sécurité et les formations internes, TOUT est « difable »...et rien n'y échappe : même les formations « nouveau matériel » qui sont imposées par la technicité croissante des sujets ou par la GAMEC qui les rendent obligatoires sont imputées sur le DIF. Mais alors, quid du salarié qui refuserait de se former pour ne pas « imputer » son DIF ? Sera-t-il sanctionné ?

La DRH nous assure qu'il n'y aura pas de sanctions, mais on peut penser que ce salarié deviendra alors moins performant à son poste, et qu'advient-il alors ?

Il nous faut mesurer avec justesse le carcan dans lequel veut nous faire entrer la direction : ce sera DIF ou rien ! Cela pourrait-il se traduire après quelques années par un licenciement pour « incompétence » au poste de travail. Le risque d'écarts de traitement entre les salariés qui acceptent de consommer leur DIF et ceux qui refusent d'entrer dans ce jeu est réel. Comment l'entreprise RHODIA ose t-elle parler de développement durable et de responsabilité sociale, lorsqu'elle « pille » les moyens qui permettraient aux salariés des petites entreprises de se former.

Un exemple concret sur le centre de recherches de Lyon de cette gestion Pendant - Pendant du DIF :

Suite aux refus de 6 salariés de prendre leur DIF pour une formation métier, collective, identifiée comme 'compétence stratégique' pour le CRTL (DAMEC), la direction fait le choix d'annuler cette formation.

QUEL GACHIS !!!

**A la direction de revenir à une application stricte de la loi sur la formation et de l'accord de branche.**

A la date, la plupart des salariés ont 60 heures de crédit DIF (voir feuille de paie de Février). Il peut devenir intéressant de chercher des formations d'ordre technique ou autres (Langues, développement durable, ergonomie...), refusées ou non demandées depuis plusieurs années.

**Ne nous laissons pas imposer le DIF contre notre gré, c'est un droit pour tout un chacun, saisissons-le et utilisons-le en dehors du plan de formation de l'entreprise.**