

Brochure n° 3106

Convention collective nationale

IDCC : 18. – **INDUSTRIE TEXTILE**
IDCC : 1942. – **TEXTILES ARTIFICIELS ET SYNTHÉTIQUES
ET PRODUITS ASSIMILÉS**
(7^e édition. – Septembre 2003)

ACCORD DU 16 JANVIER 2006

RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL PRÉVU À
L'ARTICLE 8 DE L'ANNEXE I (ATAM), FASCICULE II, ET À
L'ARTICLE IV DE L'ANNEXE II (CADRES)

NOR : *ASET0650369M*

IDCC : *1942*

Les parties signataires du présent accord souhaitent marquer une volonté forte et affichée de promouvoir l'intérêt de l'entretien professionnel prévu aux deux articles précités de la convention collective nationale des textiles artificiels et produits assimilés. A cet effet, elles arrêtent les dispositions suivantes :

« L'entretien professionnel doit être une occasion privilégiée pour le salarié de s'exprimer, dans le cadre d'un dialogue avec sa hiérarchie, sur les conditions générales de son activité. Cet entretien doit porter notamment sur les conditions de travail et sur les résultats obtenus ainsi que sur les perspectives d'évolution professionnelle de l'intéressé.

L'entretien peut conduire dans une perspective d'amélioration des résultats obtenus à envisager des aménagements de conditions de travail, lorsqu'ils sont possibles.

L'entretien professionnel doit permettre à chaque salarié d'élaborer un projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes, et tenant compte des besoins de l'entreprise.

L'entretien doit aussi permettre de faire converger les aspirations des salariés et les stratégies des entreprises en termes de compétences. Au cours de l'entretien, la hiérarchie doit informer le salarié sur les dispositifs existants

en matière de formation (validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences), ouvrir le dialogue sur ses souhaits d'évolution et valider son projet dans le cadre de l'entreprise. L'entretien peut être l'occasion d'aborder la question de l'utilisation du droit individuel de formation (DIF).

Afin de renforcer l'intérêt de l'entretien professionnel, les parties signataires du présent accord recommandent de donner au personnel encadrant (hiérarchie) les informations nécessaires à la réussite de l'entretien (formation si nécessaire à la conduite d'entretien, connaissance minimum des dispositifs de formation, information sur la politique de formation de l'entreprise).

Par ailleurs, il appartiendra à l'entreprise de donner des informations nécessaires au salarié, relatives aux enjeux et finalité de l'entretien, au contenu de celui-ci (en s'appuyant sur les supports et documents d'entretien en vigueur dans l'entreprise). Les modalités de convocation du salarié à l'entretien doivent laisser au salarié le temps nécessaire lui permettant de se préparer à l'entretien (délai de prévenance suffisant).

Afin d'inscrire la démarche relative à l'entretien professionnel dans la durée, les parties signataires recommandent que ledit entretien donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse et de conclusions.

Suite au présent accord, l'entretien professionnel, s'il n'a pas eu lieu au terme d'un laps de temps maximum de 3 ans, sera obligatoire. Il se tiendra alors dans un délai de 1 mois à la demande de la partie la plus diligente. »

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail et sera soumis à la procédure d'extension.

Fait à Clichy, le 16 janvier 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Syndicat français des textiles artificiels et synthétiques (SFTAS).

Syndicats de salariés :

Fédération générale des cuirs, textiles et habillement Force ouvrière ;

Syndicat national des textiles artificiels, synthétiques et produits assimilés (SNTAS) CFE-CGC ;

Fédération textile, habillement, cuir CGT ;

Fédération des industries de l'habillement, du cuir, du textile CFDT ;

Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC.