

# INFORMATIONS

*comité régional midi-pyrénées*



BOURSE DU TRAVAIL : 19, place St-Sernin 31070 TOULOUSE CEDEX

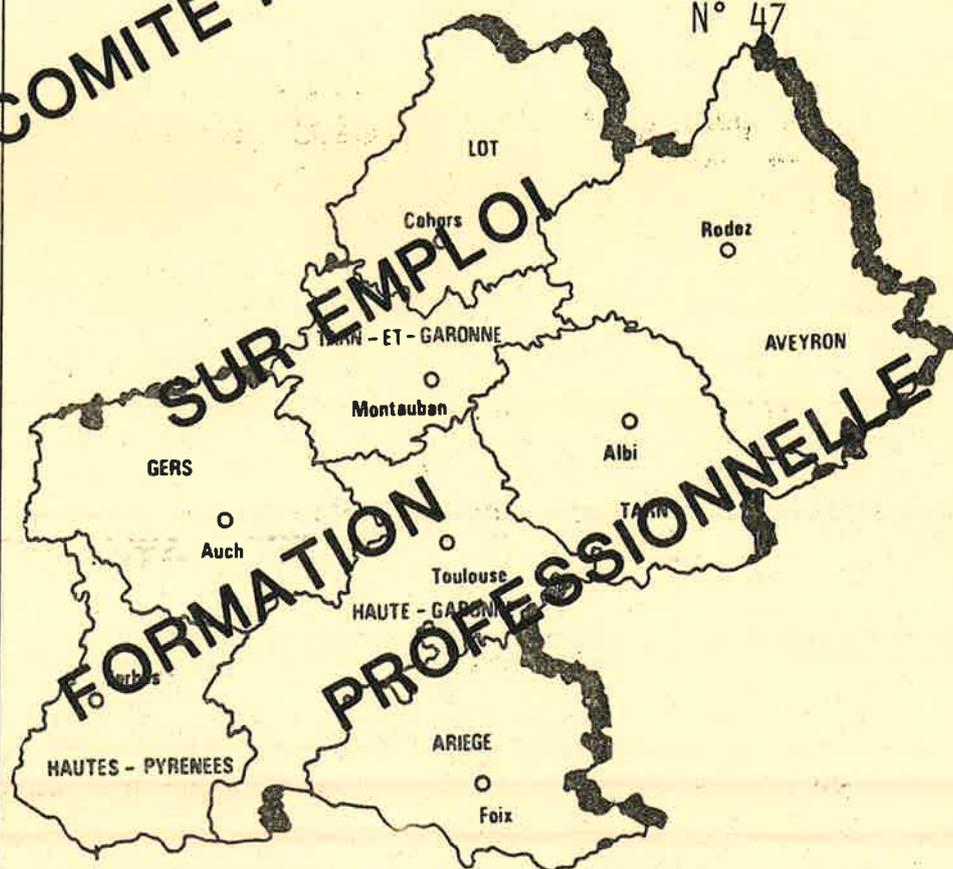
## Sommaire

**SPECIAL  
COMITE REGIONAL**

SUPPLEMENT

**JANVIER 1985**

N° 47





a) La C.G.T. dans son ensemble, prend de plus en plus, de mieux en mieux en compte, la question de la formation.

L'actualité impose. C'est vrai. Techniques nouvelles, mutations dans l'emploi, chômage en augmentation et son traitement par le volet social de la formation, amènent réflexions et réactions.

Des déclics se produisent. Lien entre emploi-qualification, formation se fait, même si celà se limite souvent à un examen plus théorique que pratique. Les militants spécialistes devant apporter des solutions extérieures, alors qu'elles se trouvent au sein même de l'entreprise.

Mais celà existe, il y a de la braise, ne serait-il pas souhaitable de souffler dessus, de lever quelques barrières qui empêchent d'aller plus loin.

b) Cette préoccupation s'ancre au niveau de l'entreprise. Ponctuellement, sur des problèmes précis concernant l'emploi, le plan de formation, le C.I.F. etc, la région est sollicitée, interpellée plus fréquemment, souvent à partir de la direction syndicale de l'entreprise où des responsables C.E. Vrai aussi que celà se fait tardivement, de manière défensive.

C'est porteur d'un besoin qui émerge. Il est utile de s'en saisir. Mais deux réflexions en découlent :

1°)

Si la région est interpellée directement, un vide existe au niveau des UD et professions qu'il faut chercher à combler.

2°)

Région ou UD ne pourront apporter de recette miracle toutes faites. C'est bien à l'entreprise, avec les travailleurs et travailleuses qu'il faut poser les problèmes. Avancer les méthodologies en lien avec l'organisation et le travail syndical. De ce point de vue, région et UD peuvent apporter et j'y reviendrai dans les propositions.

c) Intervenant assez fréquemment dans les stages d'éducation syndical niveau moyen, sur un thème que vous devinez, je suis frappé de la réaction des stagiaires.

1°) Ils découvrent (c'est leur expression) l'école, la formation et son rôle économique, politique et culturel. Lorsqu'est mis en évidence le parallélisme entre le mouvement de la formation dans son ensemble, avec les orientations économiques imposées par la classe capitaliste (qui d'ailleurs impulse les orientations de la première en phase préparatoire), ils mesurent concrètement et clairement l'enjeu de classe.

2°) Ils en redemandent, veulent aller plus loin, se posent la question de savoir comment faire .

N'y-a-t-il pas là des choses intéressantes à explorer, permettant d'avancer pour la prise en compte syndicale, à l'entreprise de ces questions? de dégager des militants.

L'ensemble de ces éléments montrent à mon avis, qu'il y a aujourd'hui une situation qui doit nous donner des possibilités d'avancer.

# EMPLOI FORMATION QUALIFICATION ENJEU DE CLASSE POUR UNE ISSUE A LA CRISE

Il y a un peu plus d'un an, le principe d'aborder ces questions au niveau d'un COMITE REGIONAL était arrêté en SECRETARIAT.

Pourquoi donc avoir attendu tout ce temps ?

L'actualité et ses contraintes? Certes, mais il y a plus.

L'expérience montre qu'il ne suffit point d'avoir une démarche volontariste, fusse-t-elle sur des questions sérieuses et d'importance, qui suffit pour faire avancer les choses dans le mouvement.

Il est tout aussi vrai qu'un découpage en tranche d'un ensemble de questions se posant au mouvement, ne peut avoir pour conséquences que de définir des priorités.

Démarche juste? certainement pas tant les problèmes sont imbriqués les uns aux autres. Le front d'attaque des forces capitalistes, étant tout azimut avec une logique implacable.

Raisons d'objections? Oui, sans doute. Faire face à un ensemble d'agression simultanées, implique forcément d'avoir le potentiel capable pour intervenir, expliquer, mobiliser généralement ce n'est pas le cas. Alors des choix, des décisions s'imposent face à une réalité quotidienne. Il serait illusoire, de ne pas en tenir compte.

Toutefois, cette nécessité de mieux appréhender, de décloisonner les activités des secteurs ou structures de la C.G.T., de coordonner, de s'organiser pour cela, d'élargir le potentiel militant, donc le renforcer, et de le former, s'impose pour faire la C.G.T. dont nous avons besoin aujourd'hui.

Cette orientation du 41 ème CONGRES imprégnera fortement la préparation du 42 ème.

Aujourd'hui, la démarche engagée devrait permettre de mesurer les avancées, mais aussi les manques. Examiner les potentialités disponibles à mettre en oeuvre. Tenter de voir comment s'y prendre. Faire partager à nos directions de syndicats l'enjeu de classe, la complémentarité des questions de formation avec les grandes autres questions telles, l'emploi, travailler autrement, l'intervention dans la gestion etc...

Avant d'aborder le rapport et ses quatre parties, je voudrais vous faire part de quelques observations, savoir si vous les partagez, qui montrent qu'il fallait faire à ce COMITE REGIONAL, ce que nous n'avons pu avant.

Confrontés à une situation nouvelle, depuis MAI 1981, la C.G.T. dans son ensemble perçoit progressivement la nécessité d'aller au-delà d'une attitude de blocage et de condamnation de la gestion capitaliste. D'apporter des propositions concrètes, des solutions pour maintenir l'outil de travail menacé, le moderniser, le développer.

Ce mouvement en profondeur, bouscule un certain nombre d'habitudes, de schémas. Il est porteur d'une immense richesse pour le syndicalisme de classe. Ouvre des voies nouvelles pour s'attaquer à la racine même de l'organisation du travail, imposée par le système capitaliste.

Or, nous mesurons bien dans les entreprises où une situation aigue se présente, les difficultés à engager cette démarche, lorsque la structure de celle-ci a pour base une masse importante d'OS, de gens peu qualifiés, donc peu formés. Cela ne veut pas dire que ces travailleurs ou travailleuses n'ont pas d'idées ou de propositions à avancer, mais leur concrétisation pose problème.

Les choses se présentent différemment lorsque la pyramide est inversée, la présence d'une forte proportion de personnel d'encadrement, d'une section U.G.I.C.T., permet alors de puiser dans la richesse des idées avancées par l'ensemble des catégories, de les affiner, de les traduire en terme de propositions.

Les exemples sont là et démontrent (LA CHAPELLE D'ARBLAY, CREUSOT LOIRE, CARMAUX la mine,...)

Cela doit nous amener à non seulement réfléchir, mais à prendre des dispositions car l'enjeu est de taille, eu égard à la situation, à l'approfondissement de la crise.

En effet, la parcellisation des tâches poussée à l'extrême dans certains secteurs, pour une recherche du profit maxi, a conduit le patronat à utiliser une main d'oeuvre adaptée au poste de travail. Pour ce faire, a agit pour que la formation tant initiale que continue, soit étroite, utilitaire, limitée.

Jeunes, travailleurs et travailleuses sont en situation de dépendance vis-à-vis de l'outil de travail. S'ils ont acquis les savoir faire, ils n'ont souvent ni le savoir suffisant, ni donc la possibilité du faire, la capacité pour intervenir.

Cette situation n'est d'ailleurs pas sans contradiction dans l'optique même du système capitaliste. Confrontés à une évolution des sciences et des techniques, le patronat a du parer au plus pressé, pour adapter aux nouveaux outils les travailleurs des entreprises.

Pour l'essentiel, les moyens de formation ont été consacrés à celà. Pour autant, en raison même des insuffisances de celle-ci, les gains de productivité ont eu pour corollaire un accroissement des gâchis, une augmentation du coût, une diminution de la rentabilité des moyens de production.

Alors, lutter contre les gâchis oui, mais celà passe aussi par la formation.

## QUATRE PARTIES APRES CETTE INTRODUCTION

- ◀ EMPLOI - FORMATION - QUALIFICATION - EVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES  
UN ENSEMBLE INDISSOCIABLE.
- ◀ LA FORMATION - OU EST SON POINT DE DEPART - PHENOMENE PONCTUEL  
OU CONTINUE ?
- ◀ LA DECENTRALISATION - L'ENJEU
- ◀ PEUT-ON DEFINIR DES AXES DE TRAVAIL, LES REALISER, S 'Y TENIR

## **H** I°) EMPLOI - FORMATION - QUALIFICATION - EVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES UN ENSEMBLE INDISSOCIABLE

J'aurais forcément tendance à poser le problème de manière un peu pédagogique.

L'EMPLOI C'est l'utilisation de la force de travail

LA QUALIFICATION C'est la reconnaissance de la valeur de la force de travail

LA FORMATION C'est la préparation de la force de travail

Simpliste ? peut-être, mais précisément le dénominateur commun est trouvé.

Il implique donc de manière logique qu'il s'agit suivant le contenu donné à "L'EMPLOI", de définir forcément celui de la "FORMATION".

Logique clairement perçue, appliquée par la classe capitaliste.

Peut-on poser pour notre part, le problème différemment ?

Tout en découle: qualification - salaire - possibilité d'adaptation aux technologies nouvelles - intervention dans la gestion et finalités de celle-ci.

Suivant que l'on se place d'un côté ou de l'autre; le contenu de la formation est diamétralement opposé, l'antagonisme de classe apparaît clairement.

Alors entre-nous, que les choses soient claires. On peut tenir tous les discours que l'on veut sur, l'intervention dans la gestion, dans l'organisation de la production, la reconquête du marché intérieur etc... il y a un point de blocage. "Si".

Si, tout simplement, le potentiel d'hommes et de femmes possédant le niveau requis de formation, pour comprendre, analyser, s'adapter aux évolutions, intervenir en terme de masse et selon nos conceptions n'existe pas.

Après avoir évoqué ces quelques éléments, examinons plus précisément la situation, l'attitude du gouvernement et du patronat.

Les choix, les orientations économiques, donc l'emploi et leurs conséquences sur la politique de formation en général.

- MAI 81 arrivée de la gauche au pouvoir,
- AU PLAN ECONOMIQUE: Redresser une économie nationale en déclin. Rechercher la croissance. Reconquérir le marché intérieur. Affirmer l'indépendance nationale.

Nationalisation des secteurs industriels-clés, des banques et du crédit. Volonté d'en faire la base, le fer de lance de l'économie française, tout en y développant une gestion démocratique, la possibilité d'intervention des travailleurs.

Plan - textile - charbon- affaire de la fourniture pour le Gazoduc. Développement de la recherche.

- Droits nouveaux - Décentralisation -

#### AU PLAN DE LA FORMATION DES JEUNES, DES HOMMES ET DES FEMMES

Cela est posé comme l'une des priorités. Des actes suivent:

FORMATION INITIALE: Création de postes dans l'éducation nationale. Titularisation des auxiliaires - formation des maîtres - mesures pour lutter contre l'échec scolaire (les Z.E.P.) - Mise en chantier de groupes de réflexions, d'études, avec concertation pour déboucher sur des propositions - Développement du technique - Réforme de l'Enseignement Supérieur - Colloque sur la recherche - le grand service public - laïque est unifié.

#### FORMATION PROFESSIONNELLE - UN MINISTERE

Mesures I6/I8 - I8/2I puis I8/26 pour les jeunes, sortis du système éducatif sans formation professionnelle, ni qualification.

Amélioration et modification des contrats emploi-formation  
Adaptation et qualification - Contrats emploi-formation -production.

Préparation de la révision des lois de 7I sur la formation professionnelle des travailleurs et travailleuses, secteurs privés.

Bref, un ensemble cohérent prenant en compte les 2 volets complémentaires et indissociables: développement industriel, formation.

Droite et patronat tentent de s'opposer, multiplient les obstacles au plan législatif, font des déclarations fracassantes sur la soviétisation du régime et des entreprises, organisent les évasions des capitaux, la spéculation etc...

JUILLET 1982 -la rigueur prémice d'une austérité bien sentie qui va se poursuivre en 83 et 84, changement de cap politique delorienne, "la crise et le contexte international, le nécessaire réalisme, c'est le "nous nous sommes trompés, nous avons sous estimés".

Moderniser pour être compétitif, se placer sur les marchés à l'exportation. L'idée même de la reconquête du marché intérieur disparaît.

Se trouve donc posé non seulement la question de la formation par rapport aux techniques de pointes, mais aussi celle concernant les activités traditionnelles.

Chez les travailleurs des réactions contradictoires :

- ° rejet du travail tel qu'il est, refus de la formation parce que mal perçue, mal vécue et pourquoi faire.
- ° expression d'un besoin de formation, mais parfois difficultés à obtenir leurs adhésions.

Tout cela bien sûr s'explique; mais exige débat pour clarifier, y compris avec nos directions syndicales.

Un deuxième élément doit être mis en évidence surtout peut-être vis-à-vis de certaines couches dont l'âge se situe aux alentours de 45 ans.

Il était possible par le passé, et cela fut vécu par eux, même avec une formation initiale restreinte, d'acquérir une qualification de la parfaire, de la compléter, d'être en mesure de mieux monayer sa force de travail, de réaliser une carrière professionnelle.

Cette situation tend à disparaître en raison même des évolutions qui se sont ou vont se produire.

Qui plus est, ces travailleurs qualifiés, vont se trouver dépossédés de leur savoir faire acquis, de leur qualification.

Ceci pose à la fois le problème de leur formation et celui de nouvelles qualifications permettant d'éviter la perte de substances, de repartir à ZÉRO.

Présentement, le volume de savoir double en moins d'une décennie et 90 % des informations scientifiques ont été acquises du vivant des hommes d'aujourd'hui.

Ainsi, les deux dernières décennies ont vu se développer une interprétation de plus en plus grande entre les sciences et les techniques. Cela explique l'extraordinaire raccourcissement qui sépare la découverte scientifique de la traduction technologique.

Quelques exemples pour passer de la découverte à la traduction pratique, il a fallu 56 ans pour le téléphone, 35 ans pour la radio, 14 ans pour la télé, 5 ans pour le transistor.

En 1945, première génération d'ordinateurs- 15 ans plus tard la seconde - 5 ans après la 3ème et 5 ans après, soit en 1970, grâce aux circuits intégrés, c'est l'informatique tous azimuts.

La modernisation se fait, se fera, le réflexe anti-science ne peut servir de refuge. Il faut que les travailleurs le comprennent et s'intègrent aux processus sans cela ils seront rejetés.

Comme ce 0,3 % servait à financer les mesures RIGOUUD I6/I8 I8/26, contrats emploi formation, stages jeunes volontaires etc... On peut s'interroger sur leur survie.

Le gouvernement met en place les TUC, en oubliant d'imposer un volet formation, prenant les devants sur la précarité.

Exemples sur Région, on gratte même sur les 500 F.

Poursuivant, une démarche d'envergure est engagée dans le cadre d'une liaison "Ecole-Economie". L'objectif est de décloisonner l'école (on est pour), mais sur quelles bases ?

Je cite CHEVENEMENT :

"La lutte pour l'emploi passe par une meilleure qualification des hommes et des femmes. C'est pourquoi notre objectif prioritaire est de mettre en cohérence filières d'enseignements et filières de production, en fonction des évolutions prévisibles, de la recherche, de la technologie, des filières productives".

La dominante n'est plus un niveau élevé de connaissances pour tous, mais une "Filière Elitiste" qui serait "Républicaine" autour de laquelle s'organiseront des "Filières Professionnelles" correspondant aux besoins "en qualification (sic) des Entreprises"...!

Le groupe spécial industrie de la Commission du Plan ne reprend-t-il pas à son compte l'idée avancée par une réflexion de 500 patrons sur la nécessité de "repenser la formation" pour en faire "un élément de la stratégie des entreprises".

Tout en admettant la tendance à l'élévation générale du niveau de qualification, il l'examine "sous le double angle des polarisations éventuelles des qualifications et des exclusions potentielles de certaines catégories de salariés de l'accès aux qualifications nouvelles".

Des salariés "hautement qualifiés" dans un "Océan d'OS"

21 DECEMBRE, décision arrêtée par le Gouvernement est rendue publique par CARRAZ (Responsable de l'enseignement technique au Ministère ).

Le rapprochement Ecole-Entreprise, l'extension rapide des jumelages Ecoles-Entreprises pourrait se traduire :

° Par l'intervention des professionnels techniciens (ingénieurs et cadres), en formation initiale et plus généralement d'associer les entreprises à l'effort de formation. Il ne s'agit pas d'un objectif conjoncturel lié à la pénurie d'enseignants du technique, mais d'une orientation de fond indispensable pour réussir la modernisation du système éducatif.

Quant à l'équipement, il convient de le repenser :

"La pratique actuelle d'acquisition patrimoniale d'un parc de coût élevé, d'utilisation réduite et dont ni l'entretien, ni le remplacement (pas de moyen), sont correctement assurés, comporte de gros inconvénients.

C'est le retour à la politique des créneaux. Le Ministère de l'Industrie devient celui des restructurations. C'est la casse, les abandons: sidérurgie, navale, charbon etc...

Les fondements même des nationalisations sont remis en cause y compris dans la majorité. Banque et Crédits continuent à jouer leur rôle dans l'intérêt du capital. La démocratisation du secteur nationalisé .

Pouvoir d'achat baisse, consommation des ménages décroît, le chômage s'accroît sensiblement et régulièrement, la crise est incontournable, il faut faire avec.

Droit et patronat exerçant une pression continue, se félicitent d'un réalisme retrouvé.

Dans ce contexte, ces orientations, quel cheminement pour la formation ?

Le discours hautement volontariste demeure, mais !

Mais l'idée même de croissance ayant disparu, les exigences du patronat sur la diminution des charges, une plus grande souplesse pour licencier, afin de "pouvoir embaucher en fonction des besoins", le besoin de libérer, de laisser vivre les entreprises trouvent un écho de plus en plus favorable du côté du pouvoir (déclarations de MAUROY à l'époque).

Bref, étranglement financier du côté des recettes de l'Etat avec simultanément un poids social du chômage de plus en plus grand.

Economies élastiques, investissements sélectifs, pour faire des cadeaux au grand capital sans contrepartie.

Budgets publics stagnent, puis régressent, conséquences négatives sur les créations de postes, crédits d'équipement et de fonctionnement, les mesures pour lutter contre l'échec scolaire passent à la trappe. Le grand service public découvre les vertues de la loi DEBRE. La mise en application de la réforme de l'enseignement supérieur traîne, les crédits de recherche baissent.

La loi sur la formation professionnelle est enfin votée et promulguée, la durée du processus, permis comme en 71, au CNPF aidé par les autres organisations syndicales d'y introduire les mesures sur l'insertion à la vie professionnelle des jeunes (photocopie des stages BARRE). On préparait en amont les négociations sur l'emploi: habituer d'abord les jeunes à la flexibilité.

La défiscalisation du 0,3 % soit une masse de 3 milliards de francs est remise entre les mains du patronat par le biais de la gestion paritaire dans les ASFO, AGEFOS ou FAF.

Elles aideront à financer les mesures pour les jeunes, afin de les habituer à tourner dans l'emploi. Mais elles peuvent aussi être maintenues à l'entreprise si les travailleurs avec la C.G.T. exercent la pression et proposent.



## 2°) LA FORMATION - OU EST SON POINT DE DEPART - PHENOMENE PONCTUEL OU CONTINUITE ?

Si j'ai réussi à mettre quelque clarté dans mon propos, la réponse est bien simple.

De là une idée à combattre énergiquement, y compris chez nous à la C.G.T., il ne peut y avoir efficacité de la formation continue si elle ne s'appuie pas sur une solide formation initiale.

La notion d'Education récurrente avancée par la droite et le gouvernement sous Giscard, ne peut aboutir qu'à une impasse.

Si l'on n'a pas les connaissances suffisantes, on ne peut que s'adapter de manière étroite.

Où alors, il faut élever d'abord les connaissances générales, avant de s'engager vers la formation permanente continue. Il y aura retard et prélèvement sur la formation continue.

Toutes les catégories de travailleurs (de l'OS au cadre), ont aujourd'hui besoin de formation. Ils avancent cette nécessité, mais leurs réactions sont très sensiblement différentes.

L'O.S. par exemple (mais ce n'est pas propre à cette catégorie seulement) pose le problème, le ressent, mais n'y adhère pas forcément.

Pour le technicien et le cadre, c'est au contraire une démarche naturelle.

Quelques éléments chiffrés pour étayer cela.

Concernant les demandes de C.I.F. où la démarche est individuelle, donc spontanée (année 1983 en MIDI-PYRENEES)

OS	4 %	ils représentent	22,5 %	de la population active hors agric.
OQ	25 %		26,4 %	"
EMPLOYES	37 %		28 %	"
TECH.MAIT.	22 %		8,4 %	"
CADRES	11 %		4,6 %	"

Catégories sociales qui frappées directement par les manques de formation de base, avec toutes les conséquences négatives pour eux, le sont aussi aux travers de leurs enfants.

MIDI-PYRENEES, recensement 82, population active non scolarisée tranche 15/34 ans: 224 560 hommes ou femmes, soit 18 % sans aucune formation professionnelle.

Population 2/19 ans - 538 000 jeunes, seulement 480 907 sont en formation (Ecole, Apprentissage, Agriculture)

Il faut donc s'orienter vers des formules de locations, d'utilisation groupée et de contrats avec les entreprises, formules qui supposent un bouleversement des habitudes et des textes"

La taxe d'apprentissage pouvant servir à financer de tels contrats.

7 DECEMBRE à TOULOUSE, Préfet de Région et Recteur présentent les mesures et objectifs de la liaison Ecole-Economie.

"Améliorer la qualité de la Formation et son adéquation aux exigences de l'emploi".

FONTANEAU, représentant l'U P M P s'en félicite publiquement ! Inquiétant non ? c'est la voie d'une réforme structurelle de l'Ecole.

- Education Nationale - l' élite (moyens réduits)
- Entreprise - les autres.

Former massivement les jeunes, au plus haut niveau possible, lorsque les orientations économiques arrêtées vont provoquer un accroissement du chômage serait une hérésie économique, d'un point de vue capitaliste, et gouvernemental force est de le constater.

Les négociations sur l'emploi étaient préparées en amont.

La C.G.T. avec les travailleurs viennent de les mettre en échec. L'intervention a été décisive, rien n'est réglé.

Mais là aussi, sur la question précise de la formation, intervenir? le peut-t-on ? A quel niveau. J'en arrive à la deuxième partie de mon plan.

**IL FAUT DES PLANS  
DE FORMATION  
POUR ÉLEVER  
LA QUALIFICATION DE  
TOUS ET FAIRE FACE  
AUX MUTATIONS  
TECHNOLOGIQUES**



### 3°) LA DECENTRALISATION - LES STRUCTURES ET LE COMITE REGIONAL C.G.T.

---

JUIN 1983 - Transfert de compétence de l'Etat vers les régions de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

1985 et 1986, ce sera l'école: lycées, régions, collèges, départements, écoles, collectivités locales.

Les enseignements supérieurs pour leur part continuent à relever de l'Etat, mais dans les conseils d'universités ou le conseil académique, la C.G.T. aura une représentation.

Question de fond. A chaque niveau, dans chaque structure, quel est le rôle des représentants C.G.T. ?

- ° affirmer les positions de classe et s'en tenir là,
- ° être réellement les portes-paroles des besoins des jeunes, des travailleuses et travailleurs, à partir de nos conceptions, pour vivre, se former et travailler autrement?

#### PRESENTEMENT QUELLE EST LA SITUATION ?

Le COMITE REGIONAL de la FORMATION PROFESSIONNELLE est placé sous la double tutelle du CONSEIL REGIONAL ET DU PREFET DE REGION.

Il trouve un avis sur :

- les agréments des stages,
- les agréments d'organismes de formation,
- les subventions d'équipement et de fonctionnement de ceux-ci,
- le schéma régional de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Son budget (pour 84, 180 millions soit près de 20 milliards de centimes), représente environ le 1/3 du budget régional !

A cela s'ajoute les contrats de Plan Etat-Région pour certaines filières.

#### ★ EN FEVRIER

Elaboration du schéma régional formation professionnelle, la C.G.T. est sollicitée pour avis et propositions.

Le Secrétariat Régional propose un plan de travail avec des échéances aux U.D. et responsables régionaux des professions.

- deux UD (31 et 46) provoquent des réunions de représentants de secteurs,

- la réunion régionale de synthèse voit la participation de 5 camarades (3 UD, 2 professions).

Pour offrir à tous les jeunes de 2 ans- 6 ans une place en pré-scolaire, il faudrait créer 800 classes.

Important le préscolaire ? Suivant qu'il est peu ou pas suivi, ou qu'il comporte un cycle de 4 ans, les chances d'une scolarité normale en primaire passent de 46 à 77 %.

D'autant que les jeunes, sous différentes formules sont ou vont aller à l'entreprise.

Qui va prendre en charge ? combien de syndicats C.G.T. savent, s'y intéressent ?

Au 41 ème Congrès G. SEGUY disait "Il faut ouvrir en grand les portes de la C.G.T. à la jeunesse "...!

Si l'avenir du pays est aussi et beaucoup entre leurs mains , le devenir de la C.G.T. ne l'est-il pas aussi?



Ceux-ci seront mis en place par le Recteur à partir des propositions faites. Nous devons être présents, donc solliciter des camarades. Les structures régionales C.G.T. ne sont-elles pas les mieux armées pour cela?

Nous sommes au pied du mur et ce n'est pas une petite affaire.

## ★ QUELS AXES DE TRAVAIL

---

Ce sera la partie la plus courte. Par forcément la plus facile, mais les décisions qu'il faudra essayer de tenir, doivent être prises et complétées à partir des quelques propositions avancées.

1°) étroitement lié au style de travail syndical nécessaire aujourd'hui, on ne peut en faire une affaire de spécialistes, mais bien l'ancrer à l'entreprise.

2°) des choses existent, mais beaucoup reste à faire. Pas d'utopie, il ne peut y avoir que progressivité. Cibler, là où nous sommes le plus armés, puis élargir.

3°) Région, UD, UL ne peuvent travailler efficacement, qu'à partir des syndicats de bases. C'est donc de là qu'il faut partir.

4°) Si l'impulsion, donc la volonté politique ne se fait pas, à partir des premiers responsables d'UD, en collaboration étroite avec ceux des professions au niveau régional, ce sera plus difficile et long.

DONC CELA IMPLIQUE :

- ° des militants en liaison avec le mouvement C.G.T.
- ° des militants plus nombreux donc besoin de renforcement
- ° des militants formés connaissant positions et propositions C.G.T.

C'est plus facile à poser qu'à résoudre. Mais ne peut-on tenter de resserrer les boulons.

-- dans les Comités Départementaux de la formation professionnelle dans les Comités d'Etablissements des LYCEES OU LEP, dans les sous-sections de FAF, quels sont les camarades qui représentent la C.G.T., qu'y font-ils?

QUELS SONT LEURS BESOINS, QUELLE AIDE LEUR APPORTER.

-- SNETP, SGEPEN, SNPESB, SNTRS sont à la C.G.T. Parfois isolés, parfois peu sollicités ne peut-on provoquer des contacts, sans vouloir leur refiler le bémol.

-- Enfin, dans nos CE d'entreprises de plus de 200 existent en principe des commissions formation professionnelle.

- le projet du Conseil Régional est soumis à la C.G.T.
  - examiné avec les camarades du C.E.S.R., qui devront émettre un avis, nous apportons surtout critiques et quelques propositions très générales.
  - chacune des parties, correspondant à des structures régionales C.G.T. existantes leur est soumise pour appréciation et complément, le retour ne s'est pas fait.

★ RELEVANT DE LA COMPETENCE DU PREFET DE REGION LES ACTIONS I6/I8 et I8/2I ANS

- les demandes de stages proviennent des départements, où des groupes de travail, dans lesquels siègent normalement des représentants C.G.T., donnent leur avis et classent celles-ci.

- plusieurs tentatives pour établir le lien UD-REGION CGT ont échoué. Seul des contacts ponctuels et limités.

Il est certainement tout aussi réel que la liaison représentant C.G.T. et UD est tout aussi difficile.

On pourrait avancer d'autres exemples au niveau d'organismes tels l'AGEFOS, le FOND GECIF où la tâche n'est pas facile.

Nous avons des outils, mais leur utilisation ne se fait pas toujours bien.

Les structures de décisions se sont rapprochées des travailleurs, ce ne sera qu'en fonction de ce que nous pourrons obtenir dans l'expression de leur besoin, qu'il sera possible d'agir efficacement.

Nous avons présentement une activité de sommet. Ce n'est pas la conception de la C.G.T. Il faut progressivement modifier.

Concernant la liaison Economie-Ecole évoquée tout à l'heure, les choses sont en route.

Déjà des jumelages Ecole-Entreprises sont programmés. Les UD concernées ont été informées.

Dans ce cadre est menée simultanément une concertation régionale pour définir ce que l'on appelle "la carte des spécialités".

C'est tout simplement arrêter ce que doivent être les spécialités professionnelles enseignées à l'école (LEP. LYCEE TECHNIQUE. plus particulièrement), en fonction des emplois.

Quelles formations de base (maintien, modernisation, transformation, suppressions), pour quels emplois, quelles qualifications, quel développement économique régional ??

Pour 9 branches professionnelles sont mis en place des groupes et sous-groupes de métiers. Ils devront examiner et proposer en fonction de ce qui se fait, ce qu'il faudrait faire, ce qu'il faudrait prévoir.

#### 4°) PEUT-ON DEFINIR DES AXES DE TRAVAIL, LES REALISER, S'Y TENIR

---

##### QUELLES APPRECIATIONS, QUELLES REFLEXIONS, QUELLES DECISIONS ARRETEES PAR LE COMITE REGIONAL.

L'accent est mis fortement sur l'enjeu de classe de la formation en liaison avec l'emploi, les qualifications, le salaire, le développement économique.

Cette dimension de fond, n'a pas pris encore le caractère de masse indispensable, auquel il faut aboutir.

Toutefois, nous ne devons pas sous-estimer notre propre activité. Après une période où cette question fut appréhendée de façon un peu défensive, en raison même de la poursuite de la casse et d'une perception limitée à l'aspect "traitement social du chômage par la formation", une évolution s'est produite.

C'est récent, mais des exemples le prouvent. Ainsi la réduction du temps de travail présentée avec un horaire de formation pour tous (35 heures + 2 h formation) est une réalité (SNIAS, RATIER FIGEAC), ou encore GASCO TUBE (GERS), ou la VERRERIE OUVRIERE D'ALBI, où une démarche vers les travailleurs prends corps.

Des propositions sont avancées sur les besoins en formation.

Cela ne peut évacuer les manques, les faiblesses, les difficultés, les retards. Les UD l'expriment à partir de leurs propres expériences.

L'entreprise est le lieu privilégié d'où il faut partir.

Sur la HAUTE-GARONNE pour le tertiaire où l'introduction massive de l'informatique appelle un besoin de formation, une réunion des syndicats concernés est envisagée.

La proposition de journée d'étude au niveau des UD est reprise, mais ne peut-être que le point de départ d'une activité plus en profondeur, aller débattre avec les syndicats d'entreprises et démystifier l'idée de la complexité.

Formation initiale et formation continue forment un ensemble et la décentralisation va nous amener dans les départements et collectivités à intervenir.

L'éducation syndicale est un complément indispensable pour notre activité.

Quelles sont leurs difficultés, leurs expériences, leurs besoins?

A partir de là sur 1 ou une et demi journée à l'initiative de l'U.D., ne peut-on les rassembler pour :

- ° aborder les questions de fond,
- ° avoir un échange des expériences, des besoins ressentis, des difficultés,
- ° déboucher sur un groupe de travail UD pour coordonner et assurer le suivi.

- Rien de très novateur - mais réaliser serait une première étape. Enfin, pour conclure se pose bien sûr la question de la formation syndicale.

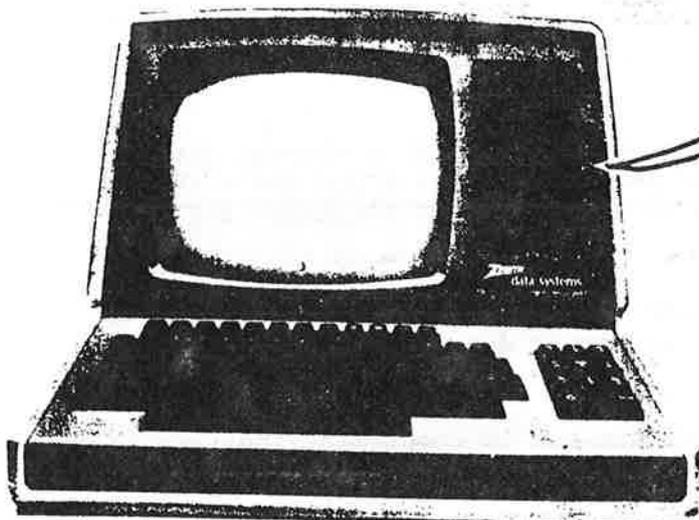
En 1983, nous avons réalisé 2 stages (enseignement et formation professionnelle), en plus de ceux de COURCELLES. Quelle "utilisation" des militants formés?

En 1984, nous avons dû annuler 2 stages (1 candidature pour chacun d'eux).

Pour 1985, qu'est-ce qu'on fait? Il est possible de réaliser, sur la Région, utiliser ceux de COURCELLES.

Les besoins existent, les demandes doivent pouvoir s'exprimer.

## LA TECHNIQUE PROGRESSE



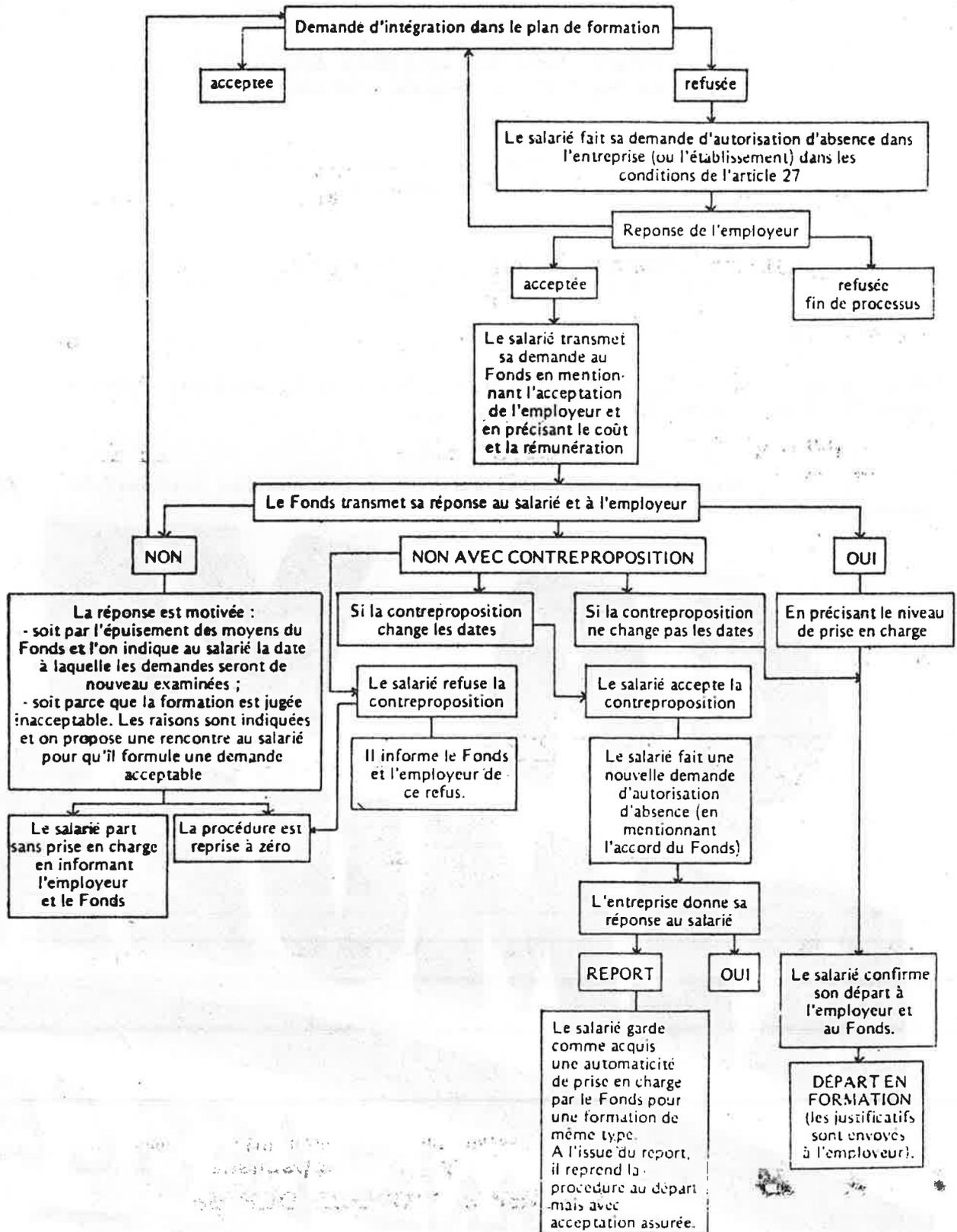
35 HEURES  
PAYÉES 39 ...  
C'EST POSSIBLE!

# DEMANDE INDIVIDUELLE DE FORMATION

## SCHEMA DE RÉFÉRENCE POUR LES ORGANISMES AGRÉÉS

Préalables souhaitables :

- Le Fonds prévient le public des dates auxquelles les demandes seront examinées.
- Information et conseil auprès des salariés pour que la demande ait le maximum de chances d'être acceptée par le Fonds.



## CONCLUSIONS

Le COMITE REGIONAL doit permettre, le rapport présenté étant partagé :

- ° de préparer dans les meilleurs délais possibles au niveau des U.D. la journée d'étude,
- ° d'avoir une connaissance plus précise du terrain, des réalisations, des besoins,
- ° d'organiser à partir de là un plan de travail : contact entreprise, diffusion de l'information C.G.T. etc...

Reste posé la participation C.G.T. aux Groupes de Travail par branches dans le cadre liaison Ecole-Economie.

A cet effet les responsables régionaux des professions concernées seront sollicités.

**ÇA VA  
REMUEUR!**

**DANS LESCE**



PROCUREZ-VOUS :

- ° A L'UNION DEPARTEMENTALE OU A L'UNION LOCALE,
- ° AU SECTEUR CONFEDERAL EMPLOI-FORMATION,



LES COURRIERS CONFEDERAUX SPECIAUX

EMPLOI

FORMATION PROFESSIONNELLE

VOUS Y TROUVEREZ :



RENSEIGNEMENTS,



ANALYSE,



PROPOSITIONS C.G.T.

CONCERNANT L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE.



## LE CONGE INDIVIDUEL FORMATION (C I F)

### ★ QU'EST-CE QUE LE C I F ?

---

C'est la possibilité pour tous les salariés d'une entreprise remplissant les conditions (2 ans dans la branche- 6 mois dans l'entreprise), de faire une Demande Individuelle de Congé pour suivre une formation. (promotion professionnelle. Reconversion . Epanouissement Personnel).

### ★ A QUI ADRESSER LA DEMANDE ? (attention aux délais à respecter!)

---

- ° à la direction de l'entreprise,
- ° au fond collecteur du 0,1 % agréé (Fond GECIF MIDI-PYRENEES (FAF de branche.

mais (Au SYNDICAT C.G.T. de l'entreprise qui peut demander l'intégration (de la Formation dans le Plan Formation d'Entreprise (Aux représentants C.G.T. dans les organismes paritaires des aussi (Fonds Agréés (Région C.G.T.)

### ★ QUELS SONT VOS DROITS ?

---

↳ Maintien du salaire dans son intégralité pour les 160 ou 500 premières heures suivant la durée du stage,

↳ Paiement d'une partie ou de la totalité du salaire après les 160 ou 500 premières heures, en fonction (du niveau de celui-ci, (du type de formation(prior.ou pas)

↳ Prise en charge des frais de formation (partie ou totalité,

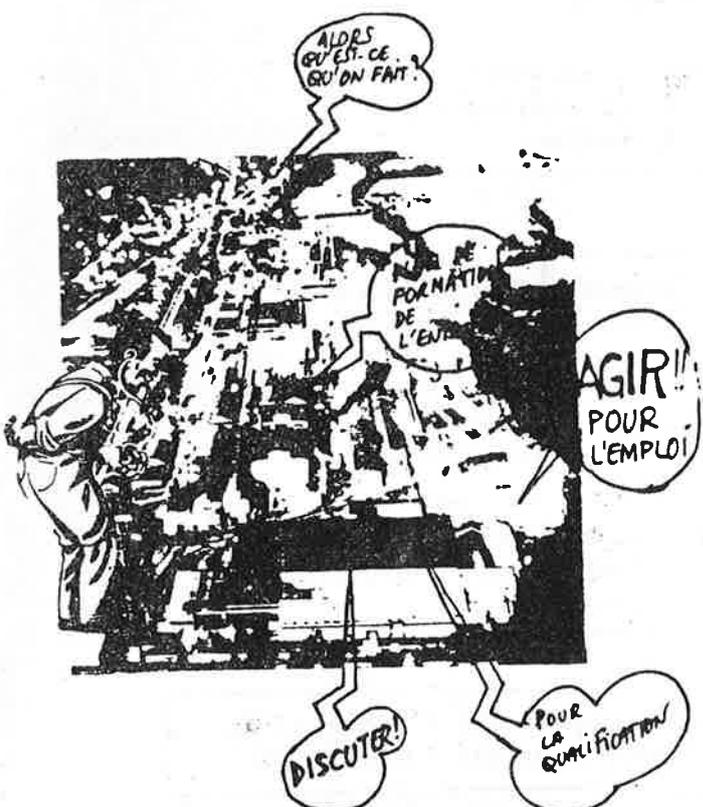
↳ Participation aux frais de transports, hébergement.

POUR TOUS RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES

---

ADRESSEZ-VOUS, SOIT :

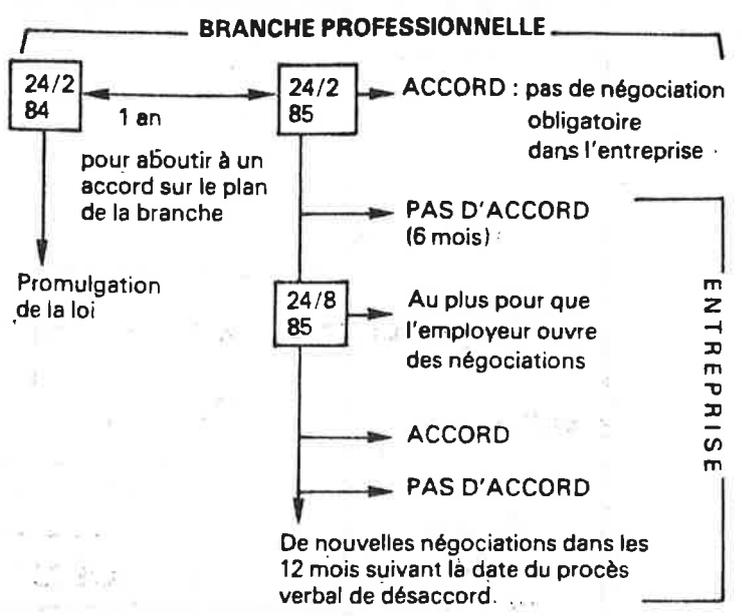
- ° AU SYNDICAT CGT, AU RESPONSABLE FORMATION CGT DE L' ENTREPRISE,
- ° AU COMITE REGIONAL CGT - BOURSE DU TRAVAIL, 19 PLACE SAINT-SERNIN 31070 TOULOUSE CEDEX.



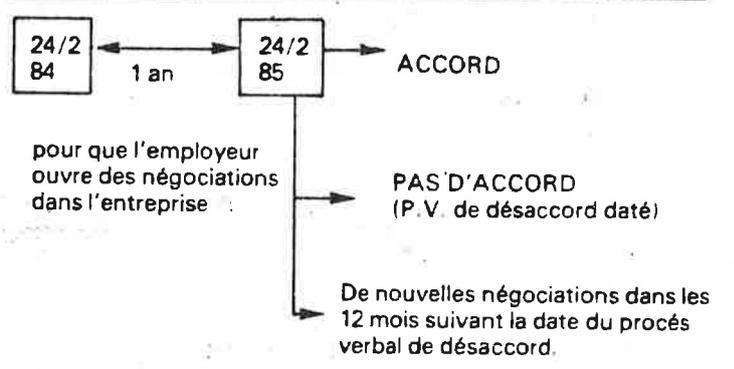
# ELABORER ! NEGOCIER !

## La Formation Professionnelle dans l'entreprise

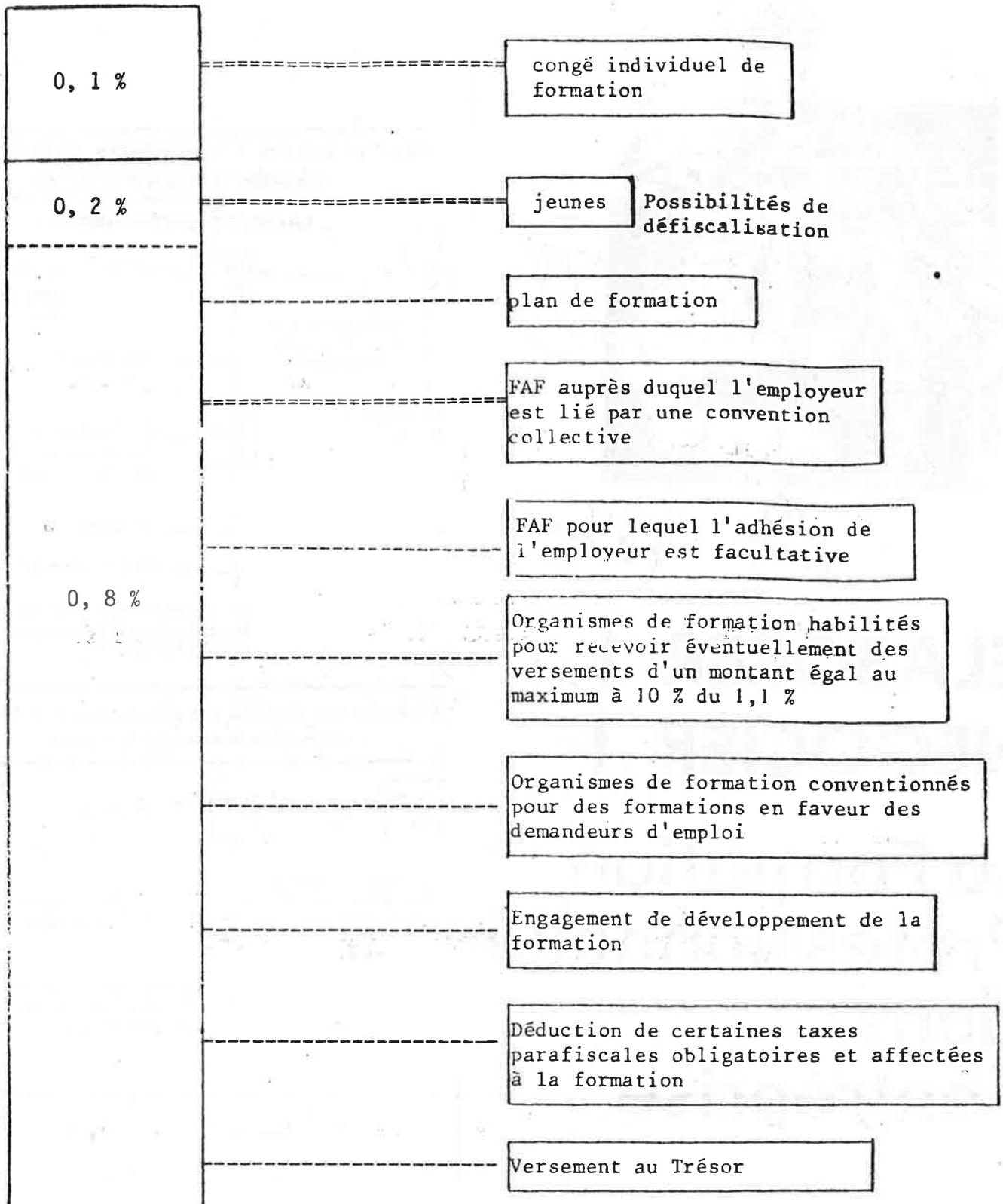
Entreprises couvertes à la promulgation de la loi par une convention ou un accord de branche



Entreprises non couvertes à la promulgation de la loi par une convention ou un accord de branche



POSSIBILITES DE L'EMPLOYEUR POUR SE LIBERER DE SON OBLIGATION DE PARTICIPER AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (article L 950.2 du Code du Travail)



1,1 % de la masse salariale brute représentant le minimum légal de l'obligation de participation au financement de la formation professionnelle continue.

\* LEGENDE

- ===== Affectations ou versements libératoires obligatoires
- Affectation ou versements obligatoires facultatifs

**LE CONTENU DE LA CIRCULAIRE :** Ce texte prévoit que la défiscalisation du 0,3% aura lieu, lorsque des actions «jeunes» seront réalisées.

Pour cela, les employeurs auront deux possibilités :

- ou bien ils justifient des dépenses leur ayant permis de réaliser directement des actions dans l'entreprise ;
- ou bien ils justifient avoir versé des fonds, à cette fin, à un organisme paritaire de mutualisation, qui pourra être un FAF, mais aussi une ASFO (1) (Association Patronale de Formation) ; cet organisme de collecte et de mutualisation est agréé par le Ministre avec avis de la Commission Permanente de F.P.

Le plus souvent possible un accord professionnel ou interprofessionnel prévoira la réalisation de telles actions, en faisant la part de l'utilisation directe par les entreprises concernées et la part des sommes mutualisées et versées à un organisme de collecte et de mutualisation (dans ce cas, cet organisme, étant désigné aux termes de l'accord, ne relève plus d'un agrément) :

Cet accord sera agréé par les Pouvoirs Publics (mais le patronat exerce une pression considérable pour être dispensé de cet agrément).

- Agrément du Ministre, si son champ d'application est national, après avis de la Commission Permanente de F.P.
- Agrément du Commissaire de la République de région, si son champ d'application est régional ou territorial, après avis du Comité Régional de la F.P.

Quelles actions de formation pour les jeunes pourront gager l'utilisation des sommes défiscalisées (mutualisées ou non) ?

**Pour le 0,1% de la taxe d'apprentissage :**

- les actions de formation au titre de l'Ordonnance 82-273 du 26 mars 82 (mesures pour les 16-18 ans),
- les contrats de qualification prévus dans l'Accord d'Octobre 83 et dans la loi du 24.02.84 (art. L 980-2) ;
- les contrats d'adaptation à l'emploi prévus aussi dans les deux textes contractuel et législatif (art. L 980-6) ;
- les stages d'initiation à la vie professionnelle mis en place par l'Accord d'octobre 1983 et introduits dans la Loi du 24.02.84 (art. L 980-9).

**Pour le 0,2% de la contribution à la Formation Professionnelle continue :** les mêmes actions que précédemment, sauf celles réalisées au titre de l'Ordonnance du 26 mars 1982 (mesures 16-18 ans).

**Les dépenses sont évaluées forfaitairement :**

- à 375 Frs par jeune et par mois de présence pour les stages (ceux de l'Ordonnance des 16-18 ou les stages d'initiation à la vie professionnelle) ;
- à 46 Frs par heure de formation pour les contrats d'adaptation à l'emploi ;
- à 25 Frs par heure de formation pour les contrats de qualification, et lorsque le temps de formation dépasse 25% des horaires, à 40 Frs par heure supplémentaire de formation.

C'est sur ces taux que les employeurs ou les organismes paritaires de mutualisation devront justifier les dépenses.

Un cahier des charges a pu être établi dans la circulaire, après bien des discussions : il n'est pas à la hauteur de ce que nous



(1) Voir plus loin «Négociations avec le CNPF pour adapter les ASFO à leur mission de collecte et de mutualisation du 0,3%».

demandions, mais il représente un certain nombre de garanties qu'il faut connaître, afin de les faire appliquer :

- Pour l'agrément des accords professionnels ou interprofessionnels, il est recommandé aux Commissaires de la République de veiller :

- au développement équilibré des trois modalités (qualification, adaptation, initiation) ;
- au développement des actions et spécialités ouvertes, en considération de la situation de l'emploi et des possibilités déjà existantes dans l'appareil scolaire et dans l'apprentissage ;
- à la cohérence du nombre des stages d'initiation avec l'enveloppe budgétaire dont la Région dispose pour la rémunération des stagiaires.

- Pour l'agrément des organismes paritaires de mutualisation, il est recommandé d'éviter que ces nouvelles sommes à gérer ne donnent naissance à un grand nombre d'organismes nouveaux, avec prélèvement excessif des frais de gestion. Les Fongecif sont exclus. En pratique il s'agira des FAF ou «d'organismes n'ayant pas ce statut, mais gérés, comme eux, de façon strictement paritaire» (les patrons proposent les ASFO, voir plus loin la modification du texte contractuel du 21.09.82) ;

- Pour les formations faites directement dans les entreprises, il est prévu des «plans d'accueil et de formation des jeunes» que l'entreprise concernée doit soumettre au préalable à l'avis du Comité d'Entreprise ou des délégués du personnel, avant de l'adresser à la Direction Départementale du Travail. Il y aura une information annuelle au Comité Régional, sur les dépôts de ces plans d'accueil.

Le projet de plan définira :

- les objectifs précis de formation alternée et le nombre de jeunes à accueillir dans l'entreprise,
- la répartition des formations entre les trois formules (qualification, adaptation, initiation à la vie professionnelle),
- les moyens y compris financiers à mettre en œuvre,
- les modalités par lesquelles seront associés des organismes extérieurs, notamment organismes de suivi des stages d'initiation à la vie professionnelle (ANPE, Permanences d'Accueil, Missions Locales) ;
- Les modalités selon lesquelles le C.E. ou les D.P. seront associés au suivi de l'opération.

L'entrée en vigueur des dispositions est immédiate :

- l'exonération du 0,1% de la T.A. porte sur les dépenses engagées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle la cotisation est exigible..

Toutefois, en 1985, les dépenses engagées entre le 1<sup>er</sup> septembre 84 et le 28 février 85 donneront lieu à exonération ; en 1986, viendront en exonération celles exposées entre le 1<sup>er</sup> mars et le 31 décembre 1985.

- l'exonération du 0,2% de la contribution à la F.P.C. porte sur les dépenses engagées entre le 1<sup>er</sup> septembre de l'année précédente et le 31 août de l'année au cours de laquelle la cotisation est exigible. (Le 0,2% de 1985 peut être l'objet d'exonération pour des actions commençant du 1<sup>er</sup> septembre 84 au 31 août 85).

Pour la C.G.T., les problèmes suivants ne sont pas ou sont mal réglés par la circulaire :

- les stages d'initiation à la vie professionnelle, s'ils doivent être financés par le 0,3% (contre l'avis de la C.G.T.), devraient être placés comme première étape dans un projet global de formation et déboucher obligatoirement, soit sur une action de qualification, soit sur un emploi. La circulaire ne reprend pas notre proposition, sauf sous la forme d'un vœu pieux, sans contrainte pour le patronat ;
- la circulaire ne donne pas assez de garanties contre la prolifération prévisible des stages d'initiation, au détriment des stages de qualification et d'adaptation ;
- le texte envisage de supprimer très vite les contrats emploi-formation : la C.G.T. y est opposée, puisque ces contrats ont fait leur preuve. De même les mesures 16-18 ans, prises par ordonnance, ne sont plus popularisées comme elles l'étaient l'an dernier, alors qu'on en a besoin ;
- la circulaire n'a pas pris de dispositions suffisantes pour éviter que les ASFO patronales ne chapeautent certains organismes collecteurs du 0,3%, les pouvoirs publics se contentant de renvoyer aux partenaires sociaux des modifications contractuelles «tendant à rendre les ASFO paritaires». (voir ci-après).

	NOMBRE	AGES	SALAIRES	DUREES		situation juridique	FINANCEMENT ETAT		CONTROLE	
				Forma- tion	Contrat		Forma- tion	Employeur		
Contrats										
E-F- Insertion qualificat. <sup>on</sup>	100.000 (84)	18-26	Conv. Collect	200 à 499 500 à 1200 h	au - 1an au - 2 ans	Droit commun	46F/HF		DDTE ANPE partenaires sociaux	
E - A -	50.000 (84)	16-26	Conv. Collect	150 h	au - 1 an					
E - Q -	50.000 (84) (b)	18-26		30 h	au - 4mois					
Stages (ord. 26/3 32-insertion qualificat. <sup>on</sup>	80.000	16-18 16-18	6mois 535F/ mois dès le 7e mois 740F/mois (1)	2/3 du Contrat	5 ou 10mois	stagiaire de la F.P.	2000F (5mois + 1000F restant 1000F	375F par jeune par mois dans l'entreprise	Missions locales PAIO + partenaire sociaux	
insertion qualificat. <sup>on</sup> orientation approfondie	35.000	18-21 18-21 18-21	1185,3F/mois (1) jeunes mères ou handicapés 3550,9	2/3 du Contrat (1) 6mois 120h +	5 ou 10mois 6 mois 120h + 1 semaine en entreprise	stagiaire de la F.P.	17F/H stag.		Missions locales ANPE + partenaire sociaux	
Stages jeunes volontaires	30.000	18-25	1580,40/mois		6 à 12mois	stag. <sup>re</sup> de la F.P.			DDTE ANPE	
Stages mise à niveau	80.000	16ans et +	alloc. chô- mage voir (1)		- 300h + 300h	stag. <sup>re</sup> de la F.P.	FNE FAF	sur 1,12	ANPE	
Stages longue durée - qualif.		16ans et +	voir(1)			"	subvent. <sup>on</sup> (conven <sup>ts</sup> )	sur 1,12	DDTE	
Apprentissage	120000/ an + 20000 (a)	16-20ans	1/2 du SMIC variant chaque semestre: 1e. 15% - 2e. 25% - 3e. 35% - 4e. 45% - 5e & 6e. 60% au-delà de 18 ans: + 10 points + 15% pour un CAP complémentaire	360 h/année 480 h	2 à 3 ans	Contrat d'ap- prentissage C.T. type par- ticulier	Loi 71-518 du 16/7/71 0,5% du salaire		CDFPPSE inspection d'appren- tissage (E.N.)	
MESURES				NOUVELLES ....						
I.U.C.	65 à 75000	16-21	1200 F ? + 500 ?						(a)	
Contrats -qualification	65000	18-25	1/2 du SMIC variant par semestre: - 18 ans 17-25-35-45% 18-19 ans : 27-35-45-55% + 19 ans : 60-65-70-75%	1/4 du temps	6mois à 2ans	Contrat Trav. jeune/entre- prise	25F pour 1/4 contrat 40F par heure sup.	sur 0,12 T.A. sur 0,2% F.C. défiscalisé	DDTE	
adaptation	65000	18 à 25	80% SMC > SMIC	200 h minimum	1 an indéterminé	Contrat Tra.	46F/H formation	sur 0,1 + 0,2% défiscalisés		
Stages initia- tion à la vie professionnelle	65000 + 100000(a)	18 à 25	voir (1) + complément 1/2 SMIC	25h dans orga- nisme suivi	3 mois	stag. F.P.		375F/jeune/mois sur 0,1 & 0,2% défiscalisés	(a)	

a Intégré dans les propositions ministérielles du 24 septembre 84 - Toutes les précisions manquantes seront certainement introduites par la sortie de textes d'application.

b Disparition des CEO en 1985.