la cgt Languedoc Roussillon

Le Lien Régional

N° 8 Mai 2010

LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

élément incontournable de la sécurisation des parcours professionnels

La formation professionnelle ne doit pas rester une variable d'ajustement économique des ressources humaines faisant de la précarité la règle de vie des salariés. Au regard de la situation de l'emploi dans la région, du chômage des jeunes, des mutations technologiques en cours, des progrès de la recherche et la modification du travail qu'elles vont engendrer, la question centrale qui est posée est donc bien que le syndicalisme en général et la CGT en particulier reprenne la main sur la formation pour changer la vie des salariés et anticiper les bouleversements à venir.

Le système de la formation est très mal connu des salariés et des employeurs. L'enjeu de la formation est primordial :

- Pour les salariés, l'évolution des carrières professionnelles nécessite de la formation tout au long de la vie professionnelle. Elle permet aux salariés d'évoluer ou de se relancer sur un nouveau projet.
- Pour les employeurs, les compétences des salariés sont des éléments importants dans la vie d'une entreprise. L'investissement dans la formation permet aux entreprises de rester à la pointe dans leurs différents secteurs d'activités.

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009 signé par l'ensemble des partenaires sociaux est orienté vers :

- Les salariés en déficit de formation (les moins qualifiés, les femmes, les précaires, les séniors), qui les fragilise dans leur entrée, leur maintien, l'évolution ou le retour dans l'emploi.
- Les demandeurs d'emplois.

Plusieurs axes prioritaires ont été identifiés :

- Axe 1 : le maintien dans l'emploi par la qualification ou la requalification des salariés.
- Axe 2 : le financement des formations aux demandeurs d'emplois correspondant au marché de l'emploi à court et moyen terme.
- Axe 3 : le financement de formations permettant l'acquisition d'un socle minimal de connaissances et de compétences.
- Axe 4 : le financement des projets territoriaux interprofessionnels ou sectoriels en lien avec les Conseils Régionaux, l'Etat, Pôle-Emploi et les employeurs.

CPPA en cours - Directeur de publication : Alain ALPHON LAYRE • Imprimerie : Public Imprim - 8, quai de la Fontaine - 30900 Nîmes

La signature de la CGT s'est voulue offensive afin de permettre aux salariés d'évoluer dans l'ensemble de leur carrière avec le concept de la formation tout au long de la vie.
Les publics concernés par la formation englobent les demandeurs d'emplois et le financement est élargi.

Se saisir des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) pour aider les salariés à se former :

- La Formation Professionnelle fait partie des NAO au même titre que celles sur les salaires. Nous devons prendre en compte le dossier formation dans toutes ses composantes, les sommes collectées sont issues du travail des salariés, il est donc nécessaire de s'en préoccuper.

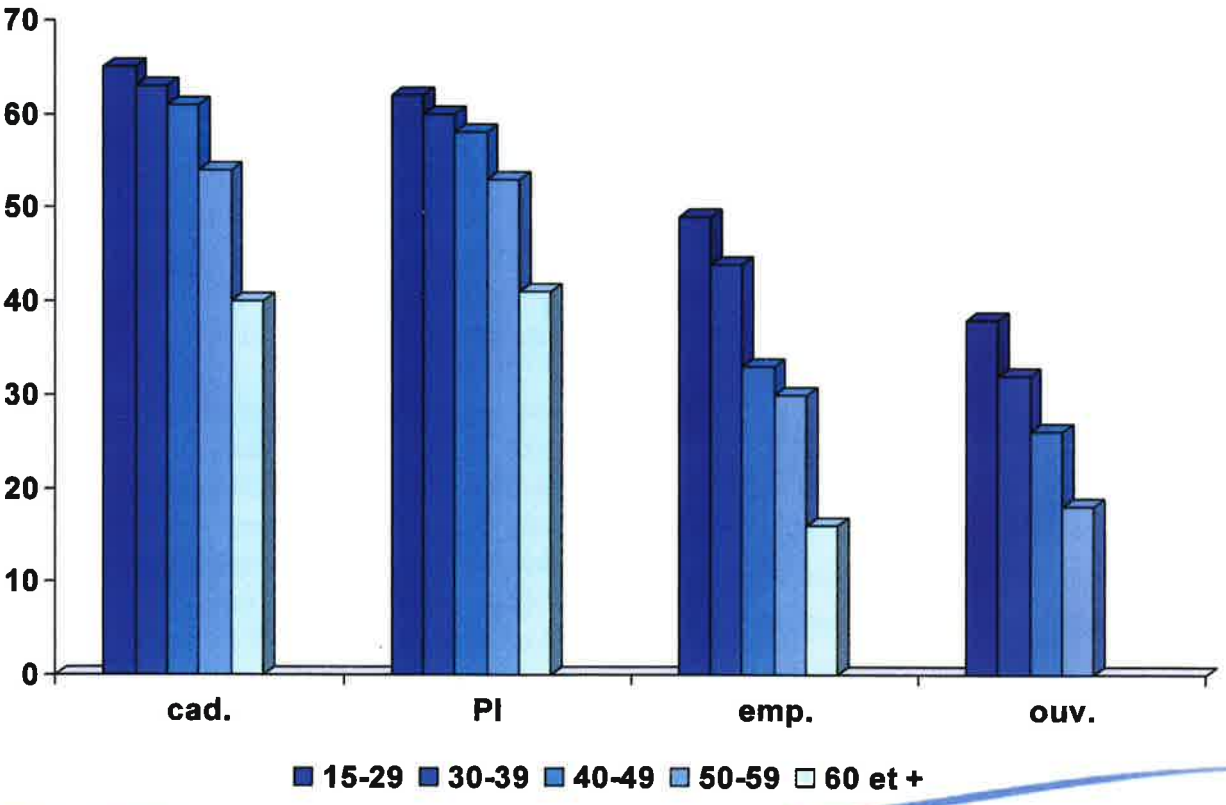
Les dispositifs dans ou hors temps de travail :

- Le Congé Individuel de Formation (CIF et CIF CDD)
- Le Droit Individuel à la Formation (DIF) est maintenant « portable »
- Le Bilan de Compétences (BC)
- La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- Le Contrat de Professionnalisation

Le CIF : le Congé Individuel de Formation.

Ce droit permet au salarié de suivre pendant un an à temps plein ou mille deux cents heures à temps partiel une formation de son choix, à son initiative et pendant le temps de travail. Il permet de retrouver son poste (ou un poste équivalent) à l'issue de la formation. Les limites de son financement ne permettent de satisfaire qu'environ 50 % des demandes formalisées.

L'accès à la formation selon l'âge et la CS



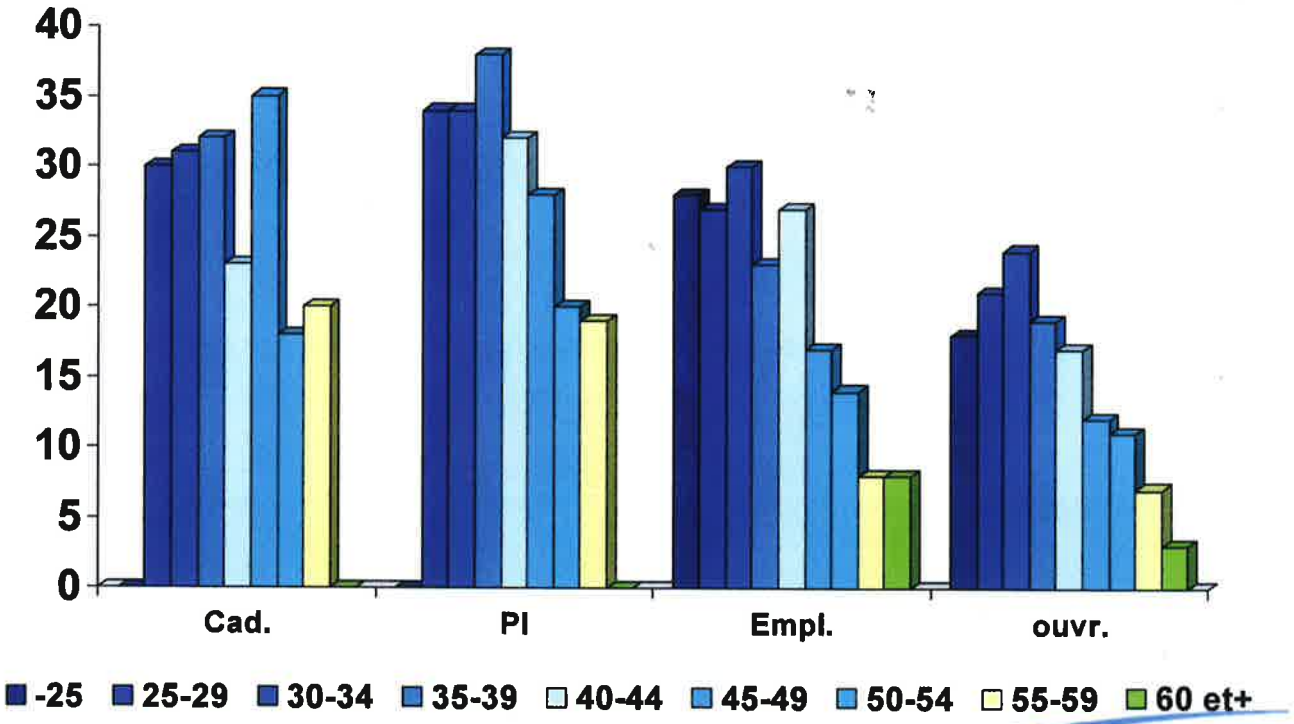
(Source Céreq)

Le DIF : le Droit Individuel à la Formation.
Ce droit à la formation a été gagné dans le cadre des négociations sur la formation de 2003. Il permet de rassembler un certain nombre d'heures dans le cadre d'un projet de formation du salarié. Ce droit est maintenant devenu transférable pour le salarié (d'une entreprise à l'autre, s'il devient demandeur d'emploi).

La VAE : Validation des Acquis et de l'Expérience.
Chaque salarié a droit à la validation des acquis et de l'expérience pour pouvoir évoluer dans sa carrière. Elle emboite le pas au bilan de compétences qui est l'occasion de poser un regard sur ses propres connaissances.

Le plan de formation (obligation de l'employeur) :
L'employeur a l'obligation de soumettre le plan de formation de l'entreprise pour avis au Comité d'entreprise (CE) et pour information au syndicat. Il doit être négocié et répondre réellement aux besoins des salariés.
Dans toutes les entreprises employant au moins deux cents salariés, le CE peut créer une commission de formation, habilitée à faire procéder aux études nécessaires, pour connaître les attentes et les besoins des salariés et développer l'information sur leurs droits en matière de formation professionnelle continue.
Une négociation obligatoire, annuelle dans l'entreprise, triennale dans la branche professionnelle, doit porter, entre autres, sur les nouvelles clauses obligatoires dans les conventions collectives concernant l'apprentissage et la formation continue.

Les besoins de formation non satisfaits selon l'âge et la CS



(Source Céreq)

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

Partie intégrante des NAO, elle doit être utilisée « sainement » en amont dans le plan de formation mais pas en servant d'ajustement ou de palliatif à un plan social ou de licenciements. Elle doit anticiper les évolutions dans l'entreprise et accompagner les salariés dans leur projet professionnel.
Le travail spécifique sur la GPEC doit être fait lors du programme prévisionnel de formation que l'entreprise présente aux élus du personnel en comité d'entreprise. Elle est maintenant généralisée à tous les salariés (CE, Commission Formation et en territoires).

Le bilan d'étape professionnel s'inscrit dans la GPEC

Il a été gagné dans les négociations de l'ANI 2009. Suite à l'intervention de la CGT les modalités d'application seront renégociées car incompatibles avec les intérêts des salariés.

Les Financements :

L'entreprise cotise sur la base de la masse salariale brute (salaire socialisé) et verse à des organismes collecteurs agréés (OPCA, OPACIF, FAF) interprofessionnels ou de branches. Les taux de l'obligation légale sont passés de 0,25 à 0,55 % pour les entreprises de moins de dix salariés et de 1,5 à 1,6 % pour celles de dix salariés et plus. Les Administrations Publiques cotisent également et ont leurs propres outils (exemple : le CNFPT pour la Fonction Publique d'Etat, l'ANFH pour la Fonction Publique Hospitalière,...) La formation peut être financée en totalité par ces organismes ou en partenariats avec l'Etat, l'Europe, le FPSPP, le Conseil Régional, Pôle-Emploi, l'AGEFIPH pour les travailleurs handicapés.

La CGT revendique un Service Public de la Formation Professionnelle décliné en région, une de ses compétences essentielles. Ce service public doit raisonner en termes de droits pour tous les salariés. Il doit permettre de pérenniser les emplois de formateurs (souvent précaires). Leur emploi étant dépendant d'un appel d'offre tous les deux ans.

Taux de participation financière des entreprises à la formation continue

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
De 10 à 19 salariés	1,64	1,69	1,74	1,33	1,29	1,28
De 20 à 49 salariés	1,85	1,79	1,97	1,92	1,90	1,86
De 50 à 499 salariés	2,50	2,42	2,50	2,39	2,38	2,43
De 500 à 1 999 salariés	3,41	3,28	3,32	3,34	3,31	3,37
2 000 salariés ou plus	4,12	3,93	4,07	3,95	3,97	4,02
Ensemble	**3,05**	**2,93**	**3,01**	**2,89**	**2,88**	**2,94**

Champ : France. Source : Céreq

Le Comité Régional est à la disposition des syndicats pour les aider sur cet enjeu revendicatif.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
la Région Languedoc Roussillon
FONGECIF

SALARIÉS ET ENTREPRISES

La formation professionnelle offre à tous l'opportunité de progresser, de rebondir ou de se reconvertir.
Quelle que soit votre question :
les dispositifs de formation ?
les possibilités de financement ?
les organismes régionaux?
Ayez le bon réflexe!
Appelez le numéro vert.

N°Vert 0 800 00 74 74
Appel gratuit depuis un poste fixe

INFO Formation
J'ai appelé... J'ai trouvé.