



## Les assises régionales de la formation professionnelle

### Sommaire

Edito  
C. Bigot.....p.1

Vers un nouveau statut du travail salarié.....p.2/3

Les leviers à mobiliser dans les entreprises.....p.3/5

Les leviers institutionnels pour favoriser la sécurisation.....p.6/7

Conclusion de la journée.....p.7/8

Départ au Crb.....p.8

#### Le 25 janvier 2018, les ASSISES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE Bretagne – Normandie – Pays de la Loire

**ont permis à 150 militants d'échanger, comprendre, se mobiliser**

Le projet de loi sur la formation professionnelle vient d'être déposé au Conseil des ministres. Cette loi porte le nom ridicule de "**Loi pour la liberté de choisir son avenir**". Mais ceux qui pourront jouir pleinement de cette liberté seront toujours les mêmes : les plus éduqués, les plus formés, les plus nantis.

Le Congé individuel de formation (CIF) est supprimé. C'est l'assassinat du seul droit qui permette à des salariés de bâtir un véritable projet professionnel, d'accéder à la certification pour les plus fragiles, de se reconverter dans un nouveau métier librement choisi, voire de créer leur propre entreprise.

Cette réforme est destructrice. Elle met en danger l'avenir des Fongecif et des 900 salariés qualifiés qui, depuis plus de 30 ans, accompagnaient les salariés qui en ont le plus besoin (85% d'ouvriers et d'employés en majorité des PME), avec une présence territoriale de proximité.

Pour la CGT, il est clair que ni l'intérêt des bénéficiaires du CIF, ni l'avenir des salariés des Fongecif ne comptent aux yeux d'un gouvernement qui avait décidé la mort du CIF avant même l'ouverture de la négociation sur la formation professionnelle.

Le Compte personnel de formation (CPF) est monétarisé : au lieu de 20h de formation par an, les salariés auront droit à 500 €, et ils seront "libres" de s'acheter leur formation par le biais d'une application sur leur Smartphone ! On laisse donc les personnes, même les plus fragiles, se débrouiller seules dans un marché de la formation de plus en plus mercantile.

Un "CPF de transition" est sensé remplacer le CIF, mais les moyens sont loin d'être à la hauteur, et il sera soumis à la condition d'avoir un

projet professionnel qui réponde aux besoins de l'économie !

La gestion des fonds de la formation professionnelle est entièrement reprise en main par une agence d'Etat, nommée **France compétences** où les partenaires sociaux n'auront plus que des strapontins (ou aucune place).

Aucune part de la contribution obligatoire des entreprises pour la formation ne sera plus fléchée vers le plan de formation des entreprises, à part une somme modeste réservée aux entreprises de moins de 50 salariés. Il reviendra donc à l'employeur de financer le plan de formation sur le budget de l'entreprise, ce qui diminue les possibilités de négocier sur les investissements dans la formation des salariés.

Face à la situation concernant le CIF et les FONGECIF, et depuis l'annonce par le gouvernement de sa réforme, la CGT a fait tout ce qui était en son pouvoir pour défendre le CIF, seul droit du salarié réellement opposable, le seul qui lui permette de bénéficier d'une formation longue de son choix sur le temps de travail avec maintien du salaire, le « CPF transition » qui prétend le remplacer n'offrant aucune de ces garanties :

- pendant la négociation la CGT s'est opposée jusqu'au bout à la disparition du CIF et a refusé, notamment pour cela, de signer l'ANI du 22 février ;
- elle conduit actuellement une campagne d'explications auprès des députés et des sénateurs avant la mise en débat du projet de loi.

La loi sera adoptée après l'été et sera suivie de nombreux décrets d'application.

Compte-tenu de tous ces changements, la stratégie à développer par nos syndicats dans les entreprises est à reconstruire. A cette fin, le Comité régional propose, du 5 au 9 novembre 2018, le stage "**Formation professionnelle et action revendicative**" dans une nouvelle version.

Catherine BIGOT

Animatrice régionale de la formation professionnelle au Comité Régional Bretagne

Site Internet :  
www.cgt-bretagne.fr  
mail :  
cgt.bretagne@wanadoo.fr  
Tél. 02 99 65 45 90  
Fax : 02 99 65 24 98  
Directeur de la publication :  
Thierry GOURLAY  
I.S.S.N. : 1258-7745  
C.P.P.A.P. : 0713 S 07992  
Bimensuel - 0,15€

# VERS UN NOUVEAU STATUT DU TRAVAIL SALARIÉ : DES EXPÉRIENCES QUI DONNENT DES PERSPECTIVES

PRESENTATION

## ◆ Démarche EDEC\* sur le chantier de l'EPR de Flamanville : protections pour les salariés précaires

**Jean-François Sobecky**—Comité régional Normandie, a présenté l'action de la CGT tout au long de ce grand chantier pour sécuriser les transitions professionnelles des salariés précaires.

Depuis la création du chantier en 2005, la CGT avait un **projet syndical d'intervention** porté conjointement par ses organisations interpro (Comité régional, UD) et professionnelles (fédérations concernées et syndicats des entreprises présentes sur le site dont EDF). Elle a donc porté plusieurs propositions sur la qualité des emplois :

- **réponses aux besoins très importants de formation, reconnaissance des qualifications acquises** (pour que les salariés quittant le chantier partent avec une qualification supérieure à celle qu'ils avaient en entrant)
- mise en place **d'Instances représentatives du personnel** sur le site
- **droits syndicaux interprofessionnels.**

C'est avec ce fil rouge que la CGT s'est investie dans l'EDEC\* signé en juillet 2010, y voyant l'opportunité d'en faire un lieu de revendication, dynamiser l'emploi, former, qualifier et embaucher des centaines de salariés du territoire. Sont également associés à cet EDEC la DIRECCTE, le Conseil régional, le département, Pôle emploi, l'AFPA, les OPCA (OPCAIM, FAFTT), les autres organisations syndicales et les organisations patronales.

### **Des embauches locales**

Sur le chantier, ont cohabité 6 à **700** salariés d'EDF et **4000** salariés des entreprises prestataires.

Suite aux exigences de la CGT et à une opinion publique très remontée contre le dumping social, **54%** de ces salariés ont été recrutés sur le territoire du Cotentin et les départements limitrophes.

**17%** étaient des intérimaires. **20%** des travailleurs détachés ; ceux-ci ont été recrutés par 3 ou 4 entreprises dont des filiales à l'étranger de grands groupes comme Bouygues ou Cegelec. La CGT n'a pas manqué de souligner à maintes reprises que ces grandes entreprises bénéficient d'un chantier public, touchent le CICE, mais, si on les laisse faire, ne renvoient pas l'ascenseur en termes de qualité de l'emploi et servent en priorité leurs actionnaires.

Les autres salariés, à part ceux d'EDF, étaient majoritairement en CDD et CDIC (« CDI » de chantier).

### **L'EDEC\* Engagement pour le Développement des Emplois et des Compétences, signé entre l'Etat et une ou plusieurs entreprises, et donnant lieu à une subvention**

Une équipe projet composée de salariés de l'AFPA Transitions, d'une équipe Emploi-formation d'EDF, de la Maison de l'Emploi et de la formation du Cotentin et de Pôle Emploi anime ce dispositif. Ces chargés d'accompagnement sont présents à proximité du chantier, à la Maison de la Mine. De nombreuses formations ont été proposées.

Afin de pouvoir suivre précisément les mouvements des travailleurs d'une entreprise à l'autre (certains ont passé 6 ans sur le chantier en passant d'une société à une autre), la CGT a demandé la mise en place de tableaux de bord, permettant de constater mois par mois, entreprise par entreprise et salarié par salarié les parcours en termes de formation, d'embauches, et de contrats de travail à l'issue du chantier.

### **La fin de chantier, ou « démobilisation » sans démobilisation syndicale**

Le chantier est en phase terminale (il aura duré 10 ans au lieu de 5, et coûté 11 milliards au lieu de 3,5 !). Il n'empêche que des salariés ont travaillé, se sont formés, ont amélioré leur qualification et que tout cela doit être reconnu.

La CGT a obtenu :

- que les entreprises prestataires, pour leurs embauches futures, donnent priorité aux salariés qu'elles avaient employés en CDD et CDIC,
- que chaque salarié puisse se rendre à l'antenne emploi du chantier, sur son temps de travail,
- une valorisation de l'expérience des salariés du chantier, dont ils puissent ensuite se prévaloir pour leur déroulement de carrière (modalités en cours de négociation).

PRESENTATION

## ◆ Expérimentation « CIF Portable »

**Gilles Ricci**—Comité régional Normandie, a présenté l'expérimentation de « CIF portable » obtenue par la CGT et qui se déroule en Bretagne et Normandie jusqu'à fin 2018. Il s'agit de faire bénéficier d'un Congé individuel de formation (CIF) des demandeurs d'emploi ayant été licenciés, pendant les 12 mois suivant leur licenciement.

## LE GOUVERNEMENT A DECIDE LA MORT DU CIF, ET POURTANT ...

Le CIF permet à plus de 40 000 personnes chaque année de se former, généralement pendant dix mois, dans un cadre sécurisé (maintien de la rémunération et de la protection sociale, garantie de retrouver son ancien poste ou un poste équivalent).

Fortement contraint par les ressources financières disponibles, l'accès au CIF est soumis à des priorités. Ce sont ainsi les ouvriers et les employés, ainsi que les personnes d'un niveau de formation inférieur ou égal au bac qui sont, du fait de ces priorités définies paritairement, les principaux bénéficiaires du CIF. Le CIF permet de :

- changer de métier voire de secteur professionnel
- anticiper un risque de perte d'emploi
- faire face à un problème de santé...

Principales caractéristiques des transitions observées :

- près de la moitié des bénéficiaires réalisent leur projet de transition professionnelle
- un taux très élevé de réussite à la certification (93 %)
- huit personnes sur dix changent d'entreprise
- très grande majorité des personnes en emploi un an après la formation : 81%
- une amélioration globale des conditions de travail
- une augmentation du salaire (pour 52 % des personnes)

**Si tu connais quelqu'un qui vient d'être licencié ou est en passe de l'être, parle-lui du CIF portable, il est encore temps de faire une demande !**

### PRESENTATION

#### ◆ Projet de Sécurisation des parcours professionnels en Côtes d'Armor : Gaëlle Urvoas

—collectif régional Emploi Formation professionnelle, est intervenue sur cette expérimentation qui va se dérouler sur les territoires de Saint-Brieuc et Lamballe ; il s'agit d'une des expérimentations prévues par le Pacte d'avenir pour la Bretagne. La présence de la CGT, en l'occurrence l'UD 22, dans ce projet, devrait garantir qu'il dépasse en ambition les habituelles GPEC territoriales, où l'on n'interroge que les employeurs sur leurs besoins.

Il s'agit d'anticiper les évolutions technologiques ou autres dans des entreprises ciblées du territoire (moins de 100 salariés, entreprises de production ou du bâtiment) pour permettre aux salariés d'entrer dans des processus de formation qualifiants. En préalable, chaque salarié concerné aura pu bénéficier d'un **Conseil en évolution professionnelle** délivré par un opérateur agréé, dans son entreprise ou à proximité. Les formations seront de préférence interentreprises et placées sous le contrôle du Comité de pilotage, dont fait partie la CGT.

### DEBAT

suite à une information sur le dispositif **ARPIJ**, qui permet de se former pendant un arrêt de maladie, différents points de vue sont échangés, certains pensant qu'un arrêt de maladie est fait pour se reposer, d'autres y voyant une opportunité : l'exemple est donné d'une personne qui certains jours se sent apte à suivre une formation à distance pendant son arrêt ; autre exemple, un salarié victime d'un burn-out à qui cela peut permettre de se projeter ailleurs. Ce dispositif n'est mis en place que sous contrôle médical.

**Question** : les heures de DIF non utilisées sont-elles perdues si on ne les a pas encore entrées dans son compte ?

**Réponse** : tu as jusqu'en 2021 pour les rentrer ;

**Conseil** : pour un projet de formation, utiliser d'abord ses heures de DIF, avant celles de CPF acquises depuis 2015

Une camarade souligne l'intérêt des expériences présentées, en soulignant qu'on y retrouve les éléments du Nouveau statut du travail salarié porté par la CGT : pas de rupture, maintien du salaire, formations...

Un camarade de la métallurgie pose la question de la fusion annoncée des 2 contrats en alternance **Contrat d'apprentissage** et **Contrat de professionnalisation**. La réponse est donnée par **Catherine Perret**, Conseillère confédérale en charge des négociations Apprentissage, Formation professionnelle et Assurance chômage.

### INTERVENTION

de **Catherine Perret**, en synthèse :

**APPRENTISSAGE** : Le gouvernement n'a pas l'intention de fusionner les 2 contrats, mais **leurs financements**, au sein du financement global Formation continue ; son objectif est de multiplier les contrats d'apprentissage de façon massive ; financièrement plus intéressants que les contrats de pro, ils seront préférés par les employeurs et donc on assistera à une disparition progressive des contrats de professionnalisation. Etant ouvert désormais aux certifications non diplômantes de type CQP, le contrat d'apprentissage sort de la formation initiale et devient un outil d'insertion dans l'emploi, sorte de « Contrat première embauche » qui ne dit pas son nom. La CGT a proposé une grille de rémunération en fonction de l'âge et du diplôme poursuivi, pour éviter le dumping social, puisque le Contrat d'apprentissage n'a plus de limite d'âge.

**FORMATION PROFESSIONNELLE** : négociation pénible, dans laquelle les organisations patronales ne font aucune proposition, sans doute parce qu'elles ont l'assurance d'avoir obtenu du gouvernement les 2 ou 3 éléments essentiels qui les intéressaient ; deux éléments constitutifs pour le gouvernement, soi-disant pour « sécuriser » : la **suppression du CIF** et la **monétisation du CPF**.

**ASSURANCE CHOMAGE** : Macron veut « rendre l'indemnisation universelle », en particulier pour les démissionnaires, mais il faut trouver les moyens de réduire le coût de cette mesure ; les démissionnaires en question ne bénéficieront des indemnités chômage que sous conditions (projet professionnel, ...)

# LES LEVIERS À MOBILISER DANS LES ENTREPRISES

PRESENTATION

## ◆ Les NAO pour de nouvelles avancées sociales de Patrick-Guy Leveille—Marine Harvest Kritsen à Landivisiau

Suite à une période sombre avec fermeture du site de Poullaouen et 200 licenciements prétendument économiques (jugement en cours), la Cgt a décidé d'agir au sein de l'entreprise.

Depuis de nombreuses années, les tentatives de reclassement des personnes déclarées inaptes à leur poste de travail par la Médecine du travail se terminaient toujours par des licenciements pour inaptitude. L'année dernière, la CGT a obtenu un accord stipulant que toutes les personnes en inaptitude physique ou mentale, ou en difficulté physique ou mentale, se verront proposer, aux frais de l'entreprise, un conseil en orientation professionnelle, débouchant sur un éventail de formations possibles parmi lesquelles elles choisiront celle qui correspond le mieux à leurs souhaits. L'entreprise continuera à payer les salariés tout du long de leur formation. A l'issue de celle-ci :

- ou l'entreprise trouve un poste de reclassement déjà existant,
- ou elle crée un poste correspondant à la nouvelle fonction,
- ou la personne sera licenciée, mais avec une formation récente en poche. Cette dernière hypothèse n'étant pas satisfaisante, le syndicat est intervenu auprès de Pôle Emploi pour qu'il aide à trouver un poste à ces personnes ; actuellement, 3 salarié(e)s sont en formation.

Pôle Emploi n'a pas encore trouvé comment traiter ces personnes qui ne sont pas encore demandeuses d'emploi puisqu'elles sont encore salariées de leur entreprise, mais...affaire à suivre !

PRESENTATION

## ◆ « La formation, pilier de l'action syndicale »

de Franck Monfort—Secrétaire syndicat de la Fondation ILDYS – Finistère

Depuis plusieurs années, le syndicat s'interroge sur les actions à conduire pour que la formation devienne un véritable pilier de l'action syndicale. Il a également un questionnement sur : « Comment écouter les salariés dans leurs besoins de formation ? ». Dans la commission formation, a été mis en place un questionnaire, et le maillage du syndicat dans les différents services et établissements, permettait de recueillir des éléments à opposer à l'employeur sur les réels souhaits et besoins de formation des salariés.

Suite à des fusions et restructurations, le maillage syndical n'est plus le même. Le syndicat s'est alors interrogé sur les freins à la formation : plusieurs années de suite, en NAO, ils ont parlé des salariés travaillant de nuit qui ne partent pas en formation. En effet, quand ils y allaient, on leur comptait 7h de travail alors que les nuits sont de 10h ; ils étaient donc redevables de 3h à l'employeur. Cela constituait un frein extrêmement important. Le syndicat a réussi à négocier en NAO puis inscrit dans un accord collectif pérenne que la journée de formation sera comptée comme une nuit pour les salariés travaillant de nuit.

La direction résistait aussi à la logique de **qualification et de promotion sociale** voulue par le syndicat, permettant par exemple aux agents hospitaliers des maisons de retraite de devenir aides-soignants et aux aides-soignants de devenir infirmiers. L'argument était que cela coûte trop cher. La Cgt a montré que des dispositifs pouvaient être articulés, en plus du plan de formation, pour permettre ces efforts de qualification. Elle a aussi montré à l'employeur qu'en plus des salariés qu'il choisissait, d'autres salariés souhaitaient évoluer. Aux premières NAO, une enveloppe de 16500 euros supplémentaires a été obtenue, permettant de faire partir 2 agents sur des formations d'aides-soignants et un cuisinier pour une formation complémentaire.

Cette année, c'est 20 000 euros que l'employeur a mis sur la table pour former des aides-soignants, reconnaissant qu'il y avait des besoins sur cette profession.

Franck a souligné qu'accompagner les salariés pour obtenir des formations donne des résultats en termes de **syndicalisation**.

PRESENTATION

## ◆ « Axer le travail du syndicat sur la formation »

D'Isabelle Degrave—Syndicat de Pôle Emploi Bretagne

À Pôle emploi, la commission formation existe depuis plusieurs années et la CGT s'y investit. Le syndicat a décidé d'axer son travail sur l'accès à la formation des salariés, car paradoxalement, alors qu'ils parlent tous les jours de formation avec les demandeurs d'emploi, ils mobilisent très peu les différents dispositifs pour eux-mêmes. Cet aspect n'est jamais abordé non plus dans les réunions de service.

Pour mieux connaître les attentes des salariés, un questionnaire en 22 points a été distribué à tous les salariés.

Une liste de 36 préconisations a été élaborée et diffusée aux membres du Comité d'établissement ; elles concernent aussi bien les objectifs de la formation (adaptation ou développement de compétences), que la pédagogie (présentiel ou e-learning).

Isabelle a souligné que c'était un travail de tous les jours car la direction fait de la rétention d'informations, par exemple elle n'a toujours pas transmis le bilan des formations 2017 ni les projets pour 2018 !

Une camarade a posé la question des **formations en ligne** dites e-learning : que doit-on en penser ? Y a-t-il des études sur ce qu'en pensent les salariés ? le vivent-ils comme une contrainte ou y voient-ils un intérêt ? Il y a des MOOC gratuits fournis par l'Université, elle connaît des camarades qui le suivent à leur rythme sur le temps de travail et trouvent intéressants d'en discuter entre eux.

## INTERVENTION

de **Catherine Perret** en réponse : la Cgt n'est pas opposée par principe aux formations à distance, elle n'est pas contre le progrès ; nous réfléchissons actuellement, dans le cadre de la négociation en cours sur ce qui fait la qualité d'un acte de formation, et il s'agit d'un ensemble, qui lie le « présentiel » et le « à distance ». Deux exemples sont parlants au regard de cette question :

Dans les banques et les assurances, nos camarades témoignent de pratiques qui montrent que se former sur le temps de travail n'est pas un gage de qualité ; dans ce secteur, on dit aux salariés : « formez-vous, sur vos temps de pause, à l'aide de QCM, sur tel ou tel aspect qui constitue une évolution du poste » ; il s'agit purement et simplement d'adaptation à l'emploi (responsabilité de l'employeur) ; le résultat est que les salariés se forment en mangeant leur sandwich au bureau le midi !

A l'inverse, nous avons plein de témoignages venant de territoires très ruraux où une partie de formation à distance a permis de ramener des gens très éloignés de l'emploi et de la formation à la possibilité de se former ; il s'agit souvent de femmes très isolées qui cumulent les freins périphériques (sans emploi, niveau de formation peu élevé, manque de moyen de transport...) et pour lesquelles le couplage présentiel/distanciel a permis de raccrocher sur des formations longues. A ce titre, l'AFPA est exemplaire car elle fait tout un travail d'ingénierie pour construire des formations mixtes de ce type.

Tout est donc question de qualité, d'objectifs et de moyens consacrés à ces formations ; il y a aussi la question de la reconnaissance des formateurs qui font ce travail à l'AFPA ou au CNAM.



## INTERVENTION

de **Francine DESNOS**—Secrétaire du Comité régional des Pays de la Loire

« Comment préserver nos acquis suite à la loi Rebsamen et aux ordonnances Macron » (synthèse)

Premier élément, le rapport de forces pour la CGT et l'importance du renforcement de notre organisation, son déploiement là où notre organisation est implantée et aussi dans une démarche de conquête électorale ; ceci pour pouvoir peser sur l'organisation des CSE.

- ⇒ s'emparer des nombreux dispositifs qui existent suite aux accords et lois sur la formation professionnelle, car, quand la Cgt s'en empare, elle est en capacité de répondre aux attentes des salariés, de mettre en place ses revendications, notamment sur le Nouveau statut du travail salarié ; mais pour cela, il faut les connaître et la grande majorité de nos syndicats, de nos élus, méconnaissent les droits à la formation et les leviers à utiliser dans les entreprises ;
- ⇒ utiliser les 3 consultations annuelles obligatoires qui existent encore (orientations stratégiques, GPEC, orientations de la formation), en attendant la mise en place des CSE ; c'est à dire les maintenir et leur donner un contenu tout en étant à l'écoute des salariés, de leurs besoins de formation
- ⇒ montrer l'utilité de la Commission formation lorsqu'elle existe, élaborer des propositions dans ce cadre et faire vivre un plan de formation
- ⇒ identifier, dans l'entreprise les évolutions technologiques, les mutations, les métiers de demain, pour anticiper les besoins de formation ;
- ⇒ repérer, à partir de notre démarche travail, quels sont les besoins d'emploi et quelles formations professionnelles doivent être mises en place ;
- ⇒ regarder la pyramide des âges pour anticiper les départs à la retraite et former les salariés de l'entreprise qui pourront peut-être demain occuper les emplois laissés vacants avec possibilité d'évolution de carrière et de revalorisation de salaire ;
- ⇒ donner un vrai contenu à la GPEC, comme l'ont fait les camarades d'EDF (Cf la NVO de janvier)

# LES LEVIERS INSTITUTIONNELS POUR FAVORISER LA SECURISATION

## INTERVENTION

### ◆ Synthèse, Lionel LEROGÉRON—Secrétaire du Comité régional Normandie

Les responsabilités des régions en matière de formation professionnelle se sont précisées petit à petit, avec les lois de décentralisation, depuis 1980 jusqu'à la loi NOTRe en 2014, qui a considérablement renforcé le pouvoir des régions et vraiment défini la Région comme chef de file de la formation initiale et continue, de la formation des publics spécifiques ; elle a aussi créé le Service public régional de l'orientation.

On assiste aujourd'hui à une bagarre entre régions et patronat (autour de l'apprentissage notamment) pour des questions d'argent, de pouvoir, de politique. Mais la voix des salariés compte peu dans ces affaires, et c'est eux qui pâtissent de ces affrontements. Il faut donc trouver comment reprendre la main pour se faire entendre car nous avons quelques revendications sur ces sujets. Or, en ce moment, on a l'impression que la formation professionnelle c'est une histoire politique entre le patronat, le gouvernement, les régions : qui va décider sur votre vie ? Qui va financer ? On entend parler de sommes astronomiques, mais la réalité, elle est bien différente quand on considère la situation de chacun dans son entreprise.

Ce qui est essentiel, c'est de se réapproprier la **démarche travail**. Arriver dans une entreprise en disant « On va parler de la formation professionnelle », ce n'est pas ça qui remplit la salle ; par contre, les faire parler de leur travail, de leurs difficultés : comment vous faites ? de quoi vous avez besoin ?... et avoir une expertise, en tant que syndicat pour transformer ça en enjeux de formation, et en revendications. On a là, en tant que syndicat, un rôle très important à jouer pour reprendre la main, car l'institutionnel, c'est utile en particulier pour peser sur ce qui est fait de l'argent des salariés, mais il faut d'abord partir de ce qu'ils vivent.

Concernant le rôle des Comités régionaux : les lois de décentralisation ont donné des pouvoirs de plus en plus grands aux régions, les Comités régionaux ont le rôle de suivi et d'impulsion des mandats dans les organismes traitant de formation professionnelle, mais ont aussi le rôle de mettre en relation les professions et les territoires, et les mandats, de façon à ce que la CGT ait des projets cohérents ; ne pas être seulement sur la gestion des flux de sortie de pognon, mais bien sur des questions concrètes dans les boîtes et mettre en relation les syndicats avec les camarades mandatés susceptibles de les aider à construire des projets alternatifs, pour que l'action syndicale apparaisse comme utile et efficace auprès des salariés.

## PRESENTATION

### ◆ Les instances de gouvernance de la formation professionnelle en région par les camarades mandatés :

#### ↳ Les instances paritaires :

pro : les Commissions paritaires régionales Emploi/Formation (**CPREFP**) (Métallurgie et Branche sanitaire et sociale à but non lucratif)

interpro : le **COPAREF**,

↳ Une instance quadripartite : le **CREFOP**

↳ Une instance multipartite : l'Instance paritaire régionale de Pôle Emploi (**IPR**)

↳ Deux outils paritaires des partenaires sociaux régionaux :

- le **FONGECIF**

- le **CIBC** (Centre Interprofessionnel de Bilan de compétences)

↳ Une instance de concertation pour l'Education nationale : le **CAEN** (Conseil académique de l'éducation nationale)

↳ Les organismes de formation de service public :

- l'**AFPA**

- le **CNAM**

*(ces présentations ont été enregistrées, elles sont disponibles sur demande)*

- \* Un camarade souligne que, dans son entreprise, l'employeur consacre le budget formation à ses besoins de terrain et, pour toute autre demande, renvoie les salariés sur le CIF (Congé individuel de formation) ; ce n'est pas rassurant et les militants CGT, même majoritaires, ne savent pas quoi dire aux salariés ; il pense qu'ils ne sont pas assez armés pour aller à la négociation sur la formation dans les entreprises.
- \* Un autre témoigne sur ce qui se passe dans son entreprise (fonderie) : l'employeur privilégie les CQP (Certificats de qualification professionnelle) d'animateurs de ligne et supprime les chefs d'équipe. Ensuite, le salarié fait, dans une journée, son poste plus le poste d'agent de maîtrise, avec juste une petite augmentation de points. De plus, le CPF des salariés est utilisé sans qu'on leur demande leur avis.
- \* Catherine Perret : le patronat veut s'affranchir de l'obligation à former, et le CPF est un outil pour cela ; il aurait pu être intéressant car c'est un compte qui appartient au salarié, et qu'il peut utiliser soit en décidant seul de ce qu'il veut en faire, soit en co-construction dans le cadre d'une négociation d'entreprise ; la réalité aujourd'hui c'est qu'on veut sortir le CPF de l'entreprise, faire en sorte qu'il soit toujours hors temps de travail et dénaturé sur la visée, c'est à dire qu'il ne soit plus à visée qualifiante mais utilisé pour du plan de formation.
- \* Catherine Bigot (Animatrice du collectif régional emploi-formation) : le premier intervenant a dit qu'il manquait de moyens pour contrer le patron sur le plan de formation ; pour moi la réponse c'est la formation syndicale ; il en est proposé au niveau confédéral, fédéral et territorial ; en Bretagne, nous avons un stage de 5 jours destiné spécifiquement aux militants qui veulent avoir une démarche revendicative dans leur entreprise sur la formation.
- \* Lionel Lerogeron : actuellement, on négocie la mise en œuvre des ordonnances Macron dans les entreprises, en particulier la mise en place du Conseil social et économique ; et là, il ne faut rien oublier : si vous oubliez le plan de formation, eh bien il n'y a plus nécessité de le mettre en place. Il vaut donc mieux, avant d'entrer en négociation, avoir bénéficié, par sa fédé ou son UD, d'une formation là-dessus, car toute signature dans la période risque de vous contraindre gravement pour les capacités d'action à venir, avec des conséquences tragiques pour les salariés. Un guide confédéral est d'ailleurs en construction.



## CONCLUSION

### ◆ Conclusion de la journée par Thierry GOURLAY—Secrétaire Comité régional Bretagne

Ces pré-assises ont un double but :

- ⇒ Un apport de connaissances, savoir un peu comment fonctionne la formation professionnelle dans l'entreprise et au niveau du territoire,
- ⇒ Nous alerter, en tant que représentants syndicaux dans nos entreprises, sur la manière dont on accompagne nos délégués dans les négociations nationales pour qu'ils portent une démarche revendicative sur ce que nous voulons comme formation professionnelle demain.

Comme l'a dit Djamel ce matin, la formation professionnelle, depuis 1971, c'est le fruit du rapport de forces. Et aujourd'hui où on a le plus besoin d'être valorisés, on pourrait penser que ce sujet ne nous intéresse pas ! ou pas suffisamment. C'est vrai que dans la région, tous les ans on fait une journée d'études et on associe un certain nombre de syndicats - et il y a aussi le Collectif régional que je remercie d'avoir organisé cette journée - mais on a le sentiment que, plus le collectif fournit un travail, plus on a du mal à convaincre les syndicats de s'inscrire dans la démarche. Un seul exemple : la campagne que nous avons engagée sur le recensement des besoins d'emploi : ça fait un an que la CGT

Bretagne propose à tous les syndicats de s'inscrire dans une dynamique en réaction au Plan 500 000 formations du gouvernement, en disant : « Il faut que ces formations débouchent sur des emplois dont nous avons besoin dans nos entreprises ». Il faut bien dire qu'on a eu du mal à motiver des militants pour identifier, dans leur entreprise, les emplois qui seraient nécessaires. On bute souvent sur la méthode, de ce qui serait une démarche de conquête.

Nous avons besoin de discuter entre nous, par exemple sur les EDEC : on a vu le camarade de Flamanville présentant l'EDEC comme une chose positive, et un autre camarade de la métallurgie disant que c'était un peu plus compliqué que ça. Aujourd'hui en Bretagne, il y a 15 EDEC, et une douzaine de Contrats d'objectifs en cours dont un pour la métallurgie ; et tout ça emmagasine des financements pour former des salariés. Si on prend l'exemple du Contrat d'objectifs sanitaire et social, où la CGT a été active, a priori ça porte ses fruits dans les entreprises du secteur.

On n'a pas besoin d'être réducteurs sur nos objectifs en matière de formation professionnelle, quand on est offensifs, on gagne des choses, je pense entre autres au CIF portable ; je voudrais aussi attirer l'attention sur le fait que beaucoup de choses en matière de formation professionnelle se passent en dehors de l'entreprise, mais les entreprises essaient de profiter d'actions expérimentées sur les territoires pour capter des fonds de formation, mais au bout du bout ce n'est pas pour donner des qualifications à leurs salariés, mais pour renforcer l'employabilité des demandeurs d'emploi selon leurs besoins. Mais si la CGT est absente des centres de décision, si elle n'a pas une vraie stratégie sur les questions de formation professionnelle, on se met en situation d'être condamnés à subir pendant des années. Ce qu'on veut mettre en avant, c'est que c'est à l'individu de choisir son avenir professionnel, le droit de choisir s'il veut quitter ou non une entreprise, de choisir s'il évolue ou pas dans la carrière ; ce ne sont pas les plans sociaux ou les fins de CDD qui décident de la vie d'un individu au travail. C'est ce que nous voulons porter dans le Nouveau statut du travail salarié et la Sécurité sociale professionnelle. Ça ne se fait pas du jour au lendemain, mais on a vu un certain nombre d'expérimentations qui donnent au salarié des moyens, avant d'être licencié, pour faire des choix. La mobilité choisie, la continuité du contrat de travail sont des éléments de cette sécurité sociale professionnelle, qui va plus loin que la sécurisation dont tout le monde parle.

Nous avons signé le CPRDFOP, parce que deux ou trois idées nous ont guidés dans notre réflexion :

- ⇒ Faire en sorte qu'il y ait un lien entre ceux qui forment et ceux qui débattent des questions de l'emploi (région d'une part, Etat de l'autre et les services travaillent souvent chacun de leur côté)
- ⇒ Inscrire dans le projet que les besoins de formation doivent émaner des entreprises, mais de manière paritaire, au travers des outils Comités d'entreprise ; aujourd'hui, ce sont les employeurs des branches qui décident.

Il faut sans doute que nous approfondissions notre démarche projet ; nous nous sommes engagés l'année dernière sur deux projets industriels : un à Brest sur les énergies renouvelables et un à Saint-Malo sur le développement des activités portuaires. Et il s'agit bien d'anticiper sur les formations à mettre en place en proximité pour développer ces activités.

## **Départ/Arrivée au Crb...**

Le Comité régional Bretagne salue le départ d'une camarade, Dominique BESSON MILORD. Ludovic BENABES du secteur santé action sociale a pris les responsabilités depuis le début d'année. Bienvenue à lui.

