



Accords formations nationaux et ADP : La position de la CGT-FO

Les confédérations, unanimes, ont reconduit en 2009 les principes fondamentaux de l'accord national interprofessionnel « historique » de 2004 relatif à la formation tout au long de la vie. La formation tout au long de la vie s'oriente sur trois axes :

- La responsabilité et les obligations des employeurs ;
- Le Droit individuel à la formation ;
- La participation à l'insertion et la réinsertion.

Ces accords ont clarifié la responsabilité des employeurs, au travers du plan formation, de maintenir les compétences des salariés, de les adapter aux nouvelles technologies, de préparer les reconversions le cas échéant. Les entreprises sont tenues de consacrer un minimum de la masse salariale à la formation des salariés et le Droit à la formation devient une obligation dans le contrat de travail. La loi de 2005 et les jurisprudences la complétant ont renforcé le Droit à la formation y compris au niveau de l'égalité des chances.

Il a renforcé le droit individuel avec la création du DIF, (Droit individuel à la formation), relevant de la codécision avec l'employeur, permettant une articulation avec le CIF, (Congé individuel de formation).

Par ailleurs, il a créé les contrats de professionnalisation, qui remplace les anciens contrats de qualification et les contrats d'adaptation, permettant de former des jeunes ou demandeurs d'emplois de longue durée d'acquérir une qualification qui ne nécessite pas de diplôme d'Etat, contrairement au contrat d'apprentissage. Ces contrats peuvent être CDD ou CDI.

Les accords de branche et d'entreprise

Les accords interprofessionnels 2004-2009 laissent peu de champ à la négociation de branche, (conventions collectives nationales), et d'entreprises.

Ils ouvrent la porte à la possibilité d'organiser la prise du DIF pendant le temps de travail. Sans accord, le DIF est obligatoirement pris en dehors du temps de travail, rémunéré 50% du salaire en sus.

Ils permettent également d'éviter la « proratisation » du DIF pour les temps partiels.

Ils permettent de mieux rémunérer les contrats de professionnalisation.

Enfin, « last not least », ils permettent de clarifier les rôles et responsabilités respectifs des acteurs : entreprise, individu, partenaires sociaux, Institutions représentatives du personnel. (IRP).

Le nouvel accord ADP

Le nouvel accord qui vient d'être conclu est un équilibre entre la volonté de la direction d'utiliser la formation professionnelle en fonction de ses objectifs, l'adaptation, les gains de productivité, les reconversions et la volonté des syndicats d'utiliser la formation toute au long de la vie comme levier de promotion sociale, ou d'épanouissement personnel.

Tout au long des négociations, nous nous sommes attachés à combattre le fait que la Direction entendait utiliser la formation en priorité pour gérer les reconversions et la mobilité interne afin d'éviter toute embauche. Nous avons également fait disparaître le vocable « d'employabilité », qui introduit le concept ambigu selon lequel le salarié est responsable de sa propre capacité à tenir un, (ou son) emploi.

Nous avons également obtenu un élargissement du choix concernant les DIF, que les entretiens professionnels aient vraiment lieu. Un contrôle des demandes de DIF par la DRH permettra de veiller à ce que les hiérarchies locales ne confisquent plus les DIF aux agents en leur demandant de l'utiliser pour des formations qui relèvent du Plan.

Troisième acquis important, nous avons obtenu que les contrats de professionnalisation soient mieux rémunérés que ce que prévoit la loi.

Enfin, nous avons obtenu un meilleur contrôle syndical pour qu'enfin, les orientations et surtout le Plan ne soient plus décidés unilatéralement par la Direction. Estimant que la Direction avait pris en compte un certain nombre de revendications, FO s'est prononcée en faveur de cet accord comme tous les autres syndicats à l'exception de la CGT lors de la réunion du Comité d'Entreprise du 9 juillet.

La Direction commence mal...avec les orientations 2010

Lors de cette même séance, la Direction a consulté le CE sur ses orientations, qui sont censées constituer les lignes directrices pour établir le Plan formation. Ces orientations, établies par le Comité de Direction, (COMEX), démontrent que la Direction continue à vouloir utiliser la formation pour faciliter les reconversions, la mobilité interne, le gel des embauches, le contrôle de la sous-traitance. Elles ne reprennent même pas les dispositions de l'accord, visant à favoriser des formations diplômantes ou qualifiantes en cas de disparition de métiers, dits « sensibles ».

Le CE a rejeté, dans sa grande majorité, ces orientations. La délégation FO a voté contre, ayant tenté en vain de les amender pour les rendre conformes à l'accord. FO pour sa part a indiqué que la Direction serait bien avisée d'élaborer le plan formation en conformité avec l'accord, si elle voulait éviter une « censure » du CE sur son plan.

FO continue à penser que la décentralisation de l'entreprise, conjuguée à la politique de destruction de l'emploi, incite les hiérarchies, soit à refuser les formations qui ne sont pas obligatoires, soit à tenter de les détourner en fonction de leurs propres besoins.

FO invite ses adhérents, sympathisants, les collègues, de façon générale, à contacter ses délégués, afin de mieux connaître leurs droits, et afin d'intervenir en cas de litige avec les hiérarchies.

Commission de mise en œuvre et d'interprétation de l'accord :

Titulaire : Christelle Martin

Suppléant : Antonio Fernandez

Commission formation du CE

Antonio Fernandez

Roissy, le 21 juillet 2009