

AVIS CESR SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ASSEMBLEE PLENIERE DU 28 NOVEMBRE 2008

INTERVENTION AU NOM DU GROUPE CGT : José RODRIGUEZ

La formation est un enjeu majeur pour les représentants de laCGT dans les entreprises, au sein des instances paritaires, dans le paysage socio-économique et politique.

Une réforme est en cours et elle est nécessaire pour réduire les inégalités qui se sont creusées avec le temps. Que le Conseil Régional s'interroge sur le bilan de son action et les perspectives qui s'ouvrent en particulier avec la réforme en cours, est naturel et sain. La formation ne peut être un produit ou une marchandise considérée avant tout comme une source de profit. C'est un bien public qui doit servir l'intérêt général. A ce titre la formation est avant tout une mission de service public.

Il semble utile de rappeler les principes directeurs qui guident la position de la CGT :

- l'intérêt des salariés au centre des préoccupations, en activité ou privés d'emploi.
- le parcours professionnel du salarié intégrant la formation tout au long de sa vie
- la Sécurité Sociale Professionnelle et sa déclinaison le Nouveau Statut du Travail Salarié comme éléments indissociables d'une approche de la formation professionnelle avec l'individu salarié au cœur du dispositif
- un service public de formation professionnelle fort et seul garant de la justice sociale

Les besoins de recrutement des entreprises constituent une variable incontournable des données du marché du travail. A ce titre ils sont tout autant incontournables dans la réponse régionale à construire en termes d'offre de formation. Ils ne peuvent être par contre en aucun cas l'unique indicateur d'un dispositif de formation qui prétend répondre aux besoins des individus tout au long de leur vie. Le projet et le parcours professionnels de l'individu participent d'un projet de vie. Tous deux visent l'acquisition et le perfectionnement des compétences à finalité professionnelle mais aussi l'émancipation de la personne. A ce titre d'autres dimensions doivent être intégrées :

- la promotion sociale
- l'émancipation citoyenne et culturelle
- l'intégration professionnelle dans le paysage économique local
- la transférabilité sur le marché du travail des compétences et des qualifications acquises
- la reconnaissance indispensable des acquis par une certification reconnue nationalement
- l'égalité d'accès et de traitement garantie

La Loi de 1971, fondatrice du droit moderne à la formation professionnelle dans notre pays contient déjà ces principes essentiels et démocratiques. Les approches et réformes en cours seraient bien avisées de s'en rappeler.

Pour l'organisateur, financeur et prescripteur de la formation qu'est aujourd'hui le Conseil Régional, le souci d'égalité sociale en matière de formation comme dans d'autres domaines est

déterminant. L'égalité d'accès comme l'égalité de traitement doivent être garanties aux usagers. Dans ces conditions, l'accès à la formation est facilité ou non, selon les différentes problématiques en présence :

- l'objectif et le dispositif de formation (salarié privé d'emploi en reconversion, salarié en requalification dans son entreprise, salarié en activité et en projet de reconversion, etc...),
- le statut de la personne en formation (privé d'emploi indemnisé ou non, salarié en CIF, en DIF, dans le plan de formation de l'entreprise, etc...),
- l'environnement social et économique (pôle urbain en développement, bassin d'emploi en grande difficulté et en reconversion, zone rurale défavorisée ou non, etc...).

Pour garantir a minima cette égalité d'accès et de traitement, le principe d'un service public de la formation fort sur le territoire est une nécessité.

Dans cette optique, ce service public existe déjà ; il s'appelle l'AFPA. Le service rendu par l'AFPA est national, les formations dispensées sont reconnues par une certification nationale et par les professionnels, il intègre l'ensemble des dimensions nécessaires à la réalisation d'un projet de formation : l'orientation, la formation, mais aussi l'hébergement et la restauration à un coût modeste. Pour ces raisons la Région doit conserver le niveau de service de l'AFPA, unique opérateur de service public aujourd'hui présent sur la Région. Quelque soient les modalités de délivrance des marchés de formation à l'avenir, son renforcement est indispensable.

Dans la même optique, l'étape ou plutôt les étapes d'orientation et de bilan de compétences sont déterminantes dans la mise en oeuvre du projet constitutif du parcours professionnel. Là encore la recherche d'un opérateur représentatif de l'ensemble des acteurs économiques et sociaux qui constituent l'intérêt collectif, est à rechercher si on veut préserver l'égalité de traitement. Sinon c'est la seule recherche du profit qui conditionnera l'accès au bilan et à la mise en oeuvre du projet individuel. Les CIBC existent de ce point de vue et sont par définition inter-institutionnels. Quand l'inter-institutionnalité est encore présente, on retrouve dans leurs instances directrices les partenaires sociaux, le Service Public de l'Emploi, les collectivités. C'est l'outil sur lequel la Région doit pouvoir s'appuyer, en réinvestissant l'inter-institutionnalité dans un premier temps là où elle a disparu.

Le dialogue social est le cadre affiché d'élaboration de la réforme en cours. Il peut et doit être aussi celui de la mise en oeuvre du dispositif en Région. Les approches de la formation sont aujourd'hui segmentées, un peu d'ailleurs comme des segments de marché : privés d'emploi, salariés en activité, congé individuel de formation, etc...pour un certain nombre de ces segments ou créneaux, les partenaires sociaux ont des responsabilités de pilotage : privés d'emploi indemnisés par l'assurance chômage, salariés dans le plan de formation, ou en DIF, voire en CIF. La Région, collectivité représentative d'une entité géographique suffisante, est garante de l'intérêt public. Elle doit à ce titre jouer un rôle moteur de coordination dans la conception et l'animation des différents dispositifs de formation existants. Pour cela le pilotage de l'instance de coordination en région devrait lui être confié.

Des questions subsistent qui méritent une réflexion ultérieure pilotée par la Région, avant d'engager une quelconque démarche qui s'avérerait prématurée et non consensuelle :

- l'accès à la formation des salariés des PME reste proportionnellement très minoritaire ; ceux des TPE en sont quasi totalement exclus
- l'inégalité professionnelle comme le non accès à la formation touchent principalement les femmes

- le Congé Individuel de Formation est de moins en moins un dispositif de promotion sociale ou professionnelle à la main du salarié ; restreint dans ses moyens, il est mis au service de plus en plus des intérêts des entreprises
- le Droit Individuel à la Formation est lui aussi de plus en plus instrumentalisé par les entreprises au lieu d'être l'outil à disposition du salarié pour se perfectionner, préparer une promotion, une requalification, comme le prévoyait l'ANI signé en 2004
- les CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) " maison ", correspondant aux pré-requis pour occuper des postes dans l'entreprise, en lieu et place des certifications reconnues nationalement, font de plus en plus office de reconnaissance des acquis dans certaines branches

La CGT est prête à apporter sa contribution à la réflexion collective qui doit s'engager sur ces points particuliers et d'autres probablement, dans le cadre institutionnel approprié et piloté par la Région.

Nous aurions préféré un avis plus clair sur la question du maintien d'un service public de formation de qualité ; sur les moyens d'assurer aux salariés des parcours professionnels inscrits dans une véritable sécurité sociale professionnelle. Néanmoins ces questions ne sont pas ignorées dans cet avis et on retrouve pour l'essentiel les préoccupations mentionnées à l'instant. La CGT votera cet avis.