

Un accord à cinq pour la formation professionnelle

Les partenaires sociaux viennent de signer l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, au terme d'une négociation initiée il y a 3 ans, interrompue en 2001 par la volonté patronale et enfin reprise au début de l'année 2003. C'est un accord fondateur et historique.

Fondateur, cet accord crée des droits individuels nouveaux, garantis collectivement, avec des mesures d'accompagnement favorisant une liaison forte emploi-formation et visant une meilleure maîtrise de son parcours professionnel par chaque salarié. Accord normatif, il demande une relance du dialogue social tant au niveau des branches et des entreprises que, dans une moindre mesure, au niveau des territoires.

Historique, cet accord est signé par les cinq organisations syndicales représentatives (CFDT, CGT, CGT-FO, CFTC et CFE-CGC), qui démontrent ainsi leur capacité à construire ensemble des garanties collectives, à estimer le bon niveau du compromis nécessaire à toute fin de négociation et *in fine* à s'engager par leur signature à poursuivre, tant au niveau interprofessionnel que dans la branche ou l'entreprise, la mise en œuvre des dispositions de l'accord. Enfin, ce texte devrait être la base du projet de loi que le gouvernement déposera à l'automne au Parlement.

Un dialogue social de fond, visant à obtenir des résultats pour les salariés est donc possible ; tout comme une complémentarité bien comprise négociations collectives – loi.

Nous reproduisons ci-dessous le texte de la déclaration du bureau national de la CFDT en date du 24 septembre 2003. Vous pouvez consul-

ter sur le site cfdt.fr le dossier complet de cette réforme.

François

Fayol

Déclaration du bureau national

Le Bureau national de la CFDT, réuni en session extraordinaire le 24 septembre 2003, a analysé les dispositions de l'accord sur la formation professionnelle continue soumis à la signature des organisations syndicales au terme de la négociation qui s'est achevée le 20 septembre 2003. Il porte une appréciation positive sur les résultats obtenus au regard des objectifs portés par la CFDT et décide la signature de cet accord.

L'accord fait naître de nouveaux droits, à travers la création du droit individuel à la formation (DIF) et des mesures d'accompagnement. Il amène ainsi à davantage d'égalité dans l'accès à la formation.

Ce droit individuel à la formation est ouvert pour 15 millions de salariés, qu'ils soient en CDI, en CDD ou à temps partiel. Chaque salarié est bénéficiaire de 20 heures par an de formation, cumulables sur 6 ans, pour se former sur ou en dehors du temps de travail. Les conditions de transférabilité du DIF permettent de rendre effectif ce droit d'accès à la formation. Plusieurs mesures favorisent la mobilisation des salariés et des entreprises sur l'emploi et la formation : la généralisation d'un entretien professionnel tous les deux ans ; l'accès pour tous à la validation des acquis de l'expérience ; l'accès à un bilan de compétences à mi carrière ; la création du passeport formation. C'est un changement culturel qui s'amorce : l'idée que l'accès à la formation doit être préparé

et accompagné.

L'accord crée de nouveaux leviers pour l'emploi. Il réforme l'offre de formation par alternance à travers deux dispositifs. Le contrat de professionnalisation en alternance se substitue aux différents contrats de ce type existants. Il s'adresse aux jeunes sans qualification et à ceux qui ont besoin de compléter leur formation initiale pour accéder à un métier. Il est aussi accessible aux demandeurs d'emploi adultes. Ce contrat prévoit jusqu'à 25% de temps de formation.

La période de professionnalisation, créée par cet accord, vise l'accès à des qualifications, à leur maintien et à leur développement, pour les publics prioritaires.

Le ciblage de publics prioritaires (jeunes, femmes, salariés expérimentés, salariés des PME-TPE) répond à notre préoccupation d'agir sur la gestion des âges et de permettre la qualification des salariés oubliés de la formation.

La création de ces mesures constitue un point d'appui pour relancer la négociation de branche sur l'accès et le maintien dans l'emploi.

L'accord renforce l'implication des partenaires sociaux dans le développement de la formation. Il augmente leurs moyens d'intervention dans la définition et la mise en œuvre des politiques de formation, et fixe un accroissement des ressources financières.

L'obligation désormais triennale de négocier sur la formation dans les branches va dans le sens d'accords à durée déterminée, évaluables et révisables.

La négociation de branche devra notamment porter sur la définition des publics prioritaires et des dispositifs de professionnalisation.

Les actions de formation liées à

l'évolution, au maintien des emplois et au développement des compétences pouvant nécessiter des dépassements de l'horaire de travail seront soumis selon les cas, à la consultation du CE, à un accord d'entreprise ou à l'accord des salariés concernés.

L'encadrement du temps de formation, hors du temps de travail donne des garanties quant à l'initiative du salarié et des contreparties de rémunérations et de reconnaissance dans l'entreprise.

Le financement du congé individuel de formation porté à 0,20% de la masse salariale va permettre de répondre plus favorablement à une demande aujourd'hui largement insatisfaite.

La contribution des entreprises de plus de dix salariés est portée de 1,50% à 1,60% de la masse salariale et celle des moins de dix de 0,25% à 0,55%. Cette augmentation de la contribution des entreprises est positive et traduit la volonté d'investissement dans la formation.

Cet accord sur la formation professionnelle s'inscrit dans la perspective du plein emploi et met ainsi en œuvre notre résolution votée en mai 2002 au congrès de Nantes.

Cet accord est un atout central pour l'emploi. Il affirme la responsabilité des partenaires sociaux professionnels et territoriaux. Il renforce les outils paritaires de pilotage et d'observation par la création d'observatoires des métiers et des qualifications favorisant l'anticipation des évolutions démographiques.

L'accord apporte à chaque niveau d'élaboration et de mise en œuvre de la négociation, et particulièrement dans les branches professionnelles, une nouvelle dynamique de dialogue social. Les bilans de mise en œuvre des accords prévus tous les trois ans doivent permettre d'adapter régulièrement les dispositifs à l'évolu-

tion des besoins.

Il accroît pour chaque salarié les moyens de maîtriser son parcours professionnel et personnel. Il répond aux besoins nouveaux de qualification des salariés et de l'économie de notre pays.

Il doit maintenant par sa mise en œuvre réduire les inégalités face à la formation et l'emploi.

La CFDT attend du gouvernement et du parlement qu'ils traduisent dans la loi les avancées négociées par les partenaires sociaux.

Le Bureau national appelle toutes ses organisations, fédérations

et unions régionales à faire vivre cet accord. Les droits et les dispositifs créés n'auront de sens que s'ils deviennent une réalité pour tous les salariés quels que soient leur entreprise, leur âge, leur sexe, leur qualification ou la nature de leur contrat.

De nouvelles pratiques syndicales et institutionnelles sont à inventer pour promouvoir ces nouveaux droits.

Fidèle à ses valeurs et à son projet, la CFDT fera ainsi progresser le syndicalisme de justice sociale et d'émancipation des salariés.

Anousheh Karvar

Ethique et responsabilité sociale des scientifiques Quel programme d'action pour les organisations syndicales ?

Une rencontre internationale récente, réunissant à Copenhague une trentaine d'organisations professionnelles et syndicales d'ingénieurs et de scientifiques, a fait de « l'éthique et de la responsabilité sociale » un de ses cinq thèmes de réflexion¹. En juin dernier, c'est un atelier Pugwash qui s'est penché sur une problématique similaire². En septembre, c'est l'APSAB (Association for the Promotion of Scientific Accountable Behaviour) et la Fondation science et conscience de l'homme (FSC) qui ont organisé à Genève une conférence internationale sur la protection légale et la responsabilité individuelle des scientifiques et des ingénieurs, leur objectif étant de promouvoir une convention internationale sur la clause de conscience des scientifiques et des ingénieurs dans le cadre de l'OIT³. La CFDT Cadres a pris part aux trois réunions.

S'agit-il d'un thème nouveau ou d'une approche nouvelle d'un thème ancien dans les milieux scientifiques ? La nouveauté de la démarche actuelle réside, à notre sens, dans la recherche d'une réponse collective à une question qui était surtout abordée jusqu'ici de manière individuelle.

De nos jours, l'écart existant entre la réalité de la responsabilité des scientifiques et la conscience qu'ils en ont semble se creuser pour deux raisons : en premier lieu, parce que leur formation les prépare de moins en moins à réfléchir à des questions comme le dialogue interculturel, la responsabilité sociale des entreprises, les évolutions de la société et l'impact des avancées de la recherche scientifique sur cette évolution. En second lieu, parce que les scientifiques ne disposent pas d'espaces publics pour élaborer une réflexion collective sur leur responsabilité et