



Entre reprise en main idéologique et précarisation des personnels

LA FORMATION PROFESSIONNELLE : CONQUÉRIR DES DROITS

9 JUILLET 1970 : un accord signé, largement porté par la CGT, aboutira à la loi Delors du 16 juillet 1971 qui inscrit la formation continue dans un cadre large. La loi précise : *La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente.*

Henri Krasucki, négociateur pour la CGT, annonce : *L'accord conclu ce soir [...] représente un succès important pour les travailleurs. Il leur ouvre un droit au perfectionnement et à la formation pour l'ensemble des salariés [...] dans des conditions pratiques qui doivent permettre à un grand nombre d'en bénéficier sur le temps de travail et payé comme tel et qui devront être améliorées par l'action syndicale [...]. Il donne des possibilités réelles quoique encore limitées aux organisations syndicales d'intervenir dans le contrôle et l'organisation de la formation professionnelle.*

DE FAIT, la loi Delors réaffirme le droit au « congé formation » préfigurant le futur « congé individuel de formation (CIF) ». Malgré ses limites, ce droit est installé en tant que droit opposable permettant y compris des formations longues. *In fine*, les entreprises de 10 salarié·es ou plus sont dans une obligation de développer la formation professionnelle et doivent financer celle-ci.

Les décennies qui suivront la loi de 1971 seront marquées par des avancées, comme la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en 1992, mais de plus en plus de reculs. En 2014, le passage de l'obligation légale de financement de la formation de 1,6 % de la masse salariale à seulement 1 % a offert aux employeur·ses un gain de près de 2,4 milliards d'euros par an en déduction de ce qui constituait une part socialisée du salaire. En contrepartie de ce cadeau fait au patronat, l'État mettait en avant la création du Compte Personnel de Formation (CPF) en remplacement du DIF. Si le CPF constituait incontestablement un progrès avec plus d'heures et une transférabilité totale tout au long de la vie active, son financement insuffisant allait conduire rapidement à une mise en concurrence avec les autres droits individuels des salarié·es, notamment le CIF.

La loi du 5 septembre 2018 est celle des plus grands reculs en actant par exemple la mort du CIF ou encore en comptabilisant les droits des salarié·es non plus en heures mais en euros, ouvrant une concurrence généralisée. C'est une attaque sans précédent sur ce qui constitue le cœur de la formation et l'émancipation : la financiarisation du droit à la formation prive toutes et tous les citoyen·nes de la possibilité d'accéder à des formations longues et qualifiantes.

CE DOCUMENT se propose de revenir sur l'état actuel de la formation professionnelle, suite à la loi de 2018, et d'ouvrir des champs d'actions pour la FERC-CGT pour reconquérir les droits perdus et en gagner de nouveaux.



DISPARITION DU CIF ET CRÉATION DU « CPF TRANSITION PROFESSIONNELLE »

Le CIF a été supprimé au prétexte qu'il coûtait trop cher et qu'il ne bénéficiait pas à assez de personnes. La CGT s'est battue jusqu'au bout pour sauvegarder ce dispositif unique qui permettait d'accéder à une formation longue (jusqu'à 1 an ou 1200h), sur le temps de travail, tout en gardant son salaire et en ayant la garantie de retrouver son poste. Le CIF permettait de réaliser un projet vraiment personnel afin d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession, de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles...

Le « CPF transition professionnelle » succède au CIF avec des financements réduits par deux (0,1 % de la masse salariale contre 0,2 % pour le CIF). Le maintien de la rémunération n'est plus garanti et seules les formations de reconversion restent finançables.



Autre problématique importante : **la monétisation du CPF, associée à son utilisation sans intermédiaire via un Smartphone, est un facteur d'isolement des salarié-es face à l'offre de formation et non pas, comme veut le faire croire le gouvernement, un moyen de « choisir sa formation en toute liberté ».** C'est une liberté illusoire comparable à la liberté du/de la consommateur-trice face à la grande distribution. Le/la salarié-e est en réalité seul face à une offre de formation pour laquelle il

n'existe pas de régulation des prix et de la qualité.

Au prétexte de « liberté de choisir son avenir professionnel », en monétisant le CPF, le gouvernement a réduit de moitié les droits acquis et à venir des travailleur-ses. Les salarié-es qui avaient déjà 150h bénéficiaient d'un financement moyen de 5 250 € (car la prise en charge moyenne des OPCA était de 35 €/h). Mais depuis le 1^{er} janvier 2019, ces mêmes 150h ne valent plus que 2 250 € (puisque le gouvernement a décidé de valoriser l'heure à 15 €).



LES DROITS AU CPF ONT DONC ÉTÉ RÉDUITS DE PLUS DE LA MOITIÉ !!!

Par ailleurs, la possibilité d'utiliser son CPF dépend surtout des ressources financières qui lui sont affectées. Si seulement 10 % des salarié-es du privé décidaient d'utiliser leur CPF, il faudrait près de 3 milliards d'euros pour les financer. Or, le milliard d'euros maximum prévu pour ce dispositif est déjà remis en cause par le patronat qui se verrait bien récupérer cette manne financière !!!

Au-delà de la perte de droit, la monétisation du CPF permet de ne plus lier l'accès à la formation à la durée du travail, et ainsi de favoriser et développer la formation en dehors du temps

de travail. Les salarié-es bénéficient donc désormais de : 500 euros annuels plafonnés à 5000 euros ; 800 euros annuels plafonnés à 8000 euros si niveau infra V ou ESAT (Établissement et Service d'Aide au Travail).



La dernière étude de la DARES sur le CPF confirme les craintes de la CGT :

- seulement 1,7 % des salarié-es du privé se sont formés grâce à leur CPF en 2018
- 80 % des formations suivies ne délivrent pas de diplôme à l'issue de la formation
- 57,5 % des salarié-es qui utilisent leur CPF sont déjà diplômés
- Les formations sont de plus en plus courtes (moyenne de 88h)
- Les salarié-es participent de plus en plus au financement de leur formation (+5 points depuis 2005)

COMME le montre cette étude de la DARES, aujourd'hui, 80 % des formations financées par le CPF des salarié-es ne sont pas diplômantes. La durée moyenne des formations CPF est de 88h. Or, une formation réellement qualifiante nécessite une durée minimale de 150h. Le/la salarié-e qui souhaite s'engager dans une formation longue doit donc solliciter un « abondement » de son employeur-se ou financer lui-même ou elle-même la différence.



LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Le CEP reste gratuit et accessible à toutes les actives occupées (hors agent·es publics) mais il est confié à des opérateurs privés sélectionnés par appels d'offres pour les actives en emploi (pour la région Occitanie : la CIBC du Tarn). Même si le CEP a eu dès sa création un objectif d'évolution professionnelle, il ne se limitait pas à cette seule dimension et ne se voulait pas adéquationniste. Il intégrait une dimension que l'on peut appeler « d'écoute bienveillante » pour un·e salarié·e dont la demande d'évolution professionnelle cachait un mal être au travail. C'était un lieu extérieur à l'entreprise où on pouvait bénéficier, en toute confidentialité, d'une écoute personnalisée qui permettait de comprendre ses difficultés et d'envisager les moyens de les solutionner.

En 2014, l'obligation de financement de la formation professionnelle passe de 1,6 % de la MSBA (masse salariale brute annuelle) à seulement 1 %, ce qui correspond à un gain d'environ 2,4 milliards/an pour les employeur·ses.

En 2018, 0,3 % de la MSBA est ponctionné par l'État sur les 1 % de l'obligation légale afin de financer la formation des demandeur·ses d'emploi via le Plan d'investissement dans les compétences (PIC). Cela correspond à environ 1,5 milliard d'euros.

“ Donc en deux réformes, c'est chaque année près de 4 milliards d'obligations légales en moins pour financer la formation professionnelle des salarié·es en emploi. ”

Aujourd'hui, le Medef voudrait bien récupérer le 1,5 milliard du PIC pour financer les parcours de formation des salarié·es en reconversion.

Pire encore, un rapport de l'IGAS-IGF se conclut aujourd'hui par : il manque 4,9 milliards jusqu'en 2023 ! De fait, surtout avec ces deux réformes successives, le financement de la formation est largement insuffisant pour répondre aux besoins des salarié·es ; la CGT n'a eu de cesse de le dénoncer. Mais, aujourd'hui, les contributions financières ne répondent même plus aux objectifs fixés par la réforme !

Les inspections des ministères du Travail et des Finances confirment l'analyse de la CGT sur l'insuffisance des financements prévus par la loi de 2018.

Au 31 décembre 2020, c'est 1,5 milliard d'euros qui va manquer pour équilibrer les comptes de la formation et, à l'échéance de 2023, 4,9 milliards d'euros (chiffres avant Covid).

Pourtant, le rapport n'envisage pas d'augmenter les moyens alloués à la formation continue et à l'apprentissage en mettant à contribution les entreprises.

Il propose des pistes de réduction des coûts pesant essentiellement sur les droits des salarié·es et la qualité des formations : instauration d'un ticket modérateur sur le CPF, réduction des enveloppes attribuées pour les CEP ou les dispositifs de transitions professionnelles (déjà sous financés), réduction des « coûts contrats » en matière d'apprentissage...

” Pire encore, les inspecteur·trices proposent de redéployer des moyens de l'Éducation nationale pour financer l'apprentissage, en supprimant au minimum 1650 postes !

La CGT propose un service public national de formation professionnelle continue financé par la contribution des entreprises, décliné en territoire et adossé aux réseaux des GRETA, de l'AFPA, du CNAM, des CRP (centres de rééducation professionnelle). Il doit permettre de répondre aux besoins économiques et sociaux, en tenant compte du développement harmonieux des territoires et de la diversité des publics. En prenant en considération les besoins de la personne, il s'agit d'élaborer, construire et accompagner un parcours de formation professionnelle adapté et personnalisé jusqu'à la réussite de son projet professionnel.

FRANCE COMPÉTENCES est la nouvelle instance centrale. Elle remplace bon nombre d'instances précédentes. Son rôle est le suivant : répartir les fonds mutualisés aux différents acteur-trices de la formation professionnelle et de l'apprentissage ; réguler la qualité de la formation ; émettre des recommandations sur les coûts, les règles de prise en charge et l'accès à la formation ; veiller à la bonne exécution de la réforme sur la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Enfin, en Région, plusieurs instances co-existent :

- > la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) adossée à l'association Transitions Pro. Elle doit permettre de financer les Projets de transition professionnelle (PTP), gérer ces projets et les valider.
- > Le comité régional de l'emploi, de la formation et l'orientation professionnelles (CREFOP), qui existait déjà en 2014.
- > L'opérateur du CEP.

au sein de France compétences, toutes les décisions sont prises en amont par le gouvernement.

Les différentes instances sont le plus souvent des chambres d'enregistrement où des « expert-e-s » décident des orientations politiques.

- > Par la suppression du COPANEF qui était l'instance paritaire de gouvernance de la formation professionnelle au niveau national et interprofessionnel.
- > Par la suppression du FPSPP qui était l'instance qui mettait en œuvre les décisions politiques du COPANEF (redistribution des fonds dans le cadre d'un paritarisme de gestion).
- > Par le passage des OPCA aux OPCO : contrôle accru de la gestion paritaire par l'État avec la présence d'un-e contrôleur-se financier et d'un-e commissaire du gouvernement.
- > Par la transformation des FONGECIF en Associations Transition Pro : réduction des moyens des ATP et affaiblissement du rôle des « partenaires sociaux ».

N'ayant désormais presque plus, voire plus du tout, de place dans la gouvernance de la formation professionnelle au niveau national et interprofessionnel, les organisations syndicales et patronales, particulièrement la CFDT et le MEDEF, tentent de faire de Transitions Pro la nouvelle instance politique de gouvernance de la formation.

Enfin, nous constatons un affaiblissement du dialogue social sur la formation au sein de l'entreprise :

- > par le remplacement du DIF par le CPF.
- > Par la mise en place du CSE.
- > Par la transformation du plan de formation et plan d'adaptation et de développement des compétences.



Par ailleurs 11 Opérateurs de Compétences (OPCO) sont créés ayant pour mission de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation. Ces OPCO ont une déclinaison régionale plus ou moins structurelle.

De plus, les branches professionnelles, en particulier au moment des négociations de branche incluant la question des Certifications de Qualifications Professionnelles (CQP) deviennent des lieux majeurs de discussions.

Tout ceci participe en réalité en une reprise en main par l'État de la gouvernance du système de formation professionnelle et en une réduction du rôle des organisations syndicales :

- par la mise en place de France compétences qui est devenue l'instance unique de gouvernance de la formation professionnelle. Bien que ce soit une instance quadripartite, l'État est assuré d'y avoir une voix prépondérante car, avec les personnalités qualifiées, il dispose de plus la moitié des voix. Les organisations syndicales ont une très faible marge de manœuvre

DÉPUIS la loi du 05 septembre 2018, l'apprentissage n'est plus une compétence des Conseils régionaux.

Quelles conséquences peut engendrer un tel changement ?

Même si avant cette loi certaines régions privilégiaient des ouvertures de formations plutôt en apprentissage qu'en lycée professionnel, il existait une certaine régulation sur le territoire régional.

Aujourd'hui, la formation professionnelle est dérégulée. Le gouvernement et le patronat sont parvenus à faire passer leur projet très régressif en matière d'apprentissage :

> pilotage par les branches qui peuvent décider d'ouvrir et de fermer des CFA uniquement en fonction de leurs besoins. Les entreprises peuvent d'ailleurs ouvrir leur propre CFA avec une simple déclaration et dispenser ainsi les formations qu'elles souhaitent et les lycées sont sous pression pour ouvrir des sections d'apprentissage. Les CFA sont ainsi passés en 2019 de 965 à 1200 en avril 2020.

> Financement au contrat sur coût fixé par France compétences sur recommandation des branches : risque de disparition des petits CFA, moins rentables mais nécessaires.

> Mise en concurrence de l'apprentissage avec le contrat de professionnalisation et la formation professionnelle initiale sous statut scolaire.

> CFA désormais soumis aux mêmes règles juridiques que les autres prestataires de formation avec label qualité.

> Déréglementation des diplômes, etc.

Ce passage en force s'appuie sur un mythe : l'apprentissage serait un avantage pour l'insertion professionnelle.

Pourtant, une note détaillée du CEREQ en mai 2016 se conclut ainsi : *Les comparaisons entre populations d'apprentis et de scolaires sont cependant à interpréter avec précaution. En effet, sur de nombreux critères, ces deux populations diffèrent nettement. Ainsi, une partie des écarts observés renvoie à des différences dans les spécialités fines (aux débouchés différents), dans les caractéristiques sociales (origines socioculturelles variées) ou dans les inscriptions territoriales (quartiers plus ou moins défavorisés, tissus économiques plus ou moins favorables). Ces différences sont générées par des processus d'orientation ou de sélection à l'entrée des voies de formation. Dans le cas des sortants du secondaire, par exemple, l'avantage des apprentis en termes d'insertion peut s'expliquer en partie par le poids dans la voie de l'Apprentissage des spécialités masculines industrielles, mieux loties en matière d'insertion que les autres. Côté scolaire, se trouvent en sens inverse surreprésentées des spécialités tertiaires féminines de l'enseignement professionnel qui, en dehors de la santé, présentent des taux d'emploi faible. [...] Si l'Apprentissage semble réduire le risque de chômage en sortie de formation, il ne constitue pas pour autant un rempart contre la dégradation conjoncturelle du marché de l'emploi.*

POUR la CGT, l'apprentissage doit rester une voie de formation professionnelle initiale comme une autre, il ne peut en aucun cas constituer le modèle unique qui s'imposerait à tous et toutes. Les deux voies de formation professionnelle initiale, sous statut scolaire ou par appren-

tissage, doivent rester attractives et complémentaires.

Les apprenti·es ne doivent pas être des salarié·es comme les autres. Elles et ils sont dans un cursus de formation professionnelle initiale visant à leur faire acquérir une qualification. Ils et elles doivent bénéficier d'un statut protecteur. Dans le cadre d'une scolarisation obligatoire de 3 à 18 ans, le statut le plus protecteur est celui d'élève.

“ La finalité de l'apprentissage ne doit pas être la production mais la formation. ”

La formation professionnelle initiale ne doit pas être tournée uniquement vers l'insertion professionnelle immédiate. Elle doit donner l'accès à une culture générale et une culture professionnelle de qualité, garantie d'évolution à long terme et de poursuite de tout type d'études initiales ou continues.

Ce ne sont ni les besoins des jeunes et de leurs familles, ni les besoins de l'économie nationale en termes d'élévation des niveaux de qualification qui sont mis en avant par la dernière réforme.

À L'OPPOSÉ des logiques adéquationnistes, la CGT revendique l'accès à un service public de qualité, qui doit être financé de manière égalitaire sur tout le territoire. Les campagnes idéologiques successives tentent de faire de l'apprentissage la solution miracle pour lutter contre le chômage. Mais, nous le savons toutes et tous, la formation ne crée pas l'emploi !

DÉPUIS la création des Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) au sein de différents ministères, en 1948 pour celui de l'Éducation, la mise en place d'une certification professionnelle nationale passe par un examen en CPC. Cette certification peut se dénommer « diplôme » ou « titre », par exemple pour celui du Travail. Dans un processus de certification, l'essentiel c'est qu'il soit effectué sous contrôle d'un ministère, que ce soit celui de la santé, de la jeunesse et des sports, de l'agriculture... ou de l'éducation.

Le MEDEF a toujours cherché à en finir, souhaitant reprendre en main la formation professionnelle, aidé en cela par les responsables politiques. Des diplômes nationaux, comme le CAP, le Baccalauréat (professionnel, technologique ou général), le BTS... le patronat n'en souhaite pas la reconnaissance. Si l'identification des niveaux de qualification disparaît (CAP, Bac pro, BTS), il en va de même de leur reconnaissance dans les conventions collectives lorsque les organisations syndicales ont réussi à l'arracher.

Si le patronat veut maîtriser de bout en bout les processus de certifications, c'est pour mieux contrôler aussi les contenus de formation puisque c'est l'employabilité à court terme qui est recherchée. Il lui faut donc attaquer la valeur nationale du diplôme.

“ Mais il veut aller plus loin en détruisant l'idée même de diplôme qui est liée à une polyvalence et à des contenus d'enseignement général. ”

Un ou deux blocs de compétences identifiés lui permettraient de mesurer ce que sa ou son futur salarié-e pourrait faire immédiatement dans l'entreprise... s'il voulait l'employer. Cela lui suffit la plupart du temps.



Casser le diplôme national pour mettre en place des blocs de compétences, c'est aussi détruire la frontière entre formation initiale et formation continue des salarié-es en ne donnant aucun objectif à la fin de la scolarité.

Plus de véritable exigence en termes de qualification à la fin de la formation initiale, puisqu'elle ne se termine jamais... Plus de problèmes non plus pour l'accueil des étudiant-es dans le supérieur puisque celui-ci ne serait plus une obligation. Chaque élève ou étudiant-e serait dans un processus d'accumulation de blocs dont le rythme pourrait tout à fait être compatible avec une « césure de quelques années », sans l'obtention d'un diplôme national dont la reconnaissance, on le sent bien, est clairement menacée.

Aujourd'hui, une certification professionnelle est définie par un enregistrement au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), enregistrement instruit par France Compétences. Pour les diplômes et titres à finalité professionnelle, le principe des commissions professionnelles consultatives (CPC) est généralisé jusqu'au BTS.

Les certifications, les CQP et les CPC...

LES Certifications de qualification professionnelle (CQP) sont des certifications de branche et donc reposent sur les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE), qui décident de l'opportunité de leur création, modification ou suppression. La CGT a toujours interrogé l'utilité sociale et économique des CQP en les restituant dans le système français de certification professionnelle, dans son architecture générale, en relation avec les diplômes et les titres avec lesquels elles entrent parfois en concurrence. Nous pensons nécessaire de comprendre pourquoi, alors que dans nombre de branches, les CQP s'inscrivent aujourd'hui dans un rapport de complémentarité avec les diplômes et les titres professionnels, dans d'autres elles étaient utilisées pour affaiblir leur prise en compte dans les grilles salariales dans une individualisation excessive de la rémunération du/de la salarié-e. Or, substituer les CQP aux autres certifications professionnelles comme tentent de le faire certaines organisations patronales, serait un véritable recul pour les salarié-es en termes de réelle possibilité de mobilité en dehors de la branche, condition essentielle de sécurisation de leurs parcours professionnels.

Dans toute recherche d'emploi, dans chaque formation professionnelle, et maintenant dans l'enseignement maternel, primaire, secondaire, universitaire, on emploie le terme « compétence » au singulier comme au pluriel. Ce terme est utilisé soit comme notion, soit comme concept ou comme construit social. C'est souvent un mot valise qui signifie seulement ce que l'au-

teur·trice veut lui faire dire. Les 5 organisations syndicales dont la CGT participant aux négociations sur la réforme de la formation professionnelle ont proposé : *une compétence est une combinatoire de ressources (connaissances, savoir-faire techniques et relationnels) finalisées (vise l'action), construites (acquise ou apprise) et reconnues.* Le « bloc de compétences » est un « nouveau » concept apparu en 2013 au moment de la signature de l'ANI, puis dans la loi sur la formation professionnelle de 2014. Mais le MEDEF en avait fait son cheval de bataille, contre les diplômes nationaux depuis longtemps.

SELON les sociologues du travail, la qualification traduit la *valeur des capacités professionnelles du salarié à un moment donné de sa carrière et détermine par là-même les droits et obligations des parties : obligation pour le travailleur de fournir des services correspondant à la qualification convenue ; obligation pour l'employeur de lui attribuer un poste ou une fonction correspondant à cette qualification* (N. Catala). Pour mieux asservir les femmes et les hommes et satisfaire ses intérêts immédiats, le patronat va toujours plus loin dans la dérégulation et l'individualisation. Sa volonté est de casser les cadres et les repères collectifs afin de rendre plus difficile la négociation collective. Le triptyque formation-qualification-salaire, déjà largement remis en cause, subit les assauts conjugués sur ses trois composantes. Face au patronat qui prône « l'employabilité » des salarié·es et leur intégration dans et par la culture entrepreneuriale et la rémunération au « mérite », la CGT reste attachée à l'application du principe Parodi, au triptyque « qualification-classification-salaire ». Cette qualification intégrant les diplômes, la validation des formations suivies, des acquis de l'expérience, de l'an-

cienneté dans le secteur et dans l'entreprise doit être reconnue au sein des conventions collectives. C'est l'un des enjeux des renégociations des conventions collectives de branches actuelles.

IMPOSER l'introduction des blocs de compétences revient donc à pulvériser le système qui reposait sur une logique d'acquisition d'une qualification complète au profit d'une « employabilité » immédiate et locale. Cela permettra d'individualiser encore davantage les carrières et de ne reconnaître que ce qui est mis en œuvre dans l'emploi occupé. Sans compter que loin d'éradiquer les sorties sans qualification cela permettra aux patron·nes de mettre la pression sur les jeunes pour les inciter à quitter la formation sans qu'ils-elles aient fini leur parcours. C'est donner plus de prise à la pression sur les salaires et à terme faire exploser le salaire minimum et ainsi obtenir de la main d'œuvre « bon marché ».

Comme on a pu le constater dans les pages précédentes, la clarification du concept « compétence » reste en chantier. Très clairement, tout comme les notions de qualifications ou de certifications d'ailleurs, nous sommes au cœur d'un affrontement entre le patronat qui veut rémunérer la stricte compétence qui correspond à une tâche élémentaire et répétitive, et le/la salarié·e qui veut faire reconnaître sa qualification, sa capacité à réaliser un travail et produire « du bel ouvrage ».

L'accumulation de blocs de compétences ne fait pas pour autant une qualification ou une certification et donc ne construit pas pour autant un·e professionnel·le du métier. Par exemple, une personne qui aurait acquis

séparément une compétence « connaître le code de la route » via une formation à distance et quelques années plus tard une compétence « conduite une automobile sur circuit » sur un simulateur, ne sera pas pour autant un·e automobiliste compétent ! C'est bien grâce à une formation complète et intégrée, validée par un examen en situation réelle que l'on obtient le permis de conduire. Quoique certifié, l'automobiliste aura alors des pratiques différentes suivant les circonstances, les conditions atmosphériques ou de circulation. Notons que ces éléments interrogent considérablement la volonté forte actuelle, profitant de la crise sanitaire, d'imposer, voire de généraliser, des formations et des certifications à distance.

LA CGT considère qu'une formation qualifiante permet de construire un·e individu·e autonome, capable d'utiliser ses marges de manœuvre pour réaliser, dans le cas d'es-pèce un trajet en automobile ; mais en situation professionnelle : un travail.

C'est donc cette travailleur·se émancipé, maîtrisant toutes les situations (mêmes imprévues) qui pourra se targuer d'être difficilement remplaçable par un robot ou un automatisme. Sa qualification lui permettra une mobilité sur le marché de l'emploi, puisque capable de charger d'environnement de travail. Cette liberté obtenue sera un facteur d'épanouissement professionnel et personnel.

Le combat contre l'aliénation dépasse évidemment le champ professionnel et se pose par exemple la question des compétences sociétales d'un·e citoyen·ne dans une démocratie : par petits blocs ou avec une conscience globale de la vie en société ? Et qui s'acquiert, en particulier, dans les mouvements d'éducation populaire !

UN COMBAT POUR LA CONQUÊTE DE DROITS

L RESTE maintenant à agir au quotidien, particulièrement au niveau des entreprises, pour peser sur les politiques néfastes de formation du gouvernement et du patronat, pour faciliter les départs en formation et faire connaître les possibilités existantes pour faire reconnaître

les qualifications acquises. La notion de sécurité sociale professionnelle, portée par la CGT, est plus que jamais à promouvoir par l'action.

Pour cela, il faut aussi de bonnes structures de formation, et de bons professionnel·les de la formation.

Notre Objectif : renforcer les outils existants !

A INSI l'AFPA, créée à la Libération pour la reconstruction, devrait accueillir, orienter, former et reconverter les salarié·es touchés par la crise sanitaire et économique. Cet outil de la formation doit être intégré dans les réflexions politiques nationales et régionales pour contribuer à la construction « du jour d'après ».

Quant aux personnels des CFA, ils, elles ne relèvent pas toutes du même statut. Leurs vécus pendant le confinement sont très diversifiés, comme cela est le cas pour tous les professionnel·les de l'enseignement initial ou continu. Tant de paramètres à prendre en compte : du niveau des apprenti·es, du secteur, tertiaire ou non, des outils mis ou non à disposition qui fonctionnent plus ou moins bien, des matières enseignées, générales, techniques, des conditions d'exercice sur son lieu d'habitation... Qu'ils-elles soient enseignant·es, formateur·trices, administratif·ves, personnels de service, en télétravail, ou au chômage partiel... Et demain ?

Demain, il faudrait que les personnels enseignants, qu'ils-elles exercent dans des lycées professionnels, dans des organismes de formation pour les contrats en alternance, ou en CFA, puissent avoir des conditions de travail dignes de ce nom.

Que les formateurs, formatrices et les professeur·ses qui dispensent des cours d'enseignement général ne voient pas ces heures diminuer d'année en année, au détriment des élèves, apprenti·es ou stagiaires qui verront disparaître la possibilité de poursuivre des études supérieures.

Que les professeur·ses, formateur·trices retrouvent des collectifs de travail où les concertations pédagogiques trouvent du sens pour la réussite des élèves/apprenti·es. Que la dévaluation de la formation professionnelle n'annonce pas la disparition des lycées professionnels comme cela est pressenti.

De plus les professeur·ses comme les formatrices et formateurs ont besoin eux et elles aussi de se former tout au long de leur vie professionnelle, dans de bonnes conditions, au risque d'être eux-mêmes et elles-mêmes victimes « d'obsolescence » et d'être disqualifiés dans un système avec une mise en concurrence exacerbée.



L A FERC s'engagera dans les actions relevant des crises sanitaires ou de l'urgence écologique en lien avec un changement de société.

Il faut ainsi accélérer la transition énergétique par la formation et l'ingénierie sur les métiers émergents. Participer aux GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) industrielles qui devront faciliter la nécessaire relocalisation et réindustrialisation de nombreux secteurs industriels. Introduire pour tous les titres et les diplômes, un nouveau contenu spécifique aux mesures de prévention en hygiène issues de l'expérience de la crise du Covid-19.

Notre fédération rassemble des professions au cœur des processus de progrès. Nous serons moteurs dans nos métiers pour promouvoir l'éducation et l'émancipation.