



**UNION SYNDICALE DEPARTEMENTALE CGT SANTE  
DES ALPES DE HAUTE PROVENCE**  
42, Bd Victor Hugo – 04000 DIGNE-LES-BAINS  
**Portables: 06.74.59.14.52 ou 06.74.28.55.19**  
**Mail : cgtsante04@gmail.com**



Le 24 mai 2013

## **La formation professionnelle et nos revendications CGT** (délégation CGT ANFH PACA)

La formation est un droit mais c'est également un outil majeur pour chaque salarié.

Dans un contexte de tensions sociales, de dégradation des conditions de travail, de management agressif et de chômage important, la formation doit être au centre de nos préoccupations. La formation peut permettre de ne pas être licencié, elle peut permettre de s'adapter à un environnement en constante évolution, elle peut permettre d'évoluer dans son métier, de s'épanouir ou encore d'augmenter son salaire.

D'où l'importance de s'approprier la formation continue. En tant que syndicat, nous devons défendre le droit à la formation pour tous et tout au long de la vie. Mais, en tant que CGT, nous devons défendre des revendications spécifiques :

**\* 1°) Toutes les formations doivent se faire sur le temps de travail.**

Aujourd'hui, les stratégies patronales tendent à sortir la formation du temps de travail, à ne pas rémunérer et à transférer sur la seule responsabilité du salarié l'entretien et le développement de sa qualification.

**\* 2°) L'ensemble des fonds de formation doit être utilisé afin qu'un maximum d'agents puissent partir en formation.**

Certains établissements préfèrent perdre de l'argent plutôt qu'envoyer leurs agents en formation.

**\* 3°) 10% du temps de travail consacré à la formation.**

Il faut que les établissements mobilisent des sommes importantes pour pouvoir former et accompagner. Nous, on a une proposition qui est relativement simple, c'est de pouvoir passer 10% du temps de travail en formation. Cela permet à chaque salarié de faire le point sur sa carrière, de faire le point sur les évolutions qui sont intervenues, et puis d'acquérir à nouveaux des connaissances.

**\* 4°) La formation est un investissement et non un coût.**

Il y a un coût de formation qui est en fait un investissement pour que les salariés puissent acquérir et maintenir des compétences. D'ailleurs c'est assez révélateur que dans les discussions que nous pouvons avoir avec les employeurs, ils parlent toujours d'investissement quand il s'agit d'une machine et de coût quand il s'agit de formation. Comme si l'investissement sur le capital humain n'était pas de même nature que l'investissement sur une machine. Et cela, il faut vraiment que les établissements fassent des efforts. Et ils le font quand la loi les contraint à le faire. Il faut bien rappeler que les 2,1% et les autres cotisations : ce n'est que le minimum légal ! Les employeurs, et certains le font, peuvent aller au delà des taux minimums afin de favoriser l'épanouissement et la réussite des salariés et des établissements.

**\* 5°) Les études promotionnelles doivent être favorisées.**

Une étude promo ne doit pas être refusée sous prétexte qu'un poste n'est pas prévu. On ne doit pas pénaliser un agent pour cette raison.

**\* 6°) Nous devons pouvoir participer à l'élaboration du plan de formation et être force de propositions.**

Il faut participer aux différentes instances (CTE, Commission de formation) afin de porter nos revendications CGT et agir de manière constructive pour l'intérêt des salariés.

**\* 7°) Nous devons défendre le droit à la formation pour tous les agents quelque soit l'âge, le sexe, le grade, la spécialité...**

La formation ne doit pas être destinée qu'à certaines catégories de formation (cadre, IDE, direction par exemple) mais doit être destinée à l'ensemble des agents et notamment les agents pas ou peu qualifiés (ASH, AEQ, technique par exemple).

**\* 8°) Favoriser l'accès aux formations qualifiantes.**

Exemples : des jardiniers sans diplôme qui travaillent depuis des années sans avoir évolué, des ASH qui souhaitent passer le diplôme d'aide-soignante, des agents de sécurité SSIAP (1, 2 ou 3) qui sont au grade AEQ et qui souhaitent passer un CAP prévention et sécurité (pour passer au grade d'OPQ etc...). Nous revendiquons l'élévation d'au moins un niveau de qualification au cours de la carrière de chaque agent. Et il ne suffit pas d'augmenter les compétences, il faut qu'elles soient également reconnues.

**\* 9°) La formation est un droit pour tous les agents, elle fait partie du salaire socialisé des agents.**

La formation continue est un droit pour le personnel, et non une faveur qui leur serait accordée. Un droit pour les titulaires, les stagiaires et les contractuels. Contrairement aux idées reçues, les agents en congé parental ont également accès à la formation continue.

La formation continue fait partie du salaire socialisé des agents. Une partie du salaire est payé individuellement aux salariés, un salaire direct : **le salaire net**. L'autre partie formée des cotisations est versée aux caisses de Sécurité sociale (l'Urssaf) ou aux caisses de chômage (le pôle emploi). Ce versement dans « un pot commun » est conçu pour satisfaire des besoins en raison de la maladie, de formation, de la maternité, des charges familiales, du chômage, de l'invalidité, de la retraite, c'est un salaire indirect : **le salaire socialisé**, (appelé aussi salaire social, mutualisé, collectif...). Ce salaire socialisé est issu de la valeur créée par le travail de chaque agent.

**\* 10°) Le plan de formation ne doit pas viser qu'à satisfaire les demandes institutionnelles, les demandes des agents doivent être prises en compte.**

Les formations institutionnelles prennent de plus en plus de place dans les plans de formation. Cela va s'accroître avec la mise en place du DPC (Développement Professionnel Continu). La mise en place des pôles a également fait du tort aux demandes individuelles.

Les représentants CGT dans les CTE et les Commissions de Formation doivent défendre les droits des agents à obtenir leurs formations individuelles et doivent s'assurer de la régularité des choix qui aboutiront au Plan de Formation.

La CGT doit rappeler que la formation reste un salaire socialisé (financement principal par 2,1% de la masse salariale) et que les demandes des agents ne doivent en aucun cas être mis sur un plan d'infériorité par rapport aux demandes institutionnelles.

**\* 11°) Favoriser les démarches individuelles des salariés en les aidant à s'approprier la formation.**

Pour la CGT, l'initiative du salarié dans son parcours de formation est essentielle. C'est cette approche qu'il faut

privilégier, bien plus qu'une approche par les dispositifs. Il faut insister sur l'idée que la formation professionnelle est un outil pour chaque salarié afin de développer ses compétences et d'avoir une évolution de carrière associée à une évolution de salaire, ou être en capacité d'avoir des compétences et des moyens de changer éventuellement de métier, de branche ou de filière.