

CHIMIE : Formation professionnelle d'utilité sociale ou économique ?

La formation professionnelle, pour la FNIC CGT, doit permettre, à tous salariés, le développement de ses connaissances, une évolution de sa qualification et de sa reconnaissance traduite par la revalorisation de sa classification.

Les « négociations » sur ce sujet, tenues à l'UIC branche Chimie, se sont traduites par la réécriture de la loi du 5 mars 2014, avec quelques évolutions insuffisantes pour la CGT.

Les salariés ne seront pas égaux dans l'accès à la formation professionnelle, celle-ci étant, dans les faits, « maîtrisée » par les employeurs en la conditionnant à ses objectifs, sans volonté qu'elle soit qualifiante pour le salarié ou source d'évolution professionnelle.

Malgré la demande des cinq organisations syndicales, l'UIC a refusé d'inscrire dans l'accord que toutes les Certifications de Qualifications Professionnelles (CQP) soient valorisées par une classification et le bulletin de salaire du salarié : l'UIC gagne du temps par un engagement à négocier dans les 15 mois (et pas forcément avec obligation de résultat).

Pour que la formation avec son contenu pédagogique qualifiant soit réussie, encore faut-il que le salarié dispose de moyens et droits pour la suivre dans de bonnes conditions :

Donc, la formation doit se tenir pendant la durée du temps de travail et non en dehors. Là encore, blocage de l'UIC, refusant de considérer qu'un salarié travaillant 8 heures de nuit, équipe matin ou après-midi, sera en difficulté pour la réussite de la formation si celle-ci se tient après sa journée de travail.



Le CPF supprime le DIF, passant d'un droit individuel à compte personnel qui restreint l'éventail des formations personnelles voulues par le salarié ; Un CPF que l'UIC veut s'accaparer dans le plan de formation des entreprises, récupérant ainsi 0.2 % de cotisations qu'il doit payer.

Une formation professionnelle réduite à une « utilité économique » et non « d'utilité sociale », l'UIC visant à disposer

d'un outil de mobilité imposé et d'employabilité salariale, les attentes des salariés étant écartées.

Les quelques avancées obtenues dans l'accord restent loin des demandes faites par la CGT telles que :

- **0.4 % de contributions patronales au titre du CPF,**
- **l'abondement pour atteindre minimum 600 heures (maximum 300 heures dans l'accord),**
- **Les formations sur le temps de travail, qualifiantes avec une évolution des classifications.**