

au travail

commission **Travail-Emploi**
du **PCF**

contact
vsandoval@pcf.fr

décembre 2013

un enjeu crucial

Ceci est le premier numéro du journal de la commission **Travail-Emploi** du Parti communiste. Nous voulons en faire, avec notre site internet : autravail.pcf.fr, un outil de partage d'informations et de dialogue sur les solutions à la crise du travail mise au grand jour par l'explosion des maladies professionnelles, du budget des dépenses de tranquillisants, ainsi que la multiplication des suicides sur le lieu de travail.

Le travail devrait être pour chacun d'entre nous un lieu d'expression de sa créativité, un instrument d'accroissement de ses connaissances et compétences et le facteur d'une vie sociale enrichissante. Pourtant les pratiques de management en vigueur, les priorités que se donnent des directions d'entreprises avides de performances et de résultats financiers à court terme, en font avant tout un instrument d'exploitation et d'aliénation, un facteur de déstructuration de la personnalité de chacun, un facteur de destruction des fondements de notre société. C'est pourquoi il est urgent de changer le travail. Ceci ne pourra qu'être l'œuvre des travailleurs eux-mêmes. Mais nous voulons y apporter notre pierre.

Actualité oblige, ce premier numéro est consacré à la formation professionnelle. Comment en faire un des principaux instruments d'émancipation du salarié et non plus seulement un outil à la disposition du patronat pour accroître la productivité du travail ? C'est la question à laquelle tentent de répondre différents membres de la commission. Nous attendons vos réactions. Notre adresse mail figure ci-dessus.

N'hésitez pas non plus à organiser des débats sur le travail dans votre ville. Nous sommes prêts à en assurer l'animation.

Véronique Sandoval
responsable de la commission *Travail-Emploi*

« Le travail souffre. C'est lui qu'il faut guérir. »
Yves Clot

débat
sur
Le Travail
fédération 75
31 janvier 2014-18h
espace Niemeyer

2 questions à Paul Desaignes, syndicaliste CGT



Quels sont pour vous les enjeux de la négociation en cours ?

La formation professionnelle est une des clefs pour permettre la relance de l'industrie, comme pour assurer aux usagers les niveaux de services auxquels ils peuvent prétendre. Il s'agit donc, avec cette négociation, d'obtenir sa généralisation en la rendant obligatoire, de contraindre les employeurs à négocier les plans de formation, de faire de l'accès aux formations considérées comme prioritaires un droit individuel opposable, et de mieux mutualiser les financements entre secteurs d'activité et entre entreprises.

Et pour le patronat ?

Son objectif est de réduire de moitié l'obligation de financement du plan de formation incombant aux entreprises. C'est suicidaire pour l'économie et l'industrie du pays quand on sait que les 13,7 milliards dépensés en 2011 sont insuffisants pour maintenir et développer les qualifications et commencer à mieux répondre aux besoins.

la formation professionnelle vue d'une DRH...

Dans une entreprise privée (anciennement publique et dont l'État reste l'actionnaire majoritaire), le message transmis aux cadres de la DRH est assumé : la formation professionnelle doit d'abord servir les intérêts et la stratégie économique de l'entreprise. Le Plan de formation annuel s'appuie sur les objectifs de « développement et de positionnement sur le marché ». La formation sert les « mobilités internes, la pression sur les effectifs et le développement de l'employabilité ».

De même, les actions de formation sont évaluées comme on évalue un projet, avec des indicateurs quantifiés et on mesure textuellement « l'impact de la formation sur la performance de l'entreprise : résultats économiques et financiers, développement du chiffre d'affaire ».

Quelle place dans cette stratégie pour les actions de professionnalisation et d'adaptation au poste de travail qui sont pourtant des obligations de l'employeur, au sens du code du travail ?

Il s'agit bien d'une orientation idéologique de la formation, au service de la finance et non pour répondre aux besoins des hommes et des femmes salariés de l'entreprise.

Pascale SLD

droit individuel à la formation : où en est-on ?

Dix ans après sa création, par un accord interprofessionnel entre organisations patronales et syndicales, le droit de tout salarié ayant un an d'ancienneté à suivre, à son initiative, une formation de 20 heures par an (cumulable sur 6 ans maximum), dans le but d'acquérir une qualification plus élevée ou de perfectionner ses connaissances, est loin d'être généralisé. Moins de 2 salariés sur 3 en « ont entendu parler ».

Le taux d'accès à la formation pour raisons professionnelles est très différent selon l'emploi occupé : il est de 63 % dans le secteur public mais de 46 % dans le privé ; de 65 % dans les établissements de plus de 250 salariés mais de 34 % dans ceux de moins de 10 ; de 68 % chez les cadres mais de 40 % seulement parmi les ouvriers et les employés.

Dans 39 % des cas, les cadres ont été à l'initiative de la formation pour raison professionnelle qu'ils ont suivie au cours des 12 derniers mois (contre 17 % des ouvriers). Plus souvent que les ouvriers, ils l'ont suivie, avant tout, pour « mieux faire leur travail » et pour « acquérir des compétences sur un sujet qui les intéresse ».

Pour 60 % des ouvriers (contre 36 % des cadres), en revanche, cette formation était « obligatoire », notamment pour « éviter de perdre leur emploi » (25 % des ouvriers le déclarent contre 5 % des cadres), ou « changer de travail ou de métier » (15 % contre 6 %).

source Insee- Dares, enquête sur la Formation des adultes de 2012



formation professionnelle et organisation du travail

À la demande du gouvernement, une nouvelle négociation interprofessionnelle sur la formation professionnelle est ouverte, notamment pour tenter d'organiser et financer le *Compte personnel de formation* inauguré par l'ANI, un compte universel, individuel, intégralement transférable, indépendamment du statut de la personne (jeune sortant de formation initiale, demandeur d'emploi, salarié).

Toutefois, les négociations entre organisations syndicales et patronales portent essentiellement sur la tuyauterie financière, au détriment d'une réflexion de fond sur les utilisations de la formation au sein de l'entreprise. Et on peut craindre que le pouvoir unilatéral de l'employeur tant sur les formations dispensées que sur les salariés susceptibles d'en bénéficier, ne soit pas remis en cause.

La France se caractérise par un taux d'accès à la formation en cours de vie active, aussi élevé que celui de nos voisins européens : 40% des personnes de 18 à 64 ans ont suivi une formation pour raisons professionnelles en 2010. Mais notre pays se distingue par des modalités de formation spécifiques : beaucoup plus de stages devant un formateur et peu en situation de travail,

peu de formations diplômantes mais des formations courtes et très majoritairement à l'initiative de l'employeur.

Si les entreprises dépensent plus que leur obligation légale, c'est que la formation de leurs salariés est une activité rentable : toute dépense de formation consentie par l'employeur se traduit par un gain substantiel de productivité... qui n'est pas redistribué en salaire. De même, l'employeur a intérêt à former ses salariés les plus diplômés : 66% des actifs occupés ayant au moins un diplôme de niveau Bac + 2 ont été formés dans l'année, contre 25% de ceux n'ayant aucun diplôme.

Toutefois, les inégalités d'accès à la formation en entreprise sont très liées aux modalités d'organisation du travail et à l'introduction d'innovations techniques et organisationnelles. Ainsi, dans les structures productives marquées par une division taylorienne du travail ou dans celles où prédominent le juste à temps et la réduction des coûts, l'accès à la formation va se faire de manière ponctuelle au moment de l'introduction de nouvelles techniques et se concentrera sur les cadres et les agents de maîtrise. *A contrario*, dans les structures productives au fonctionnement plus décentralisé et où les salariés ont une plus grande marge de manœuvre pour définir leurs activités, la formation est alors beaucoup plus répandue et surtout ouverte à l'ensemble des salariés.

La capacité des salariés à s'emparer des enjeux de l'organisation du travail et de sa transformation, au travers de la négociation des orientations du plan de formation, est donc un enjeu essentiel.

Marc Guillaumie
économiste



« La formation des adultes : un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus diplômés » S. Gossiaux, P. Pommier, *Insee première*, n°1488, octobre 2013

« Productivité et salaires : une estimation des rendements de la formation continue dans les entreprises » P. Aubert, B. Crépon et P. Zamora, *Économie et prévision*, n°187-2009/1

« Changements organisationnels, technologies et recours à la formation dans les entreprises » P. Zamora, *Revue économique*, vol.57, 2006/6

le débat à l'Assemblée nationale, fin 2009

« La formation professionnelle, tout comme l'école, ne peut avoir pour finalité de reproduire une élite au pouvoir d'un côté et une masse de travailleurs flexibles et adaptés au marché du travail de l'autre... Elle doit devenir un outil de promotion sociale, d'élévation et d'épanouissement professionnel et personnel du salarié... c'est pourquoi je suis particulièrement attaché à un vrai service public de formation, d'orientation professionnelle et d'emploi ».

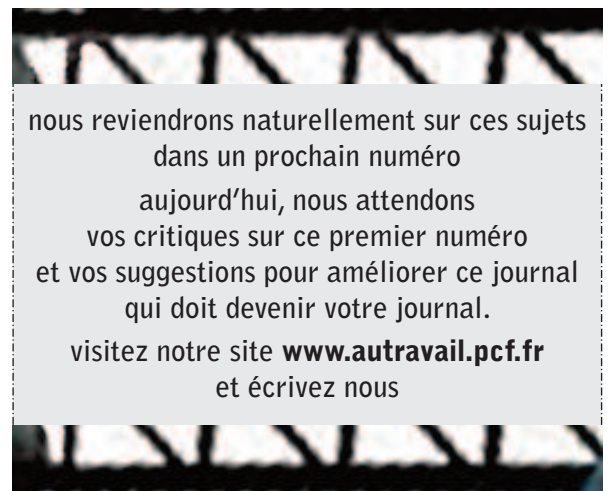
« Rendre possible la portabilité du *Droit individuel à la Formation* apparaît comme une bonne chose en cas de rupture du contrat de travail, mais encore faudrait-il que ce droit soit utilisé par un grand nombre de salariés, en particulier par ceux qui sont les plus éloignés de la qualification. Au-delà des modalités techniques, le problème de fond qui est posé est celui de l'incitation des salariés à aller en formation, de la reconnaissance réelle de leur investissement dès lors qu'ils suivent une formation... et du nombre d'entreprises se contentant de s'acquitter de leur obligation de formation mais ne réalisant que peu ou pas de formation de leur personnel, en particulier lorsque leurs effectifs ne sont pas importants ».

En outre, « la portabilité du *Droit individuel à la Formation* est insuffisante pour garantir une réelle sécurisation des parcours professionnels et bien éloignée du système de sécurité de l'emploi et de la formation que nous défendons et qui, grâce à la création d'un nouveau statut du travail salarié, permettrait de se voir garantir son contrat de travail, mais aussi son salaire et ses droits associés, tels que 10 % du temps de travail consacrés à la formation professionnelle ».



Jean-Paul Lecoq

député communiste de Seine Maritime
Assemblée nationale octobre 2009



nous reviendrons naturellement sur ces sujets dans un prochain numéro
aujourd'hui, nous attendons vos critiques sur ce premier numéro et vos suggestions pour améliorer ce journal qui doit devenir votre journal.
visitez notre site www.autravail.pcf.fr et écrivez nous

un grand « Merci » à Laurent et Suzy
(du secteur *Communication*)
sans qui ce journal bimensuel n'aurait jamais vu le jour

le travail du dimanche

Quatre ans après les dérogations permanentes d'ouverture dominicale accordées aux secteurs du jardinage et de l'ameublement, la fronde des magasins de bricolage permet au MEDEF de remettre une nouvelle fois en question le principe d'un jour de repos commun à tous, en vigueur depuis 1906.

Le rapport Bailly commandé par le gouvernement en réponse à cette fronde, propose, sinon de revenir sur l'interdiction légale du travail du dimanche, une extension généralisée du travail du dimanche par le biais de zones de dérogations décidées au niveau territorial et d'un accroissement des "dimanches du maire" qui pourraient passer de 5 à 12.

médecine du travail

Après les Docteurs E. Delpuech, D. Huez et B. Berneron, il y a trois ans, c'est le Docteur Rodriguez qui est aujourd'hui attaqué par le Conseil de l'Ordre des Médecins du Vaucluse à la demande de la famille Mulliez (plus grosse fortune de France), pour un certificat médical qui fait le lien entre la pathologie présentée par une patiente et ses conditions de travail. Il leur faut organiser **la mise à mort de la médecine du travail**. L'objectif visé : transférer la mission de prévention et de protection de la santé des salariés, des médecins du travail aux directions des services inter-entreprises de santé au travail, directions composées aux 2/3 d'employeurs.



N'hésitez pas à signer la pétition en faveur du docteur Rodriguez
csdr.fr/wp/petition