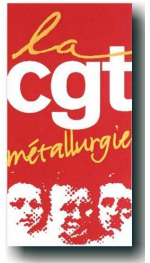




DECLARATION DE LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DE LA METALLURGIE CGT



Déclaration sur la formation professionnelle à la réunion de la CPNE du 9 Juillet 2007

Les dispositifs de professionnalisation (contrats et périodes) qui ont été créés pour corriger les inégalités d'accès à la formation professionnelle, sont utilisés par les employeurs de notre branche, de manière restrictive, rarement dans un objectif qualifiant mais dans une optique purement financière.

Les grandes entreprises utilisent les périodes de professionnalisation pour des actions de formations de type adaptation au poste pour les catégories socioprofessionnelles techniciens et ingénieurs allégeant ainsi leur effort en matière de formation, alors que l'objectif prioritaire de ce dispositif est la réalisation de parcours qualifiants pour les salariés les moins qualifiés.

Nous assistons à une opération de récupération des cotisations versées à l'OPCAIM par les grandes entreprises au détriment des PME/PMI (souvent sous-traitantes de ces mêmes entreprises) et des salariés les moins formés.

Un travail sera mené par nos militants dans les entreprises pour caractériser les typologies de formation relevant des périodes de professionnalisation en vue de réduire ces dérives.

Les contrats de professionnalisation dérogatoires à la manière métallurgie pullulent. Ils sont dérogatoires parce qu'ils ne mènent pas à un diplôme ou une certification reconnue, et n'existent qu'à la métallurgie en vertu de l'accord de la branche. Ces contrats sont utilisés pour précariser le début de carrière des recrues, souvent déjà ingénieurs, voire même après plusieurs stages longs en entreprise.

Ces contrats sont présentés en Groupe Technique Paritaire Qualification par de grandes entreprises. La recrudescence de ces demandes doit évidemment être mise en relation avec la structure d'adhésion à l'UIMM en termes de taille d'entreprises et pose la question d'une gestion équilibrée de ce point de vue.

La CGT demande que de nouveaux outils pour les entreprises de moins de 10 salariés soient mis au point au niveau de la branche afin que le suivi des procédures concernant l'utilisation des fonds mutualisés de la formation professionnelle soit facilité.

L'article 3 de notre accord du 20 juillet 2004 portant sur les contrats de professionnalisation prévoit « Au plus tard le 1^{er} juillet 2007, un bilan de l'application des dispositions précitées de l'article 3 est établi ».

La CGT demande la communication écrite et motivée de ce bilan.

L'article 12 de notre accord du 20 juillet 2004 portant sur les périodes de professionnalisation prévoit « Au plus tard le 1^{er} juillet 2007, un bilan de l'application des dispositions précitées de l'article 12 est établi ».

Nous demandons la communication écrite et motivée de ce bilan.

Les modes de décision dans les Groupes Techniques Paritaires sont flous et ont mené récemment à des discussions animées sur la qualité du paritarisme dans la branche.

L'enjeu est d'une taille telle que la seule règle de décision clairement établie dans nos statuts vient de faire l'objet d'un essai d'estompage dans le projet de plaquette de présentation du GTP Qualification !

La CGT a demandé à la CPNE du 21 novembre 2006 que soient révisés les statuts de notre CPNE vieillissante ! Nous réitérons notre demande de modernisation !