



Stages de Formation au Centre CGT Benoît Frachon

Dans un cadre de verdure, de culture et de réflexion sur notre démarche syndicale, des syndiqués SNPEFP CGT salariés du centre de formation AFT-IFTIM ont suivi 2 stages de formation parallèles au centre Benoît Frachon à Gif sur Yvette. Ces stages avaient pour but de donner les moyens à nos représentants d'effectuer leurs mandats avec plus d'assurance et de connaissances.

1. Sous l'intitulé 'DP/DS', Pascal, de l'île de France, Marc et Patrick, de l'Est, Jean Paul et Jellhel, de l'Ouest, ont eu l'occasion pendant une semaine de côtoyer des camarades d'autres organismes de formation, mais aussi de l'Enseignement Privé, hors et sous contrat, de l'AFPA et de l'Education Nationale.

Ce cadre de mixité leur a permis d'appréhender l'éducation et la formation dans son envergure globale. Le contexte des grèves a été l'occasion d'une rencontre dans l'amphithéâtre du Centre, entre les camarades du privé et ceux du public. La diversité et la qualité des échanges ont fait apparaître des similitudes dans les revendications et préoccupations des salariés du privé et du public.

Nous y avons rencontré des cheminots, des enseignants, des verriers, des formateurs. Il est apparu à la majorité d'entre nous, que malgré ce que le gouvernement SARKOZY met en avant pour diviser les salariés, notre engagement commun avec les camarades du public est un devoir si nous

voulons obtenir une justice sociale dans ce pays. Ce qui nous retenons de ce débat, c'est à terme, la disparition des services publics. Le droit à se déplacer, à s'instruire, à la sécurité, est remis en cause dans tous les systèmes de l'état.

Si nous voulons que l'Education existe, que le mot National ne soit définitivement exclu de la garantie d'égalité des chances pour tous à réussir, nous devons, nous, salariés du privé, être solidaires de leurs combats.

« Si nous n'agissons pas, privé comme public, c'est le mot Education qui finira aussi par disparaître »

Si nous n'agissons pas, privé comme public, c'est le mot Education qui finira aussi par disparaître, remplacé par le mot 'prestation de services' à disposition du MEDEF. Le MEDEF, dans les Conseils d'Administration de nos organismes du secteur privé, dirige, invective, impose des programmes de formation suivant les besoins du client financeur, imagine et modélise l'avenir dans sa branche d'activité. Nous nous battons depuis toujours pour le respect de la qualité de notre travail vis à vis des stagiaires que nous formons nos droits : temps de face à face pédagogique, temps de préparation, temps de déplacement, richesse de nos

interventions, actualisation et temps de 'prise en main' des contenus pédagogiques.....

Nous observons maintenant que l'on veut imposer un modèle à l'identique aux universités. Mais un Master préparé dans une université parisienne renommée n'aura pas la même valeur que celui d'une autre université dite de province qui ne possédera pas la même aura. Dans cette optique, la sélection s'effectue par dossier, mais aussi par l'argent. Par autonomie des facultés, il faut entendre autonomie financière. Ce qui devrait modifier substantiellement les droits d'inscription. Il devient facile d'imaginer les droits d'entrée que vont demander les facs renommées, par rapport à celles qui ne bénéficieront pas de ce prestige.

Nous avons à apprendre du secteur public, mais ils ont à apprendre de nous. Il faut donc que ce schéma de partenariat, d'écoute mutuelle puisse être étendu.

**La formation
syndicale
est un droit.
Utilisez-le !**

Contactez-nous...



C'est évidemment un choix de société que nous devons prendre, pour les générations à venir. C'est à nos enfants que nous devons garantir le droit à l'égalité des chances grâce à une école libre et au droit à la formation tout au long de la vie. Dans cette conjoncture, nous, salariés de la formation professionnelle et de l'insertion, avons à mener un combat pour que le droit à l'éducation pour tous soit préservé. La formation privée est complémentaire à celle donnée par le service public. Il y a de la place pour tous les systèmes éducatifs. C'est dans une concertation, une compréhension mutuelle que nous gagnerons contre le libéralisme et ses pires excès.

Formation Privée, AFPA, Education Nationale, Enseignement Privé, Chambres de Commerce et des Métiers, CFA, Ecoles de la 2^{ème} Chance, Facultés de Métiers... Notre priorité doit être de donner et recevoir un enseignement de qualité, sans esprit de concurrence mais uniquement de complémentarité.

2. L'autre stage avait comme intitulé 'Direction d'un Syndicat'. Il a été suivi par Eric, de Reims, et Smail LAMARA, Secrétaire National du SNPEFP de la branche Formation Privée.

Ce stage avait pour but l'organisation d'un syndicat ou d'une section syndicale. Il a été dirigé par Didier CRU et Yvan BAQUER, qui ont une grande

connaissance du monde syndical et une capacité à s'adapter aux différents secteurs, public et privé. Une intervention particulière a été faite par Jean Pierre ADAMI sur l'importance de la représentation de la CGT au niveau mondial, de l'interaction et du rôle de ces organisations dans le contexte de la mondialisation.

Il en ressort que le capitalisme, par un système interplanétaire puissant, à travers les multinationales et leurs dirigeants, organise et dirige le monde où nous vivons. Dans ce schéma, le pouvoir politique est sclérosé par le pouvoir du financier. Cette perversité fait concevoir avec encore plus de lucidité le devoir de lutter le capitalisme et le libéralisme.

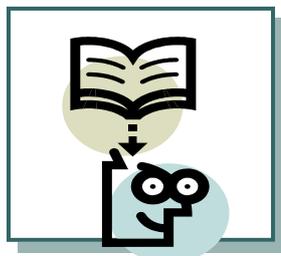
L'étendue des dégâts qu'ils produisent sur les populations des pays en voie de développement mais aussi dans nos pays dits riches par la libre circulation des capitaux, n'a d'objectif que d'enrichir un minimum de la population et de laisser la majeure partie des peuples sur le bord de la route. La CGT a un rôle à jouer dans ce champ et plus particulièrement dans notre secteur de l'éducation en étant affilié à des organisations internationales.

Après une trop longue division, le syndicalisme mondial s'est rassemblé à Vienne en Novembre 2006 pour fonder une nouvelle institution, comprenant

306 organisations syndicales mondiales. Ils ont choisi de dissoudre leurs deux confédérations syndicales CMT et CISL pour fonder la **CSI, Confédération syndicale internationale**, forte de 168 millions d'adhérents dans 154 pays. La CGT -qui n'avait plus d'affiliation mondiale depuis qu'elle avait décidé de quitter la FSM-, s'est inscrite aux côtés des centrales françaises dans le processus de ce nouvel outil syndical. La CSI veut être autre chose qu'une instance de lobbying. Son premier défi sera de réussir à s'imposer comme un interlocuteur de poids auprès des gouvernements et institutions multilatérales, notamment l'Organisation mondiale du commerce (OMC).

Notre priorité doit être de donner et recevoir un enseignement de qualité, sans esprit de concurrence mais uniquement de complémentarité

Ce que l'on doit avant tout retenir, c'est l'omniprésence des multinationales dans notre sphère économique. L'éducation, sous toutes ses formes, est impactée par les décisions prises par ces instances, nombreuses et représentées, soit au niveau mondial par le FMI, l'OCDE, le G8, soit au niveau européen par la Commission Européenne, l'Eurogroupe.



LE DIF : la grande illusion ? Témoignages de salariés

Un sondage informel auprès de salariés du secteur des 'prestations intellectuelles' sur l'utilisation du DIF dans leur entreprise a obtenu les réponses suivantes. Nous allons poursuivre et renforcer notre information soutenue, d'autant que ce nouveau droit va être bientôt renégocié.

Comment avez-vous eu connaissance du DIF ?

- Via la communication interne.
- Par la presse.
- Par l'actualité nationale, télévision, internet etc
- Par Internet essentiellement.
- Sur mon solde de tout compte, cette "mention" m'a intriguée et je me suis renseigné.
- Par distribution dans l'entreprise du nombre d'heures acquises

Comment est-il appliqué ? Un catalogue de formations DIF est-il proposé ?

C'est bien simple : toute formation est plus ou moins comptabilisée dans le DIF. Il m'est même arrivé de devoir signer un formulaire DIF plusieurs semaines après avoir suivi une formation que l'on m'avait proposée sans évoquer le fait qu'elle serait imputée sur mon DIF. Bref, tout est bon pour faire consommer son quota de DIF !

Non. Par contre, toutes les formations qui étaient intégrées dans le plan d'évolution du salarié ne sont plus accordées si le salarié ne fait pas une demande de DIF. Y compris les pseudo-formations d'information interne. Dès que vous dépassez les 20hs, ce qui va vite, vous devez vous engager à rembourser votre formation en cas de départ. Il y a donc une très nette régression dans les faits.

Rien du tout, aucune information en interne. Je sais que par le passé certaines personnes, par leurs propres moyens, ont eu bien du mal à en obtenir ou se sont vues contraintes de partir car elles voulaient évoluer, il est de mauvais ton de vouloir s'écarter de son petit chemin, car le faire

pourrait nous amener à prétendre à des salaires supérieurs.

Pas spécialement appliqué, mais lorsque l'on fait une demande, ils laissent passer la date... et finalement acceptent de nous former. Il n'y a pas de catalogue de formation (nous sommes une structure d'une quarantaine de salariés). C'est à nous de trouver les formations qui nous intéressent.

Il n'y a pas de catalogue de formations et la DRH n'en parle pas, sauf pour faire passer les formations qu'ils veulent eux.

Aucune explication ne m'a été donnée ; j'ai dû les trouver seule.

Aucune application, aucune communication.

Quelles étaient les thématiques et les modalités de vos formations ? Hors temps de travail ou pas ?

Formation indispensable dans le cadre d'une nouvelle mission.

'Prise de parole en public' (car j'ai des présentations à réaliser dans le cadre de mon travail). Elle a été réalisée sur le temps de travail.

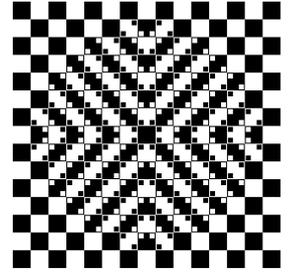
Je n'aurais jamais osé demander cette formation s'il n'y avait pas eu ce cadre légal. Les lettres types et le descriptif de la méthode à suivre pour réaliser une demande m'ont bien aidée. Cela m'a motivée pendant 6 mois. Si on me l'avait refusée, j'aurais été très démotivée. Il faut maintenant que je retrouve un sujet que j'ai envie de travailler, pour devenir encore un peu plus professionnelle et me motiver.

Critère primordial : le budget.

Remplir un formulaire avec la demande et attendre un mois une réponse favorable ou non.

'Développement d'applications'

ET VOUS ? Dans votre entreprise, comment le DIF est-il déployé et quels bénéfices les salariés retirent-ils de cette démarche ?



Le Dif (droit individuel à la formation) n'est pas un gadget. C'est un des moyens de réconcilier avec la formation les moins qualifiés ou les moins motivés à apprendre. Il a tous les atouts pour se développer.

Créé en 2004 pour permettre à tous les salariés de se remettre à niveau, il offre aux salariés travaillant à temps complet 20 heures par an de formation. Ces heures sont utilisées au choix au fil des mois ou cumulées d'une année à l'autre, dans la limite d'un plafond de 120 heures.

2010 est la date butoir de cumul à laquelle les compteurs DIF des salariés arrivent à leur terme : le compte d'heures DIF se bloque à un plafond de 120 hs et si les 120 heures ne sont pas prises, la possibilité de les cumuler et d'en générer d'autres cesse ; vous ne recevrez plus aucune heure DIF automatique supplémentaire tant que vous n'utiliserez pas les heures DIF déjà acquises et non consommées entre 2005 et 2010.

En période de préparation des budgets formation 2010, le constat est triste : en France, dans le secteur privé, le nombre total de

salariés susceptibles de solliciter un DIF avoisine les 12 millions. Or, **seule une partie limitée des salariés (4,7 %) a demandé à en bénéficier tandis que la plupart continue à accumuler leur droit sans l'utiliser.**

Demanderez-vous à en bénéficier en 2010 ?

Aujourd'hui, de nombreux employeurs se trouvent confrontés à ce dilemme et acculés : Soit accepter, soit refuser, comme la loi le permet. En effet, le Dif est un droit qui n'est pas un dû ; mais un refus peut provoquer incompréhensions, déceptions, générant tensions et mécontentements sociaux. Le coût peut fragiliser le chiffre d'affaire en période de crise. Le cumul de l'absence du salarié et le financement de son Dif constituant 2 'dépenses' parallèles feront vite oublier que la formation est un investissement dans la professionnalisation.

Les contentieux entre salariés privés de Dif et employeurs se multiplieront-ils avec une augmentation des recours aux prud'hommes ?

Pour mémoire, la CGT revendique un droit à la formation égal à 10 % du temps

de travail et ce, tout au long de la carrière.

Le DIF doit être utilisé de manière optimale par vous tous, les salariés et vous devez veiller au respect de vos droits en évitant le détournement du DIF vers des formations non choisies par vous et imposées par l'employeur.

Votre implication est déterminante. D'autant que le lent démarrage du Dif dans les entreprises est dû à l'inaction des employeurs. Ceux-ci n'ont pas modifié leurs habitudes, n'ont pas tous provisionné les sommes nécessaires -puisque la loi ne l'impose pas--, ne proposent pas de catalogues spécifiques sur le Dif, n'ont pas renforcé ni formé leurs services formation pour faire face aux demandes des salariés.

"Histoire de Dif, la construction d'une formation équitable", Didier Cozin, Editions Arnaud Franel

Sources : Les Echos, p2, - 14/08/2009, © Cadremploi.fr - 14.08.09, L'Entreprise.com - 14/08/2009, Actuel-RH du 31/10/2008

PUBLICITE d'un organisme de formation :

« XXXX a constaté qu'une partie seulement d'un stage intéresse de nombreux participants.

Il développe une nouvelle offre de formation :
1 jour - 1 animateur
1 heure de crédit téléphonique - 1 synthèse

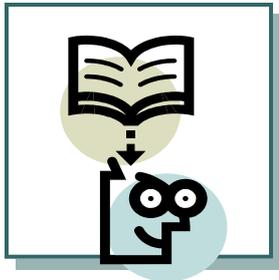
Cette formule, qui permet d'apporter les réponses essentielles aux besoins ponctuels d'un petit groupe d'individu dans un temps

réduit, est fondée sur le principe de Pareto : 20 % du travail produit 80 % des résultats.

Grâce à une durée courte (1 jour), les formations personnalisées permettent des économies en temps et en financement particulièrement adaptées au contexte actuel. Ex. : animation de conférence, de réunions particulières, rédaction de notes précises....

Les animateurs sont des consultants seniors qui peuvent répondre, SANS PRAPARATION, à la demande.

La formule se présente avec prise du repas en commun »



Procédure pour bénéficier d'un DIF

1- Compteur d'heures DIF.

La Loi fait obligation à votre employeur de vous communiquer au moins une fois par an le nombre d'heures acquis. Si cette information ne vous a pas été transmise, réclamez-la.

2- Formation ? Bilan de Compétences ? VAE ?

Vos heures DIF vous donnent accès à tous ces dispositifs de la formation continue :

- a. **Formation** : vous pouvez utiliser vos heures DIF pour vous remettre à niveau en langues, développer votre usage des outils bureautiques traditionnels comme Word, Excel ou Power Point ou vous former sur tout autre domaine de votre choix (marketing, vente, juridique, informatique, etc...).
- b. **Bilan de Compétences** : le bilan de compétences est un outil très utile pour faire un point sur sa carrière et pour se donner des perspectives.
- c. **Accompagnement à la VAE** : votre expérience vous permet d'obtenir un diplôme. Si vous avez plus de 5 ans d'expérience dans un métier, vous pouvez faire valider votre

expérience et obtenir le diplôme correspondant. La démarche VAE étant relativement complexe, grâce à vos heures DIF, vous pouvez vous attacher les services d'un professionnel pour vous accompagner dans cette démarche.

3- Sélection du prestataire et demande de devis.

=> Une fois en possession d'un devis, adressez-le à votre employeur accompagné d'une lettre de demande de DIF. A réception de votre lettre de demande de DIF, votre employeur dispose de 30 jours pour vous répondre. Une non réponse dans le délai d'un mois vaut acceptation (à défaut de réponse, votre demande sera réputée acceptée).

Et en cas de refus... ? L'utilisation du DIF est à votre initiative. Mais, votre employeur peut ne pas faire droit à votre demande. Dans ce cas, il doit justifier son refus.. Au bout de 2 années de suite de refus, vous pouvez reformuler votre demande auprès du Fongecif, qui fera un examen objectif de celle-ci en fonction des priorités de votre branche.

ECONOMIE SOCIALE : employeurs d'un autre type pour nos organismes de formation ?

Le **SYNOFDES - Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale** est devenu avant l'été membre de l'Usgeres (Union de syndicats et de groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale. Le Synofdes a pour ambition de **représenter les organismes de formation et de promotion sociale à but non lucratif**. Il regroupe 55 employeurs associatifs et coopératifs de notre secteur ; la formation professionnelle, ces centres emploient 2 500 salariés. Le chiffre d'affaires cumulé des adhérents du Synofdes est d'environ 90 millions d'euros par an.

«Constitué d'un tissu d'entreprises de toutes tailles, le SYNOFDES tient à se démarquer du

positionnement et de certaines orientations et priorités de la FFP (Fédération de la formation professionnelle)», indique l'Usgeres. Gérard Brédy, président du Synofdes, estime que «toute la formation professionnelle et notamment celle de la commande publique ne saurait s'inscrire dans la logique pure et simple du marché». Ces opérateurs de statut associatif ou coopératif issus de l'Education Populaire se disent « en opposition avec la tendance de plus en plus affirmée de la "marchandisation" de leur secteur d'activités et avec l'inscription de la commande publique dans la logique pure et simple du marché».

Nos commentaires : **voici donc une organisation supplémentaire aux côtés de la FFP (qui représente le MEDEF) et des autres réseaux déjà constitués.**

**Quant à la gestion sociale qu'ils pratiquent...
Vigilance, vigilance !**

Léo Lagrange : 2009, année de changement !
(extrait d'un tract du Syndicat CGT des personnels des associations LEO LAGRANGE)

Ailleurs aussi, ça bouge !

Le 12 mai 2009, le secrétaire général de la Fédération Léo Lagrange a présenté aux organisations syndicales le futur projet de réforme organisationnelle de la fédération appelé « Projet de réorganisation stratégique des activités de la Fédération Léo Lagrange ». Le nouveau dispositif repose sur une **identification de 4 métiers : l'Animation Locale, la Formation, les Vacances et l'Ingénierie sociale** ainsi qu'une **réorganisation administrative** autour de 6 plateformes géographiques qui assureront la gestion de une ou plusieurs délégations régionales. Ce projet sera mis en place en différentes étapes et opérationnel en JANVIER 2010. En réponse à nos multiples interrogations, notamment sur les conséquences sur l'emploi, les futures conditions de travail et la pérennité de la Fédération, le secrétaire général nous à répondu : «le projet n'a pas pour but de faire des économies d'échelle», «il n'y aura pas de conséquences sur les emplois», «on évitera les déplacements et mutations humainement impossibles».

Devant les enjeux d'une telle réforme, sans aucune garantie sur ses conséquences sur l'emploi (malgré les promesses de notre secrétaire général, la CGT-Léo Lagrange reste vigilante sur le déroulement de ce projet.

La CGT reste une force incontournable dans un paysage totalement différent !

«Hasard du calendrier, les élections des représentants du personnel ont lieu ce mois d'octobre, en pleine réorganisation de la Fédération

Léo Lagrange. La direction propose **des délégués du personnel distincts pour les personnels de l'animation et les personnels de la formation.**

La CGT n'y est pas opposée ; par contre, nous proposons des institutions représentatives des personnels accessibles, donc proches des lieux de travail et des problématiques des salariés, par conséquent, des Délégués du Personnel : Pour l'Animation, à Pantin regroupant UNSLL, ALDC, INTER ECHANGE, Nord pas de calais, Picardie, Grand Est, Ile de France, Ouest, Sud Ouest, Bourgogne, Rhône Alpes, Midi Pyrénéen, Languedoc et Paca. **Pour la Formation, Cité club, A2f, IFEP, INSTEP IDF, IFRA, PREFACE, INSTEP Midi pyrénéen.**

Le débat d'un CE ou des comités d'entreprise par Etablissement revient sur la table. Les 2 systèmes ont leur avantage et leur inconvénient ; les salariés sont consultés à ce sujet. Par contre, nous estimons qu'un mandat de 4 ans est trop long et proposons de réduire les mandats à 2 ans. De plus nous envisageons la possibilité de mettre en place des collègues employés et cadres.

Pour la CGT, la réorganisation, et les élections, même si ce sont des sujets importants ne doivent pas nous faire oublier, les revendications en termes de salaires, de conditions de travail et de formations.

Nous demandons à la Fédération Léo Lagrange l'élaboration d'un calendrier de négociation !

Vu sur un blog ... FORMEZ VOS SALARIES !

Conseil de maître Patrick Laurent aux membres adhérents de la FFP, fédération patronale des Organismes de formation

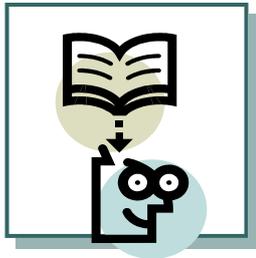
« Vous avez un employé qui occupe la même fonction depuis plus de 10 ans et qui n'est pas parti une seule fois en formation ? Empressez-vous de l'y envoyer!, sous peine de vous exposer à

devoir lui payer des dommages et intérêts, et ce en dehors de toute procédure de licenciement pour motif économique.

En effet, la Cour de cassation (23 octobre 2007 n° 06-40.950), sur le fondement de la Loi du 4 mai 2004, vient de juger que "les salariées, présentes dans l'entreprise depuis respectivement 24 et 12 ans, n'avaient bénéficié que d'un stage de formation continue de trois jours en 1999 ; qu'elle (la cour d'appel) a pu en déduire qu'au regard de l'obligation pour

l'employeur d'assurer l'adaptation des salariées à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, ces constatations établissaient un manquement de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail entraînant un préjudice distinct de celui résultant de sa rupture".

Profitez-en également pour vérifier que, comme la Loi vous y oblige, vous avez informé annuellement vos salariés de leurs droits acquis au titre du DIF ».



TEMPS de TRAVAIL des FORMATEURS

VICTOIRE de l'AFPA de RENNES aux PRUD'HOMMES

L'AFPA est condamnée à verser des dommages et intérêts à des formateurs du centre AFPA de Rennes à propos des heures veille technique et pédagogique !

À l'initiative d'un syndicat de l'AFPA et avec l'assistance du service juridique de l'union locale de ce syndicat à Rennes, **9 formateurs ont saisi la juridiction prud'homale pour faire dire que le temps de veille pédagogique prévu par les accords collectifs internes ne leur était pas rémunéré.**

En effet, les accords relatifs à l'aménagement et la réduction du temps de travail à l'AFPA prévoient que

la durée de travail des formateurs est fixée à 35 heures par semaine, la part consacrée aux activités

directes de production pédagogique représente 3 hs, dont 1 h en moyenne hebdomadaire consacrée à la préparation du formateur, à l'animation des équipes et collectifs

2 hs hebdomadaires en moyenne sur l'année sont consacrées à la veille professionnelle, technique et pédagogique afin que les formateurs se tiennent à niveau sur le plan technique et scientifique de l'évolution du métier qu'ils enseignent.

Les salariés perdent devant le Conseil des Prud'hommes dans la mesure où ils n'apportent pas la preuve que leur temps de travail réel, y compris la veille technique et pédagogique, est supérieur au temps de travail payé. **Cette difficulté de preuve résulte d'un système déficient d'enregistrement des horaires au sein de l'AFPA.**

Toutefois la Cour d'Appel retient que les demandeurs font «observer de manière tout à fait pertinente, que leur employeur a failli à son obligation découlant de l'accord... Consistant à suivre les décomptes et le temps de veille pédagogique et technique, au même titre que leurs autres activités, il les a ainsi privés des éléments d'information et de mise en œuvre nécessaires pour que cette veille s'effectue dans le respect de leurs droits». La Cour d'Appel alloue des dommages & intérêts substantiels à chacun des salariés concernés.

Au final, l'AFPA devra payer 2500 € à chacun des 8 salariés et 500 € pour la 9ème (du fait d'une ancienneté moindre), ainsi que les frais de procédure de 1800 € (200 € par personne).

Les bons comptes font les bons amis !

Les fiches de paie et contrats des salariés des organismes de formation

Une inadéquation entre le libellé du contrat et le libellé de la fiche de paie...

Des omissions et erreurs sur votre feuille de paie ou dans la rédaction et/ou l'exécution de votre contrat de travail ...

Tous ces 'bugs' faussent considérablement le calcul de vos revenus et indemnités et constituent des griefs pour lesquels vous êtes en droit de réclamer des compensations.

Voici, à la lumière des permanences, des saisines et de la jurisprudence, une succincte ébauche -non exhaustive- des incohérences qui

ont une incidence sur le manque à gagner, les conditions de travail, la santé et la protection sociale des salariés des organismes de formation.

- pas d'horaires sur le contrat
- pas de fiche de poste
- pas de ventilation des tâches, selon leur nature (formation, recherche, activités connexes)
- non respect de la proportion 70/30 ou 72/28 de face-à-face et de préparation recherche.
- pas de passage automatique au bout de 5 ans à la catégorie 2



Loi Borloo et déplacements longue distance

Suite aux nombreuses inquiétudes des salariés face au flou concernant les déplacements (comptabilisation et paiement), le besoin se ressent de professionnaliser les pratiques en cours dans les entreprises.

Les exemples nombreux montrent que chaque organisme de formation, et parfois même, chaque service à l'intérieur des OF, propose sa propre marche à suivre. Cela impose 2 contraintes aux formateurs :

se débrouiller avec l'arbitraire et le bricolage
gérer eux-mêmes les nombreux détails de la gestion administrative et pécuniaire du déplacement.

Pour les élus et mandatés, il s'agit d'une vraie question à s'approprier. L'objectif est d'harmoniser les démarches à effectuer lors de la complexe planification d'un voyage professionnel de permettre aux formateurs d'être déchargés du temps passé aux préparatifs de leur voyage afin de se concentrer sur le cœur de notre métier : la préparation (PR) en vue d'effectuer une prestation de qualité (AF).

Parfois, des procédures sont mises en place, à l'initiative des élus SNPEFP CGT. C'est un travail

de détail et de persévérance qu'il faut mener pendant des mois, en étudiant tous les nombreux cas réels que rencontrent les formateurs en déplacement.

Elus : N'hésitez pas à y consacrer de nombreuses réunions CE.

Faites élaborer une fiche technique où sont recueillies toutes les infos du déplacement, la diffuser à tous les responsables afin que ceux-ci la remettent à tout salarié en partance, accompagnée des documents, avance de fonds et formalités nécessaires à la mission.

Prévoyez 2 bilans par an pour les ajustements.

Pour le SNPEFP CGT, il faut être vigilant sur :

- *l'indemnisation des salariés en CDI pour compenser le temps passé à se rendre du domicile vers un client éloigné du lieu de travail habituel : elle doit être 'raisonnable'*
- *le temps de 'compensation' (récupération) octroyé aux salariés en CDI : il doit être inscrit sur l'emploi du temps, considéré AC (activité connexe) et décompté du quota mensuel ou annuel dû.*

- télétravail sans les modalités de compensation des frais ni aménagements
- non remise de la convention collective
- pas d'avenant au contrat pour le passage au statut de cadre
- absence de mention ou non respect de la prise ou du paiement des 5 jours mobiles
- non paiement des temps de déplacements
- clause de non-concurrence non accompagnée de prime
- journées d'observation, 'portes ouvertes', réunions pédagogiques, formation, surveillance d'examen, entretien annuel non rémunérées
- la qualification professionnelle est inconnue
- depuis 2005, absence de fiche d'information DIF
- visite(s) médicale(s) inexistante(s) ou non rémunérée(s)
- taux horaire inférieur sur la fiche de paie à celui

proposé dans le contrat

- **CDI**
- absence de garantie annuelle
- absence de mention des périodes travaillées
- absence de mention des recours possibles aux refus de cours
- pas de régularisation annuelle de l'indemnité de congés payés
- **PREVOYANCE**
- (0,62% pour les non cadres)
- confusion quant à l'organisme
- non remise du contrat
- taux d'appel de cotisation changeant mois après mois
- absence de remise de bulletins de salaires lors de l'arrêt maladie
- non indemnisation de l'arrêt

Etc... Etc...



Caryn Specks, formatrice multi-employeur en anglais, déléguée syndicale SNPEFP CGT

Interview réalisé par Knox Billy, journaliste au magazine L'Inffo du Centre INFFO, numéro d'août 2009

La situation professionnelle des formateurs est difficile, surtout dans les organismes de formation linguistique.

« Une grande partie des formateurs est constituée d'itinérants, d'occasionnels, d'indépendants, de précaires en CDD dits d'usage ou d'intermittents en CD2I qui jonglent entre plusieurs employeurs », précise Caryn Specks, « formatrice multi-employeur ».

Le temps de travail des formateurs :

« **COURIR !** Voilà le mot clé de la journée d'un formateur. Se déplacer de manière incessante, passer dans les transports parfois plus de temps que pour le cours lui-même (car les prestations sont de courte durée), gérer ou subir des plannings très complexes, décousus ou compacts, avec des horaires atypiques et individualisés, organiser la logistique, remplir des formulaires administratifs de tout type : auto-déclaratif des heures, feuilles de présence en double, questionnaire satisfaction, bilan d'étape, évaluation finale, journal de bord, préconisation... Comment, dans ces conditions, « respirer », voire même préparer, se former ou déjeuner, dans la journée, entre deux rendez-vous de formation ? Cette anxiété et la précarité constantes s'accompagnent de la quasi impossibilité d'échanger avec les collègues pour

mutualiser nos bonnes pratiques. Notre syndicat a fait prendre conscience à la branche de cette situation de pénibilité et a apporté des solutions qui intègrent les recommandations du récent ANI sur le stress », explique Caryn, qui est également déléguée syndicale SNPEFP CGT.

« COURIR !

Voilà le mot clé de la journée d'un formateur »

Les facteurs qui impactent l'organisation des activités

Comme dans de nombreux domaines aujourd'hui, « nous fonctionnons par objectifs et nos actions sont en grande partie à visée opérationnelle. En effet, les demandes des entreprises concernent de plus en plus leurs métiers et leurs domaines professionnels. Les formateurs doivent donc désormais maîtriser les problématiques liées au monde socio-économique, à la sphère du travail, la culture d'entreprise, la diversité, l'international, l'interculturel, l'expatriation... », précise-t-elle. « La plupart d'entre nous sont au minimum bilingues et spécialistes dans un domaine (le droit, la finance, les RH... ; but unfortunately, cette poly compétence, qui est un atout clientèle pour les organismes qui nous emploient, n'est ni valorisée ni reconnue. »

De plus, l'évolution du marché privilégie, dans les actions de formation, une mixité entre les outils proposés par les technologies de l'information et

de la communication et le face à face. « Nous devons sans cesse actualiser nos connaissances » pour construire des modules qui répondent aux contraintes actuelles. Pour être en capacité d'enseigner dans le cadre d'un projet e-learning, « il nous faut maîtriser les logiciels et l'approche pédagogique spécifique à l'enseignement à distance ».

Pour cela, un environnement favorable est essentiel, comme « avoir la chance de travailler pour un organisme de formation qui réfléchit sans cesse à sa politique de professionnalisation interne, qui adopte une démarche intelligente, c'est à dire réactive, innovatrice, qui anticipe les évolutions, développe une vision des métiers d'avenir en cohérence avec les nouvelles demandes (parfois la mode éphémère aussi !) et en parallèle, bâtit son plan de formation interne, - celui consacré aux salariés-, avec le même professionnalisme que celui déployé vis à vis des clients acheteurs. Or, la formation continue des formateurs, bien que faisant l'objet de dispositions spécifiques renforcées dans notre convention collective, est un parent pauvre. Toujours ce temps qui manque...





DECLARATION du SNPEFP CGT CPNEF du 8 juillet 2009

S'y ajoutent des phénomènes 'pervers' : un contexte de turnover perpétuel où l'obligation de formation destinée aux salariés est en grande partie consommée à orienter et intégrer les nouvelles recrues et à prendre connaissance des nouveaux modules, confectionnés tout au long de l'année à la demande du client dans le cadre de parcours de formation de plus en plus personnalisés pour chaque stagiaire ; - la petite taille de la majorité des centres de langues qui les privent de représentants du personnel, l'excuse – ou la réalité- du handicap budgétaire dû à l'actuelle situation économique difficile, une difficulté à s'organiser des équipes support qui fonctionnent dans l'urgence...».

Quelles qu'en soient les causes, « peu d'organismes investissent dans la formation de leurs formateurs, peu leur fournissent équipements et ressources, peu leur accordent le temps de préparation, veille, déplacement et recherche dont ils ont besoin ». Les formateurs, « sont colonisés par un métier passionnant, sans grande opportunité de progression et leur compagnon de route est leur emploi du temps souvent remis sans délai de prévenance, dans une logique d'empressement et de remplissage pour faire des heures afin de les facturer ».

« Dernière 'cerise sur le gâteau', précise Caryn, depuis la promotion du statut d'auto-employeur, nombreux sont nos collègues formateurs qui se voient conseillés, voire contraints, d'adopter ce statut. ». C'est une façon, pour les organismes de formation, de ne pas subir les contraintes du droit du travail. « Le SNPEFP CGT travaille en réseau avec de nombreux acteurs et prépare un communiqué sur l'aspect dangereux de ce nouveau dispositif qui est en train de déréguler ce secteur ».

Le 15 décembre 2008, le SNPEFP CGT a dénoncé la facturation par la Fédération Patronale de sa 'prestation de service' concernant le CQP Formateur Consultant sur les fonds du paritarisme et ce, de manière unilatérale.

Le 11 février 2009, nous avons expliqué les raisons principales du désaccord qui a conduit le SNPEFP CGT à ne pas signer l'accord sur le CQP. Nous avons demandé un moratoire afin de redéfinir les objectifs et les moyens de ce CQP.

La CGT n'a pas été écoutée ; ni par la FFP ni par les autres Organisations Syndicales qui, pourtant, ont fait le constat de dysfonctionnements.

En conséquence, nous réitérons notre demande

- **qu'aucun engagement financier pour le CQP ne vienne s'imputer sur les fonds du paritarisme**
- **qu'un décompte exhaustif soit fait des recettes et dépenses occasionnées par le CQP depuis sa création.**

Aujourd'hui, 8 juillet 2009, comme à l'accoutumée, l'ordre du jour de la réunion CPNEF a pour unique thématique le CQP.

La prépondérance que prend le suivi du CQP dans les travaux et débats de la CPNEF est **un parti pris appauvrissant pour notre branche et pour les salariés du secteur.**

Cette démarche est en contradiction avec la décision prise lors de la réunion de la CPNEF du 11 février 2009 qui prévoit un 'élargissement des thèmes abordés'.

Il nous semble essentiel de rappeler aux partenaires sociaux la mission de cette Commission : Elaborer une politique de branche en matière d'emploi, de formation et de professionnalisation, en cohérence avec les orientations impulsées par l'ANI, par les lois récentes et par l'accord du 5 janvier 2006 de notre Convention Collective.

Par conséquent, la CGT demande solennellement au Bureau de la CPNEF de définir un plan de travail traitant des thèmes fondamentaux touchant à cette mission.

Paris, le 8 juillet 2009