



EDITO

SALAIRES

LE NIET DU COMEX

Comme chaque année, l'UCANSS a convoqué les organisations syndicales pour une négociation salariale. Celle-ci s'est tenue le 7 janvier 2020 et, comme de coutume depuis des années, nous en avons profité pour revendiquer une hausse de la valeur du point afin d'obtenir l'augmentation générale des salaires de l'ensemble du personnel !

Le directeur de l'UCANSS a ouvert la réunion en souhaitant pour 2020 une année faste en négociation ! Il faudrait pour cela que le COMEX arrête de se comporter comme le gouvernement, tant sur la méthode que sur le fond. En effet, derrière les sourires de façade associés à cette première réunion de l'année, ce fut la douche froide : cette année sera encore **une année blanche !**

En fait, le fond et la forme de cette réunion furent révélateurs des relations entre l'employeur et ses salariés :

- D'abord ce sont les positions fermes du COMEX qui empêchent toute négociation. Une fois de plus, l'UCANSS a ouvert la réunion sans proposition, avant d'annoncer une position dogmatique qui empêche toute discussion et clôt *de facto* la négociation. **L'unanimité des revendications syndicales n'y change rien et se heurte face à un mur, ce qui interroge sur le caractère loyal des négociations ;**
- Ensuite c'est la philosophie du COMEX qui transparait : TOUT pour l'individualisation, RIEN pour le collectif. Le COMEX, se réfugiant derrière la RMPP, estime que la revalorisation de la valeur du point se ferait aux dépens des mesures individuelles. En filigrane, l'UCANSS explique que les directeurs d'organismes préfèrent avoir la main sur les salaires et veulent pouvoir attribuer des mesures individuelles, négligeant l'investissement de l'ensemble dans l'atteinte des objectifs CPG et COG.

Malgré cette mauvaise nouvelle pour l'ensemble des salariés de la Sécurité sociale, permettez-moi tout de même, pour cette première Lettre de la Michodière de l'année 2020, de vous adresser mes meilleurs vœux, plus sincères que ceux de nos gouvernants qui conduisent toujours une politique suicidaire économiquement, socialement et démocratiquement.

Alain GAUTRON, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 :

Edito – Le NIET du COMEX

Page 2 :

Salaires – Déclaration préalable du SNFOCOS RPN Salaires du 7 janvier 2020

Page 3 :

Réforme des retraites Communiqué FO du 7 janvier 2020 : La Confédération FO a pris connaissance des annonces du Premier Ministre ce matin

Page 4 :

Réforme des retraites De la multiplication des régimes de retraite

Pages 5 à 6 :

Grève – Nous, cadres sup, aux côtés des grévistes

Pages 6 à 8 :

Formation professionnelle Le compte n'y était pas

Page 8 :

Agenda



SALAIRES

DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS

RPN SALAIRES DU 7 JANVIER 2020

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs,

Depuis 2010, la situation salariale du personnel est inacceptable.

La baisse des effectifs au global démontre que la politique de rigueur qui est menée est suicidaire :

- **en rendant difficile le recrutement sur certains métiers (illustration avec les juristes ou les médecins, sans parler de la situation dans les UGECAM), elle favorise au mieux le turn-over, trop souvent des vacances de poste sources de surcharges de travail et donc de souffrance au travail,**
- **en ne permettant pas la reconnaissance du travail et des efforts accomplis par le personnel, elle délite le sentiment d'appartenance !**

Malgré des annonces et attaques gouvernementales mettant à mal le personnel et les missions des organismes de sécurité sociale, et malgré des COG toujours plus exigeantes, le personnel démontre son professionnalisme chaque jour en instruisant, liquidant, contrôlant les dossiers.

Malgré la qualité du travail et le niveau d'implication du personnel, la reconnaissance salariale n'est pas au rendez-vous depuis 2010 puisque, sur la période, la valeur du point n'a connu qu'une légère augmentation de 0,50% et ce en 2017.

Pourtant, dans le même temps, le coût de la vie augmente. Vos données économiques sont biaisées puisqu'elles se limitent à la période 2015-2018.

Or, c'est plutôt la période 2010-2019 qu'il faudrait prendre en considération et celle-ci fait apparaître une inflation cumulée de 12% sur la période ! 12% d'inflation contre 0,50% de revalorisation de la valeur du point.

Monsieur le Directeur, le compte n'est pas bon ! Comment expliquer au personnel pareil mépris ? Comment justifier l'injustifiable ?

Monsieur le Directeur, le SNFOCOS réclame solennellement une revalorisation significative de la valeur du point en s'appuyant sur 2 raisons :

- **d'une part, un effet d'aubaine.** En effet, suite aux exonérations de cotisations patronales, du disponible sur le budget du personnel s'est fait jour. Toutes les marges n'ont pas été utilisées et de nombreuses caisses ont reconnu en réunions d'instances et/ou en réunions du conseil des économies se chiffrant en centaines de milliers d'euros ;
- **d'autre part, un effet mécanique.** En effet, l'inflation a repris son envol pour atteindre 1,8% en 2018 après une hausse de 1% en 2017.

L'UCANSS et la tutelle doivent entendre les revendications légitimes du personnel : 2020 doit être l'année du déblocage des salaires ! Le personnel ne doit plus être une variable d'ajustement et il doit bénéficier de rémunération à la hauteur de son investissement pour fournir un service public de qualité !



F.Blanc

RÉFORME DES RETRAITES

COMMUNIQUÉ FORCE OUVRIÈRE DU 07-01-2020 :

LA CONFÉDÉRATION FO A PRIS CONNAISSANCE DES ANNONCES DU PREMIER MINISTRE CE MATIN

Autant elle entend faire connaître et porter ses revendications sur les sujets à l'ordre du jour des réunions consacrées à l'emploi des seniors, à la pénibilité, au minimum de pension, au financement des retraites, autant elle réaffirme que ces questions ne justifient en rien la remise en cause et la suppression du système de retraites actuel pour aller vers un régime unique par points.

Tout au long des échanges et de ladite concertation depuis 2017 sur le sujet des retraites, FO a mis en avant la nécessité d'apporter des réponses sur ces questions (entrée dans l'emploi des jeunes, CDD et précarité, temps partiel subi, bas salaires, handicap...). FO avait d'ailleurs déposé formellement ses revendications sur ces sujets comme sur d'autres le 16 octobre, auprès du Haut-Commissaire, puis du Premier ministre le 25 novembre. Ces revendications sont publiques et peuvent être consultées sur le site Internet de FO.

Sur la pénibilité, FO revendique le réexamen des critères et notamment l'intégration des charges lourdes et de l'exposition aux produits chimiques, sans exclure non plus celui des risques psychosociaux. Elle n'entend en aucun cas cautionner à travers cette question, la remise en cause des dispositions existantes dans le secteur public (carrières ou services actifs ou régimes spéciaux).

Sur la question du financement et de l'équilibre du système de retraite, FO réaffirme que la première condition de l'équilibre des retraites par répartition est

celle du droit, pour toutes et tous, à un emploi à temps plein, pérenne, de l'entrée dans la vie active à l'âge légal de la retraite. FO entend à ce titre que soient également soumises à évaluation, conditions, contrôles et sanctions les dépenses publiques d'aides aux entreprises (crédits d'impôts et allègements de cotisations). FO revendique également que soit examinée la négociation de la possibilité d'une augmentation des cotisations telle que suggérée par le Conseil d'orientation des retraites. FO rappelle parallèlement que les régimes complémentaires, dont en premier lieu l'Agirc-Arrco géré par la négociation collective, sont non seulement équilibrés mais disposent de réserves conséquentes.

FO réaffirme aussi son opposition à la mise en œuvre d'un âge pivot, viager ou temporaire. FO ne sera pas dupe d'un affichage de discussions destiné à justifier le projet de régime unique par points.

Aussi, FO appelle solennellement le gouvernement à arrêter le processus législatif et réaffirme son opposition résolue au régime unique par points.

FO constate qu'il a fallu le déclenchement de la grève à compter du 5 décembre et la mobilisation continue et massive à plusieurs reprises pour que le gouvernement concède la nécessité d'aborder ces sujets.

Déterminée à défendre ses revendications, FO renouvelle son appel au renforcement et à l'élargissement de la grève, des mobilisations qui l'accompagnent, notamment les manifestations le 9 janvier.



RÉFORME DES RETRAITES

DE LA MULTIPLICATION DES RÉGIMES DE RETRAITE

Au début était le Chiffre : 42 régimes de retraite ! Quel fouillis, qui peut s'y retrouver et surtout qui gagne dans cette jungle ?

Le Haut-Commissariat, dans la première présentation envoyée aux organisations syndicales titrait (en Avril 18) « un système de retraites complexe, inéquitable et peu lisible » et en premier sous-titre « 42 régimes de retraite »

L'opinion publique est malheureusement faite ainsi *que je ne connais pas mon voisin mais je sais qu'il a plus que moi.*

Les croyances, y compris en matière de retraite, font des dégâts... Tant pis si une Commission pour l'Avenir des Retraites (CAR) installée par le gouvernement précédent indique que, finalement le taux de remplacement moyen- rapport entre la dernière paie et la première retraite- oscille entre 73 et 76%, tout emploi confondu et tout « statut » confondu.

Au bout de bientôt deux ans de concertation, dont on se demande encore ce à quoi elle a pu servir tant l'Exécutif a envoyé de messages contradictoires et anxiogènes à l'opinion, il paraît intéressant de tenter d'appréhender le paysage qui se dessinerait si la réforme passait.

Nous sommes donc parti de 42, mais par un prompt renfort de déclarations et aménagements, nous en sommes à combien ?

En essayant de faire la synthèse de ce que dit le gouvernement, un régime universel (dans les faits plutôt unique) verrait le jour en 2037, soit pour la génération née en 1975.

Bien, mais la montée en charge de l'âge pivot, à ce jour, concerne déjà la génération 1960, puisqu'à partir d'elle, il faudra 4 mois supplémentaire à l'âge légal de 62 ans pour avoir une pension complète.

On comprend par ailleurs que les retraités et les personnes nées avant 1960 garderaient leurs régimes actuels, quelle que soit la date à laquelle elles feraient liquider leurs droits.

En bonne logique nous avons donc les 42 régimes pour encore 50 ans (17 ans d'ici 2037, et pour le dernier partant un droit propre pendant 23 ans et une réversion pendant 10 ans, en fonction des tables de mortalité actuelles).

A ces 42, il conviendrait d'ajouter les dérogations accordées, ou dans tous les cas, promises récemment.

Sur ces dérogations, qu'elles soient en direction des pompiers, policiers, danseurs ou encore pilotes et personnels naviguant, sans oublier les marins, Michel BORGETTO*, bien connu des étudiants en droit de la sécurité sociale, les qualifie de « mini-régimes ».

Terminologie que nous reprenons d'autant plus facilement que dès le début des concertations, nous avons indiqué au Haut-Commissaire que le slogan un euro cotisé donne les mêmes droits quel que soit le statut du cotisant resterait in fine simplement une annonce électoraliste, loin de la réalité du terrain.

Notre analyse se trouve confortée par M. BORGETTO lui-même. Entre des âges d'application en fonction des générations, des règles de cotisations différenciées en fonction du statut, on devrait approcher les 60 régimes, plus le régime universel à compter de 2037.

Enfin, que dire sur la fameuse clause du grand père ?

La première idée qui vient à l'esprit est que l'on ne voit pas pourquoi ne pas faire bénéficier toute une population d'un nouveau régime aussi favorable...

La deuxième réflexion s'appuie quant à elle sur un autre mantra du Haut-Commissaire qui consistait à appuyer sur la nécessaire confiance à redonner aux jeunes générations dans le système par répartition.

Redonner confiance aux jeunes générations en les obligeant à « payer » des retraites que ce gouvernement considère comme « privilèges » alors que ces mêmes jeunes générations n'y auraient pas droit ?

Au total, entre lisibilité et confiance, deux thèmes directeurs forts des artisans de la réforme, il n'en reste aucun, sinon le seul qui n'ait jamais été mis en avant : la recherche d'économies sur les dépenses publiques, comme l'a déclaré M.DARMANIN au Sénat à l'automne dernier.

* article paru dans LE MONDE daté du 1 Janvier 2020

Philippe Pihet, Conseiller retraites de la Confédération



GRÈVE

NOUS, CADRES SUP, AUX CÔTÉS DES GRÉVISTES

Tribune - Libération 7 janvier 2019

Un collectif de hauts fonctionnaires et de cadres du public et du privé appelle à rejeter la réforme des retraites. D'autres pistes sont possibles, comme redonner la main aux salariés à un système qui leur échappe.

Le gouvernement ne se préoccupe des inégalités que pour dénoncer les supposés privilèges des régimes spéciaux et dresser ainsi les Français les uns contre les autres. Mais la manœuvre est grossière. Tout le monde comprend que les vrais privilégiés ne sont pas les quelques derniers détenteurs de ces régimes : vestiges d'anciennes luttes sociales victorieuses par ailleurs largement laminées depuis des années.

Oubliez donc les cheminots, les fonctionnaires, les profs, car les vrais privilégié-es, c'est nous !

Passé-es par Polytechnique, Centrale, Sciences-Po et autres grandes écoles, nous sommes maintenant hauts fonctionnaires, cadres dirigeants du public ou du privé. Notre position nous permet de ne pas connaître la précarité financière et de rester relativement protégé-es de la mondialisation et des politiques d'austérité. Et pourtant nous rejetons en bloc la politique menée par M. Macron.

Evoluant dans un milieu où la doxa néolibérale domine, à des postes où faire grève est souvent inconcevable, il nous est compliqué d'intervenir dans le débat public. Nous avons ainsi assisté, impuissants, car isolés, aux attaques successives du code du travail, à la mise en place d'une politique fiscale outrageusement favorable au capital (ISF, CICE, flat tax, etc.) ou encore à la réforme de l'assurance chômage institutionnalisant la précarité. Regroupé-es aujourd'hui en collectif, nous écrivons cette tribune car nous ne voulons plus laisser passer silencieusement ces contre-réformes.

Ainsi le gouvernement attaque notre modèle de retraites alors qu'il n'a pas de problème de financement et assure un très faible taux de pauvreté chez nos anciens. Pourquoi alors se lancer dans une telle entreprise et mettre le pays dans cet état ?

Il faut comprendre que ce projet n'est pas un simple ajustement technique mais un profond changement structurel et idéologique. Il s'agit d'abord pour l'Etat de poursuivre la reprise en main de la gestion du système de retraites initialement sous la responsabilité des travailleurs. Ce mouvement initié par M. Rocard avec la bascule de la cotisation à l'impôt (CSG) s'achèvera par la mise en place du régime à points. Sa mécanique permettra un ajustement automatique du niveau des retraites au budget alloué par l'Etat, et dont les 14 % du PIB que ce budget représente aujourd'hui semblent devoir être considérés comme un maximum. Cette transformation est un préalable nécessaire aux futures réductions d'impôts qui justifieront de «nécessaires» (et automatiques) réductions de pensions pour maintenir le saint «équilibre». Mouvement qui ouvrira «naturellement» la porte aux «nécessaires» (puis obligatoires) retraites complémentaires par capitalisation. Le scénario est écrit, ce n'est pas pour rien que la réforme reçoit le soutien de tous les experts patentés de la finance et l'assurance. Il s'agit aussi d'en finir avec le salaire continué, fondement du régime général, pour basculer sur un système qui reste par répartition mais mime la capitalisation en terminant d'indexer les droits de chacun sur ses cotisations individuelles. Contrairement au propos de notre Premier ministre, ceci va à l'encontre de l'esprit de solidarité qui animait le Conseil national de la Résistance. Les conséquences pour les salariés les plus précaires ou les femmes ont été largement décrites. Mais au-delà de ces conséquences directes, il s'agit de préparer les esprits à la modernité néolibérale dans laquelle il est attendu de chacun qu'il accepte n'importe quel boulot précaire pour accumuler quelques points en vue d'une retraite misérable, pour préserver ses droits au chômage ou au futur revenu universel d'activité.

Voici en quelques mots pourquoi nous rejetons cette réforme et tout le projet de société qu'elle contient. Mais pour ne pas rester dans la contestation, changeons de paradigme et donnons quelques pistes pour une autre réforme en nous appuyant par exemple sur les propositions historiques de la CGT, CGT dont on ne cesse pourtant de nous dire qu'elle ne propose rien. Puisqu'il s'agit de lutter contre les iniquités du système, pourquoi ne pas généraliser le régime général sur la base du salaire continué, et même déplaçonner le régime général et supprimer les régimes complémentaires ? On pourrait ainsi d'une bien meilleure manière régler le problème, réel, des agriculteurs ou des indépendants. Et puisque bien sûr le gouvernement souhaite faire progresser la démocratie et la responsabilité de chacun, pourquoi ne pas redonner la main aux travailleurs sur la gestion des caisses comme c'était prévu en 1946 ?

On nous objectera que nous ne sommes pas réalistes, que tout cela coûte trop cher. Pourtant nous n'avons jamais été aussi riches collectivement. Que les dividendes puissent aller de record en record quand la

bonne gestion nécessiterait de plafonner la part des retraites dans le PIB n'a rien de naturel, c'est un choix politique. Le réalisme est-il du côté de ceux qui veulent repousser l'âge de départ avec une retraite digne quand le taux de chômage chez les seniors est déjà si élevé ? En attendant que se tienne un vrai débat de fond sur ces questions qui dépassent le cadre des retraites et définissent la société dans laquelle nous voulons vivre, nous, signataires de cette tribune, continuerons à soutenir la mobilisation pour le retrait complet du projet. Nous remercions les grévistes, cheminots et autres, d'assumer une bonne partie du coût de la grève. Le 9 janvier, et après encore, nous nous engagerons à leurs côtés, dans la rue et par la grève quand c'est possible, en donnant aux caisses de solidarité aux grévistes et par tous les moyens que nous trouverons.

Par le collectif les Infiltrés – une centaine de personnes (issues de Polytechnique et autres écoles d'ingénieurs, Sciences-Po, écoles de commerce...) et ne se reconnaissant pas dans le discours macroniste.



FORMATION PROFESSIONNELLE

LE COMPTE N'Y ÉTAIT PAS !

Après près d'un an de « négociations », un accord sur la formation professionnelle a été proposé à la signature des organisations syndicales le 19 décembre 2019. Sans aller jusqu'à le qualifier de « coquille vide », ce texte était malheureusement trop lacunaire pour pouvoir être signé par le SNFOCOS.

Un nouveau recueil de déclarations d'intention ?

Dès le préambule, le ton était donné : à l'exception de la contribution conventionnelle qui aurait pu être l'objet d'un accord indépendant que nous réclamions, mais que l'UCANSS a voulu lier à son texte (pour forcer la main des organisations syndicales ?), il s'agit plus de bonnes intentions et de déclarations de principes que de moyens.

Nous revendiquons des mesures spécifiques au profit de catégories spécifiques de salariés éloignés de l'accès à des formations et/ou souhaitant bénéficier d'un projet de transition professionnelle. Nous visions notamment les

salariés soumis à des engagements familiaux (salariés en situation de monoparentalité ou d'aidant familial).

L'UCANSS n'a pas donné suite dans son texte, préférant laisser le soin à la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) de lister chaque année les publics et les critères d'éligibilité à l'abondement.

Or, dans d'autres secteurs, l'accord formation professionnelle a pris le soin de cibler des catégories de salariés et d'emplois prioritaires, ainsi que des catégories de salariés faisant l'objet d'une attention particulière. Sans être un exemple, c'est le cas notamment de l'avenant du 28 juin 2019 à l'accord relatif à la formation professionnelle à la CCMSA du 4 décembre 2017.

Pour le SNFOCOS, les salariés soumis à des engagements familiaux (essentiellement des femmes dans nos organismes) auraient mérité d'être ciblé afin de donner

corps aux déclarations d'intentions de l'UCANSS qui a préféré se limiter à inscrire dans le préambule de l'accord que : *« Les partenaires sociaux rappellent que les employeurs doivent veiller à un égal accès à la formation pour les femmes et pour les hommes et prévenir toute forme de discrimination dans la mise en œuvre de la politique de formation.[...] »*

Une prise en charge des frais exposés pour suivre la formation aurait pu être prévue. Sans représenter une enveloppe excessive (quelques centaines d'euros par salarié concerné, soit quelques milliers d'euros par an pour chaque organisme), elle aurait pu couvrir : *frais de garde des enfants et/ou des personnes à charge, frais d'accompagnement des enfants à l'école et/ou aux activités extra scolaires, organisation de soins à domicile et frais de transport de l'aidé, portage de repas et/ou livraison de courses, aide à domicile, accompagnement aux examens médicaux...*

D'ailleurs, comme le SNFOCOS l'a rappelé, selon le protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, *« une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés est de nature à favoriser une meilleure intégration et implication du salarié ».*

Un rendez-vous manqué !

Un accompagnement restreint

Pour notre délégation, outre l'impérieuse nécessité de prévoir des mesures d'abondement dédiées (voir supra sur l'absence de mesures spécifiques au profit de catégories spécifiques de salariés éloignés de l'accès à des formations et/ou souhaitant bénéficier d'un projet de transition professionnelle), un accord de branche post réforme de la formation professionnelle devrait avoir le formé comme préoccupation principale.

Inscrire le formé au centre de l'accord (rappelons ici que la loi parle de liberté de choisir son avenir professionnel), c'est lui offrir des moyens matériels, humains et financiers. A cet égard, la délégation du SNFOCOS avait été la première à alerter l'UCANSS sur l'importance de l'accompagnement et de l'abondement du CPF.

En effet, face aux évolutions législatives successives qui ont totalement bouleversé les paradigmes traditionnels de la formation professionnelle et à l'accélération des transformations des missions et des métiers, l'accord formation professionnelle dev(r)ait octroyer à chaque salarié un rôle actif dans la construction de son parcours professionnel en développant une responsabilité conjointe

du salarié et de son employeur au travers d'une nouvelle approche de la formation.

En fait, en vue de rendre les salariés acteurs de leur propre développement et de renforcer leur proactivité dans l'élaboration de leur parcours de formation, il aurait été nécessaire de repenser le recueil des besoins en formation pour en faire, non plus un processus descendant, standardisé et imposé à un instant donné mais une opportunité pour chacun d'exprimer ses souhaits de formation au responsable hiérarchique et au responsable RH/GPEC, lesquels devraient en retour davantage informer le salarié sur les perspectives d'évolution des métiers au regard des grandes orientations de la GPEC au sein de l'organisme, de la branche et en inter branche.

Concrètement, 2 axes devraient être inscrits dans un réel accord traitant de la formation professionnelle en vue de garantir et/ou développer l'employabilité durable :

- ***une communication renforcée auprès des salariés sur les parcours de compétences par métier existants, les nouveaux droits liés à la formation et la mise en place des dispositifs de formation adéquats ;***
- ***un accompagnement soutenu des salariés dans la construction de leur parcours de formation en fonction de l'évolution de leur emploi, des besoins de l'entreprise et de leurs aspirations professionnelles. Ceci passe notamment par une formation accrue des managers aux réalités de la formation professionnelle et/ou un renforcement des services RH/GPEC.***

Or, dans de nombreux organismes, la GPEC demeure un concept plus qu'une réalité de sorte que n'émerge pas de SERC (Stratégie de l'Emploi, des Ressources et des Compétences). Faute de SERC connue (nationale comme locale).

Faute de communication à destination des IRP et des managers locaux, comment mettre en adéquation les besoins des organismes et leurs ressources en compétences, et comment permettre à chaque salarié de mettre en œuvre son projet professionnel ?

En vue de permettre au salarié de devenir l'acteur principal de son évolution professionnelle, qu'elle soit au sein de son organisme, d'un autre ou en dehors, il convient de développer l'employabilité durable. Or, un parcours de formation ne s'improvise pas, il doit être pensé et construit et l'accord est muet sur cet aspect.

Il aurait pourtant pu être mis en place au niveau national (au sein de l'institut 4.10, de chaque caisse nationale et/ou

de l'UCANSS) un service permettant aux services RH/GPEC, aux managers et aux salariés d'avoir :

- *un libre accès guidé à des ressources pédagogiques (digitales ou non). Un « formateur » ou un référent guide la personne vers les ressources qui peuvent lui être utiles, tout en lui laissant, in fine, le choix de ces ressources ;*
- *un partage des connaissances et une entraide, par communauté notamment, pour faciliter l'acquisition de compétences ou la résolution de problèmes...*

Ni reconnaissance, ni prise en compte des acquis de la formation ?

Alors que la négociation relative à la classification piétine, notamment autour de l'absence de reconnaissance des compétences mises en œuvre dans la tenue du poste, l'accord proposé à la signature ne prévoyait aucune disposition concrète (et encore moins contraignante) en matière de reconnaissance et/ou de prise en compte des nouvelles compétences ou connaissances acquises.

Rappelons-le, trop souvent encore, des formations sont prodiguées à des salariés sans que ces derniers ne soient mis en capacité de les utiliser.

Plus avant, aucune disposition ne vient reconnaître un droit à la reconnaissance et/ou à la prise en compte des acquis de la formation...ce qui devrait pourtant être la continuité de la garantie individuelle d'accès à la formation professionnelle inscrite à l'accord.

Les outils pédagogiques, d'information et d'accompagnement sont déficitaires, les moyens humains ne sont pas prévus, les moyens financiers sont limités à leur portion congrue (notamment parce que l'enveloppe dévolue à la formation doit désormais permettre de financer ce qui ne l'est plus par UNIFORMATION).

En l'état, le SNFOCOS n'avait donc d'autre choix que de ne pas signer le texte et de continuer de porter ses revendications !

Chafik EL AOUGRI, secrétaire national en charge de la formation professionnelle

AGENDA

14 janvier :

Réunion de concertation sur le programme de négociation 2020

15 janvier :

Journée ARS à la Confédération FO

CPP Praticiens Conseils

16 et 17 janvier :

Réunion ACERC

21 janvier :

CPP Encadrement

28 janvier :

RPN Classification des employés et cadres

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

