

NÉGOCIATION

ACCORD COMPÉTENCE

Volet "adapter et développer les compétences" : un modèle qui fait peser l'effort sur les salariés

LA NÉGOCIATION DE L'ACCORD RELATIF À LA GESTION DES EMPLOIS ET AU DÉVELOPPEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DESSINE UN DÉSENGAGEMENT PROGRESSIF DE L'ENTREPRISE SUR LE VOLET FORMATION AU PROFIT D'UNE RESPONSABILISATION ACCRUE DES SALARIÉS.

➔ LE CPF DEVIENT « LA CLÉ ... ET LE VERROU » :

Avec ce projet d'accord, **la direction souhaite dévoyer le Compte Personnel de Formation (CPF)** qui, comme son nom l'indique, appartient à chaque travailleur.

Le CPF deviendrait un outil central à l'évolution professionnelle, dans une logique dite de « **co-investissement** » qui en encadrerait fortement l'accès. Son utilisation serait conditionnée et orientée, avec un abondement financier du CPF et une facilité d'accès que sur les projets répondant aux besoins et priorités de l'entreprise.

A défaut, le salarié resterait seul responsable de son projet professionnel, sans accompagnement, ni financement.

Le CPF est un droit individuel n'ayant pas à être piloté et dévoyé par la direction. Nous devons sortir d'une vision court-termiste et investir réellement dans les formations ou les reconversions.

➔ UNE ENTREPRISE RECENTRÉE SUR « LE MINIMUM » :

Les dispositifs internes (AK, Organismes Internes de Formation) sont maintenus, mais leur rôle est explicite : répondre aux besoins immédiats des métiers et des postes. **Le reste (évolution, reconversion, développement personnel) relèvera de plus en plus du salarié lui-même.**

Même les nouveaux outils dit facilitateurs comme PowerSkills (catalogue de formation), reposent largement sur **l'auto-formation** et l'initiative individuelle souvent en dehors du temps de travail.

Les offres d'emploi associées à une formation promotionnelle restent affichés et sur ce point la direction annonce un objectif annuel de 10% du nombre de salariés changeant de collègue.

POUR LA CGT, LE PROJET, TEL QUE PRÉSENTÉ, CRÉE DE FAITS DES ÉCARTS :

- **Entre ceux dont les projets seront validés ... et les autres ;**
- **Entre ceux qui pourront se former sur leur temps de travail ... et ceux qui devront le faire sur leur temps personnel ;**
- **Entre les priorités de l'entreprise ... et les aspirations des salariés.**

L'entreprise se désengage progressivement du financement et de l'accompagnement des parcours : la formation devient conditionnelle et sélective, l'effort (temps, initiative, financement) repose de plus en plus sur les salariés avec le risque de transformer un droit à la formation en parcours contraint, inégal et largement individualisé.

LA CGT REVDIQUE UNE TOUTE AUTRE LOGIQUE :

- **Des droits collectifs à la formation et à l'évolution professionnelle ;**
- **La prise en charge intégrale des formations par l'employeur ;**
- **Des moyens humains et du temps dédié pour se former et transmettre ;**
- **La reconnaissance automatique des qualifications acquises ;**
- **L'arrêt des mobilités contraintes et le renforcement des collectifs de travail ;**
- **La réinternalisation des activités et la réouverture des écoles de métiers ;**
- **Des garanties face aux impacts de l'IA et des transformations organisationnelles.**