



Montreuil, le 28 janvier 2018

Note aux organisations

Note concernant les formations communes salariés / employeurs.

Plusieurs textes législatifs récents visent à promouvoir l'organisation de formations communes pour les employeurs et les salariés, qui selon le législateur contribueraient à améliorer le dialogue social.

Conformément à nos orientations et notamment à notre Charte des élus et mandatés, la formation des militants, des élus ainsi que des mandatés doit rester une mission essentielle de la CGT. Ces formations communes employeurs / salariés pourraient remettre en cause les principes fondamentaux de notre démarche syndicale.

L'article 33 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit que *« les salariés et les employeurs ou leurs représentants peuvent bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises... »*.

Cet article de loi précise que des accords collectifs d'entreprise ou de branche, peuvent définir les contenus et les conditions de la réalisation, ainsi que le financement de ces formations.

Il pointe les Instituts du travail comme étant des organismes susceptibles de les dispenser.

Le décret d'application précise le cadre juridique et le financement. Pour les salariés ces formations seront réalisées dans le cadre du Congé de Formation Economique Sociale et Syndicale donc amputé sur leurs droits; pour les employeurs elles se feront dans le cadre du Plan de formation Professionnelle de l'entreprise, donc amputé également sur le droit des salariés à se former professionnellement.

L'Institut National du Travail de l'emploi et de la formation professionnelle est chargé d'élaborer le cahier des charges (neutralité, pédagogie centrée sur les relations entre acteurs), et il élabore les contenus (économie et social, droit, dynamique de négociation...).

L'INTEFP peut aider les entreprises pour des contenus particuliers ayant fait l'objet d'accords collectifs. Il conçoit et met en œuvre ces formations communes directement, ou en mobilisant un réseau de partenaires...

Dans le même sens, la loi Macron du 6 août 2015 a instauré une formation initiale obligatoire commune pour les Conseillers Prud'hommes employeurs et salariés, désignés pour le mandat qui vient de débiter.

Avant cela, plusieurs rapports ou avis d'experts, préconisaient des mesures similaires en s'appuyant également sur le postulat qu'elles permettraient d'améliorer la qualité du dialogue social.

En septembre 2017, la Ministre du travail confiait à Jean-Dominique Simonpoli (Association Dialogues) et à Gilles Gateau (Directeur adjoint des ressources humaines Air France), une mission de définition d'un plan d'action pour « *mettre en œuvre des mesures sur la reconnaissance et la valorisation des compétences des représentants syndicaux et mandataires syndicaux* ». Parmi ces mesures figure « *Encouragement aux formations communes par accord collectif* ; et dans ce cadre « *La priorisation des questions économiques et sociales dans le cahier des charges de l'INTEFP* ».

A plusieurs reprises, la CGT a été consultée et a exprimé son opposition à ce type de formations communes.

Les ordonnances signées par le Président de la République le 22 septembre créent les conditions pour que ces formations puissent se développer. En effet, leur financement ne passera plus par les confédérations syndicales, il sera décidé dans l'entreprise (l'employeur proposera un accord collectif aux organisations syndicales).

Quelques remarques sur les dispositions prévues par ces textes

- En premier lieu, il est inacceptable que le cadre juridique, et donc le financement soit différent pour les salariés et pour les représentants des employeurs.
Les employeurs seront financés par le plan de formation de l'entreprise, les salariés seront amenés à utiliser leurs droits à 12 jours de Congé de Formation Economique Sociale et Syndicale, au détriment de la formation dispensée par leur organisation.
- Les organisations syndicales n'auraient aucune maîtrise des contenus dispensés dans ces formations. Le cahier des charges de l'INTEFP reprend la neutralité comme première exigence posée par le décret. Soulignons par exemple que le cursus de formation scolaire initiale reste très marqué par la constante de la pensée unique, qui enferme les acteurs dans le cadre des conditions économiques du marché.
Il nous paraît contradictoire de vouloir former les élus aux notions économiques et sociales, avec le soi-disant principe de neutralité, au moment même où dans les entreprises, les directions cherchent systématiquement à limiter les informations données aux IRP et qui permettraient cette meilleure compréhension.
Il nous semble donc qu'il faudrait travailler plutôt sur les éléments à libérer pour que dans les instances les élus disposent de tous les éléments de compréhension nécessaires sur la situation des entreprises.
- Si les Instituts du Travail étaient amenés à intégrer effectivement le réseau d'organismes pouvant dispenser ces formations communes, cela modifierait en profondeur la nature même de leurs missions et leurs fondements. En effet, les employeurs devenant usagers, on peut imaginer qu'ils pourraient, à terme, demander à participer à la gouvernance des Instituts.

L'Institut National du Travail de l'emploi et de la formation professionnelle élabore les contenus de ces formations communes employeurs salariés. Malgré la neutralité affichée, figurent de nombreux éléments de portée idéologique qui sont abordés dans le sens d'un consensus et de la construction d'une dynamique commune, souvent en opposition avec notre démarche syndicale et aux salariés. Nous pouvons pointer les exemples suivants :

« La manière de communiquer... avant et après les séances de négociation »

Ces éléments de communication sont abordés sans jamais faire référence aux salariés, qui n'apparaissent pas dans le processus de négociation. Lorsqu'il est fait référence aux salariés, les termes employés sont « bénéficiaires » ou les « tiers ».

« Pour se réaliser dans les meilleures conditions, la négociation d'un accord peut s'appuyer sur la construction d'un outil au service de la négociation qui ne se substitue pas à l'accord d'entreprise : l'accord de méthodologie »

Il est fait référence aux accords de méthodes dont nous savons qu'il s'agit systématiquement de contourner les règles fixées par la loi.

La partie « Dynamique de la négociation collective » semble gommer l'idée que chaque partie développe une stratégie...

C'est un aspect essentiel des négociations, d'autant qu'il y aurait beaucoup à dire sur le non-respect par les employeurs des règles de la négociation et sur les stratégies utilisées. Les stratégies mises en œuvre pour imposer les récentes réformes en disent long sur les conceptions qui pourront être avancées sur ce thème.

De plus, il est précisé que des « ...thématiques particulières peuvent être abordées lors des formations communes, notamment celles portant sur les différents objets de négociation ou bien sur des aspects plus techniques comme la gestion comptable et financière des entreprises »

La limite quant aux thématiques qui pourraient être abordées n'est donc pas clairement définie. On peut donc se poser des questions sur la manière dont seraient abordés par exemple les thèmes des salaires ou de l'emploi...

Quelques éléments d'analyse

Nous constatons depuis longtemps que, dans les entreprises, les employeurs prennent l'initiative d'organiser les formations des mandatés dans les Comités d'entreprises, ou dans les CHSCT. Ils proposent cela en lien avec des organismes qui leur sont proches, et nombreux sont les élus et mandatés, y compris parmi ceux qui sont élus sur liste CGT, qui acceptent de participer à ces formations dispensées par des organismes choisis par les employeurs.

Il s'agit pour les employeurs de garder la maîtrise des objectifs et des contenus de formation. On sait aussi que sous couvert d'indépendance, nos Conseillers prud'hommes sont régulièrement rappelés à l'ordre et sommés de laisser leur étiquette syndicale au vestiaire.

L'instauration de ces formations communes employeurs et salariés s'inscrit bien dans la logique d'une transformation radicale des relations sociales dans les entreprises, à partir d'une conception d'un dialogue social basé sur le consensus permanent.

Il s'agit de valoriser une conception lissée des relations sociales, reniant le lien de subordination et donc la nécessité du rapport de force.

Cette tendance à l'institutionnalisation du syndicalisme est en opposition avec notre démarche syndicale tournée vers les salariés, et favorise un éloignement des élus et mandatés en contradiction avec notre charte des élus et mandatés.

Les dispositions prévues dans les ordonnances Macron concernant le Congés de formation économique sociale et syndicale vont amener à des pressions plus fortes des employeurs pour ne pas financer la formation syndicale. Il sera plus simple pour eux d'imposer un accord collectif prévoyant la participation des élus à une formation commune.

Si elles se développaient, ces formations se substitueraient aux formations dispensées par les organisations syndicales. A termes, ce serait l'avenir de la formation syndicale qui serait posé.

Nous pensons qu'il est important de se donner une vision globale des réformes en cours, qui engagent une transformation radicale de la formation des représentants du personnel avec une prise en main par les employeurs et les pouvoirs publics de la formation des élus et mandatés...

Les élus et mandatés tiennent une place essentielle dans notre démarche syndicale notamment du fait de leur proximité et du lien qu'ils entretiennent avec les salariés.

En premier lieu, nous contestons l'idée même que l'organisation de formations communes pourrait contribuer à l'amélioration du dialogue social.

En effet, le consensus permanent qui est recherché au travers de cela, détourne les élus de leur véritable mission. Des Instances Représentatives du Personnel qui ne portent plus l'intérêt des salariés, cela crée des frustrations et une défiance à leur encontre, qui ne satisfait pas les salariés. C'est une détérioration du dialogue social et plus globalement de la démocratie sociale.

Notre conception du dialogue social s'appuie des militants, des responsables et mandatés mieux formés dans leur organisation.

Pour dynamiser le dialogue social, il faut avoir des élus et mandatés mieux formés à leur mandat, et des militants mieux formés et informés à la vie citoyenne.

La CGT revendique donc donner de nouveaux droits aux salariés et aux militants, pour la formation syndicale et pour faire vivre la démocratie sociale dans toutes les entreprises...et non le contraire.

C'est ce qui fonde notre opposition à l'organisation de ces formation communes employeurs et salariés, que nous devons refuser.

Le gouvernement déploie des moyens importants pour créer les conditions de leur développement. Cette volonté sera certainement relayée largement par les employeurs dans les entreprises.

C'est pourquoi nous devons informer nos syndicats pour aider à la compréhension des enjeux. Il faut créer les conditions de refuser partout les négociations d'accords collectifs d'entreprise et de branches, et poursuivre la réflexion avec les organisations sur la nécessité d'impulser une autre logique de dialogue social, en lien avec notre activité revendicative.

Cette articulation permanente entre notre vie syndicale et notre activité revendicative est essentielle. Elle n'est abordée que dans les formations construites et organisées par notre organisation.

Nous devons donc amplifier nos efforts pour mener le débat dans nos syndicats et avec nos syndiqués sur l'enjeu de se former CGT.

Un courrier réaffirmant notre opposition à ces formations communs employeurs salariés est envoyée à la Ministre du Travail, et des contacts unitaires sont en cours afin d'envisager des prises de positions et des initiatives communes.

Un tract d'information sur l'enjeu de la formation syndicale CGT sera réalisé prochainement Il sera un support à une campagne d'information que nous devons engager partout à l'adresse de nos syndicats et syndiqués et placer les salariés au cœur des enjeux pour faire respecter les droits existants en gagner de nouveau pour faire vivre une véritable démocratie sociale à l'entreprise.

Annexes :

- Lettre à la Ministre du Travail
- Extrait de l'article 33 de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
- Le décret du 4 mai 2017

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1)

- [Titre II : FAVORISER UNE CULTURE DU DIALOGUE ET DE LA NÉGOCIATION](#)
 - [Chapitre III : Des acteurs du dialogue social renforcés](#)
-

Article 33

**Chapitre II
Formation des acteurs de la négociation collective**

« Art. L. 2212-1.-Les salariés et les employeurs ou leurs représentants peuvent bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises, dispensées par les centres, instituts ou organismes de formation. L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle apporte son concours à la création et à la mise en œuvre de ces formations. Ces formations peuvent être suivies par des magistrats judiciaires ou administratifs et par d'autres agents de la fonction publique.

« Ces formations peuvent être en tout ou partie financées par les crédits du fonds prévu à l'article L. 2135-9.

« Les conditions d'application du présent article sont prévues par décret en Conseil d'Etat.

« Art. L. 2212-2.-Des conventions ou des accords collectifs d'entreprise ou de branche peuvent définir :

« 1° Le contenu des formations communes prévues à l'article L. 2212-1 et les conditions dans lesquelles elles sont dispensées ;

« 2° Les modalités de leur financement, pour couvrir les frais pédagogiques, les dépenses d'indemnisation et les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs. »