

L'EDITEUR DE LIENS

Journal de la section syndicale CFDT-CAP

- ▶ EDITORIAL
- ▶ LA FORMATION PERMANENTE
- ▶ LA CFDT ET LES LEGISLATIVES
- ▶ NOUVELLES DE L'INFORMATIQUE
- ▶ UNE GREVE : HONEYWELL BULL

N° 1 Février 1973

0,50^f

Imprimerie Confédérale - 26, rue Montholon - Paris 92me
DIRECTEUR DE PUBLICATION : Sylvester GILLOIRE

FORMATION PERMANENTE

La formation des hommes est une des pièces maîtresses de l'actuelle politique sociale. La formation permanente est devenue une expression familière, sonnante bien qui fait (faire) fortune. Elle couvre des notions diverses, contradictoires, soulignées par une propagande hostile "recyclez-vous, recyclez-vous" !. Chacun met derrière ce slogan ce qu'il veut, une formation professionnelle améliorée pour le patron, un instrument de promotion individuelle pour le salarié.

Malgré cette ambiguïté, la section syndicale CFDT du C.A.P. a élaboré des propositions pour permettre en 1973 l'application de la loi du 16 juillet 1971 au C.A.P. Elles ont servi de base à la discussion entre les délégués à la Commission Formation Permanente et la Direction. Elles sont reprises ici de manière à élargir le débat sur la formation permanente entre la section syndicale et l'ensemble du personnel.

QUE DOIT ETRE LA FORMATION PERMANENTE ?

La loi reconnaît à tout travailleur le droit de se former tout au long de sa vie. Cette loi cristallise un grand nombre d'ambiguïtés. Il semble nécessaire de définir ce que nous attendons de la formation permanente.

- 1 - C'est un besoin que ressentent concrètement beaucoup de salariés
 - pour obtenir une promotion et un meilleur salaire (changement de catégorie)
 - pour échapper à des conditions de travail trop dures
 - pour s'assurer une plus grande sécurité d'emploi, en particulier au niveau de la programmation où les langages évoluent
 - pour permettre une reconversion
 - pour mieux comprendre leur travail
 - pour mieux se situer
 - pour s'insérer dans la société.

- 2 - Le résultat d'une action de formation ayant un aspect professionnel doit se concrétiser dans la pratique par un changement de poste, de manière à relier ce qui est étudié et ce qui est fait dans le travail. Ainsi un stagiaire suivant un stage de COBOL ou PL1 devra être affecté à la programmation dans les contrats postérieurs au stage.

.../...

PROPOSITIONS PRATIQUES

Ces propositions tiennent compte des remarques précédentes et du rapport de forces actuel. La Loi sur le formation permanente jette les bases d'un mécanisme qui doit évoluer. Ces propositions ont été présentées par les délégués CFDT à la Commission Formation Permanente.

Art. 1 - Une action de formation doit être librement choisie par le futur stagiaire. Son choix doit pouvoir s'exprimer grâce aux descriptions des stages, indépendamment de la hiérarchie.

Art. 2 - Le budget de la formation permanente doit être géré par l'ensemble du personnel et ses représentants, c'est-à-dire le Comité d'Entreprise.

.../...

- 8 -

Art. 3 - Pour les stages organisés à l'intérieur du CAP, le Département Education sera maître d'oeuvre.

Art. 4 - Le C.E. s'engage pour l'année 1973 à consacrer 80 % du budget aux stages internes au CAP.

Art. 5 - Pour les stages internes, le choix des futurs stagiaires se fera à raison de 70 % par la Direction et 30 % par le C.E. Ce pourcentage s'entend en valeur.

Art. 6 - Pour les stages internes, les futurs candidats se manifesteront deux mois avant le début du stage. Pour chaque stage sera défini un nombre maximum de participants.

Art. 7 - La direction pourra récuser certaines personnes présentées par le C.E. pour des raisons de service. Une même personne ne pourra faire l'objet d'une telle mesure plus d'une fois.

Art. 8 - La Direction pourra faire admettre en surnombre des candidats en non emploi un demi mois avant le début du stage.

Art. 9 - Le C.E. sera libre de dispenser les 20 % du budget en actions de formation particulières sous le contrôle de la Direction.