

Entretien annuel Formation professionnelle Le danger des figures imposées

Depuis le 8 février 2005, l'Ucanss et les fédérations syndicales ont négocié, en toute confidentialité, un accord sur la formation professionnelle. Ce texte a finalement été signé, le 22 juin 2005, par les fédérations CFDT, CGC et CFTC.

La fédération SUD Protection sociale - qui bien évidemment n'a pas été invitée à participer à ces négociations - constate que cet accord, sous couvert de formation professionnelle, instaure des mesures qui ont d'autres objectifs. Il parachève la nouvelle classi-

fication des agents de sécurité sociale, en complétant notamment l'entretien individuel d'évaluation obligatoire, qui sert à individualiser les salaires et les carrières.

Mais surtout il a des conséquences sur les conditions d'emploi des salariés des organismes de sécurité sociale: embauches en CDD, mobilité professionnelle "*facilité*", "*maintien dans l'emploi*", notamment des personnels "*d'au moins 45 ans ou qui comptent 20 ans d'ancienneté*" (autrement dit de la grande majorité des agents aujourd'hui en CDI).

■ A la base un accord national interprofessionnel

Le 20 09 et 05 12 2003, toutes les confédérations syndicales ont signé avec le Medef un accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle, dont les principales mesures ont été reprises dans la loi du 04 mai 2004.

La mise en oeuvre de ces textes doit désormais être négociée au sein de chaque branche professionnelle. C'est dans ce contexte que les négociations à l'Ucanss ont été engagées avec pour objectif de reprendre, en les adaptant, les principales "innovations" de l'accord interprofessionnel initial.

■ Pour les nouveaux embauchés: le contrat de professionnalisation (Article 1)

En prévision des départs massifs en retraite qui se profilent dans les

prochaines années il est prévu de procéder à quelques recrutements.

Mais il n'est pas prévu de pérenniser ces emplois.

Les organismes de sécurité sociale sont donc tenus d'avoir recours "*en priorité*" à des contrats de professionnalisation de 6 à 12 mois (voire 24 mois !!!).

Ces contrats à durée déterminée, réservés prioritairement (mais pas exclusivement) aux métiers de techniciens, s'adressent à des jeunes de 16 à 25 ans révolus et à des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Les personnels, recrutés dans ce cadre, "*sans pouvoir prétendre à la qualité de titulaires*" seront rémunérés au niveau 2 de la classification des emplois !!!

Pour SUD ce dispositif:

- remet ouvertement en cause la titularisation, automatique au bout de 6 mois, prévue à l'article 17 de la convention collective,
- précarise l'emploi dans nos organismes (conformément aux exigences du Medef),
- contribue à la baisse des rémunérations et à la déqualification du métier de technicien de sécurité sociale.

Car bien évidemment la formation de ces précaires sera écourtée (15 à 25% de la durée de leur contrat, avec un minimum de 150 heures).

Pour compenser, les négociateurs ont trouvé la parade: le **développement du tutorat**. Les titulaires d'un contrat de professionnalisation devront obligatoirement être "*suivis*" jusqu'à leur départ, par un tuteur (dont le niveau de qualification n'est pas précisé).

Paradoxe suprême :

L'Ucans propose un texte sur la formation professionnelle qui écourte la formation de technicien (métier au cœur de nos missions de service public) et développe l'apprentissage sur le tas, en créant une fonction tutorale au détriment du métier de formateur (niveau 7), qui requiert des connaissances et des compétences pédagogiques bien spécifiques.

■ Pour les CDI les périodes de professionnalisation (Article 5)

Lors de l'entretien annuel obligatoire, des périodes de professionnalisation seront imposées aux CDI:

- occupant un emploi de qualification insuffisante ou dont l'emploi est tombé en désuétude,
- reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une longue période d'absence (maladie maternité) ou reprenant leur activité à temps plein,
- travaillant dans les établissements de soins et œuvres (notamment les aides soignants),
- bénéficiaires d'une obligation d'emploi (handicapés, pensionnés invalidité ou AT/MP),
- âgés d'au moins 45 ans ou qui comptent 20 ans d'ancienneté et "qui souhaitent consolider leur seconde

partie de carrière" !!! A la Sécurité sociale l'âge moyen est aujourd'hui de 44,8 ans. Pour quel motif ces personnels devraient-ils désormais "consolider leur seconde partie de carrière" ?

Leur emploi est-il menacé ? Cette interrogation est légitime à la lecture de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003, qui précise que la période de professionnalisation est destinée à "favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée".

Les périodes de professionnalisation sont destinées à l'acquisition, l'amélioration ou le changement de qualification.

Si leur durée n'est pas déterminée a priori, elles ne débouchent pas nécessairement sur une promotion (points de compétences ou passage au niveau supérieur de qualification).

Ce dispositif prévoit également de faire appel à "la fonction tutorale". Il ne s'agit pas obligatoirement de stages, mais "d'actions de formation" (apprentissage ou recyclage sur le tas, transmissions de savoir-faire).

Ces actions de formation sont censées se dérouler sur le temps de travail. Il est néanmoins également indiqué qu'elles pourront aussi "se

dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation".

■ Le droit individuel à la formation (DIF) - Article 3

Le DIF est censé être le top du top pour les salariés. En vertu de cet article, un agent à temps plein (ou à 75% d'un temps plein), peut demander à bénéficier d'un congé formation de 20 heures par an (cumulables dans la limite de 120 heures sur 6 ans). Pour les autres temps partiels, ce congé est proratisé, en fonction de la durée du contrat.

En réalité il ne s'agit pas d'un droit réel dans la mesure où un directeur peut refuser d'accorder au salarié le bénéfice de ce congé (par ailleurs très restreint). Il peut aussi l'accepter mais en dehors du temps de travail.

Dans ce cas, la rémunération n'est pas maintenue, le salarié a seulement droit à une allocation de formation égale à 50% du salaire net.

Belle avancée sociale dans nos organismes où la formation professionnelle a toujours été, jusqu'à ce jour, dispensée exclusivement sur le temps de travail !!!

NB: Le congé individuel de formation (CIF) n'est pas remis en cause.

Pour SUD Protection sociale ce texte - négocié en catimini - fait sauter le verrou de la formation professionnelle exclusivement dispensée sur le temps de travail, répond aux exigences du Medef sur la précarisation des contrats, et fait planer une menace pour l'emploi des titulaires, notamment les plus anciens, stigmatisés et mis dans l'obligation de suivre "une action de formation" s'il veulent conserver leur boulot. La formation est ainsi instrumentalisée et mise au service de la politique de rémunération et d'emploi des directions d'organismes. Les signataires (CFDT, CGC et CFTC) devront rendre compte au personnel de leurs compromissions.