



Plan de formation 2016

Déclaration au C.E du 15 décembre 2015

Politique de l'emploi

Nous considérons que la formation professionnelle est directement liée à l'emploi. En effet, rien ne sert de se former si, au bout, les savoirs et les compétences acquises ne peuvent être exercés au sein d'un emploi.

L'érosion constante du nombre d'emplois sur le site ces dernières années porte atteinte aux possibilités d'évolutions de carrière de l'ensemble des salariés. Ces disparitions de postes s'inscrivent dans un schéma qui ne date pas d'hier et qui consiste tout bonnement à délocaliser et externaliser les emplois et les compétences pour augmenter les marges de profits.

Les plans de formation de ces dernières années s'en ressentent puisqu'ils sont, de fait, vidés de leurs substances.

Plan de formation 2016

En plus de la baisse du volume d'heure et du budget réservé à la formation, la CGT s'inquiète de l'orientation qui est prise à l'intérieur de ce plan, dans la continuité des précédents plans, d'ailleurs.

Un plan 2016 très axé sur la culture d'entreprise et l'adhésion à la stratégie de l'entreprise par les managers, ces derniers étant chargés de transmettre à leur tour cette « culture » à l'ensemble des salariés présents sous leurs responsabilités.

Ces formations ne constituent pas pour la CGT des formations capables d'apporter un véritable apport aux salariés, en matière d'augmentation des compétences. D'ailleurs, la plupart du temps, les managers subissent ces formations qui de toute façon, sont imposées et obligatoires.

La CGT ne peut s'empêcher de critiquer la volonté de la direction de les former à la stratégie de l'entreprise qui ne vise que la diminution des dépenses et les suppressions d'emplois pour satisfaire l'appétit des actionnaires.

Les managers doivent ensuite transmettre cette culture à l'ensemble des salariés dans le but d'ôter tout esprit critique aux salariés vis-à-vis des choix stratégiques opérés par nos dirigeants.

Le plan de formation présenté en 2016 ne contient plus que des formations visant à permettre aux salariés de tenir leur poste de travail en fonction des évolutions, ainsi que des formations « sécurité et réglementaires » qui apportent peu aux salariés en matière d'augmentation des compétences.

Nous demandons à la direction de mettre en place un véritable plan de formation interne visant à améliorer concrètement les compétences et les savoir-faire des salariés et leur permettre d'évoluer dans leur carrière ou de changer de métier ou de filière.

CPF

Le compte personnel de formation est une nouvelle modalité d'accès à la formation...il a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel.

Etant donné qu'il ne reste bientôt plus que ce degré ou dispositif de liberté offert au salarié pour orienter son avenir professionnel selon son propre choix, la CGT demande un premier bilan, à un an de la mise en place du CPF.

La CGT demande à la direction de favoriser l'utilisation de ce compte pendant le temps de travail.

Sochaux, le 15 décembre 2015