

# Professeurs, entrez dans le monde merveilleux des formateurs !

Professeurs, entrez dans le monde merveilleux des formateurs !

Dans plusieurs CFA les employeurs essayent, par différents moyens, de transformer le statut de professeur en statut de formateur. Il ne s'agit pas seulement de sémantique, d'utiliser un mot pour un autre, c'est un projet réfléchi et même très bien réfléchi. Prenons simplement l'exemple d'un CFA en région parisienne. Celui des métiers de l'industrie. Il est sous forme associative, dirigé par le groupement des industries métallurgiques, émanation de l'UIMM, composante du MEDEF.

Dans ce CFA, les enseignants sont tous des formateurs, la situation n'est pas nouvelle pour eux. Leurs conditions de travail ont commencé à se dégrader au milieu des années 90 avec une accélération marquée par la marchandisation du monde de la formation depuis 2012. Le salarié, enseignant l'histoire ou le français est devenu aujourd'hui formateur en « communication-culture ». Il est donc appelé à intervenir dans différents domaines. La notion de matière disparaît. L'enseignant est devenu « accompagnateur d'un projet professionnel », un « développeur de compétences ou de talents ». On ne s'intéresse plus, ou de loin, aux référentiels « Diplôme ».

Autre changement significatif, la personne chargée des emplois

du temps et de la répartition des classes est devenue « Responsable des Opérations de Production ». Enseigner devient donc une tâche de production !

Et les apprenants dans tout ça ? Il faut les rendre autonomes et acteurs de leur formation. On essaye donc de planifier la formation avec de l'e-learning, le formateur n'est là que pour aider. Le discours est émancipateur et paraît séduisant mais dans les faits, ça ne marche pas ou très mal. L'objectif de l'employeur est simplement de faire tendre le temps de préparation vers zéro.

L'apprenant est devenu un client et c'est connu, le client a toujours raison. S'il y a un problème, c'est forcément de la faute du formateur, ce dernier n'est plus soutenu par sa direction. Et on ne vous parle même pas des indicateurs de performance, de la disparition du travail en équipe, de l'isolement du formateur, etc.

Petit bémol, de janvier 2017 à septembre 2019, 43 départs volontaires sur 180 salariés : certainement des salariés qui n'ont pas compris toute la portée pédagogique du nouveau mode de management...

Un monde merveilleux, on vous dit !

---

# **Commission Paritaire Nationale 56; L'échéance du 31 décembre 2019 arrive à grands pas !**

**Le 31 décembre 2019 sonnera le glas des conventions régionales. La grande incertitude demeure sur l'avenir des agents des chambres de métiers et de l'artisanat qui sont sous contrat à durée déterminée sous convention région (CDDR).**

Pour CMA France et son directeur général, Jacques GARAU, la priorité est de débloquent la situation avec l'UNEDIC qui entrave la mise place d'un nouveau dispositif statutaire introduisant les contrats CDI, "type fonction publique", pour les salariés des CFA des chambres de métiers et de l'artisanat. Les dispositions statutaires qui pourraient être votées en CPN56 ne seront présentées en CPN52 que sous réserve de la modification par l'UNEDIC de sa position sur l'assujettissement à Pôle emploi des agents contractuels du réseau des CMA.

En effet le service juridique de l'UNEDIC a une position qui ne permet pas de mettre en place un contrat alternatif au CDDR actuel. L'UNEDIC appuie sa position notamment sur le fait que chaque CMA est son propre assureur en matière d'assurance chômage. La Direction Générale des Entreprises (DGE), quant à elle, appuie le projet du collège employeur présenté en commission paritaire nationale 56.

Une réunion est prévue avec l'UNEDIC le 7 octobre 2019. CMA France espère beaucoup de cette rencontre pour débloquent la situation et permettre une validation début décembre en CPN52

(instance qui entérine les révisions statutaires).

## **Du côté des organisations syndicales:**

*Pour le SNCA-CGT les agents sous convention quinquennale ont vocation à être titulariser.*

Lors de la CPN 56 du 2 octobre, leurs représentants ont une nouvelle fois demandé la titularisation des agents sous contrat précaire. Le collège employeur se refuse à comme seule solution, la titularisation. Jacques GARAU, explique que même si d'un premier abord le passage vers la titularisation est moins onéreux pour les chambres, le licenciement d'un agent titulaire revient beaucoup plus cher puisque c'est la CMA qui se substitue à l'ARE (Allocation chômage d'aide au retour à l'emploi). Le directeur général veut rassurer et précise que les titularisations sont croissantes dans tout le réseau et que l'introduction du CDI permettra, pour les CMA qui ne souhaitent pas titulariser, de sécuriser les personnels dans leur emploi.

**Le SNCA-CGT n'est pas dupe; ce dispositif aidera aussi les CMA à licencier plus facilement.**

## **Quand chacun voit midi à sa porte !**

Lors de cette CPN56, le SNCA-CGT est monté au créneau pour dénoncer la situation dans la CMAR des HAUTS de France. Dans son liminaire, le SNCA-CGT dénonce l'attitude du président

Griset qui faisant fi du travail paritaire et profitant de la situation nationale instable sur l'avenir des contrats quinquennaux propose par un accord local aux professeurs sous contrat CDDR de les embaucher sous statut de formateur. Son objectif est simple, s'affranchir des règles statutaires et remettre en cause l'organisation du travail, afin de s'adapter aux contraintes du marché de la formation.

Le directeur général ne semble pas surpris des propositions du président Griset et n'a pas condamné ce projet.

**Pour le SNCA-CGT, l'attitude laxiste de CMA France pose question..!**

[Déclaration liminaire du SNCA-CGT, lue en CPN56](#)

Autre sujet préoccupant, dénoncé par les organisations syndicales lors de cette CPN56: la volonté du président de la chambre de métier d'Ille-et-Vilaine de changer le statut juridique de son CFA en créant une SAS (société par actions simplifiées). Encore un exemple d'un président qui veut se libérer des règles statutaire et qui justifie cette décision par l'obligation de développer de nouvelles stratégies face au bouleversement du modèle économique des CFA et notamment le contexte ultra concurrentiel imposé par la réforme de l'apprentissage.

Sur ce sujet, le collège employeur semble être en opposition avec le président de la CMA 35. La mise en concurrence des CFA dans le réseau et le partenariat avec l'école privé FERRANDI ne correspond pas à la politique générale du réseau des chambres de métiers.

**Là encore, le SNCA-CGT s'interroge: que fait CMA France pour stopper ce projet?**

## **La situation est alarmante**

La loi "PACTE", la loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" et la réforme de l'apprentissage mettent le réseau des CMA dans la tourmente. L'incertitude principale réside dans le financement des CFA des CMA. Le directeur général dénonce l'inégalité de traitement.

*Il en va de la survie des CFA.*

En effet, les contrats conclus avant le 31 décembre 2019 par les CFA sous convention régionale seront financés en 2020 sur la base des coûts préfectoraux alors que les contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 seront, eux, financés sur la base des coûts contrats définis par les branches professionnelles. 74 000 contrats seraient concernés.

Comme si cela ne suffisait pas, le PLF (projet de loi de finance) pour 2020 prévoit de donner la possibilité aux collectivités territoriales d'instaurer une exonération de [cotisation foncière des entreprises](#) (CFE). La disparition de la CFE pourrait entraîner la disparition de la taxe pour frais de chambre consulaire car celle-ci est payée par les entreprises redevables à la CFE. Le plus inquiétant c'est que, malgré les appels du pied du président Stalter, le gouvernement semble faire la sourde oreille.

Concernant les autres points à l'ordre du jour de la CPN56:

## **L'augmentation de la valeur du point**

## **d'indice n'est plus qu'une chimère.**

La proposition du SNCA-CGT (aucun salaire inférieur à 1800€ brut) et celle de la CFDT (+3 %) ce sont une nouvelle fois soldé par un refus catégorique du collège employeur. Jean Pierre Gros, président de la CRMA de Nouvelle Aquitaine va même plus loin: pour lui la question de la revalorisation des salaires n'est plus à l'ordre du jour; la priorité c'est préserver l'emploi..!

Les organisations syndicales ont essayé d'infléchir la position patronale en demandant notamment une modification des cotisations Agirc-Arrco. Cette répartition est actuellement de 60% pour l'employeur et de 40% pour le salarié. Le SNCA-CGT avait déjà lors de la CPN56 précédente proposé 70% – 30%. Certaines CMA applique déjà une répartition de 65%-35%. Les organisations syndicales ont proposé d'aligner l'ensemble du réseau sur cette base. Le collège employeur ne souhaite pas imposer aux CMA une augmentation de cotisation qui pourrait grever leur budget.

## **Formation professionnelle continue (CPF et CNPF)**

L'objectif est de transposer le texte de loi dans le statut des personnels des chambres de métiers. Il est maintenant presque certain que le CNPF (commission national pour la formation) qui gère la formation des agents des CMA est appelé à disparaître. Avec la nouvelle loi les fonds versés par les employeurs (contribution unique de 1%) iront dans un pot commun et seront collectés par l'Urssaf. Il n'y a plus d'assurance que l'ensemble de ces fonds reviennent dans le réseau pour la formation des agents. A l'avenir ce sera à chaque agent de gérer ses demandes de formation et le réseau

des CMA n'aura plus la main mise sur la gestion de ces formations.

## **Création d'une prime d'assiduité**

La CFDT propose la création d'une prime d'assiduité ! Pour le SNCA-CGT ce projet introduit une nouvelle forme d'injustice. Le SNCA-CGT s'est opposé à tout dispositif conduisant de quelque manière que ce soit à une sur-pénalisation de l'absentéisme légitime. Cette proposition n'a heureusement pas été retenue.

## **Intégration du congé de paternité dans le décompte des périodes de temps de travail effectif pour la détermination des droits à RTT.**

Afin que le congé de paternité puisse être assimilé à du temps de travail effectif pour le décompte de la durée du travail, donnant droit à création de JRTT, comme le congé de maternité, les deux collègues ont validé la modification à l'annexe X.

## **Article 24 : modalités de calcul du 13ème mois**

Pour être en cohérence avec la décision de la CPN 52 du 26 mars 2019, Journal officiel du 30 mai 2019, les deux collègues



ont validé l'intégration des indemnités perçues au titre de la maladie professionnelle dans le calcul du treizième mois.

Les points sur la GMP (Garantie minimale de point) et sur l'offre raisonnable d'emploi n'ont, quant à eux, pas fait l'objet d'un vote.

Enfin, la CPN56 a aussi entériné les différents accords locaux et règlements des services qui ont été soumis à son approbation.