

Fiche n° 15 : Droit à l'éducation et à la formation professionnelle

La CGT propose...

Un droit à l'éducation permanente pour une formation émancipatrice tout au long de la vie.

Ce droit doit permettre de construire un continuum (1) de formation en s'appuyant sur une formation initiale solide pour tous et permettant une élévation du niveau des qualifications. C'est nécessaire pour l'individu, pour l'entreprise, pour la Nation.

L'éducation et la formation initiale doivent permettre :

- de devenir un adulte libre et responsable ;
- de s'insérer dans la vie sociale, de se réaliser pleinement en tant que personne, en tant que citoyen ;
- d'élargir son horizon culturel ;
- d'atteindre le plus haut niveau d'éducation rendu possible, à chaque étape historique de la société, par les progrès de l'économie, de la science et de la technologie ;
- de s'ouvrir à la connaissance et à la pratique des arts, des sports et à la culture scientifique ;
- d'acquérir les savoirs, les raisonnements et les méthodes permettant d'apprendre par soi-même et de se former tout au long de sa vie.

Le service public de l'éducation et de la formation doit être développé.

La formation professionnelle initiale

Elle doit assurer à chacune et à chacun une formation générale, scientifique, technologique, technique lui permettant :

- d'acquérir une qualification professionnelle et une certification reconnue nationalement et inscrite au répertoire national des certifications professionnelles et garantissant la valeur nationale des diplômes ;

(1) Une continuité entre formation initiale et continue d'où un continuum, incluant droits et garanties, pour répondre notamment aux questions de formation en alternance, combinant savoirs scolaires et savoirs expérimentaux, droit à la formation initiale différée et validation des qualifications acquises par l'expérience dans une activité sociale, professionnelle ou bénévole. Dans le droit fil de notre proposition d'un nouveau statut du travail salarié et de sécurité sociale professionnelle. Voir repères revendicatifs, fiches 6 et 7.

- de s'insérer durablement dans un emploi correspondant à sa qualification ;
- d'appréhender la diversité des situations de travail qu'il rencontrera dans cet emploi.

La formation continue (générale et professionnelle)

La formation professionnelle continue et l'éducation permanente doivent être accessibles à toutes et à tous, quels que soient l'âge, le sexe, le niveau d'étude, la période de la vie, l'emploi occupé et la taille de l'entreprise, ce qui implique :

- qu'elle soit réalisée sur le temps de travail et rémunérée comme tel ;
- un droit de la, du salarié-e à l'accueil, l'information et l'orientation tout au long de sa vie, l'identification de ses besoins de formation et la définition de son projet professionnel ou personnel ;
- un droit d'accès et d'accompagnement gratuit à la validation des acquis de l'expérience ;
- un droit individuel à la formation, à l'initiative du salarié, transférable, garanti collectivement et financé par les employeurs ;
- la reconnaissance professionnelle et salariale de la qualification acquise (2) ;
- une priorité d'accès à la formation aux salariés les plus exclus (femmes, travailleurs faiblement qualifiés, salarié-e-s en temps partiel et en situation précaire, en situation de handicap, immigrés, salarié-e-s dont la formation initiale a été interrompue) ;
- que la lutte contre les situations de l'illettrisme soit déclarée grande cause nationale comme le propose le Conseil d'orientation de l'emploi ;
- une reconnaissance du droit à la formation syndicale permettant à chacun d'être pleinement citoyen dans l'entreprise.

Ce qui existe aujourd'hui

L'éducation et la formation initiale

« La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque est un devoir de l'État » (extrait de la constitution française de 1946).

Le fort développement quantitatif des années 80 a permis une élévation continue des niveaux de formation et a donc contribué à une certaine réduction des inégalités scolaires, mais cela ne s'est pas traduit par une réelle démocratisation du système éducatif.

Prenant mal en compte les diversités, celui-ci ne contribue pas à résorber les inégalités

sociales ; il tend à les reproduire, voire à les exacerber.

Ainsi, en l'espace de vingt ans, l'accès aux études supérieures a plus que triplé pour les enfants d'ouvriers. Mais il ne concerne aujourd'hui que 30 % d'entre eux contre 80 % des enfants de cadres qui, en outre, poursuivent plus souvent jusqu'au diplôme.

En 2008, 11,8 % des jeunes de 18 à 24 ans sortaient prématurément de l'école ne dépassant pas le 1^{er} cycle du secondaire et ne suivant aucune formation (source EC).

Malgré une baisse particulièrement nette, les enfants d'ouvriers sont encore 23 % à être dépourvus de diplôme contre 7 % pour les

(2) Voir repères revendicatifs, fiches 6 et 14.

enfants de cadres. Le risque de chômage des jeunes sans diplôme reste particulièrement élevé, en 2008 il est estimé à 48 %.

Le diplôme est un facteur déterminant d'insertion professionnelle, il augmente les chances d'accéder rapidement à un emploi et de progresser professionnellement, notamment par la formation professionnelle. Il marque bien le lien décisif qui relie formation initiale et accès à la formation continue. Il reste un facteur essentiel de promotion sociale.

L'école maternelle est une spécificité française. Elle joue un rôle important pour la socialisation des jeunes enfants, l'éveil à la curiosité et la préparation à l'acquisition des connaissances.

Le droit à la scolarisation de tous les élèves en situation de handicap n'a pas été accompagné des moyens indispensables à sa mise en œuvre, notamment pour l'enseignement spécialisé.

La formation professionnelle

Article L.6314-1 du Code du travail : « *tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie, prévisible à court ou moyen terme* ».

Plus de la moitié des cadres bénéficient de formation professionnelle contre un peu plus d'un ouvrier sur trois. 24 % de ceux qui n'avaient aucun diplôme ont eu accès à la formation continue en 2006 contre 64 % des bac +3.

60 % des salariés des entreprises de plus de mille salariés y ont eu accès contre 23 % des salariés des entreprises en comptant moins de 20.

Les femmes vont beaucoup en formation d'adaptation à l'outil, voire un peu plus que les hommes, mais s'agissant des formations promotionnelles elles sont quasi absentes.

L'environnement légal, réglementaire et conventionnel sur la formation professionnelle a fortement évolué ces dernières années :

- la nouvelle organisation de l'État en territoire consacre le transfert de compétences aux conseils régionaux du domaine de la formation professionnelle des jeunes, de la formation continue, de l'apprentissage tout en érigeant le préfet de région, et le recteur en « tête de pont » sur le territoire ;
- la loi du 24 novembre 2009 et ses précédentes.

Cet environnement offre des possibilités nouvelles aux salariés : par exemple, le droit individuel à la formation (DIF), attaché à la personne et potentiellement transférable. Il est, à ce titre, l'embryon de la sécurité sociale professionnelle que la CGT revendique.

L'ordre social public s'est profondément transformé :

- dans un sens positif avec :
 - les nombreuses dispositions exigeant l'accord formalisé du salarié,
 - les négociations de branche plus fréquentes et plus importantes dans la définition des priorités et des financements,
 - l'ouverture d'un nouvel espace de négociation au niveau territorial avec les négociations « de réseau » ;
- mais également négatif avec :
 - la possibilité pour les accords d'entreprise de déroger aux accords de branche professionnelle dans un sens défavorable aux salariés,
 - le plan Borloo qui institue l'apprentissage comme dispositif d'insertion obligatoire et généralisé,
 - une part des formations pouvant être effectuées hors temps de travail.

Le rôle des institutions représentatives du personnel dans l'information des salariés, sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation est reconnu. L'employeur a l'obligation de soumettre le plan de formation de l'entreprise pour avis au comité d'entreprise (CE) et pour information au syndicat.

Les entreprises employant deux cents salariés et plus doivent créer une commission de formation, chargée de recenser les attentes et les besoins des salariés et développer l'information sur leurs droits en matière de formation professionnelle.

La négociation obligatoire triennale dans la branche professionnelle, doit porter, entre autres, sur les nouvelles clauses obligatoires dans les conventions collectives concernant l'apprentissage et la formation continue.

Les moyens pour y parvenir

L'éducation et la formation initiale

Une éducation initiale publique basée sur le droit à la scolarisation en maternelle dès 2 ans lorsque les parents le souhaitent dans le cadre d'une scolarité obligatoire de 3 à 18 ans.

Pour répondre aux objectifs visés plus haut, des transformations touchant aux contenus, à l'organisation et à la structuration du système scolaire sont indispensables.

Dans cette perspective, il convient de réaffirmer la place fondamentale d'un collège ayant pour objectif de dispenser une scolarité commune, de la 6^e à la 3^e (sans exclusion précoce), à l'ensemble des jeunes prenant en compte leurs diversités.

La reconnaissance de l'égalité entre les filières générale, technologique et professionnelle doit être affirmée.

L'enseignement privé, en tant que partie du système éducatif national et l'apprentissage, en tant que voie de formation professionnelle initiale, doivent être inscrits dans une démarche de service public et répondre pleinement à l'exigence de responsabilité sociale qui en découle.

L'éducation populaire doit être reconnue dans ses missions d'émancipation et de formation du citoyen.

Un véritable service public (3) de l'éducation et de la formation

Sa dimension nationale, sa proximité locale et son unité doivent être renforcées. Il doit garantir :

- la laïcité ;

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 30.

- la gratuité de l'enseignement ;
- l'égalité d'accès pour chaque jeune, fille et garçon, et la prise en compte des spécificités (origine sociale, ethnique ou territoriale), des déficits fonctionnels (origine physique ou mentale), de manière à ce qu'ils ne constituent pas des handicaps ;
- la mixité sociale.

L'apprentissage doit être conçu en complémentarité et non en concurrence à la voie scolaire.

Tout établissement scolaire doit être un lieu de vie où les droits des élèves et des personnels sont assurés par l'exercice de la démocratie.

Le service public de l'orientation scolaire et professionnelle doit accompagner chaque jeune tout au long de sa scolarité et lui permettre d'accéder à la filière de son choix. Il doit faire le lien entre le système éducatif et le monde du travail dans le respect des aspirations de chaque jeune.

L'enseignement supérieur doit être en mesure d'accueillir et de qualifier une majorité de chaque génération de jeunes ainsi qu'une part croissante de salariés. Cet objectif doit s'articuler avec ses responsabilités en matière de recherche scientifique.

Des moyens financiers et humains conséquents doivent être dégagés par les pouvoirs publics notamment dans le cadre du budget de l'État qui doit marquer l'éducation comme une priorité.

Ils doivent permettre de :

- construire et équiper les établissements scolaires et d'enseignement supérieur

et développer la formation initiale et adaptée en assurant le maillage territorial indispensable à la proximité des besoins ;

- développer la formation professionnelle initiale et continue des personnels ;
- assurer la gratuité totale des études, ce qui implique aussi le versement des aides financières nécessaires, notamment en relevant et en augmentant les bourses et en assurant à tout étudiant, en fonction de sa situation individuelle, une allocation d'autonomie ;
- élargir l'intervention pédagogique à l'environnement de l'école dans tous ses aspects ;
- mettre en place des dispositifs de dépistages et de remédiation de la difficulté scolaire permettant de la prévenir et de la traiter en coopération avec les éventuelles institutions concernées (services sociaux et de santé, protection judiciaire et de la jeunesse...).

La formation professionnelle

Notre démarche revendicative doit s'appuyer sur la reconnaissance du caractère pluridimensionnel de la qualification d'un salarié qui est la somme de son parcours en termes de formation initiale, formation continue, expérience professionnelle et expérience sociale.

Dans l'entreprise, 10 % des heures collectivement travaillées doivent être consacrés à la formation sur le temps de travail, cela doit correspondre à un mois de formation chaque année ou une année de formation tous les dix ans pour chaque salarié.

Les taux de contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle, doivent être augmentés et harmonisés par le haut.

La part consacrée au congé individuel de formation (CIF) doit être accrue et passer de 0,2 % de la masse salariale à 0,3 % afin de rendre ce droit accessible à tous les salariés.

Le DIF est un droit et doit être pleinement utilisable par les salariés.

Les fonds ainsi collectés étant du salaire socialisé, leur utilisation doit répondre en priorité aux besoins des salariés. Ils doivent être gérés principalement par leurs représentants.

La formation professionnelle doit être l'objet d'un dialogue social renforcé dans l'entreprise, dans les branches et dans les régions.

Le plan de formation de l'entreprise doit être décidé par la négociation et sa mise en œuvre contrôlée par le CE (4).

Afin d'assurer, à tous les salariés, l'accès gratuit à des actions de formation professionnelle libérées des logiques patronales, le service public de l'éducation et de la formation doit être articulé avec le service public de l'emploi (5).

Toutes les certifications de qualification professionnelle doivent avoir une valeur nationale et être transférables entre les différentes conventions collectives et statuts.

L'alternance, une des voies de la formation professionnelle initiale, doit être conçue comme une démarche pédagogique ce qui implique que les droits des stagiaires et la qualité de la formation soient garantis pendant les périodes de formation en entreprise.

(4) Voir repères revendicatifs, fiches 17 et 20.

(5) Voir repères revendicatifs, fiche 7.

