



ITM LOGISTIQUE
ALIMENTAIRE INTERNATIONAL

DECLARATION DES MEMBRES CGT AU CCE SUR LE PLAN DE FORMATION PREVISIONNEL 2013

Depuis plusieurs années, les représentants du personnel ne peuvent pas assumer entièrement, leur rôle de contrôle au niveau de la commission formation, en effet nous n'avons pas les tableaux de formations prévisionnels ou réalisés lisibles avec le libellé des stages (les plus importants), avec le nombre d'heures, nombre de stagiaires, coût réel, et le détail par catégories socioprofessionnelles et par sexe...

Sans ces informations, les membres de la commission ne peuvent pas faire leur travail ni voire s'il y a de la discrimination ou non (64 % des demandes ne sont pas identifiées).

De même, nous demandons que la commission formation puisse se réunir avant que le budget prévisionnel soit établi afin d'assurer l'expression collective des salariés et permettre la prise en compte de leurs intérêts. A quoi sert une commission formation si elle est mise devant le fait accompli ?

Sur les contrats de professionnalisation, la CGT n'est pas opposée à ces contrats à condition que ces personnes aient un bon suivi durant leur stage et ne prennent pas les postes des salariés embauchés ou licenciés ou des personnes ayant un emploi menacé.

Nous sommes en droit de nous poser des questions :

- Comment la direction peut expliquer qu'après un Plan de Sauvegarde sur l'Emploi sur les fonctions administratives, il y ait 76 contrats de professionnalisations sur ces fonctions alors qu'avant le PSE, il n'y en avait pas ?
- La direction a-t-elle dimensionné les effectifs des postes impactés au plus juste, volontairement de façon à remplacer les personnes licenciées par des contrats de professionnalisation ?

Pour le personnel des entrepôts, nous demandons une diminution de la charge de travail qui est trop importante à ce jour afin de mettre en application les formations proposées aux salariés pour préserver leur santé.

Nous renouvelons notre demande :

- ☞ que le personnel soit informé par les refus de formation et qu'il soit prioritaire l'année suivante.
- ☞ que le livret "poche de formation" soit distribué à tous les salariés pour la fin de l'année

Nous renouvelons notre demande de négociation d'un accord sur la formation professionnelle avec les organisations syndicales ce qui permettrait par exemple :

- ☞ d'encadrer la mise en œuvre du DIF
- ☞ de ne pas se retrouver avec des établissements qui mettent en DIF des formations demandées par des salariés dans le cadre du 0,9 avec des formateurs en interne,
- ☞ de ne pas avoir des DIF refusés sans refus motivé aux salariés,

- ☞ d'avoir un budget supplémentaire pour la formation avec un budget spécifique équivalent à 20 % du budget pour le développement des compétences des salariés car la direction a l'obligation de former ses salariés tout au long de leur vie professionnelle afin qu'ils puissent éventuellement travailler ailleurs d'autant plus que nous sommes dans une entreprise en pleine restructuration : nous actons ce jour, la mise en place des « parcours compétences clefs » qui est déjà un plus par rapport à ce qui existait.
- ☞ d'avoir la prise en charge des repas lors des formations
- ☞ que chaque salarié ait son passeport formation rempli au fur et à mesure des formations et surtout lors de son départ de l'entreprise

Nous rappelons la proposition de la CGT que chaque salarié ait un nouveau statut du travail salarié garantissant à chacune et à chacun des droits individuels et leur transférabilité.

Ce nouveau statut devrait permettre à chaque salarié, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle, de disposer d'un certain nombre de droits cumulatifs et progressifs, transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre, opposables à tout employeur.

Il s'agit de droits individuels attachés à la personne comme par exemple :

- droit à un contrat à durée indéterminée;
- droit à un salaire, au déroulement de carrière, à la formation continue :
 - droit à une progressivité de carrière qui lie qualification initiale, ancienneté, acquisition de nouvelles compétences et évolution de son salaire tout au long de sa vie professionnelle,
 - droit à un salaire décent : Tout salarié devrait avoir au moins doublé (a minima), à l'âge de la retraite, son salaire d'entrée dans la vie professionnelle (à valeur constante),
 - droit à la formation continue qualifiante : au moins 10 % du temps de travail pour une formation au choix du salarié rémunérée et considérée comme du temps de travail, mise en oeuvre tout au long de la vie professionnelle ;

Pour ces raisons, les membres CGT donneront un avis défavorable

au plan de formation 2012 de l'entreprise

Tréville, le 14 décembre 2012