



METAUX

*L'efficacité
Raisonnable*

COMITE DE COORDINATION DES SYNDICATS FORCE OUVRIERE



Quelle formation pour une mobilité transfrontalière ? Conférence conjointe FEM-IG Metall Frankfurt/Main (Allemagne), 24 et 25 janvier 08



Ouverture de la conférence par Régina Görner, membre du comité exécutif d'IG Metall ;
La conférence se déroulera sur 2 demi-journées en développant 3 phases :

- les défis ;
- les outils d'action syndicaux ;
- les perspectives.

✠ Jeudi 24 janvier 2008

La formation devient de plus en plus cruciale au fur et à mesure de l'élargissement de l'Europe. Notre société est fondée sur le savoir avec la nécessité d'améliorer les connaissances de bases. Une statistique inquiétante : **11% des salariés européens sont formés tout au long de la vie et seulement 3% de ses salariés ont + de 50 ans.** Rééduquer les salariés sans emploi (*plus de 100 millions d'européens*) pour rester compétitif au moyen de la formation continue devient une priorité. Investir dans l'enseignement devient une nécessité. Les partenaires sociaux doivent dans les négociations collectives inclure la formation et l'apprentissage. Mais ce n'est pas la seule piste, il faut également être actif au-delà de nos frontières.

Présentation du cadre européen de certifications (CEC*) : l'objectif étant d'harmoniser la diversité européenne tout en conservant la spécificité des pays. A l'horizon 2010/2012 les pays pourront transposer les diplômes et certifications du niveau national au niveau européen (8 niveaux) afin de permettre une meilleure mobilité géographique.

Profiter de l'opportunité du CEC (**le CEC fait référence à des savoirs théoriques et/ou factuels, à des aptitudes cognitives et pratiques, aux compétences en termes de prise de responsabilités et d'autonomie**) pour construire un dialogue. En France le début du CEC date de 2002 et a débouché sur une liste des certifications (*répertoire*). Quelques précautions : avoir un regard en termes de savoir et savoir-faire, ne pas aller trop vite dans l'application, prendre le temps d'analyser et de réfléchir. En résumé et en conclusion prendre le temps de dialoguer ensemble. La question de la formation est une des plus difficiles à traiter, pour cela nous devons mener le débat avec les partenaires sociaux. La crainte de dévaluer les niveaux de salaires apparaît lors de négociations. L'idée des métiers de base (*idée clé, stratégie commune, cadre de référence*) va être relancée par la FEM prochainement tout en ayant conscience des obstacles qui se présenteront sur son chemin. L'enseignement professionnel devait être gratuite et se dérouler pendant le temps de travail.

Forum I : Qualification et accords collectifs – existe-t-il un lien entre ceux-ci ?

Forum II : Qualification et marché du travail – que faut-il entendre par « travail compétent » en Europe ?

Forum III : Qualification et entreprises – les entreprises ont-elles besoin de qualifications européennes ? Participation au Forum III.

A la suite des exposés des groupes EADS et DAIMLER, les participants ont débattus du sujet en le déclinant en 3 questions complémentaires :

- Est-il utile d'avoir des qualifications standardisées et valable dans toute l'Europe (global players, PME) ?

- Dans ce contexte trouvez-vous utile, nuisible ou sans intérêt le recours à un CEQ (Cadre Européen de Qualification) et à un crédit d'apprentissage européen pour la formation et l'enseignement professionnel (ECVET) ?

- Comment les comités d'entreprises européens (CEE) peuvent-ils encourager la qualification es travailleurs dans leur entreprise ?

Ce Forum m'a permis de faire entendre la voix de la France et plus particulièrement celle de FO Métaux devant plus de 25 collègues allemands.

Ma contribution fut de présenter la formation professionnelle chez Renault, les sensibiliser à la loi française qui n'accorde pas autant de « pouvoirs » au CEE que dans d'autres pays européens et réaffirmer nos valeurs républicaines inscrites dans notre constitution.

***CEC :**

Chacun des **huit niveaux** est défini par un ensemble de descripteurs indiquant quels sont les acquis de l'éducation et de la formation attendus d'une certification de ce niveau, quel que soit le système de certification.

Niveau 1 : savoirs généraux de base, aptitude de base, travailler sous supervision

Niveau 2 : savoirs factuels de base, aptitudes cognitives et pratiques de base, travailler sous supervision avec un certain degré d'autonomie

Niveau 3 : savoirs couvrants des faits, des principes, gamme d'aptitudes cognitives et pratiques, résoudre des problèmes, prendre des responsabilités, adapter son comportement aux circonstances

Niveau 4 : savoirs factuels et théoriques, gamme d'aptitudes cognitives et pratiques requises, s'autogérer dans la limite des consignes définies, superviser le travail habituel d'autres personnes

Niveau 5 : savoirs détaillés, gamme étendue d'aptitudes cognitives et pratiques requises, gérer et superviser, réviser et développer ses performances et celles des autres

Niveau 6 : savoirs approfondis dans un domaine de travail, aptitudes avancées, faisant preuve de maîtrise et de sens de l'innovation, gérer des activités incluant des responsabilités au niveau de la prise de décisions

Niveau 7 : savoirs hautement spécialisés, aptitudes spécialisées pour résoudre des problèmes en matière de recherche et/ou d'innovation, gérer et transformer des contextes professionnels imprévisibles, prendre des responsabilités pour contribuer aux savoirs et/ou pour réviser la performance stratégique des équipes

Niveau 8 : savoirs à la frontière la plus avancée d'un domaine de travail et à l'interface de plusieurs domaines, aptitudes et techniques les plus avancées et les spécialisées, démontrer un niveau élevé d'autorité, d'innovation, d'autonomie, d'intégrité scientifique ou professionnelle et un engagement soutenu vis-à-vis de la production de nouvelles idées ou de nouveaux processus dans un domaine d'avant-garde de travail ou d'études, y compris en matière de recherche.

En conclusion, conférence très riche qui apporte des éléments intéressants pour nous permettre d'alimenter les échanges sur les négociations GPEC qui se déroulent actuellement chez Renault.

Rédigé le 25 janvier 08 par Patrick BIAU Secrétaire Comité de Groupe Renault



Frankfort-sur-le-Main