



**SYNDICAT CGT**  
**BASE INTERMARCHE**  
**Rochefort-sur-Nenon**

**DECLARATION DES MEMBRES CGT**  
**SUR LES ORIENTATIONS DE FORMATION**  
**CE DU 29 AOUT 2017**

Vue la transformation de l'entreprise, nous redemandons **que tous les salariés aient l'information sur l'axe 3 de l'accord formation relatif au développement des compétences des salariés lors des EAP annuels, d'autant plus qu'ITM LAI bénéficie d'une manne importante de nos impôts par le CICE.** La formation des salariés d'ITM-LAI ne doit pas être liée uniquement aux projets de l'entreprise, elle doit tenir compte de leurs souhaits.

**La formation doit permettre à tout salarié d'assurer pleinement son parcours professionnel, d'avoir prise réellement sur son avenir, au sein ou en dehors de l'entreprise, dans le cadre d'une mobilité professionnelle choisie et non imposée. La formation doit permettre aussi la reconnaissance des qualifications et le salarié ainsi formé doit être rémunéré à sa juste valeur. Pour qu'une formation ait du sens, il faut qu'elle débouche sur une qualification reconnue et que les salariés soient informés, orientés et formés, d'où l'importance que les services Ressources Humaines dans les établissements soient étoffés afin de guider les salariés dans leurs parcours professionnels.**

Nous demandons par exemple que :

- **Que tous salariés voulant passer le permis Poids Lourds et la FCOS et FIMO puissent le faire avec la possibilité d'une embauche au sein de la base.**
- **Que les passerelles d'un métier à l'autre notamment dans l'organisation des nouvelles bases soient connues de tous avec des parcours prédéfinis et des programmes de formations connus par tous les salariés...**

**La direction ne doit pas choisir les formés, ce sont les salariés qui doivent choisir leur formation.**

Nous demandons que la commission formation reste un lieu de débat afin de préparer les délibérations du CE, conformément au code du travail. En effet, la commission doit avoir les moyens d'étudier les documents afin de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine.

Une fois de plus, nous constatons **que les accords négociés au national ne sont pas respectés**, pour rappel l'accord pénibilité prévoyait des ordres de priorités pour la formation CQPI. Après plusieurs sessions nous déplorons que peu de salariés formés soient des seniors. **Nous redemandons un affichage dans tous les services, pour proposer cette formation à tous les salariés avec le programme de formation.**

**D'après une enquête sur la formation des adultes réalisée en 2012 par l'Insee, on constate d'importantes inégalités quant à l'accès à la formation professionnelle, en relation directe avec des critères sociaux (âge, niveau de qualification, catégorie socio-professionnelle, en emploi ou non...), nous demandons donc une amplification de la formation CLEA avec le doublement des personnes formées par an.**

**La CGT se félicite que la direction prenne des alternants que ce soit en exploitation ou en structure** ce qui permet à un jeune ou une personne privée d'emploi d'accéder à une formation en alternance en vue d'obtenir une qualification reconnue et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle **mais nous demandons un suivi régulier des alternants par le RRH en plus des tuteurs car nous avons observé sur 2016 des alternants sans de vrais tuteurs soit du fait de leur absence ou du suivi non régulier par le tuteur**

**La CGT propose un nouveau statut du travail salarié**, garantissant à chacune et à chacun des droits individuels et leur transférabilité, qui permette 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, opposables à tout employeur comme par exemple le droit à la formation continue (générale et professionnelle), accessible à tous, sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Cela passe par un droit élargi à la formation professionnelle débouchant sur l'évolution régulière de sa qualification et sa reconnaissance permanente.

Dans l'entreprise, **10 % des heures travaillées collectivement devraient être consacrées à la formation sur le temps de travail**, ce qui correspond environ à un mois de formation chaque année ou à une année de formation tous les dix ans pour chaque salarié et non comme actuellement 12 heures en moyenne par employé, 30 H pour les AM et 310 H pour les cadres en 2016.

**C'est ambitieux, mais nécessaire pour une entreprise qui veut être la plus belle entreprise logistique !**