

Les reconversions professionnelles

Déclaration du groupe CFTC

La crise sanitaire et ses conséquences économiques et sociales ajoutent à l'incertitude des temps. Incertitude : voilà bien le mot qui nous inquiète et que nos actions individuelles et collectives doivent réduire.

Dans le domaine du travail et de l'emploi, chacun de nous doit être en droit et en capacité de maîtriser l'incertitude de son avenir professionnel. Anticiper l'évolution des métiers et les changements d'activité souvent brutaux des entreprises dans lesquelles nous œuvrons, nous adapter, nous reconvertir professionnellement : voilà une exigence forte qui justifie l'avis que nous examinons.

La CFTC, soucieuse de placer la personne au centre de la vie économique, a depuis longtemps (plus de quinze ans maintenant) énoncé des propositions sur le « statut du travailleur », c'est à dire l'ensemble des mesures permettant d'accompagner les travailleurs face aux mutations des technologies, des métiers, des compétences, des qualifications, de l'emploi, dans un cadre où la préoccupation climatique et écologique grandit. Ces propositions ont, depuis, été reprises dans nombre de textes normatifs, notamment en matière de formation et d'apprentissage, comme par exemple l'entretien professionnel, le conseil en évolution professionnelle, le compte personnel de formation.

C'est en s'intéressant à la personne plus qu'au statut qu'elle occupe à un moment donné (salarié, artisan, fonctionnaire, demandeur d'emploi, indépendant, agriculteur ou tout autre statut professionnel) que l'on accordera à chacun la sécurité professionnelle et qu'on l'accompagnera dans ses changements d'emploi, subis ou souhaités selon les circonstances. Et, par-delà, c'est ainsi que l'on soulignera combien est essentielle la question du travail et la place centrale qu'il occupe dans la vie des hommes et des femmes.

Une rupture d'emploi n'est pas un drame absolu si elle est ainsi conçue et préparée. Elle est un drame si elle fait du travailleur une simple variable d'ajustement aux aléas de la production, drame que l'on maquille parfois par un chèque au moment du licenciement.

Les dispositifs existent aujourd'hui, que mentionne l'avis. Le tout récent dispositif « Transco » (transitions collectives), que la CFTC a souhaité et aidé à naître, en fait partie. Ces différents dispositifs souvent complexes doivent pouvoir être simplifiés sans être réduits, l'évaluation de certains d'entre eux méritant d'être faite.

C'est avec plaisir que nous trouvons dans cet avis les éléments actuels de réponse. La CFTC approuve l'ensemble des préconisations.

L'école et le système de la formation initiale doivent se montrer plus attentifs encore aux évolutions du monde du travail et de l'entreprise ; ils doivent apprendre aux élèves et aux étudiants/étudiantes l'art de l'adaptation. Les entreprises doivent associer davantage les travailleurs et leurs représentants aux réflexions stratégiques des activités productives de demain. Elles doivent mettre en œuvre, avec eux, les actions d'anticipation, de formation, d'accompagnement.

Les partenaires sociaux, très actifs dans les branches professionnelles et dans les territoires, doivent pouvoir déployer les initiatives utiles, aidés et accompagnés plus que dirigés par les pouvoirs publics, pour jouer pleinement le rôle qu'ils savent faire d'acteurs responsables du marché du travail.

La CFTC a voté l'avis.