



## CP 200 : BLOCAGE DE LA CONCERTATION SUR LA NOUVELLE CCT FORMATION, LES EMPLOYEURS NE MONTRENT AUCUNE AMBITION

La concertation sur une nouvelle Convention Formation dans la Commission paritaire auxiliaire pour les employés est dans l'impasse. Depuis quelques mois, nous essayons de négocier un nouvel accord avec les employeurs sur les dispositions en matière de formation en exécution de l'accord sectoriel 2017-2018.

Pour le front commun syndical, l'enjeu de ces négociations est l'élargissement du droit à la formation pour tous les employés dans le secteur et une meilleure politique de formation dans les entreprises. Tous les travailleurs ressentent que la formation devient de plus en plus importante pour maintenir leur qualification. Le développement de nouvelles compétences et de nouvelles connaissances est nécessaire pour assurer leurs possibilités d'emploi à long terme. L'impact de la numérisation sera de plus en plus tangible.

Nous attendons dès lors des employeurs du secteur qu'ils continuent d'investir dans la formation et qu'ils aient l'ambition de faire des efforts supplémentaires. Notre organisme de formation sectoriel, le CEFORA, dispose d'une large offre. Si nous voulons offrir la possibilité à encore davantage de travailleurs de faire appel aux services du CEFORA, un nouvel accord ambitieux est nécessaire. La loi Peeters veut encourager les secteurs à négocier des accords plus forts en matière de formation. Mais visiblement, seule la flexibilité supplémentaire contenue dans cette loi Peeters est intéressante pour les employeurs du secteur. Comprenez par-là : moins de droits individuels à la formation pour les employés du secteur. Les comparaisons avec l'étranger démontrent que l'on investit trop peu dans la formation sur le lieu de travail dans notre pays. Il est donc grand temps de franchir une étape supplémentaire.

Les syndicats demandent dès lors que des jours de formation supplémentaires soient prévus dans notre secteur, sans porter atteinte aux droits individuels déjà acquis par les travailleurs. En effet, l'accès à la formation est un droit pour chaque travailleur individuel, pas seulement pour ceux qui sont déjà bien formés et qui bénéficient déjà de suffisamment d'opportunités. Nous avons proposé de faire passer le nombre de jours de formation de 4 à 5 en 2019-2020 et d'en ajouter un sixième pour la période 2021-2022.

La concertation sociale dans les entreprises sur la formation est également très importante pour que l'on s'attèle à une réelle politique de formation. Le CEFORA peut jouer un rôle d'accompagnement sur ce plan, certainement pour les nombreuses petites et moyennes entreprises que compte le secteur.

Nous attendons des organisations patronales du secteur qu'elles prennent part à la concertation avec une attitude constructive et ambitieuse. L'importance de la formation permanente ne doit en effet pas uniquement être annoncée dans les médias. Il est maintenant temps de prendre de nouvelles et meilleures dispositions. Nous ne comprenons pas que les organisations patronales ne soient pas disposées à s'engager à cet égard. Des travailleurs bien et mieux formés constituent une plus-value pour chaque entreprise. Nous appelons donc les employeurs à faire preuve de bon sens et à penser à l'avenir. Les revendications syndicales ne sont pas excessives. Nous voulons seulement les garanties d'une formation suffisante pour tous les travailleurs, ce qui est légitime.

Salutations syndicales,

SETCa-BBTK

CGSLB

CNE/LBC-NVK