

Atelier
n° 4La formation
professionnelle
et les discriminations

Introduction Béatrice Galicier sur la formation professionnelle et l'embauche



B. Galicier

Le but de notre atelier est d'aborder les questions de formation professionnelle, d'embauche et de lutte contre les discriminations.

Les forces syndicales, les associations de chômeurs, etc., mènent de nombreuses luttes sur ce terrain. Quel est et peut être l'apport des communistes ?

Quelle est notre expérience sur ces questions? Nos difficultés ?

Comment faire face aux attaques et aux projets du gouvernement et du MEDEF ?

Quels sont les gestes que

nous pourrions faire pour favoriser des rassemblements, leur donner plus de contenu, de force ?

J'aborderai d'abord la question de la formation professionnelle puis celle de l'embauche et des discriminations.

1. la formation professionnelle

Sans rentrer dans un long exposé, je vais tenter de résumer les enjeux de la formation professionnelle. En France la dernière loi remonte à 30 ans.

La révolution technologique et informationnelle accélère sans cesse la transformation des outils et des métiers, qui est devenue prodigieusement rapide. Cela nécessite de plus en plus un investissement massif de formation.

Le développement technique et la recherche dans l'entreprise ont besoin de salariés formés. Sans l'expérience, la mise en œuvre des connaissances de la formation initiale est moins efficace, mais cela aussi, le patronat ne veut pas le payer.

Il tente d'échapper à la nécessité d'investir par l'externalisation des coûts vers chaque individu et vers la société.

La formation professionnelle continue est l'objet d'une bataille acharnée : posséder le savoir et le savoir-faire des salariés sans le payer.

Le contenu des formations est de plus en plus piloté dans un but de rapide " retour sur investissement ", sans tenir compte des évolutions à long terme des salariés, leur durée moyenne est de plus en plus courte.

Déjà bien faible à son origine, ce droit est devenu de plus en plus un **outil d'exclusion** pour sélectionner les salariés ou les privés d'emploi : en sont exclus de nombreux privés d'emplois, les sala-

riés dont la formation initiale est jugée " insuffisante " ou qui n'ont pas suivi de formations avant, les salariés " trop âgés ", les femmes car elles auront des enfants et ne pourront mettre en œuvre ce qu'elles auront appris assez vite, etc....

La formation professionnelle est utilisée pour **contrôler** les salariés et les assujettir, contrôler les outils et les métiers, les parts de marché, dans une vision de court terme de plus en plus pilotée par le financier.

Dans ce scénario dit du "**cœur de métier**", seuls les salariés supposés détenir le savoir-faire " stratégique " méritent un financement correct de leur formation et un salaire en conséquence, et cela sur une durée de carrière de plus en plus courte, avec une insécurité du devenir professionnel, car le cœur de métier reste dépendant de sa rentabilité.

Le cœur de métier est un artichaut sans ses feuilles dont la survie est précaire.

Pour échapper à ce contrôle, pour **maîtriser** le choix de leur formation, des salariés choisissent de se former hors travail. Mais dans ce cas leur nouveau diplôme est très rarement reconnu dans l'entreprise.

Il en résulte une insécurité professionnelle généralisée, un formidable gâchis, des pertes de savoir-faire et de compétences, la mise en difficulté de tous ceux qui n'ont pas bénéficié de formation suffisante au cours de leur carrière professionnelle, etc.

Les besoins sont immenses dans de nombreux secteurs d'activité, publics et privés.

Des syndicats, des associations, des formateurs se mobilisent pour organiser la formation et le retour à l'emploi des privés d'emploi et se heurtent à de grandes difficultés : financements, pérennisation des formations, reconnaissance de la qualification, accès à un emploi stable et bien rémunéré.

Dans les entreprises, les élus mènent aussi des luttes pour faire reconnaître les qualifications, obtenir plus de crédits, etc....

Les élus dans les conseils généraux, les conseils régionaux, les maires, etc. dans leur collectivité ont aussi à faire face à ces besoins de formation et de personnel qualifié.

Comment faire converger ces mobilisations ?

Travailler à la mobilisation sur la formation professionnelle rejoint notre objectif de SEF : pouvoir accéder à une formation professionnelle suffisante pour une mobilité professionnelle ascendante, maîtriser son parcours professionnel, organiser le financement de cette formation en mutualisant les moyens.

Suite à l'accord signé l'année dernière, un nouveau dispositif va se mettre en place qui est en cours de transposition dans la loi. Il présente des potentialités, avec le droit individuel à la formation,

la validation des acquis... mais le projet de la loi de transposition de l'accord abandonne des pans entiers de ces avancées sans vergogne.

Nous pouvons :

- Engager une lutte immédiate sur la transposition de cette loi : dénoncer et mobiliser pour que les avancées les plus significatives soient intégrées dans la loi.

- Travailler avec des associations, mouvements, syndicats, des salariés et privés d'emploi sur des objectifs communs de droit à une formation suffisante, avec des dispositifs adaptés, en lien avec nos élus européens, nationaux, départementaux, régionaux. La bataille pour un financement suffisant est une question cruciale, car il rejoint là aussi nos propositions de financement de SEF : crédit incitatif, mutualisation, mobilisation des fonds publics avec des critères de résultats.

- À partir de nos expériences, mettre en débat qui doit maîtriser le développement des entreprises, leurs choix stratégiques, la responsabilité qu'elles ont vis-à-vis de tous, des pouvoirs dans l'entreprise, des pouvoirs des citoyens.

2. l'embauche, les discriminations

J'aborderai ces deux questions ensemble car l'embauche est aujourd'hui discriminatoire comme jamais elle ne l'a été : ainsi, dans de nombreuses entreprises, l'embauche en CDI de salariés de niveau inférieur à BAC +4 est stoppée totalement. Les postes de non cadre sont donc de fait externalisés et précarisés. L'embauche de femmes est aussi bien évidemment discriminatoire.

Pour les jeunes issus de l'immigration la recherche d'emploi est une course d'obstacles scandaleuse, encore renforcée par la politique sécuritaire de l'après 11 septembre.

Cette même politique sécuritaire sert aussi de prétexte pour livrer les travailleurs immigrés aux officines de travail clandestin, ils forment la population de travailleurs la plus précarisée.

Les emplois précaires explosent. Ils sont devenus quasi incontournables pour les jeunes entrant dans la vie active.

Pourtant l'époque où l'on nous expliquait que la nouvelle génération appelait de ses vœux la précarité de l'emploi pour mieux évoluer dans sa carrière professionnelle est révolue.

De nombreux sondages l'ont montré : les salariés en emplois précaires souhaitent majoritairement un emploi stable. La précarité leur est imposée.

Du fait de l'isolement dans lequel le patronat est parvenu à enfermer les salariés, la lutte contre les discriminations est très difficile. Outre les discriminations à l'embauche, il y a celles qui existent dans l'entreprise : salaires, formation, promotion et le fait syndical... les critères d'accès à la formation dont j'ai parlé à l'instant s'appliquent aux mêmes catégories : femmes, plus de 50 ans, jeunes, jeunes issus de l'immigration, salariés immigrés.

La discrimination syndicale est une atteinte au droit des salariés à s'organiser pour défendre leurs intérêts. Des combats pour faire reculer la discrimination sont engagés, mais ne devons nous pas réfléchir aux conditions à réunir pour que la réparation n'intervienne pas des années plus tard ?

C'est un vaste mouvement d'opinion qui a permis l'élaboration et le vote de la loi sur le harcèlement. Bien sûr, elle ne couvre qu'un pan partiel de la question, mais c'est un point d'appui. Après les mobilisations des Mc DO, les luttes pour l'embauche d'intérimaires dans l'industrie automobile ont marqué des points.

C'est pour contrer ces nouvelles formes de rassemblement que le MEDEF, par la voix de M de Virville, vient de nouveau de soumettre à Chirac et Raffarin sa vieille revendication du CDD de chantier.



Concernant les femmes, tout reste à faire pour concrétiser l'égalité sur l'emploi et la formation

Tout comme il souhaite aussi que soit remis en cause les CE pour leurs pouvoirs en matière économique et sociale.

Quelques pistes d'actions contre la précarité, pour l'embauche :

- exiger que les entreprises qui ne respectent pas la loi ne puissent bénéficier des aides publiques,

- dans les conseils régionaux, obtenir que les aides soient conditionnées à la négociation d'accords d'entreprises de résorption de l'emploi précaire, de mise en formation et d'embauche des précaires,

- Créer des comités locaux de lutte contre les discriminations.

Sécuriser durablement l'emploi et la formation de tous, lutter contre les discriminations nécessite une nouvelle législation.

Je terminerai donc en évoquant la proposition de loi récemment déposée par le groupe communiste et républicain à l'Assemblée.

Ce projet propose d'abord de plafonner à 5% de l'effectif de chaque entreprise le nombre d'intérimaires et de CDD afin, dans un premier temps de faire respecter de manière efficace les objectifs actuels de la législation. Sachant que les précaires sont concentrés dans quelques secteurs d'activités et dans les grandes entreprises cette seule mesure conduirait à la titularisation des 3/4 des précaires.

Au delà de cette limite le projet met en place tout un dispositif de sécurisation de l'emploi et de la formation avec une institution démocratique nouvelle chargée d'organiser la mobilité avec des actions de formation et la continuité des revenus permettant la conversion de l'emploi précaire en emploi stable et l'élimination de l'angoisse du rejet dans le chômage.

Pour assurer le succès de cette réforme il est proposé que les travailleurs et les comités d'entreprise soient investis de pouvoirs de décision et non plus seulement de consultation.

Populariser cette proposition de loi avec l'objectif ambitieux de la faire aboutir, c'est mettre à disposition de tous un outil de réflexion sur ce que pourrait être une SEF.

Des mobilisations importantes autour de ses contenus seraient aussi des points d'appuis pour porter des exigences concrètes dans les entreprises.

On peut mettre cela en débat dans les forums locaux organisés par les communistes ou par d'autres, faire connaître ces propositions aux organisations syndicales, aux organisations et collectifs de chômeurs ou de précaires.

En faire une proposition de loi citoyenne en la soumettant à l'approbation des travailleurs dans les entreprises et des populations dans les localités. ■

Introduction de Rosa Moussaoui sur les discriminations

Les discriminations recouvrent des réalités de plus en plus présentes et complexes dans le monde du travail. Il est impossible d'aborder ainsi l'ensemble des problématiques.

Longtemps occultées, elles se manifestent sous diverses formes : refus d'embauche, barrage à la formation et à la promotion professionnelle, attitudes racistes ou sexistes dans les relations au travail, enfermement de certaines populations dans des types de tâches spécifiques, dévalorisées et dévalorisantes.



R. Moussaoui

De plus, les discriminations s'inscrivent dans un contexte plus global qui contribue à leur production, et à leur consolidation.

La persistance et la reproduction de ces inégalités fondées sur le sexe, l'origine réelle ou supposée, l'âge, etc., nuisent au développement économique et social. Elles entraînent un gâchis de compétences et de savoir faire, alimentent le cercle vicieux de la déqualification.

Par ailleurs, le maintien de population dans une fragilité sur le marché du travail

permet de faire pression sur tous les salariés. Enfin, au plan individuel, les discriminations créent des situations difficilement supportables pour ceux qui les vivent.

1/ Les discriminations s'inscrivent dans la logique du marché du travail capitaliste.

Au-delà des aspects stricts de racisme ou de sexisme, les discriminations peuvent être considérées comme de véritables outils au service de l'exploitation et de la mise en concurrence généralisée des salariés, comme des outils de division.

Maintenir des personnes au plus bas niveau permet de tirer les salaires vers le bas, de disposer d'un réservoir de main d'œuvre qualifiée, voire très qualifiée, à très bon marché. A titre d'exemple, un certain nombre d'entreprises, ayant trouvé le bon filon se sont spécialisées dans l'embauche, à bas salaires, de jeunes issus de l'immigration très qualifiés, qui rencontrent des difficultés pour trouver du travail.

De même, le sous-emploi des femmes et des jeunes, très vulnérable face au chômage et à la précarité, permet de maintenir un volant de population sous pression et disposer ainsi de main d'œuvre bon marché. Paradoxalement cette logique se retourne contre elle-même, puisqu'elle entraîne gâchis de formation, déqualification, et, en dernière instance, nuit au développement économique, et entraîne de fortes pertes pour la société.

Si l'on considère les discriminations fondées sur l'origine, réelle ou supposée, un rapport du CEREQ a mis en lumière le fait que plus les Français d'origine étrangères sont diplômés et candidats à un emploi ou à une promotion, plus ils sont victimes de discrimination.

A ce titre, la lutte contre les discriminations dans le monde du travail doit s'inscrire dans les luttes pour dépasser le marché du travail capitaliste dont la logique consiste à fragiliser et à précariser une part grandissante des salariés afin de dégager des profits maximums. Les luttes contre les discriminations trouvent toutes leur place dans un projet de sécurité d'emploi et de formation pour toutes et tous.

Mettre à jour ces logiques, le lien entre logiques du marché du travail capitalistes et discriminations, ouvre des possibilités de lutte de rassemblement, de mobilisation, à l'inverse de l'isolement, des divisions et de la fragmentation qu'impose le libéralisme. Il est donc primordial d'inscrire les luttes contre les discriminations dans le combat pour dépasser le marché du travail, le salariat, capitalistes.

2/ Besoin aussi de réponses spécifiques.

La lutte contre les discriminations appelle aussi des réponses spécifiques.

La pratique du "testing", initiée par différentes associations antiracistes, a permis de mettre sur la place publique ce problème des discriminations à l'embauche. L'envoi de C.V. strictement identiques, à l'exception du nom et de la photo, permet de révéler de manière claire les pratiques discriminatoires. La liste noire des entreprises qui se sont vues assigner en justice pour présomption de discrimination à l'embauche s'allonge : Adecco, Ikéa, Monoprix, le restaurant du Moulin Rouge, la liste est encore très longue.

Face à ce problème grave, les pouvoirs publics ont répondu par la création des CODAC (Commissions départementales d'accès à la citoyenneté) et l'ouverture du numéro vert 114. Ces dispositifs sont censés recueillir les témoignages de victimes de discriminations et les guider dans leurs démarches juridiques. Ils se sont heurtés aux limites de la législation, et à l'indigence des moyens mobilisés, et, dans les faits, n'ont rien changé.

Répondant à la revendication des associations antiracistes, la majorité de gauche plurielle a également voté une série de dispositions pour lutter contre les discriminations. L'une d'entre elles vise à "aménager la charge de la preuve". Est ainsi posée la nécessité pour le salarié de produire non pas des preuves, mais des "éléments de fait", de nature à établir une présomption de discrimination. Cela devrait permettre au juge d'admettre la recevabilité de plaintes fondées sur la pratique de testing. L'employeur ou le recruteur, quant à lui, devra prouver que l'inégalité de traitement est justifiée par "des éléments objectifs étrangers à toute discrimination".

Par ailleurs, les motifs de discrimination inscrits dans le code du travail (sexe, convictions religieuses, origine) sont élargis. Sont désormais également interdites les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, le patronyme, l'apparence physique et l'âge. En outre, l'interdiction de discrimination est étendue à tous les actes affectant la carrière du salarié : promotion, affectation, mutation et ses conditions de déroulement (formation, rémunération...). Enfin, la loi autorise les syndicats et les associations de lutte contre les discriminations à intenter une action en justice à la place du salarié, avec l'accord de celui-ci.

Ces avancées dans la loi devraient permettre aux victimes de discriminations de mieux se défendre. Reste que la France manque cruellement de dispositifs et de campagnes de préventions et d'alerte. Les CODAC, faute de moyens, de publicité et de véritable volonté politique, peinent à jouer leur rôle. L'aide et l'orientation juridique des victimes demeure marginale.

Pour combler ces lacunes, il serait intéressant de s'inspirer de l'expérience du Royaume Uni. Là bas, une instance administrative indépendante, la "Commission for Racial Equality" existe depuis 1976. Chaque année, elle obtient plus de 2000 condamnations pour discriminations à l'embauche, contre 3 en moyenne en France. Dotée de pouvoirs étendus, elle peut déclencher une action en justice, organiser des opérations de testing, conseiller et assister les victimes dans leurs démarches judiciaires, soutenir financièrement les associations antiracistes, jouer un rôle de médiateur, faire des propositions au gouvernement...

Ces politiques visant à signifier très clairement que les discriminations sont hors la loi sont très importantes.

Les jeunes issus de l'immigration, même une fois embauchés, subissent d'autres formes de discrimination sur le marché du travail. L'intériorisation des discriminations, par ceux qui en sont victimes, ainsi que les soupçons d'incompétences qui les accompagnent et qui sont au cœur de ces discriminations, est potentiellement très destructrice. Les jeunes qui sont victimes de discriminations, sont susceptible de se sentir eux même incompétents, et donc de s'exclure eux même du marché du travail, ou au moins de ses secteurs les plus valorisés.

On observe le même phénomène chez les femmes, qui intériorisent complètement les inégalités dans leurs projets d'étude et de carrière professionnelle.

Il y a besoin de briser l'isolement pour créer les conditions de mobilisations collectives dans les entreprises et à l'échelle de la société sur ces problèmes.

Concernant les femmes, tout reste à faire, au plan du droit et au niveau des pratiques, pour concrétiser l'égalité sur le marché du travail. Des dispositions sont nécessaires contre les discriminations à l'embauche, la formation continue, la rémunération et les responsabilités. L'égalité passe aussi par des politiques d'accueil de la petite enfance sans commune mesure avec ce qui existe aujourd'hui.

Je voudrais terminer en abordant le débat sur la notion de discrimination positive.

J'y suis pour ma part rigoureusement défavorable, car cette notion maintient l'origine au cœur de la définition sociale de l'individu et conforte la fragmentation qui existe déjà.

En revanche, il est urgent de casser le tabou des emplois dits fermés.

L'État devrait ouvrir aux étrangers hors UE les 50 professions qui leurs sont encore interdites, en particulier dans le secteur public. Une telle mesure aurait une portée à la fois concrète et symbolique forte, casserait un tabou et permettrait sans doute un effet d'entraînement. ■

Compte rendu de l'atelier

Michel Dauba

Les introductions, comme le débat, ont manifesté un triple souci : témoigner des vécus concrets dans les entreprises et entre les différentes catégories ; s'assurer pour nos propositions du même caractère concret, en allant par exemple de la simple exploitation des droits existants jusqu'à l'exigence de solutions globales neuves comme la " Sécurité d'Emploi et/ou de Formation ", en donnant une perspective à chaque situation particulière ; dire comment agir et qui rassembler.

Sur la formation professionnelle, dès leur introduction, Béatrice Galicier et Rosa Moussaoui montraient que la dernière loi remontant à trente ans, les entreprises avaient eu tout loisir de mettre en œuvre une formation court termiste et utilitariste, conçue davantage comme outil de contrôle et de sélection, visant avant tout les salariés disposant déjà de qualifications élevées en rapport avec les évolutions technologiques, excluant les autres en renvoyant le coût aux individus eux mêmes et à la société.



Les discriminations peuvent être considérées comme de véritables outils au service de l'exploitation et de la mise en concurrence généralisée des salariés

Selon la stratégie des " cœurs de métier ", le patronat ne finance de formation que pour ceux qui portent les savoirs " stratégiques ". Mais les intéressés savent que cette situation ne dure que le temps de la rentabilité élevée d'un marché. C'est donc l'insécurité professionnelle généralisée : touchant les plus qualifiés qui se forment le plus souvent hors travail, excluant les autres, plaçant tous les salariés sous la hantise de la perte d'emploi et de la précarité.

Il est donc montré comment, prenant appui sur l'accord signé en 2003 et le nouveau dispositif qu'il met en place, il devient possible de construire les premières pierres d'une véritable " Sécurité d'Emploi et/ou de Formation ". Les principes retenus – droit individuel de formation, validation des acquis professionnels, etc – permettent d'engager une bataille sur le contenu de la loi transposant l'accord, mais qui semble en avoir abandonner des pans entiers.

Mobiliser autour des enjeux de la loi, et associer salariés, privés d'emploi, syndicats, associations, élus locaux, nationaux et européens dans la définition des besoins de formation, comme pour la constitution et la mobilisation des fonds nécessaires apparaissent comme une urgence. Urgence qui peut trouver son unité dans les principes mêmes de notre SEF : fonds publics avec critères de résultats, crédit sélectif et incitatif avec mutualisation de tous ces fonds. Urgence qui peut devenir lutte revendicative et politique, posant en même temps la question de la responsabilisation sociale des entreprises et le contenu des droits nouveaux permettant aux salariés d'exercer des pouvoirs dans les choix stratégiques et de développement.

Sur l'embauche et les discriminations, les deux intervenantes montraient l'immense gâchis d'intelligences et de savoirs faire stérilisés par le développement des précarités : embauches en CDI pratiquement bloquées pour toutes les qualifications inférieures à Bacc+4 ; discriminations systématiques envers les femmes, tant du point de vue des rémunérations que des conditions de travail et de la carrière ; discriminations quant aux origines ethniques dans le simple accès aux emplois disponibles ; discrimination envers les jeunes coupables de ne pas avoir d'expérience alors qu'on leur interdit leur premier emploi, envers les travailleurs âgés coupables eux de qualifications obsolètes... Personne, aujourd'hui n'ose plus parler de mobilité ou de précarité choisies pour mieux évoluer dans sa carrière : les sondages montrent bien qu'elles sont bien im-

sées... Rosa Moussaoui faisait part des résultats du "testing" qui montrent que pour une même offre d'emploi, le même CV se verra donner suite ou se conclura par un rejet, selon la photo jointe ou selon le caractère "exotique" du nom de l'intéressé.

Agir contre les discriminations suppose donc de dépasser cette atomisation des situations voulues par le patronat, de dépasser les fausses oppositions qui ne profitent qu'à lui. Montrer la réalité concrète des solidarités, étant entendu que le chômage et la précarité sont utilisés contre les salaires et les conditions de travail de tous.

Sécuriser durablement l'emploi et la formation de tous suppose donc de lutter contre toutes les discriminations.

Au plan local, on peut exiger que les entreprises qui ne respectent pas la loi ne puissent bénéficier des aides publiques, obtenir que ces aides soient conditionnées à des accords de résorption des emplois précaires et de mises en formation. Des comités locaux contre la précarité et les discriminations peuvent être utilement créés.

Nous devons faire connaître le projet de loi du groupe communiste à l'Assemblée nationale qui propose : de plafonner à 5% de l'effectif le nombre d'intérimaires et de CDD dans chaque entreprise (cette seule mesure stabiliserait les trois quart des précaires) ; de mettre en place un système de SEF et de reconnaître aux sala-

riés et aux Comités d'entreprise des droits qui ne soient plus seulement "de consultation" mais de vrais "pouvoirs" de décision.

La discussion a beaucoup insisté sur notre proposition de SEF, en alertant sur un danger : celui du slogan qui répond à tout mais qui appauvrirait gravement la richesse de la réflexion qui la sous-tend. Les participants ont considéré y voir plus clair sur le sens de cette proposition, notamment sur ce qui la différencie des différents dispositifs qui jusqu'ici évoquaient la formation comme moyen de gérer et cacher le chômage. Mais nombreux sont ceux qui souhaitent une articulation plus nette avec des mesures de caractère plus immédiat et plus opérationnelles face à chaque situation, et surtout que le lien entre SEF et garantie de la continuité du revenu soit affirmé sans ambiguïté, comme condition sine qua non d'un recours généralisé à la formation de longue durée, avec insertion dans la SEF des jeunes sortant du système éducatif et attendant leur premier emploi.

La discussion a aussi porté sur la "discrimination positive", intégrant deux préoccupations : celle de ne pas mettre le doigt dans l'engrenage des quotas communautaires qui distinguerait entre citoyens selon leurs origines ; celle qui, refusant de voir les discriminations et s'en tenant à la simple revendication de l'égalité des chances, renoncerait à une action concrète pour les faire reculer. ■

RELEVÉ D'OBJECTIFS ET PROPOSITIONS D' ACTIONS

Dans le cadre de la construction d'un mouvement national pour une sécurité d'emploi ou de formation, l' "Atelier 4" a débattu d'un certains nombres de décisions d'actions.

Sur la formation professionnelle

Assurer pleinement l'accès à la formation continue à chacune et à chacun dans une continuité d'activité et de revenus.

- Afin de répondre aux défis de la révolution informationnelle, participer au développement culturel de chaque individu, permettre une sécurisation de l'emploi et de tous les moments de la vie, nous proposons, à partir des luttes concrètes, d'assurer pleinement la formation continue à chacune et à chacun, dans une continuité d'activité et de revenus.
- Il s'agit de faire croître tout à la fois le nombre de personnes ayant accès à la formation continue et aussi le nombre d'heures par tête.
- Dans un premier temps, les luttes et les revendications pourraient s'appuyer sur les droits existants dans ce domaine (Droit Individuel à la Formation, Validation des Acquis de l'Expérience etc.) afin que les débuts d'avancée soient intégrés dans la loi et pour améliorer les dispositifs existants : par exemple, aller vers 10% du temps de travail pour la formation continue, et 2 à 5% des travailleurs d'une entreprise en formation.

Responsabiliser les entreprises pour le débouché en emploi stable et correctement rémunéré des formations.

- Les luttes et initiatives pourraient exiger d'organiser dès la mise en place de la formation le débouché dans l'emploi.

Revaloriser le travail des ouvriers, des employés, le rendre attrayant pour les jeunes (tout particulièrement en ce qui concerne les professions du secteur de la Santé).

- Mise en place d'une priorité aux travailleurs et aux jeunes sans qualification, aux emploi-jeunes et aux métiers où il existe des pénuries.
- Reconnaissance des qualifications acquises.
- Garantie de rémunération suffisante aux travailleurs en formation avec maintien des salaires ou minimum du Smic pour les primo-demandeurs d'emploi.
- Allocation d'autonomie-formation pour les jeunes en formation initiale et insister pour les intégrer pleinement aux avantages d'un système de sécurité d'emploi ou de formation de leur sortie de formation initiale à leur accès à l'emploi sans jamais passer par le chômage et la précarité





Augmenter les moyens financiers pour la formation.

- Progression des dépenses et prélèvements sur les entreprises (dans un premier temps 2,5% de la masse salariale) et mutualisation des dépenses afin de réduire les inégalités d'accès à la formation entre salariés qualifiés et non qualifiés, entre salariés des PME et des groupes.
- Création de Fonds régionaux pour la protection et la promotion des salariés par la formation afin de mobiliser le crédit bancaire en faveur des investissements des entreprises créateurs d'emplois, d'élévation des qualifications et d'augmentation des dépenses de formation (cf. propositions d'actions générales à ce sujet).
- Accroissement des dépenses publiques régionales, nationales et européennes pour la formation.

Vers des pouvoirs décisionnels sur et dans les entreprises en ce qui concerne la formation.

- Utiliser le droit existant.
- Revendiquer des pouvoirs de contrôle, d'élaboration, de décision des salariés, des citoyens sur le contenu des formations, sur l'accès aux formations, sur leurs débouchés dans l'emploi stable, correctement rémunéré.
- Proposer un service public, socialisé et mutualisé de la formation continue.

Construction d'une campagne d'information et d'action sur la formation d'ici à septembre 2004.

- Édition d'un dépliant d'information et de proposition sur la formation continue.

Popularisation et discussion avec les citoyens de la proposition de loi contre la précarité et pour la formation continue déposée par les parlementaires communistes.

- Là où cela est possible, les communistes pourraient prendre l'initiative de constituer des " Comités locaux pour lutter contre les discriminations à l'embauche, dans l'accès à la formation etc. " en s'adressant aux syndicats, associations de chômeurs, de précaires et d'usagers, aux salariés des services publics de formation (AFPA, GRETA, Universités, etc.) mais aussi de l'emploi (ANPE etc.). Ces comités pourraient faire un bilan, un état des lieux citoyen de l'appareil de formation pour le transformer et élaborer des propositions d'objectifs à atteindre de ce point de vue.

Sur la lutte contre toutes les discriminations

Agir, en direction et avec les victimes de discriminations, pour expliquer les raisons des discriminations, afin de rassembler et de les faire reculer. Faire reculer l'intériorisation de ces discriminations par les victimes elles-mêmes.

La lutte contre les discriminations est un élément essentiel de la construction d'un système de sécurité d'emploi ou de formation afin de dépasser le capitalisme.

En effet, le capitalisme utilise le racisme, les attaque contre les jeunes, les vieux, le sexisme pour diviser les travailleurs, pour les mettre en concurrence afin de fragiliser les situations de tous les salariés. C'est un élément fondamental de l'exploitation capitaliste.

Utilisation du droit existant (loi sur l'égalité professionnelle etc.) et transformation radicale des institutions existantes (CODAC etc.) afin de donner des pouvoirs d'intervention, de contrôle, de sanction aux salariés et aux personnes concernés avec les moyens financiers adéquats : mise en place d'une institution indépendante, corps d'Inspecteurs spécifiques sur le modèle de l'inspection du travail, ouverture à tous les salariés des emplois jusqu'ici réservés aux détenteurs de la nationalité française, etc.

Lutte contre le travail dissimulé.

Outre la régularisation des sans-papiers, il s'agit d'appliquer les dispositions existantes contre le travail dissimulé tout en les protégeant.

Nous avons eu **un débat sur la discrimination positive qui n'a pas été tranché** mais de nombreux camarades se sont inquiétés de l'inefficacité et des risques d'une telle mesure, notamment de l'enfermement dans des catégories ethniques ou religieuses, sans que pour autant les inégalités ne reculent fondamentalement.

Responsabiliser les entreprises et les impliquer pour promouvoir un second moment des trajectoires professionnelles par la conquête d'un droit à une rotation progressive, très en amont du départ en retraite, entre poursuite des activités de travail, activités sociales hors travail, alternance pour les seniors qui le désirent entre rôle de salarié, rôle de formateur, d'accompagnateur en partageant avec les salariés plus jeunes un savoir, un savoir-faire. ■