



Négociation sur la formation professionnelle

Intervention liminaire de Florence Poivey

Bonjour à tous,

Je tiens d'abord à vous présenter, à nouveau, les excuses de la délégation patronale pour l'annulation de dernière minute de la séance de négociation prévue le 21 novembre dernier.

Nous n'avons pas voulu, néanmoins, que les quinze jours séparant le 21 novembre et aujourd'hui soient perdus : le calendrier de la négociation ne nous le permet pas.

C'est pourquoi, après avoir analysé en détail les différentes contributions rendues publiques depuis la mi-novembre et les discussions bilatérales nourries que nous avons pu avoir, nous avons décidé de proposer un texte assez profondément remanié par rapport au 21 novembre.

Ce projet d'accord intègre beaucoup de demandes formulées par différentes organisations et s'efforce de répondre à un certain nombre de craintes qui subsistent.

Avant de proposer une méthode de travail pour nos discussions de ce matin, permettez-moi de prendre quelques minutes pour souligner

les évolutions structurantes par rapport à notre dernière discussion paritaire.

D'abord sur la forme, cela ne vous aura pas échappé, **ce texte est co-signé et présenté par deux organisations patronales sur trois**. Je n'insiste pas sur ce point car même si c'est un progrès décisif par rapport au début de nos discussions, ce n'est pas encore pleinement satisfaisant.

Ensuite, sur le fond, je souhaiterais présenter, rapidement, **sept points majeurs** :

1 – Le premier point est que nous avons entièrement réécrit, comme vous avez pu le constater, le titre I, et notamment l'article 2, qui posait un certain nombre de difficultés. Nous avons supprimé l'article prévoyant que l'évolution et la promotion professionnelle relèvent de la responsabilité du salarié.

Je me permets de rappeler que notre intention n'est pas, n'a jamais été et ne sera jamais de déresponsabiliser l'employeur dans ce domaine. Notre volonté, partagée je pense, est de placer le salarié en situation de davantage accéder à la formation en l'incitant à devenir acteur de son parcours de formation. La formation est aujourd'hui vécue par une grande majorité de salariés comme la chose de l'employeur : elle doit devenir aussi la chose du salarié, un droit et des moyens personnels garantis collectivement pour sécuriser son parcours professionnel.

2 - Le deuxième changement majeur introduit dans le texte répond, je crois, à une demande de la totalité des organisations syndicales. Il s'agit de **l'introduction d'un entretien professionnel dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, et pour tous les salariés.**

Nous l'avons tous dit à la dernière séance : **le développement des compétences des salariés est un des facteurs clés de la**

compétitivité des entreprises et en même temps un élément structurant de la sécurisation des parcours professionnels.

L'entretien professionnel doit être l'occasion d'évoquer les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

L'entretien professionnel doit également être le moment où la question de l'accès à la formation de chaque salarié peut être posée.

Nous aurons l'occasion de le développer lors de nos échanges tout à l'heure

3 - Le troisième changement structurant proposé dans le texte concerne le renforcement déterminant du **rôle des instances représentatives du personnel sur la formation et la négociation sur la formation dans l'entreprise.**

Comme vous vous en doutez, cette question est débattue au sein de la délégation patronale, mais nous assumons de dire et d'écrire que l'élargissement de la consultation sur le plan de formation, ainsi que le renforcement de la négociation sur les enjeux de l'emploi et de la formation sont des éléments clés de développement des compétences des salariés, et donc de la compétitivité des entreprises.

S'agissant de la consultation sur le plan de formation, qui concerne donc toutes les entreprises de plus de 50 salariés, donc la moitié des salariés de ce pays, le texte propose une double évolution :

- **d'une part, que le contenu de cette consultation puisse être déterminé par accord d'entreprise**, afin de pouvoir coller au plus près de la réalité des salariés et des entreprises ;

- **d'autre part, qu'à défaut d'accord, un certain nombre de prérogatives supplémentaires** soient confiés au comité d'entreprise dans ce cadre :
 - **consultation automatique** du comité d'entreprise chaque fois qu'un changement majeur intervient dans le domaine de la formation ;
 - **enrichissement des informations transmises au comité** : nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel, taux d'accès des salariés à la formation, politique d'abondement du compte personnel de formation par l'employeur, dépense totale de formation de l'entreprise ;
 - enfin, il est prévu également que ces **informations alimentent la base de données unique** créée par l'ANI du 11 janvier 2013.

En ce qui concerne **la négociation sur les enjeux emploi et formation dans les entreprises de plus de 300 salariés**, le texte prévoit, là aussi suite à la demande de plusieurs organisations, que la négociation porte désormais sur la GPEC elle-même, mais aussi sur les grandes orientations de la formation professionnelle, sur les objectifs du plan de formation et sur la politique d'abondement du compte personnel de formation par l'entreprise. Cette négociation inclura aussi les salariés et les emplois prioritairement visés par le plan de formation.

4 – J'en viens au **quatrième changement majeur**. Conformément à nos engagements et suite aux demandes exprimées, **nous avons introduit un article établissant un lien entre développement des compétences et reconnaissance**.

Bien sûr, ce lien ne peut pas être automatique et systématique. La réalité des entreprises et des salariés est trop diverse pour que nous puissions, à un niveau si général, légiférer à notre manière sur ce sujet. Mais il est clair que la reconnaissance, comme plusieurs organisations l'ont dit ou écrit, peut prendre plusieurs formes, et notamment la validation formelle, l'évolution professionnelle ou l'évolution salariale.

5 – S'agissant du CPF, qui constitue le cinquième point d'évolution majeure, nous avons intégré un certain nombre de demandes ou même de rédactions de différentes organisations qui permettent de préciser utilement les choses.

Les différentes possibilités d'abondement sont mieux décrites et bien identifiées désormais : abondement par l'employeur, abondement par accord d'entreprise, abondement par la branche via la période de professionnalisation, abondement par les pouvoirs publics, abondement par Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi.

Sur ce dernier sujet, le texte propose que le CPF fonctionne comme un droit opposable du demandeur d'emploi vis-à-vis de Pôle emploi. Comme vous le savez, l'accès à la formation pour les demandeurs d'emploi est long et complexe, trop long et trop complexe. Ce n'est pas admissible. Nous avons une responsabilité dans l'amélioration de cette situation. C'est pourquoi il devrait être possible pour un demandeur d'emploi, afin de le soulager de toute cette lourdeur administrative engendrée par la pluralité des acteurs et pour le libérer de l'arbitraire qui peut exister dans l'accès à la formation, **d'utiliser son compte personnel de formation sans nécessairement avoir besoin impérativement, comme aujourd'hui, de l'autorisation et la validation de son conseiller Pôle emploi.** Bien sûr, une personne en recherche d'emploi pourra et sera incitée à être accompagnée par le conseil en évolution professionnelle, mais elle doit pouvoir utiliser son compte librement, sans le carcans

administratif d'aujourd'hui. **Ce serait un progrès structurel et très concret pour les demandeurs d'emploi de notre pays, leur accès à la formation et donc à l'emploi.**

De plus, toujours en ce qui concerne l'abondement du CPF, le texte introduit, à la demande de certaines organisations, **une double mécanique d'abondement du compte pour les travailleurs handicapés :**

- d'une part, **un abondement de l'Agefiph**, selon les priorités définies par son conseil d'administration ;
- d'autre part, **un abondement de l'employeur**, avec une incitation par la possibilité de déduire, dans la limite de 20%, l'abondement de la contribution éventuellement due à l'Agefiph.

Enfin, sur le compte personnel de formation également, vous aurez noté qu'à la demande de plusieurs organisations, **le texte modifie les paramètres d'acquisition des droits en accélérant le rythme d'acquisition : 24 heures par an, soit 120 heures sur cinq ans.**

6 - J'en viens rapidement au sixième point fondamental, qui est l'introduction d'un titre sur le CIF.

Le CIF est un des outils les plus importants de la politique de formation professionnelle. **IL redonne de la mobilité sociale et professionnelle là où le poids de la culture, des traditions, des pratiques avait tendance à figer un peu les choses.**

Le compte personnel de formation va constituer une avancée décisive dans ce sens, mais nous avons pensé qu'il fallait également poser une ambition politique sur le CIF à l'occasion de cet accord.

Vous le savez, pour 45 000 à 50 000 personnes qui accèdent à un CIF chaque année, 30 000 se voient opposés un refus. Il y a donc une demande forte sur le CIF. Nous pouvons en partie y répondre en **augmentant les moyens consacrés au dispositif, par trois voies :**

- d'abord, en sanctuarisant les ressources des Fongecif, qui ne seront plus ponctionnés par le FPSPP ;
- ensuite, en introduisant une cotisation CIF pour les entreprises de 10 à 20 salariés, qui en étaient jusqu'à présent exonérées ;
- enfin, en faisant participer davantage le FPSPP au financement du CIF via la mobilisation du CPF.

Avec ce triple effort, comme le tableau financier que nous avons transmis avec le texte le montre, il est possible d'augmenter de 20%, en quatre ans, le nombre de bénéficiaires du CIF, pour réduire ainsi d'au moins un tiers le nombre de refus de pris en charge actuel.

7 - Enfin, j'en viens au septième et dernier point, qui est celui du financement.

Un certain nombre d'organisations ont fait part de leur souhait de ne pas traiter de ce sujet aujourd'hui et donc je ne m'y attarderai pas. Je me contenterai de souligner les deux évolutions fondamentales intervenues depuis notre dernière discussion.

Aujourd'hui, toutes les enquêtes le montrent (celles du Cereq notamment), **les chances d'accéder à la formation sont fortement corrélées à la taille de l'entreprise.** Plus l'entreprise est petite, plus les chances d'accéder à la formation sont faibles. On estime aujourd'hui que 20% des salariés des TPE bénéficient chaque année d'une formation, contre 41% en moyenne.

Cette situation est pénalisante à la fois pour les TPE, qui ont plus de mal à former leurs salariés et donc à être performantes, et pour les salariés de ces très petites entreprises, qui ont moins de chances que les autres de développer leurs compétences.

Il y a bien sûr le problème du coût de la formation, mais il y a aussi, et surtout, le problème du remplacement du salarié parti en formation, celui de la désorganisation du travail que l'absence du salarié peut entraîner et celui enfin, plus pesant sans doute, du coût financier de cette absence pour le chef d'entreprise.

Toutes ces raisons nous conduisent à proposer un système de mutualisation interprofessionnelle en faveur des TPE et de leurs salariés. Cette mutualisation, représentant 20% des ressources du FPSPP, soit un peu moins de 200 millions d'euros, permettra de prendre en charge les frais pédagogiques des formations inscrites au plan de formation et, si les branches professionnelles en décident ainsi, les salaires des salariés en formation, dans la limite du Smic.

Cette solidarité interprofessionnelle au profit des TPE est une nouveauté absolue dans notre système de formation professionnelle et permettra d'augmenter de 34%, par rapport à la situation actuelle, les fonds disponibles pour le financement de la formation des salariés des TPE.

Ensuite et enfin, le deuxième changement majeur sur le financement consiste en l'introduction d'une mutualisation obligatoire sur le plan, qui n'existe pas aujourd'hui puisqu'elle est optionnelle, pour les PME, de l'ordre de 0,2% de la masse salariale.

Pour développer la formation, il faut accompagner les chefs d'entreprises notamment de TPE/PME avec des services de proximité qui répondent aux besoins de leur entreprise et de leurs salariés. C'est ce que nous proposons, notamment avec le rôle que le projet confie aux branches professionnelles et aux Opca sur l'accompagnement, la qualité et la maîtrise des coûts de formation.

C'est pourquoi nous proposons de maintenir, pour ces catégories d'entreprise, une mutualisation du financement du plan de formation au même niveau qu'aujourd'hui, voire de l'augmenter grâce aux versements volontaires qui devraient augmenter avec la reconversion des Opcv dans une logique de services aux entreprises.

Au total et sans rentrer dans le détail, pour l'ensemble des entreprises de moins de 50 salariés, les fonds disponibles pour le financement du plan de formation devraient être égal, voire supérieur, à ce qui existe aujourd'hui.

Voilà ce que je souhaitais vous dire en introduction de notre séance de travail. Ce propos liminaire était peut-être un peu long, mais il était simplement à la mesure synthétique des nombreuses et profondes évolutions introduites depuis notre dernière discussion.

Avant de vous passer tout de suite la parole, j'en viens comme convenu à une proposition de méthode pour la discussion d'aujourd'hui.

Plusieurs organisations nous ont dit, officieusement ou officiellement, qu'elles ne souhaitent pas discuter aujourd'hui des questions de financement. Une demande assez consensuelle semble émerger pour orienter la discussion sur les questions notamment de gouvernance, mais aussi du CPF, du CEP et de l'entretien professionnel.

Nous pouvons comprendre cette demande et je vous propose donc, en guise de méthode, **d'essayer, titre par titre et hors financement, de dégager les points de consensus et d'identifier les nœuds ou les points plus délicats qui nous resteront à résoudre pour se donner le maximum de chances d'aboutir à un accord.**

Au fond, nous devons donc répondre aujourd'hui à deux questions : hors financement, quels sont les points un consensus peut se dégager ? hors financement, quels sont les nœuds difficiles restant à traiter pour parvenir à un accord ?

Suivant la suggestion de plusieurs d'entre vous, je vous propose de commencer par le titre consacré à la gouvernance.