

FORMATION PROFESSIONNELLE

Le gouvernement a remis, le 15 novembre, sa lettre de cadrage pour la future négociation. Plus qu'une réforme, il s'agit d'une transformation radicale du système de formation tel qu'il s'est construit depuis 1971, avec comme fondement l'obligation légale de financement des entreprises.

Le préambule rappelle les enjeux de la « bataille [mondiale] des compétences » (en référence à la politique mise en œuvre par la stratégie de Lisbonne de l'Union européenne). Ces compétences, dites déterminantes pour l'avenir de notre pays, « supposent non pas de réformer, une fois de plus, notre système de formation professionnelle, mais de le transformer ».

Le gouvernement affiche qu'il s'agit :

- d'investir massivement dans les compétences (anticiper les changements, faire évoluer les organisations et innover), ce qui incombe aux entreprises, l'État dessinant « un cadre légal et financier propice ». En d'autres termes, **c'est la fin de l'obligation légale pour les employeurs** ;
- de donner à chacun la liberté de choisir et la capacité de construire son parcours professionnel, ce qui relève de la responsabilité conjointe de l'État et des partenaires sociaux, « afin de financer cette liberté, promouvoir la qualité de la formation et la transparence du marché ». **C'est le chèque formation, cher aux libéraux**, comme le préconisent l'institut Montaigne (proche du patronat) et Marc Ferracci, l'économiste libéral conseiller de la ministre du Travail ;
- de protéger les plus vulnérables contre le manque ou l'obsolescence des compétences, ce qui est du ressort de l'État, « mais surtout des régions ». **C'est la création d'une sorte de Samu social, une protection minimale pour les personnes jugées non employables ou destinées à fournir au patronat de la « main-d'œuvre sous qualifiée » et donc sous payée à coups de contrats précaires.**

PRINCIPAUX OBJECTIFS DU GOUVERNEMENT PROPOSÉS À LA NÉGOCIATION

CPF + CIF = CPF

Le congé individuel de formation (CIF) doit être absorbé par le CPF qui doit devenir « l'unique droit personnel à la main des individus dans une logique d'appropriation directe, c'est-à-dire d'autonomie sans intermédiaire obligatoire ».

Les OS/OP devront :

- mettre en place une nouvelle unité de mesure du CPF, le système horaire créant une situation d'inégalité ;
- concevoir un financement collectif garanti, éventuellement différencié selon le niveau de qualification de la personne pour favoriser les reconversions ;
- définir les possibilités d'abondement ;
- voir comment concilier choix de l'individu et besoins de l'économie ;
- déterminer comment maintenir et organiser la montée en qualité des formations éligibles au CPF avec la fin des listes.

Formation des privés d'emploi

Dès 2019, une contribution des entreprises à la formation des demandeurs d'emploi est sanctuarisée par le gouvernement, qui ne demandera « aucun autre financement », même si cette contribution est susceptible « d'évoluer » (baisser) en fonction du nombre de demandeurs d'emploi (si le chômage baisse). Elle sera donc dès 2019 de 0,3 % de la masse salariale, soit 1,5 milliard d'euros.

La réforme de 2014 avait réduit l'obligation légale des entreprises au seul versement d'une contribution mutualisée.

Le gouvernement confirme ce choix mais impose une nouvelle contribution de 0,3 % pour la formation des demandeurs d'emploi. Syndicats et patronat vont donc devoir renégocier « brique par brique » toute l'architecture du système.

Formation en entreprise

La volonté affichée est de simplifier la construction et la formalisation du plan de formation, ainsi que les dispositifs de maintien dans l'emploi des salariés. La disparition de la période de professionnalisation est également visée. Le gouvernement, répondant aux injonctions du Medef, estime « *nécessaire de développer des modalités pratiques d'accès à la formation, de pédagogie active, plus souples et plus adaptées à la rapidité des évolutions du marché du travail et donc des besoins en compétence des salariés* ».

Il demande :

- de donner une nouvelle définition à l'action de formation, favorisant toutes les formes de formation et l'innovation pédagogique ;
- de trouver des moyens pour inciter les entreprises à mieux assurer le maintien des salariés en emploi, à anticiper l'évolution de leurs besoins en compétences, à accompagner les transitions professionnelles et à favoriser l'accès des salariés les moins qualifiés à la formation ;
- de définir les moyens financiers et outils nécessaires à l'anticipation des besoins en compétences et à la formation des salariés des TPE-PME ;
- d'envisager les conditions d'un système de « *mutualisation asymétrique* » (fléchage TPE) ;
- de définir les conditions d'une meilleure association des élus du personnel et/ou des organisations syndicales à l'élaboration de la politique de formation de l'entreprise.

Alternance : Simplification et disparition

Le gouvernement affirme que « *notre système de formation en alternance est à la fois complexe, peu efficient et peu transparent* » et que la coexistence de deux systèmes (apprentissage et professionnalisation) participe de la complexité et donc du manque d'attractivité de la formation en alternance.

Il demande de négocier une réforme qu'il veut « *copernicienne* » : que le système s'adapte aux besoins des jeunes et des entreprises et non plus l'inverse, « *tout en assurant une régulation d'intérêt général avec les conseils régionaux, notamment dans une perspective d'aménagement du territoire et de développement économique* ».

Il est ainsi préconisé de :

- définir un système de financement au contrat (apprentissage et professionnalisation) garantissant la transparence et l'utilisation optimale des ressources dédiées à la formation en alternance ;
- prévoir un système de péréquation pour accompagner les branches n'ayant pas les ressources suffisantes ;
- trouver comment améliorer les modalités d'évaluation des formations en alternance proposées, pour que les jeunes et les familles connaissent les débouchés et les taux d'insertion dans l'emploi des formations existantes.

Certifications

Tout en rappelant le sérieux et la lisibilité du Répertoire national des compétences professionnelles (RNCP), le gouvernement constate qu'il n'est pas assez réactif face à l'évolution continue des besoins en compétences, notamment en lien avec la numérisation des métiers.

Il estime qu'il faut refondre le système, notamment les conditions d'une « *modularité opérationnelle et souple* » dans les certifications et diplômes, ainsi que la manière de mieux prendre en compte les compétences émergentes sur des métiers en forte évolution, « *tout en veillant à un accès au RNCP sélectif et de qualité* ». **C'est la « solution » du gouvernement aux fameux métiers en tensions de Pierre Gattaz, le patron du Medef.**

Qualité ou marchandisation de la formation ?

La réforme ayant donné une plus grande liberté aux individus dans leur choix d'achat de formation, ils doivent avoir une vision claire du marché de la formation et une plus grande transparence de l'offre de formation. « **La régulation du système doit donc, plus que jamais, passer par "l'assurance qualité" de la prestation et du prestataire et ce, de façon unifiée.** »

La certification des organismes de formation pourrait donc être assurée via un système d'accréditation « *qui pourrait s'appuyer sur le Cofrac* », agence de certification notamment dans le secteur de l'industrie, des laboratoires pharmaceutiques ou des ascenseurs, autrement dit une vraie agence « indépendante » (sic).

Les pistes proposées sont :

- de réfléchir sur les principes et les modalités permettant une meilleure transparence et une plus grande qualité de l'offre de formation ;
- de déterminer les modalités de contractualisation des parcours de formation, de suivi et d'évaluation, notamment quant aux résultats obtenus en matière d'emploi et de compétences ;

- de prévoir les modalités de régulation portant sur la qualité de l'offre, la certification des organismes de formation et les conclusions à tirer en cas de non-qualité ;
- de renforcer les modalités de contrôle du service fait.

Accompagnement

Le gouvernement fait le constat que le conseil en évolution professionnelle (CEP) est « *peu connu, sous-financé et [qu'] il souffre également d'un écosystème complexe avec de nombreux acteurs avec des degrés de professionnalisation très hétérogènes* ».

Si la CGT est consciente des limites, notamment financières, qui pèsent sur le déploiement du CEP, elle réfute ce constat qui ne vise qu'à justifier les solutions avancées.

Celles-ci remettent en cause les fondements même du CEP en tant que service de conseil et d'accompagnement universel ouvert à tous les actifs. Ce qui est surtout visé, c'est la marchandisation de l'accompagnement sous prétexte d'assurer le financement du CEP.

S'ajoutent plusieurs questions autour de la GPEC de branche, déclinable au niveau territorial, et des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications.

L'ANALYSE DE LA CGT SUR LE CADRAGE DE CETTE NÉGOCIATION

Le texte du gouvernement, qui préempte l'essentiel des décisions que pourraient prendre les OS/OP au cours de la négociation interprofessionnelle, limite gravement le droit à la négociation des confédérations syndicales tel qu'il a été inscrit dans l'article 1 du Code du travail. Il est donc essentiel de s'en dédouaner.

Il faut le déstructurer à l'aide de propositions syndicales centrées sur la réponse aux besoins des salariés et des privés d'emploi dans une perspective de sécurité sociale professionnelle.

C'est pourquoi la CGT a rappelé que le droit à négocier appartient aux salariés et qu'il n'est pas soumis à quelque injonction du gouvernement que ce soit. Elle a exigé que l'on ne parle pas seulement du calendrier mais que l'on définisse le périmètre même de la négociation, c'est-à-dire les thèmes que les OS/OP incluent ou excluent de la négociation et les priorités qu'elles se donnent. Cette position ferme a permis de restructurer le document d'orientation du ministère du Travail.

Au total, cinq thématiques de négociation ont été arrêtées par les organisations syndicales et patronales :

- droits et accompagnement, expression des besoins ;
- alternance et entreprises ;
- certification, évaluation et qualité ;
- gestion des parcours professionnels, GPEC et GPECT ;
- gouvernance et financement – notamment les questions de mutualisation.

Les trois premiers thèmes devraient être traités sur deux séances de négociation chacun. Les deux suivants devraient faire l'objet d'une séance de négociation chacun. Après ces huit premières réunions, plusieurs séances conclusives sont planifiées.

La négociation interprofessionnelle sur la formation professionnelle s'étendra donc du vendredi 24 novembre 2017 au 16 février 2018 – soit 10 à 11 séances de négociation : 24 novembre, 8, 12, 15 et 20 décembre, 9, 12, 19 et 25 janvier, 2, 9 et 16 février.

Un premier texte de cadrage des organisations patronales (Medef, CPME, U2P), sur lequel les OS devront réagir, sera communiqué avant le 24 novembre.

La CGT prépare un texte de propositions autour des questions de la réponse aux besoins, du droit effectif à la formation et à l'accompagnement pour entamer la négociation du thème 1.

Il s'agit bien entendu de travailler particulièrement sur les dispositifs – dont le CIF, le CPF et le CEP – et leurs spécificités.

Deux bilatérales à l'initiative de la CGT sont programmées avec FO le 20 novembre et avec la CFDT le 23 novembre. Le compte rendu de la première lettre de cadrage avec les positions des OS/OP est à suivre.