

## *Reprise des négociations*

« L'écho des négos » redémarre à cette rentrée avec l'ouverture, le 24 septembre, de la première négociation : il s'agit de la formation professionnelle ; suivra celle de l'assurance chômage, reportée en décembre. Ces négociations feront l'objet de comptes rendus réguliers dans l'écho.

L'actualité de la formation professionnelle s'annonce très chargée dans les prochains mois, car c'est à la fois une négociation interprofessionnelle sur la formation professionnelle continue, prévue entre septembre et décembre 2013 et deux concertations :

- *l'une porte notamment sur la mise en œuvre en territoires des réformes de la formation liées à la décentralisation,*
- *l'autre sur l'apprentissage.*

*Elles impliquent les organisations syndicales, patronales, le gouvernement, l'ARF (association des régions de France) et divers autres acteurs du champ de la formation. L'ensemble de ces sujets devrait faire l'objet d'une loi en janvier 2014.*

### Prochaines rencontres

Jeudi 10 octobre 2013  
Mercredi 23 octobre 2013  
Mardi 5 novembre 2013  
Jeudi 21 novembre 2013  
Jeudi 5 décembre 2013  
Jeudi 12 décembre 2013

## **Propositions CGT pour la négociation interprofessionnelle formation professionnelle** **« Porter le projet ambitieux d'une formation s'inscrivant dans une sécurité sociale professionnelle pour tous ! »**

Aucune organisation n'y était favorable et pourtant la négociation interprofessionnelle de la formation professionnelle s'ouvre aujourd'hui.

C'est une fois de plus le gouvernement qui en prend l'initiative, tambour battant, alors même que la précédente réforme de 2009 est loin d'avoir produit tous ses effets.

Malgré ses réserves, la CGT s'impliquera pleinement dans cette négociation et **portera l'ambition d'un accord unanime visant à renforcer l'initiative individuelle des salariés en l'appuyant sur des droits collectifs nouveaux.**

Cela passe par la nécessité, comme la lettre de cadrage l'y invite, de s'ins-

crire dans la continuité des précédents accords afin d'aller vers une véritable sécurité sociale professionnelle.

Nous devons appréhender la formation tout à la fois de l'Homme, du Citoyen et du Travailleur. Ce principe plaide pour l'universalité et demande une réforme ambitieuse et inclusive.

Chacun doit pouvoir avoir accès à une formation qualifiante, reconnue par une certification professionnelle et donnant lieu à une classification dans les grilles de salaire.

Chacun doit pouvoir, au cours de sa carrière, **progresser d'un niveau de qualification par l'accès à une formation promotionnelle favorisant son évolution professionnelle.**

Chacun doit pouvoir se former régulièrement dans l'entreprise, afin de maintenir ses qualifications, en acquérir d'autres, répondre aux mutations techniques, technologiques, énergétiques et environnementales, avoir accès à une mobilité choisie (...). C'est une condition indispensable pour rester inclus dans l'emploi, pour y revenir lorsqu'on a subi une rupture.

Chacun doit pouvoir bénéficier de formations émancipatrices favorisant un exercice souverain de sa citoyenneté dans l'entreprise comme en dehors, une maîtrise des productions et des organisations qui y président.

Pour y parvenir, il faut donner des droits d'initiatives individuelles garantis collectivement et **acter la possibilité pour les salariés et leurs représentants de négocier le plan de formation** et ainsi, de peser en matière de définition et de contrôle de la politique de formation de l'entreprise.

Il est temps que le monde du travail se mêle des stratégies d'entreprise. Il est temps que le salarié puisse être réellement acteur de sa formation.

**La CGT revendique la création d'un droit d'initiative du salarié opposable dans l'entreprise lorsque la formation demandée s'inscrit dans des priorités définies par accord de branche ou par le plan de formation.**

Il faut également se garder d'opposer les salariés en activité et les privés d'emploi, ceux des TPE/PME et des grandes entreprises, les salariés en CDI

et ceux en grande précarité, mais au contraire, répondre aux attentes de chacun en créant du droit pour tous.

Ainsi, si **la CGT ambitionne d'ouvrir aux privés d'emploi, des possibilités nouvelles d'accès à la formation**, qui prennent en compte leurs aspirations et qui débouchent sur de réelles perspectives d'emplois, elle refuse tout traitement social du chômage qui instrumentaliserait la formation professionnelle afin de masquer les réalités.

Ainsi, la CGT portera, pour assurer les transitions à venir (démographiques, environnementales, énergétiques) l'impérieuse nécessité de **reconnaître les besoins conséquents de financements supplémentaires.**

Cela ne pourra être dépassé que sur la base d'un engagement plus fort de la nation, des régions et des entreprises. La mise en œuvre d'un CPF (compte personnel de formation) universel l'exige.

Suite à l'ANI du 11 janvier, le Compte personnel de formation a été inscrit dans la Loi, alors que ni ses objectifs, ni ses bénéficiaires, ni encore ses financements n'ont été clairement identifiés.

Devenu un des sujet centraux de la négociation qui s'ouvre, il fait l'objet d'attentes et de visées qui pourraient rapidement s'avérer contradictoires.

Certains y voient l'opportunité, sous couvert de responsabilisation des personnes, de dédouaner l'entreprise de ses obligations en reportant sur les individus la responsabilité de leur propre formation. **C'est le sens des positions d'une partie du patronat consistant à supprimer l'obligation légale en matière de financement du plan de formation (0,9%) ; la CGT condamne cette approche.**

La formation professionnelle ne doit pas devenir une variable d'ajustement au gré d'une conjoncture économique présentée toujours plus difficile, sauf en matière de dividendes versés aux actionnaires.

Au contraire, la formation est essentielle, plus encore en période de grandes mutations. Elle ne peut donc être envisagée ponctuellement, au coup par coup. Elle doit être un pilier de la sécurité sociale professionnelle et participer à la mise en place d'un nouveau statut du travail salarié. Son efficacité réside notamment dans la portabilité des droits et la transférabilité des qualifications.

Pour la CGT, il faut aussi tenir compte de ce qui marche bien, **le nouvel outil qu'est le CPF n'a pas vocation à remplacer les dispositifs existants** qui ont fait leurs preuves et donnent satisfaction. **Nous pensons particulièrement au congé individuel de formation (CIF) qui doit trouver plus de financements dans le cadre de la réforme.**

Nous voulons rendre la formation plus accessible aux salariés les moins formés, aux précaires, aux travailleurs de l'artisanat des petites entreprises, à ceux qui connaissent des ruptures professionnelles répétées, à toutes et tous, quels que soient leurs lieux de vie. Cela nécessite que chaque individu ait réellement **un droit d'accès gratuit aux services publics de l'information et de l'orientation permettant l'accès à une information gratuite, complète et objective, à un conseil, un accompagnement et un droit de tirage social** favorisant les actions de formation garantissant un premier niveau de compétences et ultérieurement une progression d'au moins un niveau de qualification.

C'est, pour la CGT, ce que doit prévoir la mise en œuvre formelle d'un « compte » personnel et du conseil en évolution professionnelle.

La négociation qui s'ouvre, porte des enjeux majeurs pour l'ensemble du monde du travail.

Pour la CGT, il est indispensable de prendre le temps de la négociation pour viser un accord unanime et confier ensuite au législatif le soin de jouer véritablement son rôle d'amélioration et d'extension.

# DOCUMENT D'ORIENTATION

## NEGOCIATION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE

### LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LA SECURISATION DES PERSONNES ET LA COMPETITIVITE DES ENTREPRISES

*8 Juillet 2013*

Les participants à la grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013 ont rappelé leur attachement aux fondements posés par la loi du 16 juillet 1971 qui dispose que la formation professionnelle doit contribuer tout à la fois à l'adaptation des compétences des travailleurs, à leur promotion sociale par la qualification et à leur contribution au développement culturel, économique et social.

Le Préambule de la Constitution de 1946 dispose par ailleurs que « la Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture ». A ce titre, la formation professionnelle constitue une « obligation nationale » qui s'adresse à l'individu dans ses différentes dimensions : le travailleur mais aussi la personne et le citoyen.

Si ces principes conservent toute leur actualité, le niveau élevé du chômage, la discontinuité croissante des trajectoires professionnelles, l'accélération des mutations économiques conduisent à considérer aussi le développement des compétences et des qualifications comme un levier majeur de l'accès, du maintien et du retour à l'emploi des personnes et de la compétitivité des entreprises.

Les objectifs poursuivis par notre système de formation professionnelle méritent d'être renouvelés au regard de ces enjeux :

- sécuriser les parcours professionnels en mobilisant mieux l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie et en donnant un temps d'avance aux entreprises en misant sur les compétences et les qualifications comme facteur de compétitivité ;
- réhabiliter la formation professionnelle comme levier de promotion sociale et professionnelle et la considérer davantage comme un investissement et non une charge pour les entreprises ;
- améliorer la lisibilité et l'efficacité du système afin de faciliter l'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des actifs, salariés comme demandeurs d'emploi.

C'est dans cette perspective que les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national ont créé, à l'occasion de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, le compte personnel de formation, qui a fait l'objet d'une réflexion approfondie conduite par le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie et dont les principes sont désormais inscrits dans la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Universel, personnel, intégralement transférable, doté d'une ambition qualifiante, ayant vocation à s'articuler avec d'autres dispositifs de formation, ce compte doit maintenant pouvoir être déployé de manière opérationnelle.

La feuille de route issue de la Grande conférence sociale a prévu l'ouverture d'une négociation collective au niveau national et interprofessionnel relative à la réforme de la formation professionnelle.

Cette négociation, inscrite dans le cadre du présent document d'orientation du Gouvernement en vertu de l'article L. 1 du code du travail, se déroulera - conformément aux vœux des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel - en coordination étroite avec la concertation quadripartite associant les régions et l'Etat sur les questions concernant de manière conjointe l'ensemble de ces acteurs.

Le Gouvernement proposera au Parlement la mise en œuvre des changements législatifs et réglementaires qui découleront d'un accord, ou qui s'imposeront en son absence.

\*

Pour renforcer la sécurisation des parcours professionnels – au niveau individuel pour chaque actif comme au niveau collectif de l'entreprise – il est nécessaire d'articuler :

- l'amélioration de l'orientation professionnelle et un meilleur accès à la formation professionnelle, notamment pour celles et ceux qui sont les plus exposés au risque de rupture professionnelle dans ou hors de l'entreprise : les salariés peu ou pas qualifiés, ceux exposés le plus fortement aux mutations économiques et technologiques ou à des facteurs de pénibilité, les salariés seniors, les salariés précaires, les demandeurs d'emploi ayant besoin d'une qualification complémentaire et les jeunes sans qualification ;
- l'investissement dans la formation professionnelle comme un levier de compétitivité au sein de l'entreprise. Un investissement collectif accru dans la formation doit à la fois favoriser le développement de l'entreprise et sécuriser l'emploi de ses salariés ;
- une gouvernance des politiques de formation professionnelle plus simple et plus efficace, garante d'un véritable accès pour tous à la formation tout au long de la vie et de la continuité des parcours.

Ces trois domaines auront à être abordés dans le cadre de la négociation – les partenaires sociaux ayant naturellement la liberté d'élargir ces domaines.

1. **Sécuriser les parcours professionnels en déployant le compte personnel de formation et en améliorant l'accès à la formation, en particulier de ceux qui en ont le plus besoin.** La formation professionnelle est marquée par des inégalités d'accès qui sont connues, en fonction de l'âge, du niveau de formation initiale, du statut, de la taille de l'entreprise... Sécuriser les parcours c'est surmonter ces inégalités pour donner à chacun la possibilité de se former au moment opportun, indépendamment de son statut, et de s'élever d'au moins un niveau de qualification pour réussir son évolution professionnelle. Au regard de cette ambition, la négociation qui s'engage devra permettre :

- d'assurer, la mise en œuvre opérationnelle du compte personnel de formation en définissant les règles de mobilisation du compte par un salarié dans sa relation à l'employeur, les modalités d'utilisation et de prise en charge du compte lorsqu'il est

mobilisé après un changement d'employeur, la part de financement du compte qui relève des partenaires sociaux, et enfin l'articulation concrète entre le compte et les autres dispositifs de formation des salariés –à conforter (le congé individuel de formation), à modifier (la période de professionnalisation) ou à supprimer (le droit individuel à la formation) ;

- de mieux mobiliser la formation comme levier de sécurisation de l'emploi en favorisant l'accès à la qualification de l'ensemble des actifs, leur capacité à occuper un emploi ainsi que leurs possibilités de promotion professionnelle et sociale. Le compte personnel de formation et sa stratégie d'abondement et de mobilisation peuvent jouer un rôle en ce sens. Les différents volets de la contribution légale des entreprises et les dispositifs qu'ils financent devront être examinés à cette aune, notamment dans le sens d'approches davantage mutualisées pour favoriser la qualification des actifs les plus fragilisés sur le marché du travail, salariés et personnes à la recherche d'un emploi. Le développement de certifications facilitant les mobilités et les reconversions ainsi que la reconnaissance des compétences transversales ou transférables constituent également des leviers à développer ;
- de contribuer au renforcement de l'effort global en matière d'alternance, en particulier en faveur des jeunes à la recherche d'un emploi ou d'une qualification, en mobilisant au mieux les ressources de la professionnalisation et en facilitant l'accès, parfois difficile, à l'alternance ;
- enfin de préciser comment les dispositifs d'information et d'orientation professionnelle - entretiens, bilans dont le bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle – délivrés au sein et en dehors de l'entreprise peuvent contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et en particulier au bon usage du compte personnel de formation.

**2. Faire de la formation professionnelle un investissement de compétitivité au sein de l'entreprise.** Les compétences et les qualifications des salariés sont à juste titre considérées comme un élément-clef de la compétitivité de nos entreprises, quelle que soit leur taille, dans un contexte de structuration des filières devant faciliter l'émergence des emplois de demain. Divers travaux sont d'ailleurs en cours pour mieux valoriser dans notre économie l'effort de formation professionnelle. Dans cette perspective « l'appétence » des salariés et des employeurs pour la formation constitue un enjeu majeur. Au regard de ces questions la négociation qui s'engage devrait permettre :

- de faire évoluer le plan de formation de l'entreprise, tant dans ses modalités d'élaboration et de suivi que dans ses modalités de financement afin de faire des formations qui en relèvent un véritable investissement collectif pour l'entreprise, reconnu comme tel, et de conforter la volonté des salariés de se former ;
- d'accroître l'accès à la formation, encore insuffisant, des salariés des PME et TPE, en mobilisant la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, en renforçant les dispositifs de sensibilisation et d'accompagnement, tant des salariés que des chefs

d'entreprise, en vue de faciliter la bonne articulation entre le recours à la formation et la continuité de l'activité de l'entreprise ; enfin en replaçant cet enjeu dans le contexte plus large de la structuration des filières et en leur sein des relations économiques tissées par les PME/TPE avec les grandes entreprises, et de la gestion prévisionnelle et territoriale des emplois et des compétences ;

- plus généralement de préciser comment le dialogue social, à ses différents niveaux, peut contribuer à une meilleure mobilisation des différents dispositifs concourant à la formation des salariés ;
- de reconsidérer la définition des actions de formation afin d'intégrer au mieux les modalités de transmission de savoirs informelles ou innovantes, dont on sait qu'elles sont différenciées en fonction de la taille de l'entreprise, en facilitant la reconnaissance des acquis professionnels tout en promouvant un cadre propice à la qualité de l'offre de formation et à l'individualisation des parcours.

**3. Contribuer à une gouvernance des politiques de formation professionnelle plus simple et plus efficace.** La priorité accordée à la sécurisation des parcours professionnels ainsi que la mise en œuvre du compte personnel de formation, qui transcende les statuts et sollicite également les pouvoirs publics, interrogent la gouvernance actuelle des politiques de formation professionnelle. La nouvelle étape de décentralisation de la formation professionnelle devra de même conduire les acteurs du territoire à clarifier leur rôle et mieux se coordonner, avec la préoccupation de rendre le dispositif global de la formation professionnelle plus lisible pour nos concitoyens. Dans cette optique la négociation qui s'engage devrait permettre :

- de conforter la gouvernance nationale et régionale des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel sur le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles, de l'alternance ;
- de définir les voies et moyens pour ces organisations de contribuer, dans le respect de l'autonomie propre à chacune, à la construction et à la mise en œuvre d'une stratégie régionale et concertée en matière d'orientation professionnelle, de développement de l'alternance et de formation professionnelle des salariés comme des demandeurs d'emploi ;
- d'accroître la capacité collective d'anticipation, de suivi, d'évaluation et d'adaptation de la qualité et de l'efficacité du système de formation professionnelle, en lien avec les structures nationales et régionales concernées ;
- de proposer toute mesure de simplification qui semblera utile quant au pilotage et à la gestion des dispositifs auxquels les partenaires sociaux sont parties prenantes.

Il reviendra en outre aux partenaires sociaux d'adapter en tant que de besoin le rôle et les missions des organismes paritaires impliqués dans la formation professionnelle en fonction des orientations de la négociation.

\*

Cette négociation devra naturellement être articulée avec d'autres exercices mentionnés dans la feuille de route issue de la conférence sociale qui seront pour l'essentiel simultanés :

- la concertation quadripartite entre l'Etat, les régions et les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel initiée en mai et juin, se poursuivra notamment sur la mise en œuvre du compte personnel de formation et l'évolution du service public de l'orientation. Elle sera animée par une personnalité qualifiée sur la base d'un mandat qui fixera précisément son champ de travail ;
- une concertation, animée par l'Etat, des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel, des régions et des organismes consulaires sur le développement de l'apprentissage qui portera en particulier sur le financement de celui-ci, la collecte de la taxe d'apprentissage et la sécurisation du parcours de formation des jeunes.

Une attention particulière devra être portée par les négociateurs à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans les périodes de transition entre inactivité et activité professionnelle.

Conformément à la feuille de route sociale, la question décisive de l'accès à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap devra également être prise en considération, notamment pour favoriser leur accès aux dispositifs de droit commun.

\*\*\*

Conformément à la feuille de route issue de la grande conférence sociale, le Gouvernement propose que cette négociation aboutisse dans un délai compatible avec la préparation d'un projet de loi avant la fin de l'année 2013.