



par Bernard  
Van Craeynest

Président de la CFE-CGC

## Conscience et confiance

La CFE-CGC est l'une des grandes gagnantes des récentes élections prud'homales : forte progression en nombre de voix pour atteindre 8,2 % des suffrages et première place dans la section encadrement (27,5 %), cinq points devant la CFDT. Mais le grand vainqueur, toutes catégories, est l'abstention : 74,5 % des salariés se sont désintéressés de cette élection !

Un résultat à méditer alors que nous est demandé, en ce moment, de négocier au nom de ces mêmes salariés, les conditions de financement et de fonctionnement de la formation professionnelle et de l'assurance-chômage.

En France, les systèmes sociaux se sont, avec le temps, institutionnalisés. La prud'homie, comme la Sécurité sociale, l'assurance chômage, la retraite, le logement et bien d'autres sont devenus, croit-on, des "droits intangibles" pour tous. C'est oublier un peu vite que rien n'est acquis, la période de crise actuelle nous le prouve tous les jours.

Au final, c'est donc une lourde responsabilité qui pèse sur nos négociateurs de la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Parce que c'est notre quotidien professionnel qui sera impacté, ils ne peuvent pas ne pas tenir compte des futurs systèmes qui doivent être mis en place dans les prochains mois en faveur de l'assurance chômage, notamment. C'est dire le rôle majeur qu'a un syndicat comme le nôtre dans la construction sociale du pays. L'implication de la CFE-CGC dans ces dossiers sera totale, au service de ceux que nous représentons comme de l'intérêt général.

Les salariés en ont-ils conscience ? Sans doute pas, au regard de l'abstention aux prud'homales. En revanche, la confiance est là, indéfectible pour la CFE-CGC. À nous de la mériter...

# Formation professionnelle, GPEC, assurance-chômage *tout est lié !*

2008 a commencé par la modernisation du marché du travail et se termine par les négociations sur la formation professionnelle, l'assurance chômage et la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC).

Qu'on ne s'y trompe pas : ces négociations sont stratégiques et se tiennent les unes aux autres...

Cette réforme de la formation professionnelle est nécessaire à condition de ne pas tout casser. L'accord interprofessionnel sur la formation de décembre 2003 a permis une augmentation significative du nombre de salariés bénéficiant d'une action de formation. Le taux d'accès des salariés des entreprises de dix salariés et plus est passé de 35,2 % en 2003 à 42,8 % en 2006.

*Ce sont  
des acquis  
importants sur  
lesquels il faut  
construire.*

Tout va de pair. Être mieux indemnisé par les ASSEDIC durant une durée plus courte suppose de retrouver du travail plus vite et donc, en amont, de simplifier les dispositifs, de mieux articuler la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Aujourd'hui, l'investissement financier des entreprises est le plus souvent supérieur (environ 3 %) au minimum légal de 1,6 % de la masse salariale dans les entreprises de plus de dix salariés. Ce sont des acquis importants sur lesquels il faut construire. Il est important de dégager des solutions cohérentes entre les droits des personnes qui arrivent sur le marché du travail (réfléchir par exemple à la prolongation d'une formation initiale trop souvent incomplète par une formation différée) et les droits des salariés et des demandeurs d'emploi, ce qui passe par les outils de la GPEC pour anticiper les ruptures de parcours professionnel. Les plus et moins qualifiés ne peuvent plus être opposés et il ne s'agit pas d'axer uniquement la réforme sur les droits des personnes les plus éloignées du monde

du travail, même si des inégalités doivent être comblées.

Attention au populisme ! Si les plus qualifiés ne se formaient plus, les compétences des managers et des ingénieurs s'appauvriraient. La transversalité des compétences et des métiers pour accélérer les formations mérite d'être travaillée. Inlassable militante de l'employabilité, la CFE-CGC est plus que jamais favorable à un suivi personnalisé des personnes en recherche d'emploi pour éviter le phénomène de déstructuration individuelle. Elle prône un entretien mensuel avec les demandeurs d'emploi.

*La CFE-CGC propose la mise en place d'un bilan d'étape professionnel annuel...*

S'agissant des organisations et des financements, la CFE-CGC est favorable au regroupement de certains OPCA, mais suivant des logiques de formation par secteurs et activités, pas seulement en exigeant un niveau de collecte minimum de 100 millions d'euros. Elle est d'accord aussi avec le regroupement des deux OPCA interprofessionnels (AGEFOS-PME et OPCALIA) afin de les

amener à tenir de plus en plus un rôle de conseil aux PME.

La CFE-CGC est aussi favorable à la transférabilité du Congé individuel de formation (CIF), à sa mutualisation et à sa collecte nationale. On ne peut admettre indéfiniment le déséquilibre entre les FONGECIF des régions riches et ceux des régions en difficulté, dépourvues de moyens.

Les entreprises, les branches et les territoires sont les lieux où peuvent se mettre en place les meilleures articulations autour de la GPEC. La CFE-CGC propose le renforcement de l'entretien annuel du salarié qui porterait sur son salaire, ses objectifs et la formation pour les atteindre, et qui remonterait immédiatement vers les RH pour bâtir le plan de formation. Il serait complété par un bilan d'étape professionnel tous les cinq ans à articuler avec le bilan de compétences dont il faut changer le nom.

Actuellement, le bilan de compétences défini par la loi est très complet, mais il est lourd et coûte cher. C'est un véritable film de carrière, tourné vers le passé. L'autre bilan de compétences, appelé en général "approfondi", plus court, photographique d'un instant T, n'est pas davantage satisfaisant.

La CFE-CGC préconise de fusionner les deux et que soit acté le droit à un bilan de compétences (faute de meilleur nom pour l'instant) quelle que soit la taille de l'entreprise. Un droit qui serait attaché à la personne, pas au contrat de travail. Un mot sur le rapport de la Cour des

comptes pour faire remarquer que cette éminente institution se focalise de façon réductrice sur l'aspect strictement comptable. Sait-elle à quoi servent exactement l'ensemble des fonds de la formation professionnelle ? Faut-il rappeler qu'une partie de ces fonds est dévolue à la formation des négociateurs et des experts au sein des partenaires sociaux ? Que sans ces formations financées, les syndicats risqueraient d'être pieds et poings liés, en termes de ressources humaines et de compétences, face aux négociateurs appointés par les gros moyens financiers du patronat ?

*... Il serait complété par un bilan de compétences tous les 5 ans*

Enfin, alors que le gouvernement fustige les partenaires sociaux pour qu'ils réforment la formation professionnelle, celui-ci a décidé, unilatéralement et sans concertation, de ponctionner, depuis trois ans, les organismes en charge de la formation professionnelle de 150 millions d'euros au mépris de l'ordonnance du 2 août 2005. Curieuse interférence préalable aux négociations qui se sont ouvertes en octobre ! Tout semble dicté par des options prises dans l'urgence des déclarations plutôt que dans un souci de cohérence.

# Huit clés pour comprendre la réforme de la formation professionnelle

## Les enjeux de la négociation

La négociation entre syndicats et patronat sur les enjeux et priorités de la formation professionnelle a commencé début octobre 2008. Elle se déroule sous la pression du gouvernement qui veut présenter un projet de loi de réforme d'ici fin 2008. L'objectif de la négociation est de faire progresser chaque salarié d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Le document de travail initial mentionne la nécessité de poursuivre l'effort de formation en faveur des salariés les mieux formés tout en portant une attention particulière aux premiers niveaux de qualification, aux jeunes, aux seniors et aux femmes. Par ailleurs, la formation des salariés des TPE-PME constitue un objectif prioritaire.

Le document insiste aussi sur la nécessité d'une gouvernance plus efficace du système paritaire, sur une évaluation systématique des politiques conduites, sur la clarification des compétences des différents acteurs et sur une meilleure coordination des moyens mis en œuvre entre l'État, les régions et les partenaires sociaux.

## Le lien avec la GPEC

La négociation paritaire sur la GPEC (c'est-à-dire le dispositif d'anticipation

des évolutions d'emploi et des compétences), prévu par l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, s'est terminée le 14 novembre dernier. Bien conçue, bien animée, la GPEC est l'outil par excellence permettant aux salariés de piloter par anticipation et dans la continuité leur vie professionnelle, au lieu d'être un simple prélude à des suppressions d'emploi de la part des employeurs. Ainsi cet accord propose d'effectuer périodiquement un diagnostic global qualitatif et quantitatif de l'emploi, des métiers et des compétences dans l'entreprise. Une phase de diagnostic individuel doit aussi permettre au salarié de disposer d'un état de ses compétences professionnelles.

De nature distincte de l'entretien annuel, le salarié, à sa demande et tous les cinq ans, peut bénéficier d'un bilan d'étape professionnel. Ce bilan doit permettre aux salariés d'être acteurs de leur déroulement de carrière, favoriser leur engagement dans le développement de leurs compétences et de leur qualification et leur donner des outils susceptibles de les aider dans la construction de leur parcours professionnel.

Pour Alain Lecanu, secrétaire national CFE-CGC, ce bilan d'étape professionnel est un élément essentiel du parcours professionnel aussi bien pour les salariés que pour les demandeurs d'emploi.

## Ce qui se dit sur le DIF et le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation, dont l'ANI de décembre 2003 est à l'initiative, a remplacé les anciens contrats de qualification et d'adaptation. Il combine cours théoriques et formation pratique auprès d'un employeur. Un texte présenté lors de la négociation formation professionnelle par le MEDEF propose d'élargir l'accès au contrat de professionnalisation pour les personnes les plus éloignées de l'emploi. À l'étude également, la portabilité du Droit individuel de formation (DIF) pour les salariés changeant d'entreprise ou de secteur d'activité. Le salarié qui change d'emploi pourrait ainsi, en accord avec son nouvel employeur, utiliser les droits acquis auprès de son précédent employeur pendant deux ans. La formation pourrait alors être prise en charge par l'OPCA dont dépend sa nouvelle entreprise.

## Les remous autour du sort de l'AFPA

L'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) va perdre, au 1<sup>er</sup> janvier 2009, son habilitation générale et permanente à délivrer des certifications professionnelles. Elle est un organisme géré par le patronat, les syndicats et les pouvoirs publics, qui

s'occupe de la formation qualifiante des adultes. Jusqu'à présent, elle était autorisée à organiser la formation et à délivrer des titres professionnels sans avoir à demander un agrément auprès des préfets de région, à l'inverse des autres organismes de formation. Ce qui posait un problème d'inégalité de traitement entre l'AFPA et ces autres organismes, selon le Conseil de la concurrence. Estimant qu'il s'agit d'un démantèlement de cet organisme public de formation, les salariés de l'AFPA ont fait grève le 13 novembre et se sont rassemblés devant l'Assemblée nationale.

L'AFPA emploie 12 000 personnes dans toute la France. Celles-ci s'inquiètent du financement de l'organisme qui, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009, va être en grande partie transféré aux régions, et du devenir du service d'orientation dont les 850 salariés pourraient être transférés au Pôle Emploi : le nouvel organisme issu de la fusion ANPE-ASSEDIC. Le nouveau président de l'AFPA, Jean Luc Vergnes, par ailleurs DRH de PSA, aura la lourde charge de préparer l'association à ces changements incontournables.

### **L'approche strictement comptable du MEDEF**

La présidente du MEDEF, Laurence Parisot, reste incorrigiblement mercantile. Pour elle, le but de la réforme de la formation professionnelle est uniquement de "faire mieux à moindre coût". Quant à la négociation sur l'assurance chômage, elle souligne que « *le mandat est toujours le même : une baisse des cotisations et en particulier des cotisations*

*employeurs* ». Sur la gestion de carrières des cadres, sur l'intérêt d'une formation professionnelle de qualité pour les entreprises, sur une meilleure prise en compte de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, pas un souffle de proposition.

### **La formation professionnelle des demandeurs d'emploi**

Nicolas Sarkozy a demandé, à Rethel (Ardennes) qu'une fraction significative du financement de la formation professionnelle gérée par les partenaires sociaux soit davantage destinée à la formation des demandeurs d'emplois et des salariés les moins qualifiés. En pratique, les partenaires sociaux négocient sur le contenu de l'article 15 de l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail qui stipule que « *des moyens spécifiques seront mis en place pour assurer la qualification ou la requalification des salariés et des demandeurs d'emplois, notamment ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi et dont le déficit de formation fragilise leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi* ». Pour Alain Lecanu (CFE-CGC), « *l'article 15 est un élément structurant de la négociation sur la formation professionnelle, mais aussi de celle sur l'assurance-chômage.* »

### **Le contrat de transition professionnelle (CTP) au banc d'essai**

Le Contrat de transition professionnelle (CTP), que le gouvernement veut étendre afin de mieux accompagner les

licenciés économiques dans leur reclassement, est expérimenté depuis 2006 dans sept bassins d'emploi, avec des résultats mitigés. Le CTP qui bénéficiait à 1 143 personnes fin septembre, assure un revenu de remplacement de 80 % du salaire brut pendant douze mois maximum et des mesures d'accompagnement renforcé (formation, aide à la recherche d'emploi, etc.). Le projet de loi de finances 2009 prévoit 28 millions d'euros pour le CTP. Il sera ainsi étendu à 18 nouveaux bassins d'emploi dont le site de l'usine Renault de Sandouville (Seine Maritime) où 1 000 emplois doivent être supprimés.

### **Le lot de consolation pour les PME**

Les dirigeants et cadres des petites et moyennes entreprises (PME) ont moins accès à la formation professionnelle que ceux des grandes entreprises, a révélé une étude de l'association Ariane Compétence et Management. Seulement un manager de PME sur deux a suivi une formation au moins une fois par an, contre trois sur quatre dans les grandes entreprises, souligne l'enquête TNS SOFRES pour l'association.

Face au départ de 700 000 dirigeants de PME qui s'annonce dans les dix prochaines années et à la diminution importante du nombre de jeunes actifs et donc de futurs cadres, Ariane fait une série de propositions comme assortir l'effort de formation professionnelle continue des PME de moins de 250 salariés d'un crédit d'impôts dans la limite de 1,5 % de la masse salariale. ■