



FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 - Email : fsetud@cgt.fr - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

LA FORMATION PROFESSIONNELLE [Journée d'étude du 23 janvier 2014]

Intervenant : ECE – Mitana RAKOTONIRINA

L'ANI du 14 décembre 2013 est devenu, en ce qui concerne la partie « formation », la loi n° 2014 -288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle. Environ 80 décrets devraient être élaborés pour compléter cette loi. C'est-à-dire les relatives imprécisions la concernant. Pour autant, nous avons décidé de tenir cette journée, ne serait-ce que pour en faire saisir les enjeux. Ce texte résulte en réalité de la décision de poursuivre la politique désignée sous le nom « mobilisation pour l'emploi » mise en place au lendemain de la conférence sociale de juin 2013.

Cette nouvelle réforme s'inscrit aussi dans la continuité de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013, dit de « sécurisation de l'emploi ». Et ce, dans la seule logique de course à la compétitivité par la réduction des coûts que le président de la république vient de sanctuariser à travers le pacte de responsabilité et de nouvelles exonérations patronales.

En effet, contrairement aux réformes de 2003 et 2009, il n'y a aucun nouveau droit pour les salarié-e-s, ni de financements supplémentaires. Bien au contraire puisqu'une baisse de 30% des obligations légales de financement sont entérinées. Dans ce cadre, le Compte Personnel de Formation est une première étape pour externaliser la formation qualifiante de l'entreprise. Les responsabilités patronales vont désormais se limiter qu'à l'adaptabilité et/ ou à l'employabilité, hors de toute progression professionnelle.

Le CPF n'est en réalité qu'un paravent derrière lequel le MEDEF continue de mener sa campagne contre le soi-disant « coût du travail » avec l'aval du gouvernement et des signataires de l'ANI. C'est aussi pourquoi la CGT, avec la question du salaire socialisé constitué, en outre, par le financement de la formation professionnelle, mène une campagne sur le coût du capital.

A l'inverse de la gestion sociale du chômage, masquée par l'arnaque de la « sécurisation des parcours professionnels », la CGT compte bien aborder la question de la formation professionnelle autrement. Cette journée nous a permis d'y pouvoir.

Position du problème

Un Accord National Interprofessionnel a été signé par un certain nombre d'organisations syndicales et le patronat le 14 décembre 2013. Non seulement, la CGT avait dénoncé les conditions déplorables de la négociation, mais cet accord pose les bases d'un désengagement des entreprises, en renvoyant sur chaque individu la responsabilité de se former.



Textes de référence

- **L'ANI du 14 décembre 2013**
- **La loi du 5 mars 2014**
- **L'étude d'impact**
- **Powerpoint ECE**

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Il se veut être un élément majeur de la réforme ... mais il n'est toujours pas un droit à la formation, il permet un désengagement de l'entreprise en matière de formation sur le salarié. Et ce d'autant qu'avec les moyens dédiés, ce sont au maximum 7% des salarié-e-s qui pourront utiliser le CPF. 9 décrets sont prévus pour la mise en application.

Le CPF sera effectif à compter du 1^{er} janvier 2015 pour chaque personne dès son entrée sur le marché du travail. Contrairement au DIF, les heures restent acquises en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi. Il se ferme au moment où une personne fait valoir ses droits à la retraite. Le CPF est comptabilisé en heures. Les salarié-e-s à temps plein bénéficient de 2 heures par mois jusqu'au cumul de 120 heures, puis d'une heure par mois jusqu'à 150 heures maximum. La CGT est à l'origine de cette augmentation de 120 à 150 heures.

Le CPF est comptabilisé en heures pendant toute la vie de son titulaire. Il n'est valorisé en euros qu'au moment de sa mobilisation [attente des décrets pour les modalités de sa valorisation]. Un abondement est possible pour l'employeur, l'OPCA, l'OPACIF, la CNAV, pôle emploi, l'AGEFIPH, l'Etat ou la région. Il permet une dotation d'heures supplémentaires lorsque les heures créditées sont insuffisantes pour une formation qualifiante. Un accord d'entreprise peut aussi y pourvoir.

Si durant 6 ans, le salarié n'a bénéficié ni d'entretiens professionnels, ni d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- ✓ Avoir suivi une action de formation ;
- ✓ Avoir acquis des éléments de certification ;
- ✓ Avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle,

alors le CPF est abondé de 100 heures pour un salarié à temps plein ou de 130 heures pour un salarié à temps complet.

Le CPF est conçu pour financer une formation figurant sur une liste établie par la branche, la région ou dans le cadre d'un Accord National Interprofessionnel.

Le CPF doit être mobilisé afin de suivre une formation permettant d'acquérir un socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Les autres formations éligibles sont :

- ✓ Certifications inscrites au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) ;
- ✓ CQP ou CQPI ;
- ✓ Certifications inscrites à l'inventaire de l'article L335-6 alinéa 6 du code de l'éducation ;
- ✓ Formation concourant à l'accord à la formation des personnes à la recherche d'un emploi.

ATTENTION : l'indemnité due au salarié effectuant sa formation en dehors du temps de travail est supprimée.

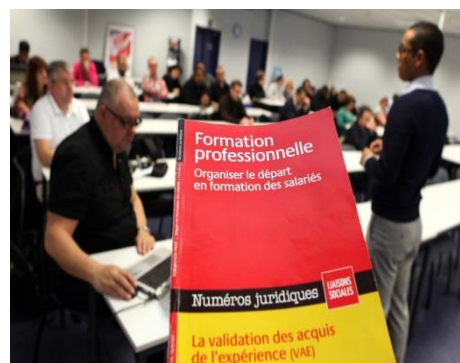
Le CPF pourra être mis en œuvre hors temps du travail, sans accord de l'employeur et dans le temps de travail mais avec accord de l'employeur.

LE CONSEIL EVOLUTION PROFESSIONNEL (CEP)

C'est un nouveau dispositif d'accompagnement en territoire. Il est gratuit pour l'usager et intégré au service public régional d'orientation. Il est assuré par cinq opérateurs : missions locales, OPACIF, pôle emploi, ADEC, CAP emploi.

Accessible en toute confidentialité, il est un lieu d'écoute pris sur le temps de travail, il devrait permettre à la personne d'avoir des informations sur les perspectives d'évolution de carrière, les dispositifs de formation existants...

Pour autant, aucun financement n'est prévu !!!



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel crée par l'ANI de 2003 est inscrit dans la loi. Il devient obligatoire pour toutes les entreprises. Les autres dispositifs tels que le bilan d'étape professionnel et l'entretien de seconde partie de carrière sont supprimés. Il doit être consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié en termes de qualification et d'emploi. Il est totalement distinct de l'entretien d'évaluation.

L'entretien professionnel doit avoir lieu tous les 2 ans et faire l'objet d'un document écrit dont une copie doit être fournie au salarié. Il doit être proposé systématiquement au salarié au retour de congé maternité, parental d'éducation, de soutien familial, d'adoption ou sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état récapitulatif qui permet d'apprécier si le salarié a suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certifications par la formation ou la VAE, bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. Si ce n'est pas le cas, il y a abondement du CPF.

VOLETS FINANCIERS

Cette loi conforte le désengagement financier des entreprises. Ainsi le système de formation professionnelle continue est profondément modifié, en particulier en matière de financement. C'est la suppression totale ou partielle de l'obligation légale de financement au plan de formation. Cela permet de passer l'ensemble des obligations de 1,6% à 1% pour les entreprises de 20 salarié-e-s et plus de 1,05% à 1% pour celles de 10 à 19 salarié-e-s. C'est tout simplement 2,346 milliards d'euros en moins pour la formation professionnelle.

	Entreprises – 10 salariés	10 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et +
CIF	0	0,15%	0,20%	0,20%
PROF	0,15%	0,30%	0,30%	0,40%
PLAN DE FORMATION	0,40%	0,20%	0,10%	0
CPF	0	0,20%	0,20%	0,20%
FPSPP	0	0,15%	0,20%	0,20%
Total	0,55%	1*	1*	1*

Le gouvernement communique sur un soi-disant passage d'une obligation de dépenser à une obligation de former. C'est bien entendu totalement faux. En effet, si la baisse de l'obligation de financement est bien réelle, il n'y a rien dans l'ANI ou dans la loi qui oblige l'employeur à former les salarié-e-s ... sauf peut-être ce qui a trait à l'adaptation au poste de travail.

LA NEGOCIATION DANS LES BRANCHES ET LES ENTREPRISES

En guise de « *renforcement de la négociation en entreprise et du rôle des instances représentatives du personnel* », la loi insère :

- ✓ Pour les entreprises de 10 salariés et plus, la possibilité, par accord d'entreprise, de financer directement le Compte Personnel de Formation et de s'exonérer ainsi de la mutualisation du financement du dispositif.
- ✓ Pour les entreprises d'au moins 50 salarié-e-s, l'ajout d'un point de consultation sur l'exécution du plan de formation de l'année en cours à la consultation sur le plan de l'année précédente et sur le projet pour l'année à venir.

- ✓ Pour les entreprises de 300 salarié-e-s et plus, la négociation triennale obligatoire sur la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) doit désormais nécessairement traiter des critères et modalités d'abondement du CPF des salarié-e-s de l'entreprise. A défaut d'accord, ces thèmes font l'objet d'une consultation du CE (Comité d'Entreprise).

Pas de quoi « 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 » avancé dans le document de cadrage de la négociation produit par Michel SAPIN.

LE RÔLE DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Le Comité d'Entreprise est consulté sur les orientations. Cette consultation doit avoir lieu **avant le 9 septembre**. Elle porte sur les orientations prises par l'entreprise en matière de formation professionnelle en fonction :

- Des perspectives économiques de l'entreprise et du secteur,
- Des perspectives d'évolution de l'emploi dans l'entreprise et dans la branche.

Avant le 9 septembre, présentation de la politique de formation de la société au regard de ses orientations stratégiques et managériales.

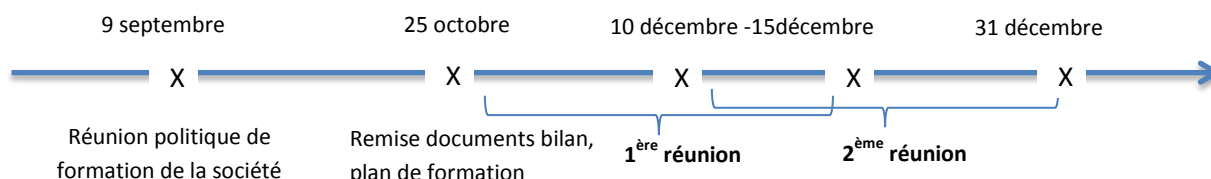
Deux réunions sont ensuite obligatoires. Ce sont des réunions de consultation. Les documents doivent être fournis trois semaines avant la date de chaque réunion. Il s'agit du bilan d'exécution du plan de formation pour l'année précédente et l'année en cours.

Le rapport doit être remis avant le 25 octobre et la réunion doit avoir lieu avant le 15 décembre.

La seconde réunion a trait au projet de plan de formation pour l'année à venir. Les documents relatifs aux plans et bilans doivent préciser la nature des actions proposées par l'employeur :

- Actions d'adaptation au poste de travail et à ses évolutions et les actions nécessaires au maintien dans l'emploi [pendant le temps de travail],
- Actions de développement des compétences [possible en dehors du temps de travail].

Les documents sont remis avant le 10 décembre et la réunion doit avoir lieu avant le 31 décembre.



En tout état de cause, les représentants du personnel doivent :

- Chercher à savoir si l'entreprise respecte bien ses obligations légales en matière de formation, et notamment son obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- Evaluer la cohérence du plan de formation par rapport aux perspectives de développement de l'entreprise ;
- Peut-être formuler leurs propositions en matière de formation et répercuter auprès de vous les souhaits des salarié-e-s.

Même si cet avis n'est que consultatif, l'employeur est obligé de répondre au CE de manière motivée.