

## **Intervention du 13 mars de la CFE-CGC au COE**

Au préalable, la CFE-CGC souhaite poser la question de l'articulation des temps.

L'ANI de décembre 2003 prévoit un bilan 5 ans après sa mise en œuvre, soit 2009, si l'on considère que sa mise en œuvre démarrerait avec son arrêté d'extension sorti en décembre 2004. Pourquoi 5 ans ? C'est un minimum pour que l'accord se déploie et que l'ensemble des acteurs : branches, entreprises et salariés se l'approprient.

De nouveaux dispositifs ont été créés et ce délai permettait ainsi d'avoir assez de recul pour en apprécier les effets.

Recul aujourd'hui absent compte tenu des délais impartis, par le gouvernement, aux travaux menés actuellement, tant au COE que dans la préparation de la conférence bi-tri-quadri ou multipartite qui doit se tenir en mai.

Le timing retenu nous apparaît donc précipité, même et surtout s'il y a une renégociation entre partenaires sociaux à venir.

### **Quelques points positifs que la CFE-CGC tirait de l'ANI de décembre 2003 :**

- La reconnaissance de l'amont, de la nécessité de gérer « à froid », d'anticiper les besoins de compétences, non pas uniquement dans le discours, mais à travers la mise en place d'outils tels les observatoires prospectifs, la période de professionnalisation ou l'entretien individuel ;
- L'instauration du droit individuel à la formation ;
- La reconnaissance du principe de suivi des accords avec l'obligation de bilans tant au niveau interprofessionnel qu'à celui des branches.

### **Quels points positifs la CFE-CGC tire-t-elle de l'ANI de janvier 2008 :**

- L'approche globale du salarié dans son parcours professionnel de l'école à la fin de carrière ;
- Les prémisses de la transférabilité du DIF ;
- La reconnaissance de l'importance de l'anticipation au travers de la GPEC ;
- L'individualisation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

**Au travers de ces deux bilans subjectifs apparaissent les points communs à une approche qualitative de la formation des individus, qu'ils soient salariés en activité ou chômeurs :**

- La notion de parcours professionnel. La formation n'est pas un but en soi. Elle doit s'inscrire dans un ou des projets, projet de l'individu, projet de l'entreprise, à court ou

à plus long terme. Cette notion interroge d'ailleurs la définition de la formation, la reconnaissance des compétences acquises au-delà et en dehors de la formation.

- En lien, le principe d'individualisation : avec la professionnalisation, la VAE, le bilan de compétences, bientôt le bilan d'étape professionnel notamment, ces deux accords vont dans la même direction, adapter les réponses à l'individu et non l'inverse.
- Enfin l'accompagnement ou plutôt les accompagnements : accompagnement du salarié dans la construction de son projet professionnel, accompagnement du chômeur vers un emploi durable et de qualité mais aussi accompagnement de l'entreprise, en particulier les PME, pour développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences par exemple.

Voilà brossé les principes généraux qui nous paraissent devoir guider les réflexions à mener.

### **Quelques questions récurrentes :**

Au-delà, dans différents rapports, dans diverses contributions et lors de la précédente audition, nous avons noté quelques questions récurrentes.

**Le dialogue social dans l'entreprise et plus précisément la négociation du plan de formation.** La CFE-CGC ne fera pas preuve d'originalité. En effet, dans un document de 1986, elle revendiquait déjà cette négociation. Revendication qui a été réaffirmée lors des négociations du début des années 2000, la gestation de l'accord de 2003 ayant mis un peu de temps.

### **L'accès à la formation des plus qualifiés.**

La réponse à l'inégalité d'accès à la formation ne passe pas par une diminution des formations dont bénéficient les salariés « privilégiés » selon certains, à savoir les ingénieurs, les cadres et les agents de maîtrise. Trivialement, ce n'est pas en déshabillant Paul que l'on habillera Jacques. Au niveau de la formation des salariés en activité, cette inégalité est surtout présente dans le cadre du plan de formation qui est à l'initiative de l'employeur. Pourquoi les employeurs forment-ils leurs salariés les plus formés ? N'est-ce pas parce que le coût marginal de non compétences de ces salariés s'avèrerait coûteux pour les entreprises. Il ne s'agit pas de ne rien faire mais de ne pas opposer les salariés entre ceux qui ont pu bénéficier d'une formation initiale de niveau supérieur et ceux qui malheureusement n'ont pu en bénéficier. Cela a été rappelé la semaine dernière, les partenaires sociaux avait prévu un dispositif, la formation qualifiante différée. Ce dispositif est toujours en attente de mise en œuvre. Et puis, attendons peut-être le bilan de l'ANI avant de juger d'avance, avec des chiffres datant de 2002, 2004, que le système géré par les partenaires sociaux renforce les inégalités.

Au niveau des demandeurs d'emploi, la CFE-CGC a toujours dit que l'approche qualifié/non qualifié était inopérante et qu'il fallait résonner en « plus ou moins éloigné » de l'emploi. En effet, un cadre peut être formé sur son poste de travail et même être un « expert ». Mais, a contrario, cette expertise peut devenir un handicap s'il se retrouve au chômage. De plus, des a priori peuvent conduire à des situations bloquées. Aujourd'hui dans les propositions d'emploi, il est bien souvent demandé aux cadres d'être autonome en bureautique. Et bien, il faut parfois des mois pour qu'un cadre au chômage puisse bénéficier d'une formation en bureautique. Je sais que nos collègues partenaires sociaux partagent cette vision d'éloignement à l'emploi car c'est la formule qui a été retenue à l'article 15 de l'accord de janvier 2008.

### **Le caractère fiscal de la contribution formation.**

Ce sujet a été abordé lors des négociations de 2003, à la demande notamment de la CFDT. A l'époque, la CFE-CGC avait exprimé des réserves touchant au risque de désengagement de certaines entreprises. Nous ne sommes pas opposé à revoir la question comme cela était prévu dans l'ANI mais non réalisé, il faut l'avouer. Mais, et sans rentrer dans le détail car cela est du domaine de la négociation, il faudra des assurances de la part des pouvoirs publics sur l'extension d'accords prévoyant une contribution conventionnelle, la question de l'étendue du champ de l'obligation d'adaptation devra être débattue et, enfin, cela ne doit pas se traduire par un transfert de responsabilité de l'employeur vers les salariés au travers du DIF notamment.

### **Enfin, dernier point, l'articulation branche/territoire.**

L'emploi est local, mais la formation l'est-elle ?

L'un des points positifs de l'ANI de décembre 2003 était la question de la prévision, le passage du curatif au préventif. L'évolution des besoins en compétences, du contenu des métiers ne peut s'effectuer qu'à un niveau national au minimum quand ce n'est pas européen voire mondial. Une fois ces évolutions constatées, il faut des moyens pour les traduire en formation, c'est tout l'intérêt des fonds mutualisés. Mais dans le même temps, la formation est aussi locale et tous les métiers ne connaissent pas des évolutions, en terme de compétences, incompatibles avec le niveau territorial. C'est pourquoi, l'opposition branche/territoire ne nous paraît pertinente. C'est dans la recherche de la complémentarité, du partenariat qu'il convient de progresser. L'ANI de décembre 2003 prévoit que les travaux des observatoires seront transmis aux COPIRE. Celui de janvier 2008 que des outils de GPEC territoriale seront développés à destination notamment des PME. Des progrès sont possibles, et même souhaitables mais pas dans l'opposition entre branches et territoires.