

# Formation professionnelle : un accord à l'arraché pour tout reconstruire

- Le Medef, l'UPA et tous les syndicats sauf la CGT sont parvenus à un accord. Mais la CGPME risque de ne pas signer.
- François Hollande salue « un accord majeur » qui « permettra de se requalifier à tout moment ».

## FORMATION

Au forceps et au cœur de la nuit : ce n'est qu'à 3 heures, samedi matin, que syndicats et patronat ont terminé l'ultime séance de négociation sur la formation professionnelle, entamée... jeudi à 8 h 30. Un accouchement douloureux mais heureux : l'accord sera signé par tous les syndicats sauf la CGT, marquant au passage le retour de FO dans le jeu. Le ministre du Travail, Michel Sapin, qui suivait en temps réel les débats, n'a pas boudé son plaisir en décrochant immédiatement son téléphone pour avertir, en Guyane, le chef de l'Etat. Samedi, François Hollande a vanté « un accord majeur », qui « va donner la possibilité de se requalifier à tout moment », via la création, principale nouveauté pour les salariés, d'un « compte personnel de formation » (CPF) (lire ci-dessous). Dans la foulée, le PS saluera « une nouvelle pierre importante dans la construction d'une sécurité sociale professionnelle », après l'accord sur la sécurisation de l'emploi.

Le pari de l'exécutif, obtenir une vraie réforme par le dialogue social, est de fait gagné. Mettre en musique le CPF, réallouer des fonds vers les chômeurs et les peu qualifiés, simplifier le dispositif : sur le papier,



Chaque salarié bénéficiera grâce à cet accord d'un « compte personnel de formation ». Photo Lydie Lecarpentier / RÉA

« tous les objectifs sont atteints », se félicite Michel Sapin. Seule ombre au tableau, la CGPME est vent debout contre la refonte du financement prévu par l'accord : la fin de l'obligation fiscale de 0,9 % sur le plan de formation « aboutit à la quasi-suppression de la mutualisation financière du plan dans les PME, faisant triompher le règne du chacun

pour soi et limitant les moyens réels des petites entreprises ». En clair, elle accuse le Medef de sacrifier la formation dans les PME pour baisser les cotisations obligatoires des grandes entreprises, que la réforme ramènera de 1,6 à 1 %. La CGPME indiquera mercredi si elle signe ou non, mais un refus semble probable. Ne lui en déplaise, le gouverne-

ment prépare une transcription fidèle de l'accord dans le projet de loi qui sera présenté le 22 janvier en Conseil des ministres, pour un examen en février.

### Un projet de loi dense

Le texte, qui contiendra aussi la réforme de l'apprentissage, de la représentativité patronale et du financement du dialogue social, s'annonce très vaste et dense. Reste à savoir si les députés seront fidèles à l'esprit de l'accord. Nul doute en tout cas que la CGT et la CGPME auront beaucoup d'amendements à leur proposer et les troupes, bien « tenues » lors des débats sur la loi de sécurisation de l'emploi, pourraient vouloir reprendre voix au chapitre.

Viendra ensuite l'heure de juger de l'impact réel de la réforme tant l'accord marque, selon ses signataires, un « changement de paradigme ». Dialogue social renforcé, rôle clef des branches pour faire coller la formation aux besoins de l'économie, réduction du nombre d'Opca : toute sa philosophie repose sur le pari de la responsabilisation des acteurs. Seul le temps dira s'il est gagné. — D. P.



Le texte de l'accord sur lesechos.fr

## « L'objectif de former plus de chômeurs, et plus vite, sera atteint »



### INTERVIEW MICHEL SAPIN

Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

Propos recueillis par Derek Perrotte dperrotte@lesechos.fr

### L'accord sur la formation trouve-t-il les objectifs fixés par le gouvernement ?

Tout à fait. Le premier était de renforcer les moyens en direction des chômeurs, des jeunes et des peu qualifiés. Avec la réforme de la formation, et celle de l'apprentissage, qui sera aussi dans le projet de loi, les fonds qui leur sont dédiés vont beaucoup augmenter. Ils dépasseront le milliard d'euros rien que pour les demandeurs d'emploi. L'objectif fixé au printemps par le chef de l'Etat de former davantage de chômeurs, et plus vite, sera atteint. L'accord simplifie aussi le système et allège les procédures administratives et fiscales, comme demandé. Il s'inscrit pleinement dans le choc de simplification que nous avons lancé. L'autre objectif majeur était de donner corps au compte personnel de formation, le CPF. C'est chose faite. C'est un changement majeur, le cœur d'une véritable « révolution ». Désormais, les droits à la formation sont attachés non pas à un statut – salarié de telle entreprise, chômeur, jeune, etc. – mais à la personne, du début à la fin de sa carrière. Chacun est responsabilisé et pourra choisir de se former quand il le voudra.

### Le CPF se veut « universel ». Sera-t-il donc aussi instauré pour les fonctionnaires ?

Il concerne dans un premier temps les salariés du privé, chômeurs et jeunes entrant dans la vie active. Pour la fonction publique, les travaux sont à poursuivre dans le cadre de son propre agenda social. Il en va de même pour les travailleurs indépendants.

### Les négociations ont été très dures. Avez-vous craint un échec ?

Beaucoup ont dit qu'il était impossible d'espérer une vraie réforme de la formation en faisant appel aux partenaires sociaux. L'accord prouve le contraire, avec des mesures ambitieuses et novatrices. C'est une victoire du dialogue social qui vient conforter la justesse de la méthode du gouvernement.

Mais peut-on qualifier de « victoire du dialogue social » un accord qui ne sera probablement pas signé par la CGPME ? Nous verrons bien sa décision finale. Je note que l'accord est d'ores et déjà majoritaire, dans le camp patronal comme chez les syndicats. Le dialogue social, ce n'est pas forcément l'unanimité.

La CGPME juge que la refonte du financement se fait au

### détriment des PME et que la formation risque d'y chuter...

Je comprends sa crainte, mais je ne la partage pas. L'accord prévoit des mécanismes de mutualisation et il ne faut pas oublier que les salariés de PME, auront, comme les autres, un CPF. L'accord renforce en outre le dialogue social sur le plan de formation. Les syndicats seront donc vigilants à ce que soient pris en compte les besoins de formation des salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise.

### Vous reprendrez donc fidèlement l'accord dans la loi ?

Il faut respecter l'accord et son équilibre, mais être aussi attentif aux observations. J'ai un devoir de loyauté envers les signataires et d'écoute envers les autres. C'est ce que nous avons déjà fait avec l'accord de janvier sur la sécurisation de l'emploi et cela a fait ses preuves.

« Je comprends les craintes de la CGPME, mais je ne les partage pas. »

### Les fonds de la formation ne finiront-ils pas dans les poches des syndicats et du patronat. Comment seront-ils financés à la place ?

La loi que nous préparons prévoit un nouveau mécanisme de financement du dialogue social. Il restera assuré par les entreprises et par l'Etat, comme aujourd'hui, mais avec une transparence et une lisibilité totales. Ce nouveau mécanisme n'augmentera pas la charge, ni pour l'Etat ni pour les entreprises. Les sommes allouées à chaque organisation comprendront une part fixe, liée aux coûts de gestion du paritarisme, qui sont les mêmes pour chacun, et une part variable, fonction de leur représentativité patronale ou syndicale.

Les partenaires sociaux lancent la négociation Unédic en janvier. Le déficit du régime n'impose-t-il pas de revoir à la baisse les droits au chômage ? J'ai conscience des contraintes qui vont peser sur eux. L'objectif de lutte contre les déficits publics est primordial et chacun doit l'avoir en tête. Dans le même temps, personne ne peut occulter qu'il serait socialement destructeur de trop restreindre les droits dans le contexte actuel de chômage de masse. L'Unédic est un régime paritaire et je n'ai donc pas à leur dire que faire ou ne pas faire. Je me permettrai simplement de leur conseiller de chercher d'abord plus d'efficacité en simplifiant les règles, dont la complexité est devenue, au fil du temps, contre-productive. ■

## Salariés, chômeurs, entreprises : ce qui va changer

Des droits accolés à la personne, un dialogue social accru, des formations avant tout qualifiantes : l'accord mise sur la responsabilisation des acteurs.

### ● UN COMPTE PERSONNEL TOUTE SA CARRIÈRE

A compter de 2015, salariés et chômeurs disposeront, de l'âge de seize ans jusqu'à la retraite, d'un « compte personnel de formation » (CPF). Il remplacera le droit individuel à la formation (DIF), très peu utilisé, et se veut la nouvelle pierre angulaire du système. Il sera crédité de 20 heures par an pendant six ans, puis de 10 heures les trois suivants, soit un plafond de 150 heures (hors abondement). L'employeur, la branche, le bénéficiaire, les régions et Pôle emploi pourront l'abonder et auront à ce titre un rôle clef à jouer pour donner aux salariés les moyens d'une formation vraiment

qualifiante. Le CPF sera individuel et « portable » : les droits acquis suivront le salarié au long de son parcours (chômage, changement d'entreprise, etc.). Le salarié pourra mobiliser son CPF sans l'autorisation de l'employeur, y compris (sous certaines conditions) pour se former durant le temps de travail. Les formations éligibles devront être « obligatoirement qualifiantes » et liées « aux besoins de l'économie ». Elles seront définies par l'Etat, les branches, etc. L'entreprise devra « reconnaître » (salaire, promotion, etc.) la montée en compétence du salarié s'étant formé. Le financement dédié au CPF devrait atteindre 1,2 milliard d'euros.

### ● UN ENTRETIEN DÉDIÉ TOUS LES DEUX ANS

Tout salarié bénéficiera d'un entretien d'évolution professionnelle tous les deux ans, avec une « formalisation écrite tous les six ans ». Cet

entretien sera aussi systématique à l'issue de longues absences (maternité, maladie, etc.). Dans les entreprises de plus de 50 salariés, si l'état des lieux des six ans révèle que le salarié n'a pas été assez formé, il bénéficiera d'un « abondement correctif » de 100 heures sur son CPF.

### ● CONSULTATIONS SUR LE PLAN DE FORMATION

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la consultation du CE sur le plan de formation sera élargie. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, les questions des objectifs du plan de formation et des abondements au CPF devront être intégrées à la négociation obligatoire sur la gestion des emplois (GPEC).

### ● CHÔMEURS : PLUS DE MOYENS ET DE SOUPLESSE

Même mécanisme pour les chômeurs, qui pourront mobiliser à leur gré leur CPF dès leur entrée à

Pôle emploi, alors qu'ils mettent aujourd'hui sept mois en moyenne à accéder à une formation. L'accord fait passer les moyens dédiés à la formation des chômeurs de 600 à 900 millions d'euros. Le futur projet de loi ajoutera 300 millions de plus via Pôle emploi et les régions.

### ● LE CIF RELANCÉ

Aujourd'hui, seules 45.000 à 50.000 personnes bénéficient d'un congé individuel de formation (CIF) chaque année. Dans l'objectif d'« augmenter le nombre de bénéficiaires », sans avancer de chiffres, l'accord refond, dans une logique de sécurisation, les fonds alloués.

### ● ACCÈS GRATUIT POUR TOUS À UN CONSEILLER

L'accord crée la possibilité pour tous d'accéder, « à titre gratuit », à un conseil en évolution professionnelle dès son entrée sur le marché du travail. — D. P.

**DÉCRYPTAGE //** Ni la CGPME ni la CGT ne devraient signer l'accord.

## Les cartes patronales et syndicales rebattues

Leïla de Comarmond lcomarmond@lesechos.fr

Leurs instances devront le confirmer, mais les chefs de délégation de la CGPME et de la CGT n'ont guère laissé planer de doute sur leurs décisions à l'issue de la négociation sur la formation professionnelle. Ni l'une ni l'autre ne devraient signer l'accord. Ces deux absents vont donner au compromis trouvé une physionomie atypique, marquant une rupture forte avec les équilibres passés de la négociation collective.

La principale nouveauté vient du patronat. Ce n'est pas la première fois qu'il y a désaccord entre ces trois organisations dans une négociation sociale. Mais, jusqu'à la fin de 2012, ils ne s'étaient pas au grand jour et tout le monde se retrouvait au moment de signer. La

négociation sur la sécurisation de l'emploi a alors marqué un tournant : la CGPME et, plus encore, l'UPA ont fait entendre leur différence au-delà du cénacle patronal. Sans aller jusqu'au refus de paraphe. Si l'organisation de Jean-François Roubaud confirme bien sa non-signature sur la formation, ce pas historique aura été franchi.

Il faut se méfier des raccourcis qui voudraient que la responsabilisation en revienne à la seule confédération des PME, arc-boutée sur une de ses principales sources de financement. Dans l'immédiat, il va falloir surveiller les réactions patronales à l'accord, alors que l'on souligne à la CGPME qu'il « est faux de dire que toutes les branches qui ont la double appartenance [à elle et au Medef] sont d'accord avec [ce dernier] ». En outre, la fin de l'unanimité patronale ne peut se compren-

dre sans prendre en compte la réforme de la représentativité en préparation. La CGPME et le Medef se disputent la syndicalisation des petites et moyennes entreprises, qui va devenir un enjeu majeur.

### Un rôle pivot pour FO

Côté syndical, le scénario est moins innovant : quatre signataires sur cinq, tous sauf la CGT, cela s'est déjà produit en 2008 lors de la négociation sur le marché du travail. Il n'en rebat pas moins les cartes. Le signe en effet le retour de FO dans le champ contractuel. Nul besoin d'elle pour valider l'accord, mais elle lui donne une assise incontestable, avec des signataires syndicaux représentant 70 % des salariés du privé. FO affirme ainsi un rôle pivot. La CGT l'y aide bien, ce qui constitue l'autre caractéristique syndicale de la négociation. La centrale de

Thierry Lepaon s'est trouvée bien seule à dénoncer une « parodie de négociation ». En ne signant pas l'accord (sauf à désavouer ses négociateurs), elle va rompre avec vingt années où la formation a été le thème sur lequel elle a affirmé sa mutation. C'est sur ce sujet que la centrale a repris le stylo en 2003. Elle a aussi signé l'accord suivant sur la formation, en 2009, quand Thierry Lepaon, son actuel leader, était en charge du dossier. Ce changement de pied va porter sur un accord qui comporte des mesures significatives pour les salariés, ce qui le rend d'autant plus marquant. La CGT ne s'est toujours pas remise de sa crise de succession. Aller chercher une signature dans l'actuel climat interne tendu est un pari difficile que son nouveau numéro un n'a apparemment pas pris le risque de tenter. ■