

Contribution Force ouvrière

Négociation FPC – novembre 2013

Chapitre 1 : Pour une gouvernance renouvelée

1. Gouvernance nationale

1.1 Le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP)

Le CPNFP est l'instance politique paritaire au niveau national et interprofessionnel. Il est constitué des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel selon les règles définies par l'ANI du 5 octobre 2009. Le Comité financier est supprimé. **Le secrétariat administratif de ce comité est assuré par les services du FPSPP.**

Le Comité a pour mission :

- de veiller à la mise en œuvre des ANI sur la formation professionnelle ;
- de définir les politiques paritaires en matière de formation professionnelle ;
- d'assurer la coordination de ces politiques avec les autres acteurs de la formation professionnelle ;

Le Comité coordonne les instances suivantes :

- le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), instance paritaire de gestion chargée de la mise en œuvre de la politique paritaire de formation professionnelle ;
- Le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP), instance paritaire d'évaluation chargée de l'évaluation des dispositifs paritaires de formation professionnelle ;
- Le Comité observatoires et certifications (COC), instance paritaire chargée de la diffusion et de la reconnaissance des qualifications professionnelles.

1.2 Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Le FPSPP est l'instance paritaire de gestion chargée de la mise en œuvre de la politique nationale paritaire de formation professionnelle.

⇒ Missions

Il a pour mission, dans le cadre de la politique définie par le CPNFP :

- de contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi ;
- d'assurer une péréquation financière entre les OPCA, au titre de la professionnalisation, au titre du compte personnel de formation et entre les OPACIF ;
- de faciliter la mise en œuvre d'actions de promotion de la formation professionnelle ;
- d'assurer un rôle d'animation des OPCA et des OPACIF.

Le rôle dévolu au Fonds par la loi au service dématérialisé prévu à l'article L6111-4 du Code du travail relève de la mission de service public d'orientation tout au long de la vie. A ce titre, ce service est financé sur les ressources de l'Etat et des régions. Par conséquent, cette mission du Fonds relative à l'orientation est supprimée.

⇒ Financement

Le Fonds dispose des ressources suivantes :

- les sommes correspondant à une contribution dédiée et constante, assise sur les rémunérations versées pendant l'année en cours, modulée en fonction de la taille de l'entreprise, et versée par l'intermédiaire des OPCA ;
- les sommes dont disposent les OPCA et OPACIF au 31 décembre de chaque année, en tant qu'elles excèdent le tiers de leurs charges comptabilisées au cours du dernier exercice clos selon les règles du plan comptable applicable aux OPCA.

L'affectation des ressources du Fonds est décidée par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel. Cet accord s'inscrit sur une durée de trois ans et décide des appels à projets sur cette période. Il est évalué annuellement par les signataires de l'accord.

Pour sa mission qualification – requalification, **le Fonds élabore et publie**, conformément à l'accord précité et afin de mettre en œuvre la politique nationale des partenaires sociaux définie au CPNFP, **deux appels à projets au maximum sur la période.**

Pour sa mission de péréquation à l'égard des OPCA, le Fonds prend en considération les sommes affectées à des actions de formation visant des qualifications mentionnées aux 1° et

3° de l'article L6314-1 du Code du travail. S'agissant de la péréquation sur l'agrément « professionnalisation », l'OPCA est éligible :

- s'il justifie avoir affecté 50% de la contribution professionnalisation aux contrats de professionnalisation et aux périodes de professionnalisation certifiantes et qualifiantes ;
- si les fonds recueillis au titre de la professionnalisation par l'OPCA sont insuffisants pour assurer la prise en charge prévue par la loi.

S'agissant de la péréquation sur l'agrément « compte personnel de formation », l'OPCA est éligible s'il justifie d'un besoin de trésorerie constaté par un commissaire aux comptes.

S'agissant de la péréquation sur l'agrément « congé individuel de formation », l'OPACIF est éligible s'il justifie d'un besoin de trésorerie constaté par un commissaire aux comptes.

Dans l'hypothèse d'une action de formation répondant aux exigences des règles de la péréquation et financée sur les agréments « professionnalisation » et « compte personnel de formation », les sommes mobilisées sur ces agréments sont éligibles chacune pour leur part à la péréquation.

Les missions de péréquation sont suivies par une commission unique. La Commission « sécurisation des parcours professionnels » est supprimée. Les commissions CIF et PRO sont fusionnées.

1.3 Le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP)

Le CNEFP est l'instance paritaire chargée de l'évaluation des dispositifs paritaires de formation professionnelle. Il est composé de représentants des organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel d'employeurs et de salariés en nombre égal, ainsi que de quatre personnalités qualifiées désignées par le CPNFP.

Le CNEFP est représenté par un président et un vice-président, désignés pour deux ans et par alternance par chacun des collèges salariés et employeurs.

Son secrétariat est assuré par les services du FPSPP. Il bénéficie du soutien financier de ce Fonds.

Le résultat de ses évaluations fait l'objet d'une présentation au CPNFP.

1.4 Le Comité observatoires et certifications (COC)

Le COC est l'instance paritaire chargée de la diffusion et de la reconnaissance des qualifications professionnelles.

Il assure la capitalisation, la diffusion et la promotion des travaux conduits au titre des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) et au titre des certifications professionnelles. A ce titre, l'ensemble des études réalisées par les OPMQ doivent lui être adressées, à charge pour le Comité de les transmettre aux COPIRE et CCREFP (Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle). Le Comité met en place et actualise une base de données constituée de l'ensemble des études transmises par les OPMQ. **La Convention d'objectifs et de moyens signée entre les OPCA et l'Etat conditionne le versement de ressources aux OPMQ à la transmission des études réalisées l'année précédente.**

Le COC est chargé de favoriser la mise en place des certifications communes de type CQP interbranches, la capitalisation des méthodes et des outils, ainsi que la multiplication des reconnaissances communes ou mutuelles (de tout ou partie des référentiels) et de définir un socle de compétences. Il recherche le concours d'expertises extérieures, notamment celui de la CNCP.

2. Gouvernance régionale

La Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi (COPIRE) constitue l'instance politique paritaire au niveau régional et interprofessionnel.

Elle est constituée des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Elle est animée par un président et un vice-président, désignés pour deux ans et par alternance par chacun des collèges salariés et employeurs.

Elle a pour mission, en coordination avec le CPNFP et sans préjudice des missions confiées par l'accord modifié du 10 février 1969,

- d'animer en région le déploiement territorial des politiques paritaires définies par le CPNFP ;
- d'assurer la coordination de ces politiques avec celles des autres acteurs de la formation professionnelle au niveau régional ;
- d'élaborer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation ;
- de procéder à toutes études, enquêtes, évaluations qui lui paraissent nécessaires.

La COPIRE est obligatoirement et préalablement consultée sur la carte des formations établie par le Conseil régional. Elle l'est également dans le cadre des achats de formations effectués par Pôle emploi.

Chapitre 2 : Pour des prestations de conseil et d'accompagnement

3. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) a pour objet de faire bénéficier toute personne de prestations de conseil et d'accompagnement. Ces prestations contribuent à l'élaboration, par la personne concernée, d'un projet professionnel.

Le CEP s'inscrit – selon l'article L6314-1 du Code du travail tel que créé par la loi du 14 juin 2013 – dans le service public d'orientation régional. A ce titre, il est gratuit pour la personne et ne peut en aucun cas donner lieu à la mobilisation de ses droits au titre de son compte personnel de formation.

Les OPACIF sont compétents pour informer les salariés des prestations ouvertes au titre du CEP. Ils satisfont pour cela à un cahier des charges élaboré au niveau national. Ce service public rendu fait l'objet de conventions financières avec les Conseils régionaux.

Les prestations comprises dans le CEP font l'objet d'une énumération par la loi. Elles consistent dans la mise en valeur des compétences et des qualifications de la personne, dans l'information sur l'environnement professionnel, dans l'information sur les dispositifs pouvant être mobilisés pour la réalisation d'un projet professionnel et dans l'identification des emplois correspondant aux qualifications acquises. Ce conseil doit permettre de recenser des informations sur le parcours professionnel (voir le contenu du passeport orientation et formation à l'article L6315-2 du Code du travail) qui alimentent le compte personnel de formation de l'individu.

Certaines missions d'information sont réalisées par l'OPACIF dans le cadre de sa mission de service public. Les autres prestations font l'objet de services distincts qui peuvent être en tout ou partie, en une fois ou en plusieurs, prescrits par l'OPACIF. Elles sont réalisées par des prestataires labellisés par l'OPACIF.

4. L'entretien « formation professionnelle » en entreprise

Tout salarié doit pouvoir bénéficier – au sein de son entreprise – d'un entretien professionnel périodique dédié à la formation professionnelle du salarié. Actuellement différents entretiens sont prévus aux articles L1225-27 et L6321-1 alinéa 2 du Code du travail, et aux articles 1 et 1.3 de l'ANI du 5 octobre 2009. L'objectif est de réunir les entretiens et de les cibler sur un objectif de formation professionnelle. **Les entretiens prévus par les articles précités du Code et l'article 1.3 de l'ANI sont supprimés et remplacés par l'entretien « formation professionnelle » décrit ci-dessous. Ce dispositif fait l'objet d'une consécration législative.**

Cet entretien « formation professionnelle » est de droit lorsque le salarié possède deux années d'activité dans une même entreprise. Il est réalisé au minimum tous les deux ans. Il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, à l'issue d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L1225-47 du Code du travail, ou à l'issue d'un congé d'adoption.

La proposition d'entretien de l'employeur est communiquée au minimum un mois avant la date prévue pour l'entretien. Le salarié peut bénéficier de prestations de conseil et d'accompagnement en amont comme en aval et solliciter son conseil en évolution professionnelle. Il peut demander un report de la date de l'entretien pour bénéficier en amont de ce conseil. Le chef d'entreprise d'une TPE ou d'une PME peut bénéficier de prestations de conseil et d'accompagnement en amont comme en aval auprès de son OPCA.

L'entretien professionnel donne lieu à une restitution écrite qui est soumise à un échange contradictoire.

Dans les entreprises dotées d'institutions représentatives des salariés, l'employeur communique les informations non confidentielles (date, durée de l'entretien, personnes présentes, ...) relatives à la réalisation de ces entretiens. En outre, le salarié dispose d'un « droit d'alerte » auprès des délégués du personnel si l'entretien n'a pas eu lieu ou s'il estime qu'il n'a pas été réalisé de façon satisfaisante.

5. Les prestations de conseil et d'accompagnement des petites et moyennes entreprises

Dans le cadre de leur mission de conseil et d'accompagnement à destination des TPE-PME, les OPCA développeront une offre destinée à construire le départ en formation de leurs salariés et leur retour en entreprise, notamment au regard des exigences de reconnaissance dans l'emploi attachées aux dispositifs de professionnalisation (périodes de professionnalisation et compte personnel de formation notamment).

Cette mission est prise en considération dans le cadre des missions des OPCA prévues à l'article L6332-1-1 et fait l'objet d'une valorisation dans le cadre des conventions d'objectifs et de moyens conclues entre l'OPCA et l'Etat.

Chapitre 3 : Le CPF, pour la reconnaissance dans l'emploi

6. Les fondements

La formation tout au long de la vie professionnelle constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés et contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises.

Les interlocuteurs sociaux se sont fixé pour objectif de permettre à chaque personne de « progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ».

Les dispositifs tels que la période de professionnalisation et le compte personnel de formation sont les instruments privilégiés de cette politique (sur le CPF, voir contribution FO pour la négociation du 23 octobre).

Les conditions du départ en formation en entreprise doivent être mieux définies. Ainsi, toute action de formation financée sur les agréments « professionnalisation » ou « compte personnel de formation » doit viser une des qualifications prévues à l'article L6314-1 du Code du travail.

7. Le départ en formation

Le CPF est un dispositif qui ne peut être débité sans l'accord exprès de la personne selon l'article L6111-1 du Code du travail. Il peut être mobilisé à l'initiative de la personne – avec ou sans abondement – si la qualification, la certification ou le diplôme visé est inscrit dans une liste élaborée au niveau des branches et des territoires. Cette condition s'explique par la volonté des interlocuteurs sociaux rappelée ci-dessus. Elle nécessite de revoir le régime juridique des actions de formation liées au développement des compétences et des qualifications. **En particulier, le résultat de l'action de formation financée en tout ou partie grâce au CPF doit donner lieu à une reconnaissance dans l'emploi. En outre, l'action de formation s'effectue pendant le temps de travail.**

Ainsi, s'agissant d'une action de formation financée en tout ou partie sur l'agrément « compte personnel de formation », les conditions de retour dans l'emploi à l'issue de la formation, notamment en termes de reconnaissance salariale, sont définies en amont. La qualification qui figure sur la liste de branche est reliée à un positionnement sur la grille de classification. **Par principe, l'acquisition de cette qualification engendre systématiquement – au retour de l'action de formation – application du coefficient correspondant dans la grille de classification.** Certaines raisons peuvent expliquer un décalage entre l'obtention d'une qualification et son utilisation dans l'entreprise. Par conséquent, il revient à la branche de déterminer les modalités d'application de ce principe de reconnaissance dans l'emploi.

L'employeur fixe ses engagements en amont de l'action de formation dans le respect de ce cadre.

Le CPF étant un dispositif à part entière mais susceptible d'abondements, cette règle de la reconnaissance salariale de la qualification acquise est valable pour toute action financée en tout ou partie sur l'agrément « compte personnel de formation ».

En outre, Force ouvrière estime que toute action de formation liée au développement des compétences et des qualifications doit donner lieu, en amont du départ en formation, à un accord formalisé précisant les engagements de l'employeur en termes de reconnaissance salariale.

S'agissant de l'abondement de l'employeur au titre de la période de professionnalisation, l'employeur précise avant le départ en formation le motif pour lequel ce dispositif est mobilisé. Les motifs de recours à la période de professionnalisation prévus à l'article L6324-2 du Code du travail sont recentrées sur les actions prévues à l'article L6321-1.

8. Les garanties collectives

La négociation collective doit construire les conditions de mobilisation du CPF.

Ainsi, une **liste** d'actions de formation qualifiantes, certifiantes ou diplômantes est élaborée par chaque branche professionnelle ou, par délégation prévue par accord de branche, par la Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE). Cette liste permet au salarié de connaître les actions de formation lui ouvrant droit à une promotion salariale. En toute hypothèse, pour chaque qualification, certification, diplôme, est précisé le **positionnement dans la grille de classification**. Sauf dans les hypothèses d'aménagements prévues par accord de branche, en l'absence d'engagement de l'employeur en amont du départ en formation, ce positionnement et le coefficient qui y est attaché constituent un minimum opposable à l'employeur lors du retour de l'action de formation.

La négociation de branche doit également indiquer dans cette liste quels éléments peuvent faire l'objet d'un **abondement** de l'employeur et dans quelle proportion, dans le souci de favoriser l'accès à la formation professionnelle tout en respectant le principe d'égalité. Les CPNE peuvent être habilitées par les accords de branche à déterminer les règles d'abondement.

En outre, la branche peut prévoir des **mécanismes de reconnaissance salariale** dans l'emploi. Il est possible de prévoir des règles plus favorables par accord d'entreprise ou d'établissement.

Enfin, chaque année, à l'occasion des consultations « **plan de formation** », l'employeur précise les actions de formation qui s'inscrivent dans les listes élaborées dans le cadre des négociations de le paragraphe 2 ci-dessus. Dans les entreprises de 500 salariés et plus, les organisations syndicales négocient la partie du plan de formation relative au développement des compétences et des qualifications. Elles connaissent notamment des actions de formation prévoyant la mobilisation du CPF et des abondements de l'employeur. A l'issue de l'action de formation, elles veillent au respect par l'employeur de ses engagements pris en amont de l'action.

S'agissant de l'**abondement personnel** de la personne à son compte personnel de formation, Force ouvrière n'y est pas favorable car elle estime que cela va à l'encontre des objectifs poursuivis par le CPF. Cette possibilité a pour objet de favoriser l'abondement des salariés qui ont des moyens financiers et engendre le risque que cet abondement devienne un critère conditionnant la mobilisation de son CPF. Pour Force ouvrière, il y a donc un risque substantiel de renforcer les inégalités d'accès à la formation professionnelle.