

RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

EN DÉCEMBRE 2013, LA CFDT A SIGNÉ L'ACCORD SUR LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE. À PEINE SIGNÉ, CERTAINS LE DÉFORMENT DÉJÀ. LA CFDT TRIE LE VRAI DU FAUX.

« L'ACCORD OBLIGE L'EMPLOYEUR À PRÉVOIR TOUS LES 6 ANS UN ÉCRIT RÉCAPITULATIF DU PARCOURS PROFESSIONNEL DU SALARIÉ AU SEIN DE L'ENTREPRISE. »

VRAI ! L'accord garantit enfin à chaque salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise, le maintien et le développement de ses compétences.

- Le relevé de situation est, en apparence, contraignant parce qu'en cas de négligence de l'employeur, il sera condamné à abonder de 100 heures le Compte personnel de formation (CPF) des salariés lésés.
- Les employeurs responsables n'ont rien à craindre de cette mesure simple à appliquer : des modèles de fiches très faciles à renseigner seront mises à la disposition des entreprises.
- Ce contrôle social n'existe que pour protéger les salariés des employeurs indélébiles.

« LES SALARIÉS VONT POUVOIR UTILISER LEUR COMPTE PERSONNEL DE FORMATION PENDANT LEUR TEMPS DE TRAVAIL SANS L'AUTORISATION DE LEUR EMPLOYEUR. »

FAUX ! L'accord le dit explicitement : « lorsque le salarié souhaite utiliser son compte personnel pendant son temps de travail, l'autorisation de l'employeur est nécessaire. »

- L'accord fixe même des délais pour que le salarié fasse sa demande. Seule contrainte pour l'entreprise : répondre, car l'absence de réponse dans un délai d'un mois vaut pour acceptation.
- L'accord prévoit des cas particuliers où l'utilisation du CPF par le salarié sur le temps de travail est de droit, mais toujours avec l'accord de l'employeur et, dans des cas où, de toute façon, l'intérêt de l'employeur est que



le salarié accède à ces formations : acquisition du socle de compétences, actions prévues dans un accord d'entreprise ou de branche...

« DÉSORMAIS, POUR FAIRE BAISSER SES CHARGES, L'EMPLOYEUR EN DIFFICULTÉ SERA CONTRAINT DE NE PLUS FORMER SES SALARIÉS ET SE METTRA AINSI EN FAUTE. »

FAUX ! Les difficultés économiques n'ont jamais permis à un employeur de baisser ses charges en diminuant ses obligations de formation des salariés.

- La situation ne changera pas sur ce point.

Et VRAI ! L'accord instaure effectivement un contrôle que l'employeur forme ses salariés.

- C'est le moins qu'on puisse exiger, et encore le contrôle sera moindre que celui souhaité par la CFDT.

« LA CONTRIBUTION OBLIGATOIRE DES ENTREPRISES AU PROFIT DE LA FORMATION DES SALARIÉS EST DRASTIQUEMENT RÉDUITE À 1% (AU LIEU DE 1,6) AU BÉNÉFICE DE LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI. »

FAUX ! L'accord dit explicitement le contraire dans son préambule « *Outre son investissement direct dans la formation de ses salariés dans le cadre de la formation, l'employeur s'acquitte d'une contribution obligatoire* ».

- En 2012, les entreprises ont dépensé en moyenne 2,73% de leur masse salariale pour la formation, soit beaucoup plus que le 1,6% obligatoire. Pourquoi feraient-elles moins demain ?
- Le 1% mutualisé (contribution obligatoire) s'ajoute aux dépenses directes des entreprises pour la formation qui reste leur premier outil pour former leurs salariés. Que la contribution mutualisée serve à financer la formation des demandeurs d'emploi (futurs salariés) et des salariés les plus fragiles est un impératif social.

« L'ÉTAT ET LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES SONT DONC DISPENSÉS DES EFFORTS DE FINANCEMENT POUR LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI, CAR SUR LES 32 MDS € CONSACRÉS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE, L'ACCORD NE CONCERNE QUE LA PARTIE DES FONDS RELATIFS AUX ENTREPRISES, SOIT 12 MDS €. »

VRAI et FAUX ! L'avenir nous le dira, il faut donc rester vigilant. S'il y avait un désengagement de l'État et des Régions, la Cfdt le dénoncerait.

- Pour l'heure, l'État et les conseils régionaux sont engagés avec les partenaires sociaux pour la formation des demandeurs d'emploi, notamment via le déploiement du *Plan 30 000 formations prioritaires* permettant à des demandeurs d'emploi de suivre des formations dans des métiers qui recrutent à court ou moyen terme, mais qui ne trouvent pas aujourd'hui assez de candidats formés.

« L'ACCORD PÉNALISE LES JEUNES, CAR IL MALMÈNE LES CONTRATS EN ALTERNANCE, NOTAMMENT PAR LA DISPARITION DU TIERS DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION. »

FAUX ! Rien dans l'accord ne pousse à une telle dégradation.

L'attribution des crédits gérés par les Organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) reste prioritaire et même concentrée sur les contrats de professionnalisation. Si baisse il y a en la matière en ce moment, elle est strictement liée aux difficultés économiques que rencontrent les entreprises et non à des réductions de financement.

ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ OU OPCA

L'Opca tire son agrément des pouvoirs publics qui l'autorisent à gérer et à mutualiser les contributions financières des entreprises relevant d'une branche professionnelle donnée, ce qui en fait un collecteur de fonds.

L'Opca collecte donc les contributions financières des entreprises qui relèvent de son champ d'application dans le cadre du financement de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de droit privé.

« LES PME SERONT PERDANTES, CAR ASSUJETTIES À DE NOUVELLES OBLIGATIONS, SANS EN AVOIR LES MOYENS FINANCIERS NI LA CAPACITÉ JURIDIQUE DE S'EN EXONÉRER. »

VRAI ! Les Petites et moyennes entreprises (PME) n'auront pas la possibilité juridique de s'exonérer de leur obligation de formation.

- L'accord privilégie la négociation dans l'entreprise quelle que soit sa taille. Il prévoit aussi la possibilité d'un accord de branche ou d'entreprise, il suffit donc aux PME de développer le dialogue social !

Et FAUX ! Car en regard de la situation actuelle, l'accord prévoit une nette augmentation des moyens des PME.

- Le projet prévoit que le Fonds de sécurisation des parcours professionnels consacre 180 M € aux Très petites entreprises (TPE), soit 3 fois plus qu'aujourd'hui.

« LES GRANDES GAGNANTES DE CET ACCORD SERONT LES ENTREPRISES DU CAC 40. »

FAUX ! Pour arriver à cette conclusion, les détracteurs de l'accord avancent que « *les ressources mutualisées pour la formation vont baisser de 75% dans les entreprises de 10 à 50 salariés, et de 87% dans les entreprises de 50 à 300 salariés. Avec l'accord, en payant 2 fois moins, une entreprise de 10 à 50 salariés bénéficiera de 10 fois moins pour former ses salariés.* »

Ces chiffres (moins 75%, moins 87%), s'ils étaient avérés, seraient inacceptables pour la CFTD !

- Il est urgent que les détracteurs du projet de loi qui soutiennent de telles théories justifient les chiffres qui leur permettent d'arriver à une telle estimation.
- Le total des charges de formation comptabilisées par tous les Opcas était de 5,7 milliards € en 2012. La part des charges correspondant au plan de formation (celle qui a vocation à disparaître totalement pour les entreprises de 300 salariés et plus, et à être réduite pour les entreprises de 50 à 299 salariés, à cause de l'obligation de dépenser directement et plus par le biais de l'Opcas) était proche de 2 milliards € en 2012. La nouvelle contribution unique de 1% sur le total des rémunérations versées en 2012 (dernier chiffre connu) rapportera environ 5 milliards €. Comment peut-on honnêtement affirmer que la baisse sera de 75% et 87%? Il ne faut pas maquiller en ressources pour la mutualisation les contributions conventionnelles (qui ne sont pas supprimées par l'accord) ni les recettes liées aux grands comptes (contrat volontaire avec de grandes entreprises).

« L'ACCORD COMPLEXIFIE LES CHOSES POUR L'EMPLOYEUR. »

FAUX ! Le projet prévoit la fin de la contribution légale et fiscale qui représentait, en fonction de la taille des entreprises, de 0,55 à 1,6 % de leur masse salariale brute. À la place, l'accord prévoit une contribution « *unique et obligatoire* » pour tous les employeurs quels que soient leurs effectifs. Elle sera versée à l'Opcas désigné par la branche, ou à défaut à un Opcas interprofessionnel.

- Si l'entreprise emploie moins de 10 salariés, elle devra une contribution de 0,55% des rémunérations totales versées.

- Si elle emploie 10 salariés et plus, elle devra une contribution de 1% des rémunérations totales versées.
- Il ne faut pas confondre taux de contribution (un seul taux pour chaque entreprise) et règles de répartition de cette contribution entre les différents usages que les Opcas devront faire. Si complexité il y a, c'est pour les Opcas, pas pour l'entreprise.

« L'OBLIGATION ACTUELLE DE PAYER EST DÉGUISÉE EN OBLIGATION DE FAIRE. »

VRAI ! L'obligation légale de justifier des dépenses de formation n'a jamais garanti l'efficacité de la formation professionnelle. Elle n'a pas empêché le développement des inégalités au détriment des salariés les plus fragiles.

- La CFTD préfère pouvoir vérifier que l'employeur a maintenu ou développé les compétences de chacun de ses salariés, plutôt que vérifier des factures qui ne concernent que certains salariés, et souvent toujours les mêmes.

Et FAUX ! L'accord ne prévoit pas l'obligation des versements volontaires, mais augmente la contribution mutualisée qui, elle, est obligatoire: 1% demain contre 0,7% aujourd'hui.

- À ne pas confondre avec les financements qui relèvent de ce que l'entreprise doit faire directement (i.e. le plan de formation). Ces financements pouvaient faire l'objet d'un versement à un Opcas, mais ce n'était pas obligatoire et cela restera possible avec l'accord.
- Aucune entreprise ne sera « volontaire désigné d'office » pour autre chose que la contribution unique de 1%.

« LE COÛT DU TRAVAIL VA BAISSER. »

FAUX ! Certes l'accord ne traite plus que de la contribution unique mutualisée en matière de financement de la formation, mais uniquement parce que les entreprises ont toujours l'obligation d'investir directement dans la formation, notamment par le plan de formation et éventuellement par accord d'entreprise.

- Convertir l'obligation légale en « obligation de faire » suppose que l'entreprise doive continuer à investir directement pour la formation de chacun de ses salariés.
- L'accord empêche le désinvestissement « formation » des employeurs en posant des verrous :
 - les données annuelles mises dans la Base de données unique (BDU) sont à disposition des Instances

représentatives du personnel (IRP) et des Délégués syndicaux (DS), dans les entreprises qui en sont pourvues ;
 - pour celles dépourvues d'IRP, les Opca doivent fournir des outils équivalents permettant l'information des salariés ;
 - l'entretien professionnel des six ans et l'abondement correctif qui en découle en cas de manquement.

L'accord fait évoluer un système de formation professionnelle dont tout le monde convient aujourd'hui qu'il est illisible et peu transparent.

En fixant une contribution unique des entreprises qui ne porte que sur les besoins de mutualisation, l'accord va permettre de rendre transparents les circuits financiers que les partenaires sociaux vont gérer. Cela n'interdira pas aux Opca de continuer à offrir des services payants aux entreprises, mais ces recettes ne se confondront plus avec la contribution mutualisée.

LA BOÎTE À OUTILS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR CFDT.FR DANS LA RUBRIQUE BOÎTE À OUTILS RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR

L'ARGUMENTAIRE NÉGO

● **FORMATION PROFESSIONNELLE : CONSTRUIRE L'ACCÈS POUR TOUS**



LE TRACT

● **RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

