

Cette négociation s'ouvre suite à l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier sur la « sécurisation de l'emploi » et à l'inscription dans la Loi du 14 juin 2013 du CPF (compte personnel de formation) et du CEP (conseil en évolution professionnelle). La CGT entend porter ses propositions pour les deux thèmes, CPF et CEP.

Négociation Formation professionnelle du 23 octobre 2013

« Les propositions de la CGT »

Compte Personnel de Formation (CPF)

Le CPF s'inscrit dans le droit des citoyens avec une liberté d'utilisation incluant des possibilités d'opposabilité conditionnée (notamment dans le cadre d'abondement sur des priorités négociées).

Le CPF étant universel :

- il est affecté à toute personne atteignant l'âge de l'obligation de scolarité (aujourd'hui 16 ans) et lui appartient pour le reste de sa vie (il sera nécessaire de définir des modalités d'affectation pour les migrants et les français nés à l'étranger);
- en sortie de scolarité le détenteur du CPF peut l'utiliser. Il est simultanément inscrit aux services publics de l'emploi et de l'orientation, afin d'être pris en compte jusqu'à l'accès à l'emploi et peut exercer ses droits à

accueil, information, conseil et orientation (notamment le Conseil en Évolution Professionnelle);

- le CPF est attaché à la personne et donc transférable tout au long de la vie.

Le CPF est constitué dans un premier temps :

- d'une formation initiale différée permettant à chaque individu de plus de 16 ans, sorti du système scolaire, de bénéficier d'un accompagnement incluant une formation de la durée nécessaire à l'obtention d'un diplôme de niveau IV (Bac), et ce, quel que soit son âge ;
- d'heures acquises chaque année quel que soit le contrat de travail avec un maximum légal de 150 h cumulées, en cohérence avec la durée nécessaire à l'inclusion des actions de formation dans les cri-

tères de péréquation des fonds gérés par le FPSPP ;

- d'abondement de droits, attachés à la personne, opposables au financeur sur les actions définies comme prioritaires. Les abondements sont définis conventionnellement et/ou dans le cadre d'accords passés entre les branches et les régions ou l'État.

L'usage du CPF doit être libre pour l'individu. Les priorités d'entreprises, de branches, nationales, territoriales et interprofessionnelles définissent le champ de l'opposabilité d'accès aux abondements.

Financement du CPF

Le CPF doit faire l'objet d'un financement dédié « suffisant », interprofessionnel mutualisé et géré nationalement et paritairement dans le cadre d'une nouvelle branche de la sécurité sociale, affectée au risque « emploi ».

Articulation du CPF avec les dispositifs existants

Le CPF ne peut jamais intervenir en substitution du financement des dispositifs existants. Il ne peut venir qu'en complément sous certaines conditions dont une réelle liberté d'utilisation par son propriétaire. Le CPF ne peut jamais venir en complément du financement d'actions de formation d'adaptation ou de maintien de la capacité à occuper un emploi qui restent des obligations incombant à l'employeur dans le cadre d'une exécution loyale du contrat de travail.

Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

Le CEP est un dispositif permettant à tout « actif » de bénéficier, à son initiative, dans un lieu réservé hors du cadre de l'entreprise, d'un temps d'écoute, de conseil, d'information et d'aide au choix d'une évolution professionnelle.

Des dispositifs de ce type existent dans un certain nombre de régions. Les contenus et les modalités sont différents selon la région et selon l'opérateur. Un état des lieux de ces dispositifs est nécessaire pour éviter les redondances ; les négociateurs pourront s'appuyer sur le travail réa-

lisé actuellement par l'Inspection générale des Affaires sociales (IGAS).

Le CEP est partie intégrante du service public d'orientation et de sa déclinaison territoriale. Des points d'accueil CEP pourront être créés en s'appuyant sur les différents opérateurs existants territorialement en évaluant la possibilité d'un guichet unique pour répondre à la diversité des publics à accueillir.

L'implication de différentes structures, Fongecif, APEC, missions locales, pôle emploi, etc., est indispensable.

Le CEP s'adresse à tous les actifs, soit tout individu sorti de formation initiale et n'ayant pas atteint l'âge de la retraite.

Le CEP doit être, gratuit pour le bénéficiaire, accessible et territorialement très proche, disponible rapidement.

Le CEP doit pouvoir être exercé sur le temps de travail sans se retrouver pour cela sous la subordination à l'employeur. Sa confidentialité doit être préservée.

Le CEP doit être un premier lieu d'écoute et d'information. Il ne doit viser, dans un premier temps, ni une

orientation, ni une prescription de formation. Il ne doit pas être prescriptif et doit être au service du projet personnel du bénéficiaire. Il doit répondre aux besoins différenciés des personnes. Pour cela il est modulable et se déroule, sans que cela soit obligatoire, en plusieurs entretiens successifs.

Il doit pouvoir s'articuler avec les dispositifs existants notamment le bilan de compétences.

Une définition, sous la forme de cahier des charges national, garantira l'égalité de la prestation sur l'ensemble du territoire.

La mise en cohérence de la mise en œuvre du CEP par les différents opérateurs sur le territoire national et son évaluation devront être assurées par un organisme ou une institution nationale qui reste à déterminer.

Pour mesurer la portée du dispositif, l'effectivité et la qualité de sa mise en œuvre, un système informatisé de gestion des données, devra être institué dans le respect des principes de la CNIL

Le CEP doit pouvoir bénéficier de co-financements de l'État, des régions, et des financements mutualisés gérés par les partenaires sociaux.

Compte-rendu de la séance de négociation du 23 octobre 2013

Lors de la troisième séance de négociation sur la formation professionnelle, la situation est quasi inédite : c'est ce que la CGT a fait remarquer dans son intervention liminaire : quatre documents sur la table dont deux patronaux (Medef, CGPME) et deux syndicaux (CGT, FO). La représentativité patronale en question cette semaine avec la remise du rapport Combrexel agite décidément les organisations patronales.

Pour la CGT, rejoint par l'ensemble des organisations syndicales, le texte

du Medef ne peut être une base de négociation. Il constitue, pour nous, une véritable provocation. Cela nous interroge sur la véritable volonté du grand patronat d'entrer dans la négociation.

En effet, le seul objectif véritable semble être de profiter de la mise en place du CPF (compte personnel de formation) pour externaliser une partie de la formation (évolution professionnelle) et se désengager du financement de l'ensemble de la formation professionnelle hormis l'adap-

tation à l'emploi. Il fait fi de son obligation de former pour garantir le maintien en emploi des salariés au cours de leur vie professionnelle. Et ce, alors même que des centaines de salariés de l'agro alimentaire de Bretagne sont jetés dehors. Ces salariés de Doux, par exemple, n'ont pas même eu accès à une formation leur permettant de maintenir les qualifications acquises à la sortie de leur formation initiale (30 % de salariés touchés par l'illettrisme). Aujourd'hui, le patronat renverrait sa responsabilité sociale vers la solidarité nationale, à

la veille de la future négociation sur l'assurance chômage. Tout ceci n'est pas admissible !

La CGT a dénoncé en séance, la proposition du Medef de mettre fin à l'obligation légale et de diminuer par deux les fonds qu'ils consacrent à la formation (1,6 % vers 0,8 %). Ce n'est pas négociable alors qu'il faudrait augmenter le financement si l'on veut réellement former plus. C'est cette proposition qui est d'ailleurs cause de la division patronale à la fois avec la CGPME et l'UPA car cela met fin à toute possibilité de mutualisation des grandes vers les petites entreprises et remet en cause l'accès des salariés des TPE et des PME à des actions de formations. L'ensemble des organisations syndicales se sont dites disponibles pour répondre à l'invitation de la CGPME de discuter de propositions constructives fondées sur une augmentation significative de la mutualisation.

Pour la CGT, le texte du Medef est irrecevable et totalement irresponsable et sonne comme une provocation dans un contexte d'explosion des

besoins en montée de qualifications liées aux mutations démographiques, techniques et énergétiques.

La CGT puis les autres organisations n'ont pas souhaité entrer dans la négociation à partir du texte du MEDEF mais au contraire repartir notamment à partir de propositions syndicales convergentes de la question majeure : pour quels besoins et dans quels objectifs met-on en place la CPF ?

(cf propositions de la CGT ci-jointes)

La réforme, en effet, si elle doit être considérée dans sa globalité, comporte un dispositif nouveau, au cœur de la négociation, dont le rôle doit être défini avant de parler des financements devant lui être dédiés. Chaque organisation syndicale a pu alors présenter ses propositions et force est de constater que de nombreux points de consensus rassemblent les organisations syndicales et une partie du patronat (CGPME, UPA) pour ce qui concerne la nécessité d'augmenter la mutualisation.

Pour la CGT, la séance de négociation s'est achevée par une avancée même si nous ne sommes pas dupes, obtenue sans doute au bénéfice de la cacophonie interne et externe du patronat : Le Medef a acté que l'un des objectifs majeurs du CPF est la montée en qualification avec reconnaissance dans l'entreprise !

Ce n'est pas rien pour les salariés car cela ouvre la question de l'évolution du poste de travail, les classifications et augmentations salariales : garantie d'une attractivité forte du monde du travail pour se former.

La balle est dans notre camp, faisons grossir l'intérêt pour cette question dans nos organisations, c'est sans aucun doute un pilier fondateur de notre sécurité sociale professionnelle et de la construction de revendications progressistes en matière de salaires et d'organisation du travail.

Suite le 5 décembre : la CGT viendra à nouveau avec ses propositions qu'elle souhaite le plus unitaire possible.

Prochaines rencontres

Mardi 5 novembre 2013

Jeudi 21 novembre 2013

Jeudi 5 décembre 2013

Jeudi 12 décembre 2013