

## FORMATION PROFESSIONNELLE

### BILATÉRALE DU 24 JANVIER 2018

**La négociation formation professionnelle n'a pas repris le 26 janvier, toujours en raison des pressions du patronat (Medef, CPME) sur le gouvernement au sujet du pilotage de l'apprentissage par les branches. Il reste trois séances, et la perspective d'une reprise des négociations reste très incertaine. L'ensemble des organisations syndicales et patronales ont été reçues par le cabinet de la ministre du Travail à sa demande le 24 janvier pour une bilatérale formation professionnelle et apprentissage, dont nous reproduisons le compte rendu ci-dessous.**

La rencontre a duré près de deux heures et a porté à la fois sur l'apprentissage et la négociation en cours (formation professionnelle continue).

La CGT a fait part de sa désapprobation concernant les interactions des différentes concertations et de leurs rebondissements, qui ont tendance à influencer négativement sur la négociation collective interprofessionnelle.

Malgré l'interruption de la négociation par le patronat, le cabinet confirme sa volonté de respecter l'échéance prévue pour sa loi (le Conseil d'État début mars et le Conseil des ministres en avril) et fixe donc la fin de la négociation à mi-février.

Il nous est donc confirmé qu'une partie du projet de loi est en cours d'écriture et sera ajusté selon les conclusions des négociateurs.

Le cabinet fait la proposition d'aboutir à un texte paritaire « cadre » ou de cadrage posant les grands principes à respecter pour les législateurs. Cela peut nous laisser supposer qu'il y a une volonté de la part du gouvernement de rester dans le schéma ancien d'un projet de loi négociée. Cet état de fait permettrait de comprendre pourquoi il semble attaché à ce que l'ensemble des organisations syndicales et patronales actent une position partagée au bout de la négociation. La CGT ne prendra évidemment aucun engagement en dehors de la conclusion de la négociation collective.

Sur l'apprentissage, il n'y a toujours pas de position concernant le pilotage. Le ministère du Travail affirme sa volonté de le passer aux branches, mais le poids des régions qui discutent avec Matignon reste prégnant.

C'est d'ailleurs pour cette raison affichée que la négociation formation professionnelle prévue le 26 janvier est à nouveau annulée par le Medef et la CPME.

Sylvie Brunet, chargée de la concertation apprentissage, rendra son rapport de synthèse le mardi 30 janvier. Elle devrait tenir compte de l'absence de consensus sur plusieurs questions clés (pilotage, financement, régulation...) mais ferait néanmoins des propositions sur la rénovation des diplômes, les maîtres d'apprentissage, le statut et la rémunération des apprentis, le dé plafonnement de l'âge d'entrée en apprentissage...

La CGT a remis une fois de plus l'ensemble de son corpus de propositions portées dans tous les groupes de la concertation (cf. *Écho des négos* n° 9).

Elle a rappelé son attachement à un salaire relevant du légal et non des branches. Le cabinet confirme qu'il sera réévalué au niveau légal (le conventionnel venant en complément si accord de branche) sur la base d'un mix entre l'âge et le diplôme poursuivi.

Pour les apprentis au-delà de 20 ans une base légale plus élevée serait établie pour éviter tout « dumping social », de même que les aides aux employeurs devraient être limitées aux niveaux de diplômes 5, 4 et 3 (respectivement CAP, baccalauréats et licence) et aux petites et moyennes entreprises.

Le contrat de professionnalisation devrait être maintenu, mais les financements seraient fusionnés avec ceux du contrat d'apprentissage.

Une part (0,08 %) allant actuellement au hors quota (lycées professionnels et universités notamment) devrait être fléchée.

Concernant les enjeux de la formation professionnelle continue, la délégation CGT a fait part de ses « lignes rouges » :

- le maintien et le renforcement du CIF (le cabinet confirme vouloir sa suppression pure et simple) ;
- la nécessité de prévoir un financement dédié à l'accompagnement – notamment au conseil en évolution professionnelle (CEP) – distinct du CPF (compte personnel de formation). Le cabinet pourrait proposer un financement partagé entre une cotisation patronale (0,036 %) et une cotisation salariale (0,024 %, soit environ 2 euros par mois) sur le mode du financement actuel de l'Apec (agence pour l'emploi des cadres). Il pourrait être envisagé de rendre obligatoire l'information au salarié de l'existence du CEP par l'employeur. Cette information serait facilitée par la mention de la cotisation sur la fiche de paie de ce financement dédié.

Il semble que tous les opérateurs devraient répondre à des critères de labélisation sur le même mode que les organismes de formation (procédure d'appel d'offres maintenue).

Le gouvernement souhaite simplifier le cahier des charges national du CEP (3 niveaux d'accompagnement).

La proposition par la CGT d'intégrer l'Afpa dans les opérateurs du CEP a retenu l'attention du cabinet (un projet est en cours et une nouvelle rencontre spécifique Afpa va être programmée. Des enjeux majeurs sont à suivre, une note sera réalisée sur nos propositions en matière de service public de l'orientation et de la formation continue...).

Un échange a eu lieu sur le financement de la formation professionnelle, le cabinet affirmant sa volonté de maintenir un niveau à 1,68 de la masse salariale intégrant :

- le PIC (plan d'investissement compétences) à 0,3 % (POE : préparation opérationnelle à l'emploi, services de data, mutations liées à l'intelligence artificielle, les jeunes...);
- l'alternance (contrat d'apprentissage et de professionnalisation, paiement au contrat) à 0,85 % dont le hors quota fléché à 0,08 %.

S'y ajouterait 0,4 % pour tous les aspects du CPF, qui serait totalement déplafonné (plus de limites à 150 heures) et complété par

des abondements divers (branches, collectivités, accords d'entreprise sur publics cibles...) sans limite ni de temps d'acquisition ni d'utilisation (tout au long de la carrière). Une dotation serait renforcée en direction de personnes cibles (moins qualifiés...) acquérant plus de « droits », plus rapidement.

La mutualisation fléchée en direction des TPE (la taille pourrait être moins de 20) serait fixée à 0,1 %. Ce serait le seul aspect de mutualisation. Le FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) n'aurait plus de raison d'être, selon le cabinet, et serait donc supprimé.

Le financement pourrait donc être acté de cette manière dans la loi. Restent en suspens pour le cabinet :

- la question d'un droit à transition professionnelle (le cabinet prend expérience de ce qui a été négocié dans la branche du papier carton en 2009);
- la question de l'accès à l'ensemble des dispositifs pour les indépendants.

## Proposition de texte unitaire sur la certification

*La CGT est à l'initiative de la proposition d'un nouveau texte qu'elle souhaite unitaire sur la certification, à l'opposé du texte patronal inacceptable qui revendique notamment la mainmise des entreprises sur les diplômes.*

Le dispositif national de certification professionnelle est un bien collectif public. Il dépasse largement le cadre de l'entreprise et de la branche et doit aussi avoir une visée sociale et culturelle.

Une certification professionnelle constitue une reconnaissance juridique des savoirs et savoir-faire acquis.

Elle doit avoir une valeur normative, s'inscrire dans un système cohérent et complémentaire quels que soient les champs professionnels et être reconnue dans un cadre national et international. La certification professionnelle rend visible la qualification du travailleur. Elle est matérialisée par un diplôme, un titre ou un CQP (seulement en complémentarité d'un diplôme).

Une certification professionnelle est construite à partir d'un référentiel d'activités établi par les organisations syndicales d'em-

ployeurs et de salariés, ce qui permet de construire un référentiel de formation puis de certification. Elle doit être proche de la réalité du travail et s'ouvrir à la diversité des activités professionnelles et des entreprises sans être trop généraliste.

Toute nouvelle certification doit répondre à un besoin identifiable correspondant à un usage social démontré et vérifiable.

La CNCP doit s'assurer de la cohérence de l'ensemble des certifications. Pour cela, elle doit être dotée de prérogatives et de moyens renforcés. L'inscription au RNCP doit devenir obligatoire. Cette mission, qui relève du service public, doit être conduite en associant les ministères certificateurs concernés, les organisations syndicales de salariés et le patronat.