



LES JEUDIS DE L'AFREF – 15 janvier 2004

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

DU 20 SEPTEMBRE 2003

1 - LES ENJEUX DE L'ACCORD

SYNTHESE DU DEBAT

Jacques PEVET, délégué de l'AFREF, introduit cette séance consacrée aux enjeux de l'accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie. Il indique que cette séance est la première d'un cycle de jeudis que l'AFREF a souhaité consacrer à la réflexion sur la mise en œuvre de ce même accord. On trouvera le détail des thèmes abordés en annexe de ce document.

Jacques SOLOVIEFF, Directeur général de FAF-TT, animateur de la séance au titre de l'AFREF présente dans un premier temps les participants à cette discussion :

- ◆ **M. Yves LICHTENBERGER**, président de l'université de Marne la Vallée, coauteur avec Philippe Métant du rapport préalable à la négociation des partenaires sociaux, intitulé : "*Les enjeux d'une refonte de la formation professionnelle continue, bilan pour un futur*" (rapport du 12 février 2001, rapport disponible via l'adresse Internet : <http://www.cereq.fr/cereq/bilanfpc/bilanfpc.html>).
- ◆ **M. Lionel DUBOIS**, représentant syndical CFTC
- ◆ **M. Jean-Michel MARTIN**, représentant syndical CFDT
- ◆ **M. René BAGORSKI**, représentant syndical CGT
- ◆ **M. Jean-Jacques BRIOUZE**, représentant syndical CFE-CGC

Puis il indique l'architecture de la séance :

Après un rappel des enjeux généraux sur la formation mis en valeur dans le rapport cité précédemment et éclairé par l'un de ses auteurs, les négociateurs de cet accord présents, préciseront leur point de vue et leurs priorités d'actions avant de répondre aux questions des participants.

Pour ouvrir la séance, il interpelle **Yves LICHTENBERGER** sur les cinq questions principales et voies à explorer que présentait ce rapport.

Questions

1. Comment resituer la formation "tout au long de la vie" comme l'un des moyens au service de l'actualisation et du développement de la qualification et des compétences ?

2. Comment mettre une obligation de moyens au service de pratiques susceptibles notamment de développer l'envie individuelle d'entrer dans une démarche dynamique d'évolution professionnelle ?
3. Comment faire de la formation (au sens large) un outil de consolidation des parcours professionnels dans et entre entreprises ?
4. Comment réarticuler le système entre ce qui relève de l'initiative et du financement de l'entreprise et ce qui relève de l'initiative et du financement de l'individu ?
5. Comment trouver, en lien avec l'Etat, des formes plus compensatrices des inégalités d'accès, notamment pour ceux qui ont le moins bénéficié de l'effort public en formation initiale ?

Voies à explorer

1. Élargir la conception du développement des compétences, de la nature et du rôle de la formation, de ses rapports aux temps

C'est à dire développer une conception plus extensive, allant de l'orientation aux différentes voies de développement des connaissances, en passant par la validation des acquis. Il appartient aux partenaires sociaux de lever les ambiguïtés sur le rapport au temps et de clarifier le cadre permettant à un salarié d'investir dans sa formation au-delà des besoins et obligations de son employeur.

2. La place des choix individuels dans le système

Un des problèmes qui ressort des évaluations de la formation professionnelle est que l'attention aux financements comme seule manière d'objectiver les obligations réciproques de l'employeur et du salarié l'a souvent emporté sur la clarification des objectifs visés par les partenaires. Ainsi, est-il possible de passer de la seule obligation de dépense à une évaluation d'objectifs et de résultats ?

3. La responsabilité collective d'une professionnalisation pour les jeunes

Faciliter la professionnalisation des jeunes est une responsabilité collective de l'Etat et des partenaires sociaux. L'attractivité des filières professionnalisantes dépend pour partie des perspectives qu'elles ouvrent sur le marché du travail et donc de la place que les partenaires prennent dans leur conception et leur reconnaissance.

4. La mutualisation comme bien commun et service de proximité

Comment passer d'un paritarisme de gestion à un paritarisme de service ?

Faut-il simplifier encore l'architecture des OPCA, notamment au niveau territorial ?

Quel est le devenir du CIF et de son mode de gestion ?

5. Les responsabilités du paritarisme, articulation branches/territoires

L'effort de décentralisation engagé, le nouveau rôle confié aux Régions, offre une opportunité de meilleure articulation au plan local entre développement économique et social. Mais cet effort peut-il aboutir sans que les partenaires professionnels n'établissent à ce niveau territorial une cohérence de leurs actions entre politiques d'entreprises, de branches et d'instances interprofessionnelles ?

Jacques SOLOVIEFF invite **Yves LICHTENBERGER** à indiquer si, à son sens, la signature de l'accord a répondu à ces questions et a permis d'investir le territoire des voies à explorer.

M. Yves LICHTENBERGER se situe comme un sociologue s'intéressant aux règles qui mobilisent les individus. Les conditions nécessaires à l'effectivité d'une règle sont : sa légitimité, les acteurs doivent pouvoir la reprendre à leur compte, et son efficacité, elle doit être le fruit d'une action commune. Ces deux principes fondent une règle au sens fort lors de son utilisation pour résoudre un problème. En effet, une règle existe pour autant qu'elle mobilise.

Nous avons un texte datant de 1971 et des pratiques en matière de formation. Or les pratiques n'étaient pas à la hauteur des ambitions. La complexité du système antérieur, due à un maillage complexe d'acteurs et à une multiplicité d'intentions différentes, explique l'opacité de l'action produite.

Les partenaires sociaux avaient en 2001 la volonté de faire évoluer ce système. Cependant, le manque de visibilité a rendu nécessaire l'établissement d'un diagnostic avant toute renégociation. C'était l'objet du rapport.

Ce rapport, établi en amont des négociations traduisait ainsi la volonté des partenaires d'aller au-delà du symbole et de s'ancrer dans la réalité. Le système ne pouvait évoluer que sous l'effet d'une réflexion et d'une action commune.

Yves LICHTENBERGER dresse d'abord un rapide bilan de l'accord de 1971 et met en évidence certains dysfonctionnements.

Il a tout d'abord entraîné une hausse importante des dépenses de formation continue. Ensuite, c'est un accord solide. L'accord accompagnait une période de croissance (outil d'adaptation et d'évolution socio-économique), mais n'a pas rempli l'ambition d'offrir une seconde chance à ceux qui avaient peu ou pas de formation initiale. Enfin, l'accord de 1971 sur la formation professionnelle correspondait plus à un outil d'adaptation et de rattrapage plutôt qu'à un levier d'innovation et de transformation des organisations.

Quelles sont les leçons tirées de cette expérience et en quoi l'accord du 20 septembre 2003 peut-il constituer une rupture ? Il retient principalement trois points:

- ◆ L'accord comporte une force considérable car il balaie l'ensemble des étapes de formation et des parcours professionnels. Il tient compte de l'articulation des responsabilités des différents acteurs et offre une lecture de la formation continue permanente dans notre pays.
- ◆ Son poids est sans précédent puisqu'il bénéficie de la signature de l'ensemble des participants. Ce n'est pas le levier d'un acteur particulier, mais un compromis de l'ensemble des acteurs, ce qui lui confère une forte légitimité.
- ◆ Le troisième point est aussi un point d'inquiétude. L'accord qui balise les parcours professionnels des individus donne une responsabilité centrale à la branche professionnelle. Or une des failles de l'accord de 1971 était la non prise en compte des PME, des salariés non-qualifiés, souvent situés hors du champ de la branche professionnelle. Son inquiétude est donc que l'accord de 2003 ne règle pas cette question en ne permettant pas une réelle articulation entre la branche et le territoire.

Yves LICHTENBERGER soulève d'autres points de réflexion :

- ◆ Même si l'accord a clarifié l'articulation entre temps de formation et temps de travail, des interrogations existent quant au respect de la frontière entre ces deux sphères. De plus, l'accord est peu clair sur la notion même de formation, c'est à dire sur la part de formation formelle et la part « d'auto-formation au travail ».
- ◆ La professionnalisation des jeunes apparaît comme un axe majeur des politiques de formation.
- ◆ La mutualisation a montré ses limites avec le développement d'une gestion de fonds au détriment d'une réelle offre de services. Elle doit désormais être envisagée comme un service de proximité.
- ◆ L'articulation branche/territoire La loi de décentralisation de 1981 a renforcé les prérogatives des régions en terme de formation continue. Cependant, les régions ont-elles les capacités d'exercer ces nouvelles fonctions ? Qu'en est-il de leur savoir-faire en la matière ? Quel outillage faut-il désormais construire pour renforcer les maillages territoriaux ? Et quelle est la réelle volonté des partenaires sociaux d'investir ce champ ?

Avant de laisser la parole aux représentants syndicaux présents, **Jacques SOLOVIEFF** résume les positions des acteurs absents ayant participé à la signature de l'accord du 20 septembre en s'inspirant du dossier d'*Entreprises formation* magazine de l'AFPA (numéro 140 de novembre/décembre 2003).

http://www.afpa.fr/4Dlink2/4DCGI/affPageInt?menu=afpa&var1=1&var2=1&var3=10&var4=1&page=afpa/actualites_magazine#

MEDEF

Priorité est donnée à l'individualisation de la formation avec, notamment, l'entretien professionnel, le bilan de compétences, le passeport formation, la VAE, le coinvestissement et bien sûr le DIF. (Selon Alain Sionneau, chef de file du Medef dans les négociations).

Voir : les fiches argumentaires du MEDEF Direction de l'Action Territoriale et du Réseau

http://www.medef.fr/staging/site/page.php?pag_id=11206

UPA

La loi ne doit pas dénaturer les dispositions retenues. Le nouveau dispositif sera d'autant plus efficace qu'il repose sur une double motivation, celle de l'employeur et celle du salarié.

En prévoyant de développer la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle, le projet de loi est de nature à rapprocher l'offre et la demande d'emplois et à combattre les difficultés d'embauche auxquelles un grand nombre d'entreprises artisanales sont aujourd'hui confrontées.

Voir : <http://www.upa.fr/presse/archives.html>

CGPME

L'accord est une opportunité d'investir davantage dans la formation. L'augmentation des contributions des entreprises doit être un investissement et non une charge. Il faut faire en sorte que les entreprises et les salariés s'emparent de tous les nouveaux dispositifs. (Selon JF Veysset vice-président de la CGPME)

Voir : <http://www.cgpme.org>

<http://archipel.mutinfo.org/univers/cgpme/CGPME/actualites-cgpme/fichiers/rapid%20info%20502.pdf>

CGT-FO

Le salarié est "acteur de son évolution professionnelle". Les points positifs de l'accord sont : le DIF, la clarification des actions de formation, les observatoires prospectifs. Ces dispositifs sont de nature à générer des formes de dialogue social plus évoluées qu'aujourd'hui (Selon JC Quentin).

Voir : <http://www.force-ouvriere.fr/index.asp> rubrique jour après jour du 25 septembre 2003

<http://www.force-ouvriere.fr/index.asp> dossier emploi formation

Jacques SOLOVIEFF propose un tour de table permettant de recueillir les points de vue, priorités et attentes des syndicats présents face à l'accord du 20 septembre 2003.

CFTC : M. Lionel DUBOIS

Pour la CFTC, la négociation de l'accord s'est faite sur le domaine de compétences des partenaires sociaux, à savoir : "le contrat de travail et la formation des salariés en entreprise".

Le dispositif du DIF (Droit Individuel à la Formation) va vers une formation professionnalisante, mais ne reste qu'une capacité, un outil incitatif dont les acteurs doivent s'emparer.

Pour la CFTC, l'accord est articulé par rapport aux branches professionnelles car jusqu'alors, le terrain de la régionalisation a été délaissé. En effet aujourd'hui, c'est principalement au niveau des branches que l'on peut agir vis à vis des salariés. La création d'observatoires pourrait renforcer la dimension régionale, mais le problème reste entier et dépendra de l'utilisation de cet outil. Concernant la réforme des contrats en alternance, c'est une vraie révolution. Revenir à un concept en direction des publics en difficulté peu diplômés était nécessaire. Plus largement, cette situation nécessitera une réorganisation des centres de formation (voir leur lobbying contre le contrat de professionnalisation).

Le concept de mutualisation et donc de partage des richesses reste lui, malheureusement, un concept uniquement financier. La CFTC souhaite également que l'idée de chèque-formation ne soit pas abandonnée. En allant plus loin, l'étendre à la formation des non-salariés permettrait d'offrir une véritable seconde chance en offrant un capital de départ fonction du niveau de formation initiale.

Voir : <http://www.cftc.fr/547/602/604/780/1083/3257.asp>

<http://www.cftc.fr/547/602/604/786/1085/3273.asp>

CFDT : M. Jean-Michel MARTIN

Pour la CFDT le bilan de l'accord de 1971 montre que le système de formation est insuffisant en terme de développement de l'accès à la formation. Cependant, il ne faut pas tout attendre d'un système, mais plutôt aider les individus à s'en servir. Si cette action n'est pas envisagée, alors seulement les plus qualifiés et diplômés l'utiliseront. Il faut donc agir sur l'utilisation du système pour le mettre à la portée des personnes les moins qualifiées.

Par ailleurs, il est impératif pour les signataires d'être des acteurs responsables de cet accord. Aujourd'hui, la responsabilité des partenaires sociaux est plus forte qu'avant grâce à l'unanimité des signatures. Il faut savoir que du côté des salariés, il n'y a pas de demande massive de formation professionnelle en France. Ce qui existe, c'est une

demande sociale de reconnaissance au travail, ce que prévoyait la VAE (qui n'a pas été reprise dans l'accord interprofessionnel).

Mais le phénomène du chômage de long terme a démontré la nécessité d'être qualifié. Il s'agit donc de viser les salariés les moins qualifiés. Il y a là une responsabilité forte des partenaires sociaux, mais celle-ci ne doit pas se réaliser de manière autonome, elle doit associer l'Etat et les conseils régionaux. Or l'accord présente l'anomalie de s'organiser autour de la branche, en parallèle du système régional. De plus, la création de normes est-elle suffisante ? Qu'en est-il de l'opérationnalité ? L'action au niveau local a été négligée au profit de la centralisation. Il apparaît nécessaire que les partenaires sociaux renforcent leur action sur l'offre de formation.

La question de la gestion des compétences avait été un frein à la négociation en 2001 et n'avait pas permis la signature d'un accord.

Pour la CFDT, l'environnement de l'époque, valorisait le développement d'une approche compétence dans les entreprises. Cependant, les négociateurs patronaux n'avaient pas dans le cadre de cette négociation les statuts pour négocier sur ce point. En effet, le projet de gestion par les compétences a un aspect terrorisant pour les employeurs car il pose la question de la reconnaissance de ces compétences et de leur valorisation en terme de salaire.

En 2003, les divergences de conception et d'implication de la gestion des compétences persistent toujours entre organisations patronales et syndicales. En outre, la démarche compétences intéresse la branche, mais plus particulièrement la région. Or on s'aperçoit que les négociateurs de l'accord de 2003 étaient des représentants de deux grandes branches professionnelles (le bâtiment et la métallurgie), également offreurs de formation. Ce contexte peut expliquer les blocages persistants, malgré une volonté des partenaires sociaux d'avancer sur ce sujet.

Voir : http://www.cfdt.fr/actu/formation/actu_formation.htm

http://www.cfdt.fr/actu/formation/formation_018.htm

CGT : M. René BAGOSKI

La CGT considère sa signature comme symbolique même si certains n'y croyaient pas et d'autres ne la souhaitaient pas. Il revient sur l'accord de 1971 et reconnaît que malgré quelques avancements, il n'a pas permis l'ouverture d'une réelle deuxième chance pour les individus.

La CGT revendique que le salarié soit porteur de son parcours professionnel dans le cadre d'une "sécurité sociale professionnelle" :

- ◆ Le salaire doit correspondre à une qualification et non à un poste
- ◆ Chaque salarié doit bénéficier d'une carrière accompagnée d'une réelle évolution salariale (au minimum doublement du salaire au cours de sa vie professionnelle).
- ◆ Le salarié doit pouvoir bénéficier de 4 ans de formation soit 160 heures par an au cours de sa vie professionnelle.

L'initiative du salarié doit être entendue et respectée. L'accord va dans ce sens. Le CIF continue à être une réalité. Le DIF accorde 20 heures de formation au salarié. Ce quota reste limité mais l'initiative revient au salarié en liaison avec l'entreprise, quel que soit l'individu, la place qu'il occupe. Chacun a le droit de bénéficier de formation. Ce droit est un véritable progrès pour le représentant de la CGT. L'accord innove car la formation devient un coinvestissement entre l'entreprise et le salarié.

La CGT ne souhaitait pas la prééminence de la branche, mais elle souhaitait mailler la branche et le territoire. A cet égard, les observatoires pouvaient constituer une réponse, en particulier au niveau interprofessionnel, mais la CGT n'a pas été suivie à ce sujet. Le système construit ne pourra être efficace que dans le cadre d'une mutualisation "au premier franc", avec une réflexion construite sur son utilisation.

La CGT désirait à travers cet accord mettre un certain nombre d'outils à la disposition des salariés pour qu'ils soient acteurs : l'entretien professionnel (qui doit se distinguer de l'entretien d'évaluation), le passeport formation pour celui qui le souhaite, la VAE sans cloisonner le salarié, des périodes de professionnalisation permettant une remise à niveau, et enfin, un contrat de professionnalisation visant l'insertion et la qualification des personnes. La CGT note un point de vigilance sur la notion de contrat de travail. Elle s'inquiète du droit de regard de l'employeur sur le salarié hors temps de travail.

Voir : <http://www.cgt.fr/00sommai/somm1.htm>

<http://www.cgt.fr/06campa/negociation/formprofes/negof2309.pdf>

CFE-CGC : M. Jean-Jacques BRIOUZE

La CFE-CGC rappelle que l'essentiel du financement de la formation émane de l'entreprise. De ce fait, c'est l'entreprise qui prend les décisions en matière de formation (plan de formation, contrats de qualification, capital temps formation). Il ne reste que 0.1% d'espace réservé au paritarisme et plus précisément au CIF. La formation est donc essentiellement dédiée au développement de l'entreprise. Or, la proposition de la CFE-CGC était de réintroduire un droit permettant l'éducation permanente destiné à tous, pas seulement aux salariés. Le passage du financement de 0.1% à 0.2% aurait du permettre l'élaboration de projets professionnels, de bilans de compétences, de processus de VAE, mais aussi de projets de vie. La formation différée, en compensation de la formation initiale est à la charge de l'entreprise, mais la région doit savoir analyser les besoins au niveau de son territoire et mettre en œuvre des actions de formation. Il s'agit d'introduire un nouveau gestionnaire : les pouvoirs publics.

Pour l'essentiel de l'accord, la CFE-CGC retient le premier chapitre de l'accord, la mise en place d'un système entier à renégocier dans l'entreprise (portant sur la VAE, l'entretien professionnel, le passeport formation) et les observatoires de branches. L'organisation syndicale note cependant l'absence du territoire. L'enjeu est, pour la CFE-CGC, d'impliquer plus les représentants du personnel (en allant jusqu'à les intégrer à la négociation du plan de formation) et l'encadrement (confronté aux problématiques de formation par le biais des entretiens annuels d'évaluation), dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques de formation. Il faut donc mobiliser l'employeur, les institutions représentatives du personnel et l'encadrement autour de la problématique de formation et de gestion des compétences. Pour conclure, la CGC-CFE développe trois points :

- ◆ Le contrat de professionnalisation : les jeunes, quel que soit leur niveau de formation initiale, doivent pouvoir accéder à un contrat de professionnalisation, en donnant priorité aux publics en difficulté.
- ◆ Le contrat de travail : On a failli avoir immixtion directe des employeurs sur la vie privée des salariés (obligation de formation hors temps de travail). Nous avons obtenu la nécessité pour la formation hors temps de travail d'un accord de branche ou d'un accord individuel;
- ◆ L'articulation branche/territoire : toutes les approches territoriales n'ont pas été entendues par les négociateurs employeurs qui voulaient rester au niveau de la branche.

Voir : <http://www.cfecgc.org/TRANSFERT/Documents/negoformation092003.htm>
<http://www.cfecgc.org/TRANSFERT/Documents/formatprof0903.htm>

A l'issue de ces interventions, une phase de travail en groupe a permis de formuler des questions aux représentants des partenaires sociaux, relatives à l'accord interprofessionnel, à sa traduction législative et à sa mise en œuvre dans les entreprises.

Plusieurs thématiques sont ressortis de ce débat :

- La nature des actions de formation

Quelle est la frontière entre formation et non-formation ? Quelle est la typologie des actions de formation?...

- Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Comment traiter le DIF par rapport aux autres questions de formation ? Quel financement pour le DIF ?...

- Comment les partenaires sociaux portent-ils l'accord auprès de leurs mandants ?
- L'articulation du système entre branche professionnelle et territoire ?

Il y a des outils dans les régions, mais veut-on les utiliser ?...

Une discussion s'engage avec les représentants des organisations syndicales présents, sur ces thèmes.

- La nature des actions de formation :

La suppression de l'article L.932-2 du Code du travail et la modification du L.931-1, envisagées par "l'amendement Schlag" posent des questions relatives à l'obligation de l'employeur d'adapter ses salariés à leur poste de travail et à l'évolution de leur emploi d'une part, et à la possibilité d'effectuer des formations hors temps de travail d'autre part.

Cette éventuelle suppression de l'article L.932-2 provoque des interrogations quant au maintien de l'obligation de l'employeur d'adapter les salariés à leur poste de travail à l'évolution de leur emploi. Elle a entraîné une réaction des organisations syndicales qui ont fait un courrier commun au ministre.

Commentaire complémentaire :

L'article L.932-2 résultait de la loi Aubry du 19 janvier 2000 et poursuivait l'objectif d'identifier quelles formations pouvaient être réalisées hors-temps de travail. On peut donc s'interroger sur les possibilités ouvertes en terme de formation hors temps de travail.

Les représentants syndicaux reviennent sur ce thème :

- ✓ *Les actions d'adaptation au poste de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu de ce fait à un maintien de la rémunération du salarié en formation.*
- ✓ *Les actions liées à l'évolution des emplois sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donne lieu à un maintien de la rémunération. Cependant un accord d'entreprise ou à défaut un accord écrit du salarié peut prévoir que les actions soient effectuées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite de 50 heures par année civile. Dans ce cas les heures effectuées hors temps de travail ne donnent pas lieu à majoration et sont payées comme des heures de travail normales.*

- ✓ *Les actions de développement des compétences peuvent, sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur (qui peut être dénoncé dans les 8 jours suivant sa conclusion), s'effectuer hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Dans ce cas les heures donneront lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette de référence du salarié en formation.*

Dans les deux derniers cas, l'employeur peut donc décider sur la base d'un accord collectif mais aussi individuel du salarié de l'envoyer en formation hors de son temps de travail. Dans un cas le temps de formation hors temps de travail sera payé comme du temps de travail, dans l'autre le salarié recevra la moitié de sa rémunération nette. On peut parler dans ces deux cas de co-investissement.

Il y a donc trois catégories d'actions de formation qui donnent lieu à des dispositions différentes en terme de temps de travail et de rémunération. L'employeur devra classer les actions de son plan de formation dans ces trois catégories, ce qui risque de ne pas être simple.

- Le Droit Individuel à la Formation (DIF) :

A défaut d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise qui listerait les types de formations possibles dans le cadre du DIF, l'accord interprofessionnel stipule que les formations relevant du DIF concernent : les actions de promotion, les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, les actions visant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre professionnel, d'une qualification reconnue par une convention collective.

Les représentants soulèvent deux interrogations concernant le DIF, l'une relative à l'ambiguïté de ce droit et l'autre à sa transférabilité.

Le dispositif de droit individuel à la formation est ambigu. Il s'agit d'un droit, donc il n'y a rien d'étonnant à ce que sa mise en œuvre soit à l'initiative du salarié. Ce qui l'est plus, c'est que sa mise en œuvre nécessite un accord de l'employeur et qu'un dispositif est créé en cas de refus prolongé (au-delà de deux refus, le salarié bénéficie d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière d'un congé individuel de formation). La notion de droit devient alors plus floue.

Pour un des représentants syndicaux présent, ce "faux droit individuel" se traduit uniquement par une monétarisation des droits à la formation et non par une reconnaissance d'un capital formation en heures.

En cas de licenciement (à l'exception d'un licenciement pour faute grave ou lourde), une allocation correspondant aux droits acquis au titre du DIF non utilisé est versée. Cette somme doit financer tout ou partie d'un bilan de compétences, d'une action de VAE ou d'une formation demandée par le salarié avant la fin de son préavis.

En cas de démission, le salarié peut de la même façon demander cette somme cependant il doit effectuer le même type d'action pendant sa période de préavis.

Il n'est pas question de transférabilité sur la base des heures. Le financement des heures des nouveaux embauchés par les entreprises reste problématique.

Comment les partenaires sociaux portent-ils l'accord auprès de leurs mandants ?

"On ne leur parle surtout pas de l'accord !" (CFDT).

Les représentants rappellent qu'il s'agit d'un accord complexe. De ce fait il faudra prendre garde au découragement des acteurs devant une telle complexité. La compréhension et l'appropriation de l'accord par les acteurs demanderont un effort de pédagogie et d'information de la part des professionnels de la formation (y compris chez les partenaires sociaux). Il ne faut pas parler que des dispositifs de l'accord, mais plutôt de ses priorités, des buts qu'il se fixe.

Ils notent que cet accord est une somme de dispositifs. Or les dispositifs ne sont que des outils qui doivent être utilisés dans le cadre d'orientations plus globales. Ce n'est pas parce que l'on a mis en place un droit individuel à la formation, que l'on peut se passer d'un cadrage en terme d'objectifs, d'actions et d'évaluation, dans ce domaine. Une politique de formation au niveau national ou régional ne se construit pas uniquement au travers de droits individuels. La CFDT fait remarquer que l'Etat n'a jamais tracé d'orientation en terme de formation professionnelle contrairement à la formation initiale. La formation continue pâtit d'un manque d'axes de développement.

- L'articulation du système entre branches professionnelles et territoires :

Depuis la loi de décentralisation de 1983, la région reçoit une compétence générale pour la formation professionnelle et l'apprentissage. Elle finance toutes les actions de formation. Elle discute et arrête un programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle.

On peut se demander si la région a tous les moyens nécessaires, en terme de financements et de compétences, pour mener à bien ces nouvelles missions. On peut aussi s'interroger sur l'existence d'inégalités d'accès à la formation entre régions, malgré les systèmes de péréquation.

A côté de ce système étatique décentralisé, on a le système par branche professionnelle où les inégalités entre branches sont importantes. La représentativité des branches au niveau territoriale est faible, à l'exception des plus importantes. On a parfois l'impression d'une juxtaposition de deux systèmes étanches.

L'accord interprofessionnel semble donner la plus grande place à la branche en terme de mise en œuvre de la politique de formation.

Les représentants syndicaux insistent sur la nécessité de réfléchir et de mettre en place des orientations en terme de formation. Ils ajoutent qu'il faudra articuler en terme de besoins et d'actions les deux systèmes que sont les branches professionnelles et les territoires.

La mise en œuvre d'observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF) semble intéressante dans cette perspective.

Yves LICHTENBERGER conclut cette séance.

Il revient sur la question de l'effectivité de cet accord. Il se demande comment les acteurs vont s'emparer des mesures contenues dans cet accord. Il rappelle que les partenaires sociaux comme l'Etat ont un rôle à jouer en terme de promotion et d'aide à l'appropriation des dispositifs de formation. Il s'agit pour eux de définir les objectifs attribués aux trois axes de formation (la formation initiale, la formation continue et la validation des acquis de l'expérience) et de concrétiser ces objectifs de manière coordonnée entre ces trois sphères. Cette démarche objectifs- plan d'actions – services aux entreprises appelle une évolution d'un paritarisme de gestion à un paritarisme de services.

La société, l'économie, les relations productives ont beaucoup évolué depuis les années 1970. Nous vivons dans un univers incertain. On assiste à un renforcement de la responsabilité du salarié face aux risques. La garantie de sécurité comme contrepartie du lien de subordination n'existe plus. Aujourd'hui le salarié doit avoir la possibilité de s'adapter aux évolutions de son emploi et de développer ses compétences afin de sécuriser sa trajectoire de vie au travail. De l'autre côté l'employeur doit faire évoluer son organisation de travail sans cesse. Cette évolution permanente nécessite une implication forte du personnel. La formation apparaît, dans ce contexte, comme un moyen, pour les acteurs, de parvenir à relever les défis d'une société qui n'apporte plus les mêmes garanties qu'autrefois.

Yves LICHTENBERGER s'interroge sur la nature de cet accord :

S'agit-il d'un *accord social*, un accord de contrepartie, ou *d'un accord sociétal*, avec des dimensions économiques, techniques et sociales, qui remettrait en cause l'organisation de l'entreprise ?

L'employeur ne peut obtenir l'implication du salarié que s'il organise son entreprise dans ce sens. Aujourd'hui, *"les employeurs ont plus peur de l'indifférence des salariés que de la grève"*.

Auteurs du compte-rendu : Perrine GRILLARD et Florence GUIR du DESS « ATOGE » (Analyse du Travail, Organisation et Gestion de l'Emploi) Paris X – Nanterre

Recherches bibliographiques assurées par : Perrine GRILLARD et Florence GUIR .

Coordonnateur : Jacques PEVET, délégué de l'AFREF

Contacts : Jacques PEVET ou Lise LEVY à l'AFREF

Responsable du thème : Jacques SOLOVIEFF, Directeur général de FAF- TT

Compte-rendu « Les Jeudis de l'AFREF » - Séance du 15 janvier 2004