



LES JEUDIS DE L'AFREF – MERCREDI 23 MARS 2005

**Accords de branches : Où en est-on ?
Comment les entreprises mettent en œuvre
l'ANI et la Loi ?
Pratiques et perspectives**

En ouverture, et en l'absence de **Sylvia ARCOS-SCHMIDT**, présidente de l'AFREF, prise par ses activités professionnelles, **Jacques PEVET**, délégué de l'AFREF remercie chacun des intervenants et des participants d'avoir bien voulu participer à cette matinée de réflexion sur « *les accords de branches et la mise en œuvre de l'ANI et de la Loi sur la formation professionnelle par les entreprises* ».

Il tient à remercier particulièrement **David MAZURELLE**, directeur général du FONGECIF Ile-de-France, pour la qualité de son accueil dans ses locaux.

David MAZURELLE, pour sa part dit son plaisir à accueillir cette manifestation de l'AFREF centrée sur la mise en œuvre de cette loi sur la formation professionnelle dans laquelle son organisme est partie prenante.

En quelques mots, il tient à souligner la logique d'action du FONGECIF Ile-de-France dans ce nouveau contexte législatif et social :

→ Informer, conseiller et accompagner les salariés,

→ Développer des relations partenariales avec les organismes de formation à travers une recherche commune de qualité,

→ Mieux insérer le CIF dans l'éventail des possibilités des salariés et faire reconnaître cette démarche par les entreprises.

Il invite les participants à découvrir l'Espace Projet qui a reçu 60.000 visites en 2004.

Jacques SOLOVIEFF coorganisateur de cette séance avec **Daniel VATANT**, rappelle en introduction, qu'en septembre 2003, il y a eu une révolution et un changement de paradigme pour la formation : la mise en place d'un socle consensuel centré sur le salarié, acteur de son parcours professionnel, validé par la loi de mai 2004. Cette phase consensuelle s'est poursuivie à travers les accords de branches qui ont construit leurs propres outils. Mais, pour les entreprises et les salariés, a-t-on vraiment changé de paradigme ? Tel est l'enjeu de cette séance dont il annonce le déroulement :

- Une première partie, permettra de préciser l'état de la situation actuelle au niveau des accords de branche. Elle sera présentée par **Michèle BOUMENDIL**, directrice du Cabinet Boumendil et consultants.
- Une deuxième partie traitera du retour d'expériences dans les PME et de la mise en place de cette loi, avec **Francis BALLAND**, directeur d'une PME « Learning Tree International » et **Virginie COTE**, conseillère de L'OPCAREG-IDF.
- Enfin, une dernière partie sera consacrée à des échanges, des réflexions et des questionnements entre les participants et les intervenants sur la mise en œuvre de cette réforme particulièrement à travers la

catégorisation des actions de formation, le DIF et les actions entrant dans la période de professionnalisation.

1- LES ACCORDS DE BRANCHES : OU EN EST-ON ?

Intervention de Michèle BOUMENDIL (Cabinet Boumendil et consultants)

Le cabinet de conseil Boumendil et Consultants est spécialisé dans le droit de la formation professionnelle. Il est composé de 10 consultants et il a accompagné plusieurs branches professionnelles dans l'élaboration de leur accord.

En premier lieu, **Michèle BOUMENDIL** fait quatre constats :

- L'accord du 5 décembre 2003 ainsi que la Loi du 4 mai 2004 qui en a découlé, constituent un bouleversement juridique. Jusqu'à présent, la loi avait pour objectif de s'imposer à tous, au contraire des accords qui ne s'imposaient qu'aux « adhérents ». Avec l'ANI et cette nouvelle loi, chaque branche professionnelle va devoir produire ses règles pour être en cohérence avec sa politique.
A l'heure actuelle 102 accords de branches ont été signés (dont 20 sont étendus) et deux accords interprofessionnels (le 20 septembre 2004 pour les réseaux OPCAREG et AGEFOS/PME). La couverture des salariés est à peu près totale.
- La formation devient un acteur majeur pour la négociation de branche. En effet, auparavant la formation était un thème de négociation en accompagnement d'une politique de retraite ou d'emploi. Cela dénote une volonté : la formation revient au cœur de la gestion des carrières et des compétences et de manière plus générale au centre des Ressources Humaines. Toutefois on peut constater, dans les accords de branches signés, que les thèmes les plus pauvres sont l'entretien professionnel et la VAE.
Le droit conventionnel (et non législatif) permet d'adapter les mesures aux orientations de la branche : Par exemple, dans le secteur du BTP où il y a une faible attractivité et des recrutements difficiles, les dispositifs proposés cherchent à répondre à ces problèmes (ex : transférabilité du DIF).
- Tous les accords introduisent une chaîne de négociation paritaire, de l'accord de branches à la CPNE et de la CPNE au CA d'OPCA... Il risque d'y avoir des difficultés de lecture pour les entreprises.
- L'Etat jouera un rôle de régulateur des accords pour leur extension. Il régule le dispositif en terme de normes et non pas seulement en terme de fiscalité.

Michèle BOUMENDIL fait le point sur les accords signés. Au 22 mars 2005, il y a 102 accords signés dont 20 étendus et deux accords interprofessionnels.

- 80 accords signés traitent de la réforme d'un point de vue global (l'ensemble des thèmes).
- 15 accords sont thématiques (quelques accords portent seulement sur la professionnalisation, le DIF ou sur les observatoires).
- Les accords sont signés à différents niveaux et avec différents partenaires sociaux (les signatures sont souvent liées à la qualité et au niveau des négociations antérieures).

Quant au contenu des accords ils devraient porter sur les outils de gestion des compétences. Toutefois sur des thèmes comme le passeport formation, l'entretien professionnel, le bilan de compétences, la VAE, l'observatoire, on constate que les accords sont souvent limités. Ceci est lié à des raisons politico-juridiques :

Les avenants qui devaient suivre l'accord de décembre 2003 ne sont pas sortis compte tenu des blocages apparus lors d'autres négociations interprofessionnelles.

- **L'entretien professionnel** : six accords reprennent juste l'ANI; cinq prévoient la création d'un guide. Certains accords prévoient même que celui-ci pourra avoir lieu à l'initiative du salarié. D'autres accords affirment qu'il sera l'outil permettant l'articulation de l'ensemble de la formation ou seulement du DIF.
Cet outil n'est certes pas obligatoire mais il est source de réflexions sur la mise en place d'un projet de formation et permet la discussion avec ses collaborateurs. Mais surtout on peut penser que l'entretien professionnel peut devenir un indice de l'effort de formation mis en œuvre par l'entreprise pour adapter son salarié à l'emploi vis à vis des prud'hommes par exemple.
- **L'observatoire**. C'est un sujet qui a été le point de friction le plus fort. L'observatoire a pour but de produire des données à la fois quantitatives et qualitatives sur la formation. Ces données sont ensuite mises à la disposition de la CPNE qui va les analyser et s'en servir afin de déterminer la politique prioritaire de la branche. 47 accords ont prévu la création d'un observatoire; 10 accords ont fait évoluer des observatoires existants. Ces observatoires sont mis en œuvre paritairement mais dans certains cas le patronat en garde la maîtrise. Dans d'autres cas, c'est l'OPCA qui pilote.
- **Le passeport formation**. Il n'y a rien dans les accords sur cet outil, hormis quelquefois le rappel que celui-ci sera sûrement très proche du CV européen.
- **La validation des acquis de l'expérience (VAE)**. Sujet non abordé car il y a des divergences d'approche entre patronat et syndicats. Le dispositif est en recul par rapport aux attentes des salariés.
- **Le tutorat**. Il y a une valorisation de la fonction dans les accords de branche. Cette valorisation est faite de différentes façons : charte du tutorat (ou guide); rôle des seniors dans le tutorat; indemnité de formation pour les tuteurs; obligation de tutorat pour les contrats de qualification; nombre de personnes rattachées à un tuteur (trois, voire deux) ...

Michèle BOUMENDIL aborde enfin l'aspect des voies d'accès à la formation.

- **Le plan de formation et les catégories de formation**. Les branches n'ont pas souhaité s'immiscer entre les organisations syndicales et les employeurs. Elles se sont donc contentées de donner une définition des catégories ou de reprendre stricto sensu les termes de la loi.

Quatre accords sont cependant un peu différents :
 - Classement d'ordre collectif et non par salarié
 - Incitation à des plans pluriannuels
 - Lien entre plan de formation et DIF prioritaire.
 - Prise en compte des priorités définies par la branche
- **Le DIF (Droit individuel à la Formation)**. 80% des accords reprennent les 20 heures législatives. Cependant d'autres vont au-delà (par exemple: jusqu'à 40 heures pour le travail temporaire; ou deux heures supplémentaires aux 20 heures par an pour les salariés de plus de 50 ans; ou 20 heures par an pour les temps partiels égaux ou supérieurs à 80%). Différentes possibilités concernant les modalités de calcul de l'ouverture des droits : le 7 mai 2005; ou pour certains accords le 1er janvier 2005 (20 ou 14 heures); ou à la date du calcul des congés payés (31 mai)....
Le DIF est, en principe, hors temps de travail mais tous les accords de branche prévoient que celui-ci pourra se faire hors ou pendant le temps de travail, excepté deux accords.
Enfin le DIF est une discussion entre les souhaits du salarié et ceux de l'employeur. Le DIF bien que sur l'initiative du salarié ne peut avoir lieu sans une entente mutuelle entre salarié et employeur.
Une dizaine d'accords prévoient la transférabilité du DIF au sein de la même branche, du même groupe ou du même OPCA.
- **Les contrats de professionnalisation**. Tous les accords ont retenu des butées dérogatoires mais ne parlent pas de l'individualisation, de l'accompagnement et de l'évaluation.

- **La période de professionnalisation.** On ne trouve quasiment rien sur ce point dans les accords de branche. Au mieux, il y a des durées minimales, maximales et le forfait de prise en charge.

2 - RETOUR D'EXPERIENCE SUR LA MISE EN PLACE DE LA REFORME DE LA FORMATION

Intervention de Francis BALLAND (Directeur Learning Tree International)

Learning Tree International est une PME prestataire de formation dans le domaine de l'informatique et du management. La société compte 140 formateurs permanents.

Francis BALLAND souhaite apporter son témoignage à la question : *Comment au sein d'une PME peut-on mettre en place la nouvelle Loi pour la formation ?*

Pour lui, il est certain que l'un des principaux avantages au sein d'une PME, est que les accords ne sont pas forcément très pointilleux.

Au sein de son entreprise qui est aussi un organisme de formation, **Francis BALLAND** a opéré une approche et une investigation de la loi sur la formation de manière à repérer ce qui est applicable au secteur de la formation et à son entreprise.

Il note cependant la présence de nombreuses impasses qui l'ont obligé à se concentrer sur les points qui le concernent directement.

Début 2005, il a entamé les discussions avec les représentants du personnel (délégués du comité d'établissement). Il faut noter qu'il n'y a pas de responsables syndicaux chez Learning Tree International.

Francis BALLAND précise que pour lui l'entretien professionnel est un véritable outil de gestion qui n'est pas lié uniquement à la formation mais un outil fait pour diriger et motiver le personnel.

Or souvent l'entretien n'est pas utilisé comme un outil de gestion des ressources humaines.

Pour lui, il est nécessaire de rédiger des procédures et d'effectuer des formations adaptées auprès de l'encadrement, afin que les entretiens soient utilisés comme de vrais outils.

Il indique que pour son entreprise, indépendamment de la loi, il avait formé ses collaborateurs pour la réalisation de véritables entretiens professionnels.

En fin d'année, il convient alors d'effectuer un bilan de l'année et de préparer les questions sur les objectifs à venir.

Selon **Francis BALLAND**, le responsable éprouve parfois certaines appréhensions car l'entretien annuel génèrera des espérances de carrière de la part du salarié qu'il ne pourra pas toujours satisfaire. Cependant, il pense qu'il est mieux pour la gestion interne de l'entreprise de connaître les ambitions de carrière des salariés car cela permet d'effectuer des prévisions sur la gestion des effectifs et de programmer d'éventuels départs.

Toutefois la formation n'est pas un acquis. Il faut en parler au salarié et lui préciser qu'elle ne sera pas forcément acceptée cette année. Le mieux est d'impliquer le salarié en lui posant la simple question : « Si j'avais les moyens, quelle formation vous semblerait importante à faire ? »

Cette collecte des desiderata de l'ensemble du personnel sera ensuite filtrée par les chefs de département puis, en fonction des budgets, examinée au regard du budget de formation alloué.

Il est important de rationaliser les actions de formation et de les classer dans certaines catégories mais c'est un travail à faire au niveau de l'entreprise.

A Learning Tree International, il y a eu de nombreuses informations et différentes procédures mises en place pour présenter aux salariés les possibilités qu'offrent le DIF. Ainsi, a été présentée la liste des formations les plus acceptées et celles moins susceptibles d'être validées par le dirigeant.

En conclusion, il pense qu'il faut simplifier et être clair sur la démarche :

La procédure des entretiens annuels est un préalable indispensable
Il faut bien expliquer les trois différentes catégories de formation
Il faut définir les règles du jeu du DIF
Il faut impliquer les managers

Ce qu'il vise à améliorer l'an prochain c'est de laisser plus de place au DIF dans le plan. Il sera également temps de commencer à utiliser les heures de DIF déjà acquises.

« Nous attendrons, de la part des salariés, une implication plus grande avec un réel désir de prendre en main leur carrière » indique **Francis BALLAND** pour terminer son exposé.

Intervention de Virginie COTE (conseillère OPCAREG-IDF)

L'OPCAREG Ile-de-France est un Organisme Paritaire collecteur Agréé (OPCA) régional et interprofessionnel. Il collecte auprès des entreprises les fonds versés au titre de la formation professionnelle continue.

Virginie COTE explique qu'il existe un grand fossé entre les petites et les grandes entreprises vis à vis de la réforme de la formation continue.

Certaines grandes l'appliquent déjà cette réforme alors que les petites n'ont eu pas le temps de s'informer sur son contenu. Elles sont en recherche d'information.

Elle constate en outre, que plus elle explique la réforme aux petites entreprises, plus elles semblent embrouillées. Elle relève de ses entretiens avec les DRH qu'ils ne sont pas prêts à appliquer la réforme pour l'instant, qu'ils sont à la recherche d'un accompagnement et de conseils, et surtout de documents pratiques (aspects juridiques...).

Concernant le DIF, certains DRH disent attendre la réaction de leurs salariés. D'autres préconisent de refuser les demandes de DIF de manière systématique en indiquant aux salariés que la situation sera analysée ultérieurement.

Elle note également que les entreprises ne sont pas encore rentrées dans une démarche méthodologique. Leur personnel étant polyvalent, elles ont peur de ne pas savoir comment gérer le hors/pendant temps de travail. Elles n'ont pas non plus encore une vision claire des mécanismes de financement (DIF finançable sur le 0,5% mutualisé et versé à l'OPCA ...).

Elle dresse une liste non exhaustive de ce que les entreprises peuvent faire :

- Mettre en place un catalogue de formation pour cadrer les demandes et être proactifs
- Négocier, signer des accords ou attendre les premières demandes de DIF
- Utiliser des documents comme le compte rendu de l'entretien annuel en y introduisant par exemple une case afin de signifier que la formation est à l'initiative du salarié. Cela rentre dans la stratégie de l'entreprise et permet au responsable de rebasculer la demande de formation sur un DIF sans que ce soit l'employeur qui propose une action de formation

L'OPCAREG-IDF conseille aux entreprises de privilégier les relations, les échanges avec les salariés pour cadrer a minima les demandes. Alors que beaucoup d'entreprises ont choisi de ne pas communiquer, elle préconise au contraire d'informer les salariés sur la réforme. Elle les invite à recenser les demandes, les besoins de formation et d'optimiser les dispositifs de financements

En conclusion, on peut constater qu'il y a un manque de communication sur la réforme au sein des entreprises. Dans ce cadre, l'OPCAREG a mis en place un outil qui permet aux entreprises d'y retrouver des fiches techniques et juridiques sur les nouveaux dispositifs, ainsi que des documents pratiques tels : contrat DIF, demande de DIF, grille méthodologique de l'entretien professionnel, etc...

Intervention de Jacques SOLOVIEFF (AFREF)

Jacques SOLOVIEFF a également souhaité nous faire part de son expérience en temps que chef d'entreprise (le FAF TT emploie environ 80 personnes).

Il considère qu'il faut faire en sorte que les salariés puissent savoir dans quelle catégorie peut entrer la formation qu'ils souhaitent suivre, compte tenu par exemple des implications possibles sur le hors temps de travail .

Il pense qu'il est nécessaire que les managers puissent bénéficier d'une aide technique de proximité pour interpréter les nouveaux dispositifs et contextes et élaborer leurs demandes.

Il s'interroge encore sur le basculement possible de certaines des actions du Plan de formation vers le DIF qui permettrait peut-être de mieux gérer le budget alloué à la formation.

3- ECHANGES ET REFLEXIONS DES PARTICIPANTS AVEC LES INTERVENANTS SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA REFORME :

1/ Peut-on faire entrer le DIF dans la catégorie 3 du PF ?

Michèle BOUMENDIL répond que l'employeur peut décider d'ouvrir dans son PF des actions dans le cadre du DIF.

Il faut cependant qu'il respecte les modalités de mise en œuvre du DIF et en particulier que l'action de formation soit à l'initiative du salarié. Il faut pour cela que le salarié face une demande écrite et l'employeur une réponse écrite. Dans le cas contraire, le risque est que la formation ne soit pas décomptée dans le DIF et le hors temps de travail.

Elle rappelle la catégorisation des actions :

- Catégorie 1 : L'adaptation au poste de travail. Formations sur le temps de travail
- Catégorie 2 : Le maintien ou l'évolution dans l'emploi. Les formations se font sur le temps de travail ; dépassement possible.
- Catégorie 3 : Evolution des compétences (on va au-delà de la qualification du salarié). Les formations sont sur le temps de travail ou hors temps de travail jusqu'à hauteur de 80h.
Mais dans ce dernier cas il y a un engagement lourd pour l'employeur et le salarié. Le salarié s'engage à suivre la formation et il y a évaluation de cette formation. L'employeur doit proposer, dans un délai d'un an, un poste lié à la qualification acquise dans la mesure où un tel poste est disponible.
Si la formation est sur le temps de travail, il n'y a pas cet engagement.

2/ Comment le FONGECIF va accueillir le DIF ?

David MAZURELLE indique que le FONGECIF va chercher à additionner les sources de financement CIF et DIF.

3/ Est-il possible d'anticiper sur le DIF ?

Michèle BOUMENDIL déconseille de faire du DIF par anticipation sauf si ceci est prévu dans l'accord de branche. Et ce pour trois raisons :

- Les jours de formation accordés par anticipation ne sont pas récupérables par l'entreprise en cas de départ du salarié ;
- L'URSSAF peut requalifier les jours accordés par anticipation ;
- Le Groupe National de Contrôle peut également faire une requalification.

4/ Dans le cas d'un DIF jugé prioritaire selon les critères de l'OPCA interprofessionnel ou de branche, quel remboursement peut obtenir l'entreprise ?

L'OPCA rembourse uniquement le coût pédagogique (forfait fixé par l'OPCA) et ce dans le cadre de la contribution de 0,5%.

Le reste des dépenses est imputable sur le PF.

5/ Que se passe-t-il si tous les salariés demandent à faire leur DIF en même temps ? Peut-on refuser ?

Ne fantasmons pas ! Le mot employé n'est d'ailleurs pas refus mais "désaccord". Ceci signifie qu'on négocie pour trouver un accord ...

6/ Qui informe les salariés sur leurs droits au DIF ?

L'employeur est tenu d'informer les salariés chaque année.

En outre, il doit indiquer sur la lettre de licenciement la possibilité pour le salarié d'utiliser son DIF avant la fin du préavis.

7/ Des heures de formation d'un salarié peuvent-elles être réparties entre DIF et PF ?

Si on prend un exemple d'une formation en anglais de 60h, on peut les répartir de la façon suivante :

- 20 h dans le cadre du DIF : hors temps de travail avec un engagement du salarié ;
- 40 h dans le cadre du PF : hors temps de travail avec un engagement du salarié et le versement d'une allocation de formation ou pendant le temps de travail en versant au salarié son salaire habituel.

CONCLUSION de Jacques SOLOVIEFF et Daniel VATANT

Les intervenants sont d'accord pour dire qu'il ne faut pas s'inquiéter à l'avance.

Les accords sont presque tous signés ce qui signifie que les salariés sont quasiment tous couverts.

Il est nécessaire que les salariés puissent trouver la source de l'information qui les concerne.

Par ailleurs, il est intéressant de noter que les représentants de salariés ont bien moins d'information qu'on ne le croit. Il ne faut pas penser que les informer pose problème, au contraire il convient de les mettre au cœur de la négociation collective au sein de l'entreprise.

REFERENCES

On peut trouver l'intégralité des accords de branches sur différents sites dont :

Le site de Centre-inffo www.centre-inffo.fr/maq100901/ressources/listeAccords.htm

Le site de l'agence de presse AEF (accès sur abonnement) www.l-aef.com

Sites Internet d'organisations citées pendant la séance :

GRETA	www.education.gouv.fr/fp/greta.htm
FORTHAC	www.forthac.fr/web
CEGOS	www.cegos.fr
CESI	www.cesi.fr
IFIP	www.ifip.fr
FAF TT	www.faftt.fr
FONGECIF ILE de France	www.fongecif-idf.fr/
OPCAREG Ile de France	http://www.opcareg-idf.org/
HABITAT FORMATION	www.habitat-formation.fr/habitat.php
LEARNING TREE INTERNATIONAL	www.learningtree.fr/

Auteurs du compte-rendu : Nathalie CARIC, Cyrille ROPARS et Mariama TRAORE du DESS en Ressources Humaines « ATOGE » (Analyse du Travail, Organisation et Gestion de l'Emploi) Paris X – Nanterre - www.atoge.org

Coordinateur : Jacques PEVET, délégué de l'AFREF

Contact : Jacques PEVET

Responsables du thème : Jacques SOLOVIEFF et Daniel VATANT

Compte-rendu « Les Jeudis de l'AFREF » - Séance du 23 mars 2005