Syndicat CFTC
La Vie à Défendre

Newsletter
Formation Professionnelle

Septembre - Octobre 2017

Sommaire

Evaluation du CPF : déjà plus d'1 million de formations financées !
P.2

Gestion des fonds de la formation : lettre de cadrage FPSPP/COPANEF
P.3

Dépense nationale pour la formation et l'apprentissage : synthèse sur l'utilisation des fonds en 2014
P.4

Vos droits : modification de l'arrêté du 20.05.80
P.5

Réforme du code du travail : la CFTC en 1ère ligne
P.6

Organismes collecteurs : focus sur la collecte 2016 des OPCA
P.8

La parole aux régions : comment avoir de l'appétence pour la formation en IDF ?
P.9

Grand plan d'investissement 2018-2022 : les préconisations du rapport Pisani-Ferry
P.10

Audition CFTC au ministère du Travail sur les réformes à venir
P.11

Audition CFTC au CNEFOP sur la qualité des formations
P.15

Audition CFTC à la Commission des finances de l'Assemblée nationale sur le PLF 2018
P.17

Acte II des réformes sociales : Apprentissage, FPC et Assurance chômage au programme
P.19

La vie des OPCA : AGEFOS PME prépare sa Conférence nationale
P.20

Organismes de formation : l'AFPA de nouveau en difficulté
P.21

Plan d'action confédéral 2017 : focus sur la FPC
P.22

Mandatés FPC dans les instances nationales
P.23

L'Edito

Cher(e)s ami(e)s,

Le top est donné, ce que Macron veut, Dieu le veut ! … ou Jupiter ?

Comme vous pourrez en juger dans cette Newsletter, l'accord de méthode est posé et les concertations et auditions s'enchaînent à un rythme effréné.

La route est ouverte à tous les analystes, pseudo-spécialistes de la formation professionnelle, sans oublier les journalistes en mal d'articles pour donner leurs avis « éclairés » sur la formation et le paritarisme de gestion.

Les dernières préconisations – à peine téléguidées - de l'IGAS, ne sont rien d'autre qu'un plaidoyer contre le paritarisme de gestion (OPCA, OPACIF, FONGECIF, COPANEF, COPAREF, FPSPP, …) au profit du quadripartisme (CNEFOP, CREFOP).
Dans cette option, n'oublions pas que l'Etat et les régions restent majoritaires en voix dans ces institutions et dans la prise de décision.

Voilà nous y sommes, la première pierre est lancée et ne va pas tarder à faire des remous dans l'univers de la formation professionnelle.

La CFTC ne compte pas rester les bras croisés !

Il va nous falloir convaincre, expliquer, démontrer que le paritarisme de gestion constitue une force, un atout et une valeur ajoutée dans notre paysage social.
Ne laissons pas disparaître des années de construction paritaire sous les coups de boutoir d'hommes qui ne supportent pas qu'une autre pensée ait le droit de cité.

La CFTC a adopté comme angle d'attaque des rencontres communes entre l'Emploi et la Formation. C'est pourquoi vous verrez dans cette Newsletter des interventions et auditions où ces deux thématiques sont traitées en commun.

Nous vous faisons partager nos réflexions confédérales en amont des concertations (apprentissage, chômage) et négociation (formation professionnelle), alors n'hésitez pas à vous en saisir et à nous faire part de vos avis motivés sur ces questions.

Ne dit-on pas « de la discussion jailli la lumière » !

Fraternellement,

Maxime DUMONT
Secrétaire confédéral
En charge de la FPC et du CPA

Evaluation du CPF

- Déjà plus d'un million de formations financées ! -

Malgré des modalités de mobilisation qui restent à améliorer, le Compte personnel de formation (CPF) a trouvé son public et la progression des dossiers financés est régulière.

Depuis son lancement, en janvier 2015, plus de 4,9 millions de personnes ont ouvert leur CPF.

Début octobre, 1 107 615 formations ont été financées grâce au CPF, contribuant ainsi au maintien de l'employabilité et à la sécurisation des parcours professionnel.

La proportion de demandeurs d'emploi (DE) à utiliser le CPF demeure toujours plus importante par rapport aux salariés.
Pour preuve en 2016, sur 497 501 dossiers financés au titre du CPF, 321 595 dossiers concernaient des DE et seulement 175 906 dossiers à destination des salariés.

La durée moyenne de formation suivie dans ce cadre est de 370h00 pour les DE et de 87h00 pour les salariés, étant précisé que seuls 40% des dossiers ne mobilisent que les heures inscrites sur le compte.

L'ensemble des dossiers concernés représentent 12,3 M d'heures financées au titre du CPF.

Le budget dédié au CPF est en hausse d'un milliard par rapport à 2015 (année de lancement) et s'élève en 2016 à 1 789,38 M€.

Quant aux formations suivies, elles se concentrent sur un nombre restreint de certifications : les 10 formations les plus demandées se retrouvent dans un dossier « DE » sur trois et près de 60% des dossiers salariés.

Les certifications les plus demandées sont CléA (socle de connaissances et de compétences), ainsi que les stages de préparation à l'installation (SPI) pour les DE, et les formations de langue anglaise (BULATS, TOEIC) et la certification bureautique (TOSA) pour les salariés.

Glossaire des formations les plus demandées

- ***BULATS*** *: le Business Language Testing Service évalue votre niveau d'anglais, de français, d'allemand et d'espagnol dans un contexte professionnel*
- ***TOEIC*** *: le Test of English for International Communication évalue votre niveau d'anglais dans des situations de communication professionnelles et internationales*
- ***CLEA*** *: le socle de connaissances et de compétences professionnelles atteste de vos connaissances et de vos compétences dans des domaines clés, essentiels à l'emploi (s'exprimer, calculer, utiliser un ordinateur, respecter les règles, prendre des initiatives, …)*
- ***SPI*** *: le stage de préparation à l'installation permet aux créateurs d'entreprise de maîtriser les bases de la gestion de leur entreprise*
- ***TOSA*** *: ces tests certifient vos compétences digitales et votre niveau de maîtrise des outils bureautiques et logiciels (PAO, CAO, DAO) quel que soit votre domaine d'activité professionnelle*
- ***CACES*** *: les certificats d'aptitude à la conduite en sécurité forment à la conduite de chariots industriels, aux règles de sécurité correspondantes et permettent d'avoir des connaissances actualisées*

L'IGAS a formulé une série de préconisations pour que le « CPF devienne un outil majeur de transformation de la formation professionnelle vers l'accès à la qualification pour tous » :

- *Doubler le plafond d'heures pouvant être créditées sur le CPF en passant de 150h sur 8 ans à 300h sur 6 ans*
- *Inclure le CIF dans le CPF*
- *Engager le rapprochement des OPCA et des FONGECIF*
- *Rénover le RNCP et l'inventaire*
- *Charger le CNEFOP et les CREFOP de la régulation du CPF*

Pour tout savoir sur le CPF, n'hésitez pas à consulter la plaquette CFTC

mon CompteFormation .gouv.fr

Gestion des fonds de la formation

- Lettre de cadrage FPSPP / COPANEF -

Les partenaires sociaux du FPSPP et du COPANEF ont adressé un courrier au gouvernement afin de couper court à certaines idées reçues en matière de gestion des fonds de la formation professionnelle.

Dans une tribune des Echos, de juin 2017, les partenaires sociaux du COPANEF et du FPSPP ont remis les pendules à l'heure concernant la gestion des fonds de la formation professionnelle, et ce pour couper court aux idées reçues et véhiculées en la matière, notamment par certains candidats à la dernière élection présidentielle.

1 / Sur les 32 Md€ souvent évoqués, seuls 6,7 Md€ sont gérés par les partenaires sociaux (OPCA et FPSPP).

2 / Ces fonds (6,7 Md€) servent à financer des actions de formation en faveur du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi, dont les objectifs sont concertés avec l'Etat, et dont la gestion et l'impact sont évalués sous le contrôle de la Cour des Comptes et du Parlement, auquel le FPSPP remet un rapport tous les deux ans.

3 / Les partenaires sociaux insistent sur les avancées réalisées lors de la dernière réforme (ANI du 14.12.13 et loi du 5.03.14) et leurs premiers résultats désormais tangibles, autour de l'accompagnement notamment, et en appellent à une véritable évaluation des politiques menées par tous les acteurs en matière de formation au service de l'emploi.

L'intégralité de la lettre de cadrage est disponible sur le site **www.paritarisme-emploi-formation.fr**

Chimères et allégories …

Que n'avons-nous pas entendu sur « la cagnotte » de la formation professionnelle et notamment sur le fait qu'elle servait au financement du paritarisme ?

La communication du COPANEF remet les choses en perspective. Pour autant, ne nous y trompons pas, puisque cette information ne sera que très peu, voire pas du tout, relayée par la presse.

La vérité ne fait pas le buzz ! Elle dérange même.

Alors il nous appartient de la relayer, avec éléments tangibles et chiffres à l'appui.

Et pourtant … la dernière mission IGAS-IGF-CGEFI sur les OPCA (novembre 2016) - commandée par l'Etat afin de trouver le « trésor des OPCA » et de justifier les ponctions - n'a pas été dans le sens du gouvernement de l'époque puisqu'elle a qualifié la gestion paritaire de « bonne gestion ! »

Mais comme on dit : « lorsque l'on ne peut entrer par la porte, on rentre par la fenêtre ! »

Notre capacité à expliquer tient dans notre volonté de connaître tous les paramètres et de se tenir informé.

Par conséquent, cette Newsletter est devenue un outil essentiel vous apportant non seulement l'information technique, mais également l'axe politique défendu par la Confédération issu de son congrès de Vichy en novembre 2015.

Dépense nationale pour la formation et l'apprentissage

- Synthèse sur l'utilisation des fonds en 2014 –

En 2014, la dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage a progressé de 0,9%, par rapport à 2013, pour s'établir à 31,618 Md€, soit 1,5% du PIB.

Dépense globale par financeur final (y compris investissement)

En millions d'euros (M€)

	2013	2014	Structure 2014 (en %)	Évolution 2014/2013 (en %)
Entreprises	13 802	14 300	45,2	3,6
Régions	4 576	4 501	14,2	-1,7
État	3 882	3 740	11,8	-3,7
Autres collectivités territoriales	108	117	0,4	8,6
Unédic, Pôle emploi et autres administrations publiques	2 044	2 102	6,7	2,8
Dont : Unédic, Pôle emploi	*1 747*	*1 845*	*5,9*	*5,6*
autres administrations publiques	*297*	*257*	*0,8*	*-13,4*
Ménages	1 345	1 366	4,3	1,5
TOTAL* (hors fonctions publiques pour leurs propres agents et dépenses d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement)	**25 757**	**26 126**	**82,6**	**1,4**
Fonctions publiques pour leurs propres agents	5 585	5 492	17,4	-1,7
TOTAL* (y compris fonctions publiques pour leurs propres agents)	**31 342**	**31 618**	**100,0**	**0,9**

* cf encadré 1, tableau A.
Lecture : en 2014, les entreprises dépensent globalement 14 300 millions d'euros (14,3 milliards d'euros) pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.
Champ : France entière.
Source : Dares.

Dépense des conseils régionaux par public bénéficiaire

En millions d'euros (M€)

	Montant des dépenses en 2013	Montant des dépenses en 2014	Structure 2014 (en %)	Évolution 2014/2013 (en %)
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes	**2 786**	**2 670**	**58,1**	**-4,2**
Dont : apprentissage	*1 887*	*1 736*	*37,8*	*-8,0*
stages de formation	*899*	*934*	*20,3*	*3,9*
dont : coûts pédagogiques	*606*	*628*	*13,7*	*3,5*
rémunération des stagiaires	*293*	*307*	*6,6*	*4,6*
Pour les personnes en recherche d'emploi	**1 185**	**1 213**	**26,4**	**2,4**
Dont : stages de formation	*1 028*	*1 059*	*23,1*	*3,0*
dont : coûts pédagogiques	*687*	*703*	*15,4*	*2,4*
rémunération des stagiaires	*341*	*356*	*7,7*	*4,1*
formations sanitaires et sociales (hors formation initiale)	*156*	*154*	*3,3*	*-1,7*
Pour les actifs occupés du secteur privé	**406**	**407**	**8,9**	**0,1**
Dont : stages de formation (y compris formations sanitaires et sociales), autres	*406*	*407*	*8,9*	*0,1*
Investissement	**199**	**211**	**4,6**	**6,1**
Total régions sans secteur public	**4 576**	**4 501**	**98,0**	**-1,7**
Pour les agents du secteur public	102	93	2,0	-8,0
Total régions avec secteur public	**4 678**	**4 594**	**100,0**	**-1,8**

Champ : France entière.
Source : Dares.

Dépense des entreprises, des organismes collecteurs (Opca) et du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

En millions d'euros (M€)

	Montant des dépenses en 2013	Montant des dépenses en 2014	Structure 2014 (en %)	Évolution 2014/2013 (en %)
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes	**2 207**	**2 297**	**16,1**	**4,1**
Dont : apprentissage	*1 149*	*1 207*	*8,4*	*5,1*
professionnalisation	*1 053*	*1 084*	*7,6*	*2,9*
Écoles de la 2e chance (E2C)	*5*	*5*	*0,0*	*-2,3*
Pour les actifs occupés du secteur privé	**10 841**	**11 181**	**78,2**	**3,1**
Dont : dépenses directes des entreprises de 10 salariés et plus	5 912	6 281	43,9	6,2
dépenses des Opca	4 854	4 823	33,8	-0,6
autres	75	77	0,5	3,0
Pour les personnes en recherche d'emploi	**691**	**771**	**5,4**	**11,6**
*Dont : dépenses des Opca au titre du plan de formation et pour la formation des bénéficiaires de CSP / POE **	*393*	*434*	*3,0*	*10,3*
dépenses des Opacif pour le CIF-CDD	*229*	*225*	*1,6*	*-1,7*
dépenses des Opca pour la rémunération de fin de formation (RZF) et l'allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation (Afdef)	*69*	*113*	*0,8*	*64,1*
Investissement	**63**	**50**	**0,3**	**-20,5**
Total entreprises et organismes collecteurs et FPSPP	**13 802**	**14 300**	**100**	**3,6**

* Contrats de sécurisation professionnelle (CSP) et préparation opérationnelle à l'emploi (POE).
Champ : France entière.
Source : Dares.

Dépense globale par public bénéficiaire

En millions d'euros (M€)

	2013*	2014*	Structure en 2014 (en %)	Évolution 2014/2013 (en %)
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes*	**7 637**	**7 479**	**23,7**	**-2,1**
apprentissage	5 605	5 382	17,0	-4,0
alternance / professionnalisation	1 055	1 085	3,5	2,8
autres formations	977	1 012	3,2	3,6
Pour les personnes en recherche d'emploi	**4 588**	**4 778**	**15,1**	**4,1**
Pour les actifs occupés du secteur privé	**13 165**	**13 545**	**42,8**	**2,9**
Pour les agents du secteur public**	**5 579**	**5 490**	**17,4**	**-1,6**
Investissement***	**374**	**326**	**1,0**	**-12,9**
Total	**31 342**	**31 618**	**100,0**	**0,9**

* Une partie des dépenses pour les dispositifs ciblés sur les jeunes sont classées avec les actifs occupés (plan de formation, ...) ou les personnes en recherche d'emploi (jeunes bénéficiant de l'Aref, ...).
** Hors investissement.
*** Y compris l'investissement pour les agents du secteur public.
Champ : France entière.
Source : Dares.

Dépense des financeurs finaux par public bénéficiaire en 2014

En milliards d'euros (Md€)

	Dispositifs ciblés sur les jeunes		Personnes en recherche d'emploi	Actifs occupés du privé	Agents publics	Total	Répartition (en %)		
	Apprentis	Jeunes en insertion profession-nelle					Dispositifs ciblés sur les jeunes	Personnes en recherche d'emploi	Actifs occupés du privé
Entreprises	1,26	1,09	0,77	11,18	-	**14,30**	30,2	16,1	82,5
État	2,06	0,07	0,57	1,04	2,29	**6,03**	27,4	11,8	7,7
Régions	1,91	0,94	1,23	0,42	0,09	**4,59**	36,7	25,6	3,1
Autres collectivités territoriales	0,08	0,01	-	0,03	2,35	**2,47**	1,1	-	0,2
Autres administrations publiques et Unédic-Pôle emploi	0,13	-	1,94	0,03	0,76	**2,86**	1,6	40,4	0,2
Ménages	0,22	-	0,29	0,85	-	**1,37**	2,8	6,1	6,3
Total	**5,66**	**2,10**	**4,81**	**13,56**	**5,49**	**31,62**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Note : dans ce tableau, l'investissement est ventilé par public, d'où de légers écarts par rapport aux tableaux précédents.
Lecture : en 2014, les entreprises ont dépensé 1,26 Md€ pour les apprentis, 1,09 Md€ pour les jeunes en insertion professionnelle (alternance...), 0,77 Md€ pour les demandeurs d'emploi et 11,18 Md€ pour la formation continue des salariés du privé.
Champ : France entière.
Source : Dares.

Vos droits

- Modification de l'arrêté du 20.05.80 -

Publié au J.O du 21.07.17, l'arrêté du 17.07.17 modifie la liste des commissions, conseils ou comités administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou des jurys d'examen donnant droit à autorisation d'absence de la part de l'employeur.

L'article L.3142-42 du Code du travail stipule que « *lorsqu'un salarié est désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traité des problèmes d'emploi et de formation, l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer aux réunions de ces instances* ». De même qu'une « *autorisation d'absence* » est accordée pour participer au jury d'examen ou de VAE.

Rappel : sont concernés par l'arrêté du **20.05.80**

- les CPC, CNS et autres groupes de travail
- le conseil supérieur de l'éducation nationale
- le conseil de l'enseignement général et technique
- les conseils de perfectionnement des CFA
- le conseil national de l'enseignement supérieur de la recherche
- les conseils d'universités
- les commissions pédagogiques nationales et les conseils d'administration des IUT
- la commission du titre d'ingénieur
- le conseil d'administration, le conseil de perfectionnement et les conseils de département du CNAM
- le conseil d'administration de l'ONISEP
- le conseil de perfectionnement du CEREQ
- le conseil d'administration du Centre Inffo
- les conseils d'administration des OPCA

Sont intégrés dans la liste (arrêté du 21.07.17) :

- le CNEFOP
- les CREFOP
- le conseil d'administration de l'AFPA
- la CNCP
- le conseil d'administration de Pôle emploi
- les comités créés au sein de Pôle emploi
- les comités de liaison de Pôle emploi
- le COPANEF
- les COPAREF
- l'Unédic
- l'Apec
- les comités régionaux de l'Apec
- les OPMQ
- les organismes paritaires chargés de financer le CIF (OPACIF et FONGECIF)
- les jurys de VAE.

Prise en charge financière :
L'article L.3142-43 du Code du travail stipule que « *la participation d'un salarié aux instances ou jurys identifiés par arrêté n'entraîne aucune diminution de sa rémunération* ».

Les dépenses afférentes au maintien de salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées soit par les instances et jurys, soit par l'entreprise :

- Dans le cas où un salarié est désigné pour siéger dans l'une des instances identifiées par l'arrêté, le maintien de sa rémunération pendant le temps nécessaire pour participer aux réunions et le remboursement de ses frais de déplacement sont à la charge de l'employeur ;
- S'il s'agit d'une commission administrative, l'administration compétente rembourse à l'employeur une somme forfaitaire fixée par arrêté ;
- S'il s'agit d'une commission paritaire, celle-ci peut décider de prendre en charge cette rémunération en totalité ou en partie ;
- Si le salarié participe à un jury d'examen ou de VAE, c'est l'OPCA concerné qui prend en charge ces dépenses, sous réserve d'un accord de branche le prévoyant.

Réforme du code du travail

- La CFTC en première ligne -

Le 27 juillet, la CFTC a été reçue à Matignon par le Premier ministre et la ministre du Travail. Puis après une ultime séance de concertation le 21 août, les ordonnances ont fait l'objet d'une présentation officielle par le gouvernement le 31 août et ont été soumises pour avis aux instances consultatives telles que le CNEFOP.

La CFTC, en syndicat constructif et responsable, a pris toute sa part tout au long du processus de concertation entre gouvernement et partenaires sociaux. Indépendamment des questions de fond, elle considère que la méthode mise en œuvre lui a permis de faire valoir ses oppositions, ses craintes mais également ses propositions.
Sur le fond, la CFTC a œuvré pour que la réforme, dont elle n'était pas demandeuse, produise les effets escomptés et affichés par le gouvernement à savoir « faire converger performance sociale et performance économique ». Les textes et mesures présentés le 31 août dernier ne donnent pas, de ce point de vue, un même niveau de garantie.

Voici l'avis que nous avons donné dans le cadre du CNEFOP du 5 septembre :

Bloc 1 : *Articulation des normes entre accord de branche, accord d'entreprise et contrat de travail*
Concernant l'articulation des normes entre accord de branche et accord d'entreprise, la CFTC n'était pas opposée au principe de renforcer le dialogue social au niveau de l'entreprise. Elle a toutefois revendiqué le maintien d'un juste équilibre entre l'entreprise et la branche afin que cette dernière conserve son rôle régulateur. Au-delà des domaines dits « réservés », ce rôle de régulation continuera à s'exercer au niveau de la branche dans tous les autres domaines où l'entreprise n'aura pas négocié d'accords majoritaires. La CFTC a soutenu ce rôle moteur de la branche dans la détermination de ses normes impératives car elle est la plus à même de déterminer les ouvertures à réaliser au niveau de l'entreprise, de par son rôle de régulateur de la concurrence économique et sociale.
La CFTC aurait souhaité qu'elle puisse pleinement conserver la possibilité de définir librement les thèmes dont elle souhaite s'emparer par la négociation. Le projet d'ordonnance a élargi les domaines réservés (6 à 11) à la branche mais en les limitant.
Au final, la portée effective des textes dépendra de ce qu'en feront les négociateurs dans les entreprises et dans les branches. Si ces modalités nouvelles de négociation sont utilisées dans le but de lever certaines contraintes qui pèsent sur l'entreprise tout en sécurisant davantage les salariés, alors il se peut que ces nouvelles dispositions contribuent effectivement à développer l'emploi. Par contre, si ces mêmes modalités sont utilisées pour reconsidérer les droits des salariés sans obtenir de contreparties quelles qu'elles soient, la CFTC craint que l'objectif de création d'emplois dans le cadre d'un dialogue social constructif ne soit pas atteint.
S'agissant de la possibilité de négocier sans syndicat, l'extrême faiblesse d'implantation de ces derniers dans les entreprises de moins de 50 salariés (4% de taux de couverture) invite à considérer la mesure avec beaucoup de pragmatisme. D'une manière générale nous relevons que les possibilités de négocier sans mandatement syndical sont trop nombreuses dans ce projet d'ordonnance. Nous y voyons un signal contreproductif au regard de l'objectif visant à conforter les partenaires sociaux avec un risque de non reconnaissance du fait syndical dans l'entreprise, ce que la CFTC ne peut concevoir! En cas de non présence syndicale dans l'entreprise, nous préconisons que la négociation ne puisse s'engager qu'avec un négociateur dûment mandaté par une organisation syndicale représentative. Par ailleurs pour ces entreprises sans syndicat, l'accord de branche quand il existe, doit rester impératif dans tous les domaines sans possibilité d'y déroger de manière moins favorable. Il appartiendra aux organisations syndicales et patronales de convaincre tant les salariés que les employeurs, de la meilleure compréhension et défense de leurs intérêts avec le soutien d'organisations expérimentées plutôt que sans.

Bloc 2 : *Organisation du dialogue social dans l'entreprise (fusion des IRP)*
Concernant la fusion des instances représentatives du personnel, en l'état des textes, l'instance unique semble conserver l'essentiel de ses prérogatives dont la capacité à ester en justice et le recours à l'expertise. Cependant , nous ne pouvons que déplorer que la possibilité de garder des instances séparées que nous avons porté lors des concertations n'ait pas été retenue. Nous regrettons que dans ce cas précis, le gouvernement n'ait pas fait confiance au dialogue social d'entreprise. De la même manière et pour les mêmes raisons, nous regrettons que l'intégration de la prérogative de négociation dans l'instance de représentation puisse être décidée par accord de branche étendu. Nous pensons que c'est au niveau de

chaque entreprise, que cette décision doit être concertée et décidée. Autre manque, les moyens accordés à cette instance ne figurent pas dans ce texte, la CFTC ne peut donc que suspendre son avis en l'état des informations transmises. Elle continuera en revanche à porter ses exigences lors de la consultation annoncée en vue de la rédaction des décrets qui viendront préciser ces moyens.

Bloc 3 : *Sécurisation juridique de la relation de travail*

Concernant les mesures relatives au licenciement, **la CFTC se réjouit de l'augmentation annoncée des indemnités légales**. Entendue sur ce point, elle constate avec satisfaction que c'est le coût du licenciement en France qui est ainsi surenchérit ! Elle a également été entendue concernant le barème d'indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse puisque figure dans le texte la notion de « violation d'une liberté fondamentale ». Cette notion, plus large que les limites antérieurement fixées (discrimination, harcèlement) permettra au juge de s'affranchir du barème dans tous les cas où il estimera que ce dernier ne répare pas intégralement et justement la réalité du préjudice subi. Entendue également sur le fait d'adjoindre un plancher au barème, elle note avec satisfaction la création d'un plancher pour les entreprises de moins de 10 salariés. En revanche, pour les autres entreprises, **la CFTC déplore que le plafond ne démarre pas à 6 mois après deux ans d'ancienneté comme c'était le cas auparavant.** Elle y voit une mesure sans lien avec l'objectif affiché par le gouvernement et les organisations patronales consistant, prétendument, à réduire la « peur de l'embauche » du fait d'un manque de prévisibilité. **Le barème devenant impératif et non plus seulement indicatif, le gain de prévisibilité est acquis. Pourquoi dans ces conditions sanctionner ces salariés injustement licenciés ?**

La CFTC a particulièrement porté son attention sur la définition du barème d'indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Si les derniers arbitrages ne sont pas encore rendus sur les niveaux précis d'indemnisation, le principe d'adjoindre un plancher au plafond semble acté.

La CFTC qui a revendiqué ce rééquilibrage s'en réjouit ! Elle a surtout œuvré pour que le juge puisse, dans les cas d'abus qui ne sont pas rares, récupérer toute sa liberté d'interprétation et de décision. Ceci afin de réparer la réalité du préjudice subi. Elle a ainsi proposé de formaliser, au-delà des précisions actuelles (discrimination, harcèlement), la **notion d'atteinte aux libertés fondamentales du salarié**. Un terme plus générique susceptible de couvrir davantage de situations concrètes d'abus.

Le texte présenté à la CFTC reprend cette proposition !

Quid des autres sujets ?

D'autres thématiques n'ont pas été abordées ou avec trop de peu de précisions (par exemple, les seuils d'effectifs pour une négociation sans DS) pour exprimer un avis ferme et définitif.

*Au final et compte tenu des imprécisions qui demeurent encore sur certaines mesures « clés **», la CFTC estime prématuré de formuler un avis catégorique sur l'ensemble des textes présentés**. La CFTC s'attèlera à une analyse approfondie des textes des 5 ordonnances même si, pour une bonne part des dispositions nouvelles, c'est davantage leur appropriation par les partenaires sociaux dans les branches comme dans les entreprises qui sera décisive.*

Rappel des lignes rouges CFTC

- *Maintien, dans tous les cas de figure, du monopole de représentation au 1er tour des élections*
- *Préserver la possibilité de garder les instances actuelles séparées par accord collectif avec les moyens de la législation actuelle. Le rejet de cette demande serait en contradiction avec l'objectif de développer le dialogue social à l'échelle de l'entreprise*
- *Simplifier, optimiser Oui … appauvrir Non ! Le regroupement des instances ne doit pas conduire à un appauvrissement des moyens, ce qui ne permettrait pas d'atteindre l'objectif affiché de la réforme, à savoir un dialogue social efficace et une représentation adéquate de la collectivité de travail*
- *L'instance devrait obligatoirement comporter une Commission hygiène, sécurité et conditions de travail. Afin que la capacité d'ester en justice demeure, la commission pourrait demander à l'instance unique d'engager une procédure judiciaire. L'instance unique engagerait alors la procédure au nom de la commission*
- *Conserver le droit d'alerte des membres du CHSCT et la réunion en urgence des membres en cas de droit de retrait. Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement doit également être conservé*
- *Financement des expertises : la CFTC peut concevoir un financement paritaire (cofinancement) quand il est question notamment des orientations stratégiques de l'entreprise. En revanche, nous estimons que dans le cadre des recours à expertise en cas de risque grave constaté dans l'entreprise, les frais engendrés par celle-ci doivent être supportés en totalité par l'employeur. Plus globalement, la CFTC demande que la taille de l'entreprise soit prise en compte, du fait de la grande disparité des budgets alloués aux instances*
- *Un effort doit être fait concernant la formation des représentants du personnel, sur leurs prérogatives santé, sécurité et conditions de travail, notamment en la renforçant sur les sujets de prévention des risques psychosociaux, comme c'est déjà le cas dans la fonction publique territoriale, notamment où il existe une formation supplémentaire de deux jours obligatoire sur le sujet*

Organismes collecteurs

- Focus sur la collecte 2016 des OPCA -

Selon l'annexe financière du projet de loi de finances 2017, la collecte globale des 21 OPCA (incluant l'ANFH) en 2016 (masse salariale 2015) s'établie à 7,559 Md€.
1/3 de la collecte a été réalisée par 4 OPCA (Agefos PME, Anfh, Opcaim et Opcalia).
A l'inverse, les 4 plus petits OPCA (Opca 3+, Anfa, Fafih et Opcabaia) ont collecté près de 600M€, soit 8% du total.

	Salariés de l'OPCA	Salariés couverts	Structures adhérentes	Nombre de branche	Collecte 2016	Variation 2015/2016
AGEFOS PME *(interprofessionnel)*	1 280	6 325 000	354 000	50	912 M€	-4%
ANFH *(fonction publique hospitalière)*	364	925 000	2 330	1	808 M€	+1%
OPCAIM *(métallurgie)*	463	1 602 600	41 300	1	760 M€	+43%
OPCALIA *(interprofessionnel)*	817	1 676 000	67 400	29	676 M€	+9%
UNIFAF* *(sanitaire, social, médico-social à but non lucratif)*	352	726 000	21 100	1	389 M€	-6%
CONSTRUCTYS *(construction)*	320	1 533 000	210 100	2	364 M€	=
UNIFORMATION* *(économie sociale, sécurité sociale, habitat social)*	355	1 090 000	49 300	21	364 M€	+4%
FAFIEC *(numérique, ingénierie, conseil, études, métiers de l'événement)*	190	724 900	56 800	1	340 M€	+32%
OPCA TRANSPORTS ET SERVICES *(transports et services associés, propreté)*	220	1 100 000	43 000	9	322 M€	+29%
OPCA DEFI *(industries chimiques, pétrolières, pharmaceutiques et plasturgie)*	170	501 400	8 500	5	312 M€	+39%
FORCO *(commerce et distribution)*	260	1 000 000	44 100	14	297 M€	+8%
FAFSEA* *(salariés de l'agriculture et activités connexes)*	130	909 000	190 000	13	280 M€	+9%
OPCALIM* *(industries alimentaires, coopération agricole, alimentation en détail)*	222	541 200	39 900	28	253 M€	+4%
ACTALIANS *(professions libérales, hospitalisation et enseignement privés)*	141	719 000	130 500	19	244 M€	=
AFDAS* *(culture, communication, médias, loisirs)*	193	304 700	40 700	7	216 M€	-4%
FAF TT* *(travail temporaire)*	150	519 000	3 000	1	210 M€	+21%
INTERGROS *(commerce de gros et international)*	150	490 850	38 750	12	206 M€	=
OPCABAIA *(banques, assurances)*	35	359 100	8 400	4	193 M€	+71%
FAFIH *(hôtellerie-restauration, loisirs, tourisme)*	110	721 000	91 000	5	153 M€	+6%
ANFA *(services de l'automobile)*	174	381 000	71 000	1	152 M€	-18%
OPCA 3+ *(industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie, inter-secteurs papiers carton)*	85	255 000	13 000	3	108 M€	-5%
Total	**6 181**	**22 403 750**	**1 524 180**	**227**	**7,559 Md€**	

* *OPCA agréés pour collecter la contribution CIF*

La parole aux régions

- Comment créer de l'appétence pour la formation en IDF ? -

Le 4 septembre dernier, le Fongecif IDF a lancé une campagne de communication (affichage, presse, réseaux sociaux, …) visant à accroître sa notoriété auprès du grand public et à promouvoir le CIF comme un outil efficace de reconversion et d'évolution professionnelle.

Pour **Myriam Pesic**, Présidente CFTC du Fongecif IDF, cette campagne de communication avait pour objectif de créer de la curiosité et de l'appétence pour la formation de manière à ce que le public vienne rencontrer le Fongecif IDF (via une plate-forme d'accompagnement) et puisse avoir des réponses à ses questionnements par rapport à d'éventuels projets de reconversion.
A l'heure où une grande partie de la population active ne sait plus trop comment s'y retrouver entre les différents dispositifs (CIF, CPF, Plan 500 000, …) cette campagne de communication est arrivée à point nommé.
Au-delà de cet aspect opérationnel, il y avait également dans notre démarche une volonté forte et unanime des partenaires sociaux de défendre le congé individuel de formation (CIF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP).
Cette campagne de communication visait deux cibles : le public amené à venir au Fongecif et les salariés du Fongecif (qui se posent beaucoup de questions sur l'avenir de leurs missions avec les annonces de la future réforme de la FPC). En cette période d'incertitude, il est important d'avoir un message fort et positif à leur égard.

En effet, selon les bruits qui courent, le Fongecif pourrait être concerné à trois niveau : en tant qu'acteur (au même titre que les OPCA) ; en tant qu'outils paritaire ; et par le biais du CPF et du CIF (qui pourraient fusionner).

Les messages choisis parlaient à tout le monde (salariés, demandeurs d'emploi) et ne faisaient pas référence aux dispositifs de manière à être compréhensibles de tous.
Nous avions choisi de nous adresser au bénéficiaire final et non aux institutionnels en parlant formation, carrière et bonheur au travail. Nous voulions susciter de l'envie et de l'appétence pour se former auprès des personnes.

Il est de notre responsabilité de nous faire connaître des salariés qui sont parfois dans un contexte très mouvants. Nous sommes aussi là pour aider les individus à s'interroger sur leurs parcours professionnels.

Tous les partenaires sociaux présents au Fongecif sont attachés au CIF qui est un dispositif qui a fait ses preuves comme cela a été dit lors de la dernière réforme de la formation professionnelle en 2014. De plus, c'est le seul dispositif qui permette, sur la durée de faire de véritables reconversions.
Or, aujourd'hui, quand on entend certains projets qui ont pu être évoqués (fusion du CIF et du CPF), on peut être inquiet. Il y a un risque pour le bénéficiaire. Toute personne a besoin d'être accompagnée dans un projet. Je ne vois pas comment on peut mener seul un projet de reconversion. Il ne faut pas aller trop vite et inscrire dans le marbre des transformations qui tirent le service vers le bas et mènent vers une forme de « low cost ». Vouloir que le bénéficiaire ait tout à sa main et soit un acteur autonome est peut-être un bel idéal sur le papier, mais je ne vois pas comment cela peut être possible dans la réalité.

De plus, au-delà de la simple reconversion, le CIF est un outil d'évolution professionnelle permettant d'évoluer d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière. Les partenaires sociaux sont très attachés à cette dimension qu'il ne faut pas oublier.

Grand plan d'investissement 2018-2022

- Les préconisations formation du rapport de Jean Pisani-Ferry -

Le volet « compétences » du grand plan d'investissement 2018-2022 sera doté d'une enveloppe de 13,8 Md€ (sur un total de 57 M€), dont 6,7 Md€ à destination de la formation des jeunes décrocheurs et 7,1 M€ pour la formation des demandeurs d'emploi (DE).
Selon le rapport, la France comptabiliserait près de 5 M d'actifs faiblement qualifiés. Cette population est particulièrement exposée au chômage et à la précarité (en 2016, son taux de chômage était de 17,9% contre 5,7% pour les Bac+2). Tour d'horizon des préconisations.

Enveloppe de **13,8 Md€ sur 5 ans** pour « **édifier une société de la compétence** »

- **6,7 Md€** à destination des jeunes décrocheurs (*formation et accompagnement renforcé*)
- **7,1 Md€** pour les DE (*formation et accompagnement renforcé*)

La France comptabiliserait 5 M d'actifs faiblement qualifiés (très exposés au chômage et à la précarité).

Initiative 11 – Former et accompagner vers l'emploi 1 M de DE faiblement qualifiés

Budget : 7,1 Md€ sur 5 ans
Objectif : 150 000 DE de moins sur 5 ans

- 1 M de formations (longues et certifiantes)
- Accompagnement renforcé des plus fragiles (prévenir les ruptures, anticiper la recherche d'emploi post-formation)
- Attribuer un indicateur performance aux OF
- Interconnecter les systèmes d'information des différents acteurs
- Dématérialiser les procédures, assurer des services numériques aux besoins des DE
- Développer les formations à distance (diversifier l'offre, améliorer le taux d'accès, maîtriser les coûts)
- Financer les expérimentations innovantes (méthodes de formation et d'apprentissage)
- Accentuer l'acquisition des « postures professionnelles » et autres « compétences relationnelles » attendues par les recruteurs
- Publication trimestrielle des entrées en formation

1 jeune sur 6 n'est ni en emploi, ni en formation en sortant du système éducatif, soit un total d'environ 800 000 NEET (ni étudiants, ni en employés, ni en formation).

Initiative 12 – Former et accompagner vers l'emploi 1 M de jeunes décrocheurs

Budget : 6,7 Md€ sur 5 ans
Objectif : taux d'emploi des jeunes +2 points (150 000 personnes en emploi de plus)

- 470 000 formations qualifiantes/certifiantes + formations sur l'acquisition des « postures professionnelles » et « compétences relationnelles attendues par les recruteurs »
- 330 000 jeunes « ayant une très faible employabilité » accèderont à une préparation aux dispositifs d'apprentissage/alternance
- Intensifier le repérage des jeunes en difficultés (avant la sortie du système scolaire)
- Accompagnement renforcé à travers plusieurs dispositifs :
  - Extension de la **Garantie jeune** (plus de 100 000 jeunes, soit 20 000 par an dès 2018)
  - Accompagnement renforcé par **Pôle emploi** (25 000 jeunes par an)
  - **E2C** et **EPIDE** (4 000 places supplémentaires sur 5 ans)

Objectifs de la réforme FPC

- Rapport Pisani-Ferry -

- Accroître la liberté professionnelle, par le renforcement des droits individuels à la formation et par la facilitation de l'accès à la formation
- Garantir aux DE une information complète, précise et aisément accessible sur les formations qui leur sont accessibles et les débouchés professionnels qu'elles ouvrent à l'échelle locale comme nationale
- Assurer la transparence des résultats de toutes les formations en termes de retour à l'emploi, de réussite à la qualification et d'impact sur la trajectoire salariale
- Relever la qualité des organismes de formation
- Moderniser l'offre de formation notamment par un développement des formations diplômantes accessibles en ligne
- Rendre l'apprentissage plus attractif pour les entreprises et pour les jeunes, en préparant la transition du système scolaire vers le monde du travail (meilleure information des jeunes, meilleure réactivité et co-construction de l'offre de formation en lien avec les besoins des entreprises)
- Développer l'accès à la formation pour les personnes les plus fragiles sur le marché de l'emploi (jeunes peu qualifiés, jeunes en difficultés, personnes en recherche d'emploi)

Audition CFTC au ministère du Travail

- Positions CFTC sur les réformes à venir -

La CFTC a été auditionnée au ministère du Travail le 3 octobre dernier. Maxime Dumont – Secrétaire confédéral, en charge de la FPC et du CPA – et Éric Courpotin – Membre du Bureau confédéral, en charge de l'emploi-chômage – ont profité de cette occasion pour présenter nos positions sur les réformes à venir (formation professionnelle, apprentissage et service public de l'emploi).

1 / Formation professionnelle

Refonte complète du système

Refonte de la gouvernance

- Laisser les partenaires sociaux négocier uniquement au niveau des branches et des entreprises
- Retirer aux partenaires sociaux leur compétence en matière de pilotage et de gestion financière des dispositifs

La CFTC considère que la gestion des fonds de la FPC (OPCA, OPACIF et FPSPP) doit relever de la compétence exclusive des partenaires sociaux.
Priver ces organismes d'un financement sur les fonds de la FPC conduirait les branches professionnelles à ne plus pouvoir réaliser leur politique de formation, ce qui serait contraire au but recherché lorsque l'on veut valoriser l'appétence à la formation des salariés de l'entreprise.
De plus, la perte du financement par les OPCA, OPACIF et FPSPP de la FPC conduirait inévitablement à la suppression, directe et indirecte, de milliers d'emploi, ce qui serait non seulement préjudiciable et contre-productif par rapport au but recherché, à savoir créer de l'emploi.

Simplifier le système

- La majeure partie des contributions financières obligatoires serait progressivement converties en droits individuels pour les actifs qui pourraient les mobiliser pour acheter les prestations de leurs choix auprès d'un organisme de formation (l'intermédiation assurée par les OPCA deviendrait inutile)

Accorder plus de droits individuels pour les actifs ne signifie pas pour autant un développement significatif de l'appétence à se former, notamment pour les personnes les moins qualifiées. Pour ces personnes, l'information/conseil (prodigué par les CEP, OPCA, OPACIF) et l'intermédiation avec les prestataires de formation (prodigués par les OPCA, OPACIF) seront toujours nécessaires pour réaliser une formation.
La perte du financement par les OPCA de la FPC conduirait à la suppression, directe et indirecte, de milliers d'emploi.

Priorité aux jeunes et demandeurs d'emploi (DE)

- **13,8 Md€** seront consacrés pour « édifier une société de la compétence » : **7,1 Md€** pour former 1 M de DE les plus éloignés de l'emploi (objectif de retour à l'emploi sous 5 ans 150 000 DE) ; **6,7 Md€** pour former et accompagner 1 M de jeunes décrocheurs (objectif de retour à l'emploi sous 5 ans 150 000 jeunes)

La CFTC s'inscrit dans cette proposition. Pour autant, ce public ne constituent pas l'intégralité des personnes à former (bas niveaux de qualification, seniors, personnes handicapées, fonctionnaires, salariés, indépendants, …). Il faut trouver un juste équilibre pour former en fonction des besoins et non des moyens.
Les formations proposées doivent être réellement qualifiantes/diplômantes et offrir de réels déboucher en termes d'insertion professionnelle et de retour durable à l'emploi.

Elargissement du CPF

- Mutualisation du CPF et du CIF pour fusionner à terme les deux dispositifs
- Créditer le CPF en euros et non plus en heures

La CFTC demeure très attachée au CIF. Il ne doit pas y avoir de fusion des deux dispositifs car ils ne recouvrent pas véritablement les mêmes objectifs (le CIF est utilisé pour se reconvertir/évoluer professionnellement ou se former selon son désir, alors que le CPF peut être utilisé dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et donc à l'initiative de l'employeur).
La mesure consistant à accorder plus de droits au CPF lorsque les besoins de qualifications sont importants va dans le bon sens.
Par contre, elle s'interroge sur l'intérêt de convertir en euros les heures de CPF. L'intégralité des droits acquis dans le cadre du CPF sont des acquis pour son bénéficiaire. Il ne doit pas y avoir de conversion au rabais (des heures de CPF en euros).

Rendre le système de formation plus transparent

- Tous les organismes de formation (OF) seront labellisés

La CFTC s'inscrit dans ces mesures permettant aux personnes de choisir une formation en toute connaissance de cause parmi la multitude des prestataires de formation.

---

2 / Alternance

Outil de sécurisation des parcours professionnels

Accroître le nombre d'alternants

Pour la CFTC, la valorisation de l'apprentissage comme « filière d'excellence » passe avant tout par une amélioration notable du statut de l'apprenti et de ses filières :

- *Rémunération plus juste des apprentis ;*
- *Ouvrir l'apprentissage sur les métiers d'avenir ;*
- *Disposer des mêmes droits que les étudiants du supérieur ;*
- *Renforcer l'attractivité de certains secteur par la région ;*
- *Disposer d'une implantation homogène des CFA sur l'ensemble du territoire ;*
- *Qualité de l'orientation pour lutter contre les ruptures de contrat (28% en moyenne : 14% transport-logistique, 21% industrie et 40% hôtellerie-restauration). Les CFA doivent aborder, dans leurs comités de perfectionnement, la notion des ruptures en cours de formation. Un pourcentage non négligeable de rupture provient de* ***situations non imputables à l'apprenti*** *(divorce, perte d'emploi, surendettement, …). Ces problèmes sociaux doivent faire l'objet d'une* ***commission spécifique*** *au sein du conseil de perfectionnement de chaque CFA et pour lequel* ***le CFA devrait prendre en charge la continuité de leurs formations****, sous statut de stagiaire de la formation ;*
- *Promotion de l'apprentissage par les chambres patronales auprès de leurs adhérents ;*
- *Partenariat entre l'Education nationale et les professionnels pour améliorer la qualité de l'information à destination des chefs d'établissements, des enseignants et des parents d'élèves ;*
- *Qualité de la formation des maîtres d'apprentissage ;*
- *Sanctionner les entreprises qui ont recours aux contrats en alternance comme apport de main-d'œuvre qualifiée, bon marché, sans contrepartie pédagogique ;*
- *Faciliter le permis de conduire dès 16 ans pour les apprentis.*

Impliquer les branches professionnelles dans la définition des programmes et l'organisation des formations

La CFTC s'inscrit dans cette proposition. Les branches professionnelles, via leurs CPNEFP, doivent s'emparer du sujet en revalorisant l'apprentissage et en le rendant attractif pour les jeunes.

Evaluer les CFA

- CFA et lycées professionnels seraient labellisés en fonction : du taux d'insertion de leurs élèves ; salaire obtenu ; accompagnement proposé aux jeunes ; progrès réalisés par les apprentis

La CFTC s'inscrit dans cette proposition. Tout comme les OF, les CFA et lycées professionnels doivent être évalués et labellisés. Cela leur permettra de gagner en qualité et en crédibilité.

Affecter la totalité de la taxe d'apprentissage (TA) au financement de l'apprentissage

- Supprimer le « barème » (réservé aux formations « hors apprentissage » des écoles, universités et lycées qui proposent des formations sous statut scolaire)
- Réserver les ressources de la TA aux seuls établissements formant des apprentis

Pour la CFTC, l'objectif de ces propositions est louable (accorder plus de moyen financier à destination de la formation des apprentis). Cependant, quid du manque à gagner pour ces établissements et du mécanisme pour compenser la suppression du « barème » (640 M€ en 2016). L'Education nationale et/ou les régions et les branches professionnelles seront-elles mises à contribution pour compenser ce manque à gagner ? Si oui, dans quelle proportion ?

Fusionner les deux contrats en alternance en un contrat unique, souple, sans borne supérieure d'âge (simplification du système)

La CFTC a déjà fait part de ses propositions concernant la fusion des deux contrats d'alternance :

- *Contrat ouvert à tous, tout au long de la vie professionnelle, sans limite d'âge ;*
- *Rémunération au moins égale smic, ou au minimum conventionnel (si plus avantageux) ;*
- *Harmoniser des certifications (diplômes, titres et CQP) accessibles par l'apprentissage ;*
- *Harmoniser la durée des formations (150h contrat de prof, 400h/an en contrat d'app) ;*
- *Déboucher obligatoirement sur un CDI ou un CDD d'au moins 12 mois ;*
- *Couverture géographique homogène de proximité (ou bien disposer d'hébergement –*

foyer de jeunes travailleurs, logement en CFA - et d'aide aux transports en milieu rural = rôle des régions) ;

- *Renforcer l'accompagnement pour limiter les risques de rupture : en entreprise via un meilleur encadrement des bénéficiaires ; en CFA (prévenir/résoudre les difficultés sociales/matérielles susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat) ;*
- *Redéfinition du statut de l'alternant : mêmes droits/avantages que les étudiants du supérieur (carte d'étudiant, tarifs réduits, transports, logement étudiant, …) ; définition d'un revenu décent ; prise en compte de la pénibilité de certaines tâches ; accès à une couverture sociale de qualité ; …*

---

3 / Service public de l'emploi

Des avancées inédites ont été faites ces dernières années concernant l'orientation et l'offre de formations auprès des demandeurs d'emploi. Au-delà des nouveaux dispositifs de formation (CPF et CEP), le lancement des « formations prioritaires » dès 2013 a permis de faire collaborer les différents acteurs et financeurs de la FPC pour améliorer le circuit de prescription et proposer aux DE des actions de formation correspondant à des besoins. Par ailleurs, les OF sont désormais labellisés.

Le programme présidentiel prévoit d'investir 13,8 Md€ en 5 ans dans la formation professionnelle, prioritairement portés sur les travailleurs peu qualifiés éloignés de l'emploi (chômeurs de longue durée, jeunes décrocheurs, bénéficiaires du RSA).

Le Grand plan d'investissement 2018-2022 a pour ambition de passer « d'une économie qui subventionne l'emploi précaire pour rentrer dans une économie qui va reformer tout au long de la vie les individus ». Il prévoit de former en 5 ans 2 M de DE peu qualifiés, dont 1 M de jeunes, selon 3 axes prioritaires : investir dans les formations qualifiantes et certifiantes (longues) ; mettre en place en amont et en aval de la formation un accompagnement individuel ; rénover la gouvernance de la formation professionnelle.

Ce plan sur la formation des DE répond aux recommandations portées par la CFTC. Afin qu'il constitue pleinement une réussite à long terme vers une économie plus inclusive, la CFTC préconise de prendre en compte les sphères transversales suivantes qui participeront au déploiement du plan innovant et stratège du gouvernement :

Seniors : dispositifs publics supprimés, abondement CPF en suspend

L'emploi des seniors doit demeurer une priorité dans les entreprises, même s'il n'existe plus de contrainte légale. Les actions conventionnelles en faveur de l'emploi des seniors doivent perdurer et être valorisées.
La CFTC demande que l'engagement en faveur de la formation des seniors, qui va dans le sens du programme présidentiel d'investir sur les compétences, ne reste pas lettre morte du fait de l'annonce d'une réforme à venir sur la formation professionnelle.

Difficultés de recrutement liées à un manque de structuration RH

Les objectifs du plan d'investissement 2018-2022 risquent de ne pas être atteints si en parallèle les problèmes criant des processus de recrutement et de l'absence de gestion des compétences en entreprises ne sont pas résolus. Plusieurs études, dont celles de France stratégie, indiquent que les difficultés de recrutement ne sont pas le fait de la rigidité du marché du travail ou d'absence de formation, mais plutôt du fait de la difficulté des entreprises à mettre en place une gestion des compétences et à réussir leur recrutement.

La CFTC revendique depuis plusieurs années le déploiement de la GPEC et des outils d'aide au recrutement dans les entreprises de moins de 300 salariés et sur les territoires, seuls outils permettant d'anticiper les besoins et les évolutions des métiers et du personnel vers la transition souhaitée par le gouvernement.
Les compétences sont à privilégier à travers ***l'instauration de « compétences transversales et transférables » au sein des branches****, seul outil permettant de repérer et de comparer les compétences transférables à un autre poste voire dans une autre branche.*

Les fonds économiques territoriaux pourraient financer le déploiement GTEC:

- **Les aides au développement économique :** recenser voire uniformiser toutes les aides au développement économique versée de façon arbitraire aux entreprises par les conseils régionaux (voire départementaux) et de les conditionner aux projets territoriaux.
- **Les fonds de revitalisation financé par les entreprises de plus de 1000 salariés** (*capital financier de 717 Md€ d'après le rapport de la Cour des comptes du 16 décembre 2015).* Développer dispositif de gestion territoriale/de mobilité inter-entreprises dans les PME/TPE pris en charge par les fonds de revitalisation, avec péréquation pour les mobilités inter-régionales.

Rémunération et prise en charge des frais connexes à la formation

La priorité pour la CFTC est de leur permettre avant tout d'acquérir un niveau de qualification ou de certification (professionnelle et interprofessionnelle) reconnu par rapport à un secteur professionnel (et non pas par rapport à une offre d'emploi subjective individuelle d'un métier dit en tension).
La CFTC, pour créer une « autoroute » vers la qualification, propose de consacrer à court terme les moyens financiers conséquents pour lever les freins pratico-pratique. Ce surcoût à court terme sera compensé par une moindre récurrence au chômage à moyen terme.

Départ « au plus tôt » en formation

La CFTC a été force de proposition sur la formation lors de la négociation chômage 2017, aussi bien concernant l'entrée plus précoce suite à l'inscription que l'incitation au départ en formation des seniors.

Les études[1] démontrent que la formation certes n'accélère pas immédiatement le retour à l'emploi, mais qu'elle augmente la durée des épisodes d'emploi une fois l'emploi retrouvé, **surtout si la formation commence tôt (dans les 3 premiers mois).**
Afin de réussir ces départs en formation, dans la même lignée que le plan d'investissement, la CFTC considère comme essentiels l'accompagnement avant l'entrée en formation (validation des prérequis, voire la remise à niveau), et le suivi avant la fin de la formation pour anticiper la sortie et prévoir la prochaine étape en fonction du parcours.

Aménagements de certaines dispositions réglementaires

Certaines dispositions réglementaires relatives à la formation des DE méritent, à notre sens, d'être améliorées, à minima rénovées :

- **Question de la rémunération/prise en compte dans affiliation pendant la formation pour encourager les personnes à se former.** *La CFTC souhaiterait que la question de l'affiliation/la rémunération pendant la formation soit discutée.*
- **L'intensité de 40 heures de formation.** *A notre sens, cette intensité est obsolète mais demeure chronophage en termes de charges administratives (tant pour le DE que le conseiller) qui plus est depuis l'émergence des formations à distance.*
- **L'Aide forfaitaire pour les employeurs (AFE) de Pôle emploi.** *La CFTC souhaite que le nombre d'AFE par poste soit limité à une demande par an, pour éviter les effets d'aubaine des employeurs qui utilise ces contrats comme main d'œuvre gratuite.* Cette limite n'empêche pas l'employeur de continuer l'embauche en CDD s'il le souhaite.
- **Clarifier les métiers dits « en tension ».** *Ces listes de métiers en tension, créées pour réguler ou prioriser l'accès à des dispositifs publics distincts, devraient à notre sens pour les deux premières, être harmonisées.*

Déséquilibre fonds des entreprises et fonds du Service Public de l'Emploi

De plus en plus le service public de l'emploi finance des formations préalables à l'emploi, des formations d'adaptation au poste qui relèvent en principe d'une obligation de l'employeur dans l'entreprise. Il en va de même des immersions en entreprise à nouveau financées uniquement par le service public de l'emploi, en plus du maintien de l'allocation de remplacement, alors que l'intéressé est en poste en entreprise.

La frontière entre DE et salariés est de plus en plus floue : de nombreux salariés alternent des périodes d'emplois précaires et des périodes de chômage ; plus de la moitié des DE sont en activité réduite, et bénéficient d'un éventuel complément d'allocation.

Pour la CFTC, si la logique de répartition comptable demeure nécessaire entre les financeurs, il ***conviendrait de dépasser les cloisonnements financiers au profit d'une péréquation ou d'un fonds mutualisé (50/50) en faveur de l'ensemble des actifs sans distinction.***

Syndicat CFTC
La Vie à Défendre

[1] *Accompagner les demandeurs d'emploi,* de Fontaine et Malherbet, éditions sciences Po, Tome 1

Audition CFTC au CNEFOP

- Questionnaire sur la Qualité à l'attention des partenaires sociaux -

La CFTC a été auditionnée au CNEFOP le 5 octobre dernier. Maxime Dumont – Secrétaire confédéral, en charge de la FPC et du CPA – a profité de cette occasion pour faire le point sur la mise en œuvre du décret du 30.06.15 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue.

Pour vous, la qualité de la FPC, rapportée à votre champ de compétences, c'est quoi ?
Depuis de nombreuses années, la FPC est remise en cause très régulièrement :

- trop complexe à mettre en œuvre
- trop onéreuse
- circuit de financement trop compliqué
- pas assez orientée vers celles et ceux qui en ont le plus besoins
- myriade d'organisme de formation (dont certains étaient assimilés à des sectes)
- …

Face à ce constat, la mise en œuvre d'une démarche qualité dans le champ de la FPC nous est apparue comme une évidence. Une telle démarche ayant le mérite de crédibiliser de façon conséquente l'ensemble de la FPC (dispositifs, financements, organismes, acteurs).

Tout au long de ces années (ANI de 2003, 2009, 2013) la CFTC a fait en sorte d'intégrer cette notion de qualité au sein de la FPC dans ses déclarations :

- diagnostic préalable avant tout départ en formation pour obtenir une formation la plus en adéquation avec ses besoins
- évaluation de l'action de formation (pendant et à l'issue de la formation)
- évolution d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière
- prise en compte des acquis de la formation dans l'évolution professionnelle du bénéficiaire
- des organismes de formation digne de ce nom

L'ANI de 2013 est particulièrement prolixe sur les enjeux Qualité ; pouvez-vous revenir sur le contexte de cette initiative collective ? Rôle/poids du sujet dans l'équilibre de l'ANI ?
Tout au long des travaux qui ont conduit à l'ANI du 14.12.13, le gouvernement de l'époque avait mis une énorme pression sur les partenaires sociaux :

- délais très courts pour parvenir à un accord
- cahier des charges très compliqué
- fausses informations véhiculées dans la presse sur la mauvaise gestion des fonds de la formation professionnelle par les partenaires sociaux
- …

Face à ce constat, les partenaires sociaux ont eu à cœur de couper court aux idées reçues en parvenant à un ANI « hyper équilibré » selon les propos de notre chef de file FPC de l'époque.
Outre la simplification du système de la FPC, le thème de « la qualité » a occupé une part importante des travaux durant cette négociation :

- qualité des dispositifs
- qualité des circuits de financement
- qualité des organismes collecteurs
- qualité des organismes de formation
- qualité des intervenants
- …

A chaque étape, la question de « la qualité » était traitée.

Depuis, qu'avez-vous fait, chacun dans vos organisations, pour contribuer à la mise en œuvre de ces ambitions partagées ?

La CFTC a eu à cœur de s'investir activement dans les travaux contribuant à l'élaboration des six critères de qualité, et ce dans toutes les instances (CA, Bureau, commissions, groupes de travail, …) et organismes (COPANEF, CNEFOP, CREFOP, COPAREF, FPSPP, OPCA, OPCAIF, FONGECIF, CPNEFP) où elle est amenée à siéger.
Elle a également contribué aux travaux qui ont permis l'élaboration et la mise en œuvre du Datadock.

De plus, en interne, elle a sensibilisé ses structures (UR et Fédérations) et réseaux (coordonnateurs FPC, administrateurs OPCA, CREFOP, COPAREF) sur les enjeux de la qualité en matière de formation professionnelle par l'intermédiaire de notre Newsletter, du Guide du mandaté FPC et de formations à destination de nos militants.

Aujourd'hui, quel bilan faites-vous de cette mise en œuvre ? Une traduction légale et/ou règlementaire de certains aspects (ex missions branches ou Opca) vous parait être à envisager pour faciliter la généralisation des missions attendues ?

La CFTC dresse un bilan positif dans l'ensemble. OPCA, OPACIF, FONGECIF et organismes de formation (pour la plupart) ont joué le jeu de la démarché qualité (mise en œuvre du décret du 30.06.15 dans les critères et délais impartis).
Pour ancrer cette démarche qualité dans le marbre, il serait opportun d'intégrer les éléments du décret du 30.06.15 à la fois :

- dans les accords de branche relatifs à la formation professionnelle
- dans les statuts des organismes de formation et CFA
- dans les statuts des financeurs de formation (OPCA, OPACIF, FONGECIF, Pôle emploi, Agefiph, Régions, …)
- dans les statuts des CPNEFP, CREFOP et COPAREF (veiller à la bonne application des critères qualité au niveau des organismes gestionnaires et de formation)

Quel regard portez-vous sur :

- **la base légale qui confie à l'ensemble des financeurs la responsabilité de veiller à la qualité des actions de formation qu'ils financent**
  La CFTC considère que c'est indispensable et oh combien bénéfique pour ancrer la crédibilité de la formation professionnelle tant au niveau des pouvoirs publics que des bénéficiaires (souvent néophytes en matière de FPC).
  On ne doit plus financer de formation si les prestataires de formation ne respectent pas les critères qualité !

- **le décret d'application du 30 juin 2015 : faut-il faire évoluer ces textes ? d'autres qui contribuent à la qualité de la chaine de la qualité, le cas échéant pourquoi ?**
  Avant même de penser à faire évoluer le décret du 30.06.15, il faut veiller à ce que les six critères qualité soient intégrés et appliqués par le plus grand nombre de prestataires de formation. Or, au 30.06.17, sur les 60 000 organismes de formation travaillant régulièrement avec les OPCA, seuls 40 000 ont entamé la démarche et seulement 10 000 sont référencés au Datadock.

Rappel

Les critères qualité sont au nombre de six :

- *identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé*
- *adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires*
- *adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation*
- *la qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations*
- *conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus*
- *prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.*

Audition CFTC à la Commission des finances de l'Assemblée nationale

- Avis relatif au Projet de loi de finances 2018 -

La CFTC a été auditionnée, dans le cadre d'une table ronde, par la Commission des finances de l'Assemblée nationale, le 12 octobre dernier, sur le Projet de loi de finances (PLF) de 2018.

Qu'attendez-vous du chantier de la réforme de la formation professionnelle souhaitée par le Gouvernement et qui devrait débuter au premier semestre 2018 ? Quelle est votre appréciation d'ensemble sur la complexité des circuits de financement ?

Avant toute nouvelle réforme de la FPC, il faut en évaluer l'impact de celle de 2014. Cette dernière commence à porter ses fruits :

- Un système davantage tourné vers l'individu (CPF et CEP se démocratisent)
- Obligations sociales renforcées pour les entreprises (entretiens professionnels obligatoires tous les deux ans)
- Amélioration de la qualité des formations (décret du 30.06.15)
- Evolution du financement de la FPC (contribution obligatoire et volontaire) : cette réforme n'a pas entraîné de baisse significative de la collecte (signe que les entreprises investissent toujours autant dans la formation)
- Amélioration des formations en alternance : refonte du financement de la taxe d'apprentissage ; formation obligatoire des tuteurs et maîtres d'apprentissage avant leur prise de fonction ; tutorat obligatoire
- Mise en œuvre du CléA (lutte contre l'illettrisme)
- Mise en place de l'AGFPN (en remplacement du FONGEFOR) pour assurer le financement des partenaires sociaux
- Mise en avant des politiques de branches (CPNEFP, OPMQ) pour dynamiser la compétitivité des entreprises
- Acte III de décentralisation : gouvernance régionale renforcée (COPAREF, CREFOP, CPRDFOP)
- De gros efforts ont été réalisés pour la formation des plus nécessiteux (bas niveaux de qualification, jeunes décrocheurs, demandeurs d'emploi, …), via une volonté politique des partenaires sociaux (COPANEF, annexes financières du FPSPP), plan 500 000, politiques de branche (CPNEFP, OPMQ)

Concernant la réforme à venir de la FPC :

- ***Refonte de la gouvernance*** *: les partenaires sociaux négocient uniquement au niveau des branches et des entreprises ; retirer aux partenaires sociaux leur compétence en matière de pilotage et de gestion financière des dispositifs*
  CFTC : la gestion des fonds de la FPC (OPCA, OPACIF et FPSPP) doit relever de la compétence exclusive des partenaires sociaux. La perte du financement de la FPC par les OPCA, OPACIF et FPSPP conduirait à la suppression de milliers d'emploi
- ***Simplifier le système*** *: conversion des contributions actuelles des entreprises en droits individuels pour les actifs qui pourraient les mobiliser pour acheter des prestations de leur choix auprès d'un organisme de formation (fin de l'intermédiation assurée par les OPCA)*
  CFTC : accorder plus de droits individuels pour les actifs ne signifie pas pour autant un développement significatif de leur appétence à se former. L'intermédiation auprès des prestataires de formation (prodiguée par les OPCA, OPACIF et FONGECIF) sera toujours nécessaire. L'employeur a toujours l'obligation de former ses salariés sur deux catégories du plan de formation et donc il ne faut pas tout axer sur le CPF. Enfin, la perte du financement de la FPC par les OPCA, OPACIF et FONGECIF conduirait à la suppression de milliers d'emploi.
- ***Priorité aux jeunes et aux DE*** *: le Grand plan d'investissement 2018-2022 prévoit de former 1 million de jeunes éloignés de l'emploi et 1 million de DE en 5 ans.*
  CFTC : favorable à cette mesure concernant les jeunes décrocheurs et les DE. Cependant, ce public ne constitue pas l'intégralité du public à former en priorité (bas niveaux de qualification, seniors, personnes souffrant d'un handicap, fonctionnaires, salariés indépendants, …). Il faut former en fonction des besoins ! Les formations proposées aux jeunes et aux DE doivent être réellement qualifiantes/diplômantes et offrir de réels débouchés en termes d'insertion professionnelle et de retour à l'emploi durable.

- ***Elargissement du CPF** : mutualisation du CPF et CIF (vers une fusion des deux dispositifs) ; créditer le CPF en euros et non plus en heures*
  CFTC : l'élargissement des listes du CPF nécessite une véritable concertation des acteurs concernés (COPANEF, CPNEFP), en aucun cas à la suite d'une ordonnance. La CFTC demeure très attachée au CIF, il ne doit pas y avoir de fusion des deux dispositifs ! Enfin, elle s'interroge sur l'intérêt de convertir en euros les heures de CPF, il ne doit pas y avoir de conversion au rabais !
- ***Rendre le système de formation plus transparent** : tous les organismes de formation seront labellisés ; un contrôle directe par les financeurs est envisagé.*
  CFTC : favorable à cette mesure permettant aux personnes de choisir une formation en toute connaissance de cause. Elle demande à être associée au processus de mise en place des labels.

En matière d'apprentissage, quelle est votre appréciation des réformes conduites au cours des dernières années et de la répartition actuelle de la taxe ? Quelles seraient vos propositions pour développer encore l'apprentissage ?

En matière d'insertion professionnelle, les formations en alternance (apprentissage et professionnalisation) allient théorie et pratique et offrent ainsi de réelles opportunités d'emploi. Cependant, malgré de nombreuses réformes, l'apprentissage souffre toujours d'une mauvaise image (métiers peu valorisants, voie de garage pour mauvais élèves, …) et le nombre des ruptures de contrat est toujours aussi élevé (28% en moyenne).

*La réforme de 2014 a modifié le **contenu** et la **répartition** de la taxe d'apprentissage (0,68% de la masse salariale de l'entreprise) :*

- *Contenu : **26%** « quota » versé par les entreprises aux CFA ; **23%** « barème » destiné à financer les premières formations technologiques ou professionnelles (lycées professionnels, écoles, universités, … ; **51%** « fraction régionale » destinée aux régions pour financer les CFA*
- *Répartition : soit vers les OPCA, soit vers les chambres consulaires*

A l'époque, la CFTC était favorable à ce nouveau schéma de la taxe d'apprentissage (contenu et répartition).

Concernant la proposition d'**affecter la totalité de la taxe d'apprentissage au financement de l'apprentissage** (suppression du « barème » et réaffecter ces fonds aux seuls établissements formant des apprentis), la CFTC considère cette proposition louable puisqu'elle consiste à accorder plus de moyen financier à destination de la formation des apprentis.
Cependant, cette proposition n'aborde pas les questions relatives au manque à gagner pour ces établissements (lycées professionnels, écoles, universités, …) et au mécanisme pour compenser la suppression du barème (640 M€ en 2016). L'Education nationale et/ou les régions et les branches professionnelles seront-elles mises à contribution pour compenser ce manque à gagner ? Si oui, dans quelle proportion ?

Propositions CFTC pour développer l'apprentissage :

- Rémunération plus juste des apprentis
- Ouvrir l'apprentissage sur les métiers d'avenir
- Disposer des mêmes droits que les étudiants du supérieur
- Renforcer l'attractivité de certains secteurs par la région
- Disposer d'une implantation homogène des CFA sur l'ensemble du territoire
- Qualité de l'orientation pour lutter contre les ruptures (28% en moyenne et jusqu'à 40% dans l'hôtellerie-restauration) et ainsi redorer l'image de l'apprentissage comme filière d'excellence. Un pourcentage non négligeable des ruptures provient de situations non imputables à l'apprenti (divorce des parents, perte d'emploi, surendettement, …) dans ces cas-là, les CFA devraient prendre en charge la continuité de leurs formations, sous statut de stagiaire de la formation
- Promotion de l'apprentissage par les chambres patronales auprès de leurs adhérents
- Partenariat entre l'Education nationale et les professionnels pour améliorer la qualité de l'information à destination des chefs d'établissements, des enseignants et des parents d'élèves
- Qualité de la formation des maîtres d'apprentissage
- Sanctionner les entreprises qui ont recours aux contrats en alternance comme apport de main-d'œuvre qualifiée, bon marché, sans contrepartie pédagogique
- Impliquer les branches professionnelles dans la définition des programmes et l'organisation des formations
- Evaluer les CFA
- Faciliter le permis de conduire dès 16 ans pour les apprentis

Acte II des réformes sociales

- Apprentissage, FPC et Assurance chômage au programme -

Après avoir réformé le Code du travail, Emmanuel Macron vient de donner le coup d'envoi de l'acte II de ses réformes sociales. Il a lancé, à la mi-octobre, les concertations visant à réformer dans un premier temps l'Apprentissage. Viendront ensuite la Formation professionnelle, à la mi-novembre, et l'Assurance chômage à la suite. Un projet de loi englobant les trois thématiques devrait être présenté au Parlement au printemps 2018.

Rencontre bilatérales
Emmanuel Macron / Présidents
- Confédérations CFE/CGC, CFDT, CFTC, CGT, FO, CPME, MEDEF, U2P -

12-13 octobre 2017

Rencontre bilatérales
Edouard Philippe, Muriel Pénicaud, Jean-Michel Blanquer / Présidents, Secrétaires généraux et Chefs de file Emploi / Formation
- Confédérations CFE/CGC, CFDT, CFTC, CGT, FO, CPME, MEDEF, U2P -

1 — Apprentissage
- concertation -

Sylvie Brunet – Présidente de la section Travail/Emploi du CESE – présidera la concertation

Chef de file **CFTC** : **Maxime Dumont**

Objectif : « *dresser un diagnostic exhaustif et proposer des pistes d'amélioration significatives pour faire de l'apprentissage une voie d'excellence au profit des jeunes et des entreprises* »

4 groupes de travail
- Parcours de l'apprenti
- Entreprises et apprentissage
- Gouvernance et financement
- Offre de formation et de certification

4 réunions plénières permettant de faire la synthèse des échanges menés dans ces groupes

Rapport de synthèse attendu pour **mi-février 2018**

2 — Formation professionnelle
- négociation -

Chef de file de la négociation pas encore communiqué

Chef de file **CFTC** : **Maxime Dumont**

Document d'orientation transmis aux partenaires sociaux début novembre

Thèmes de négociation
- Apprentissage et insertion dans l'emploi supérieur
- Certifications
- Gouvernance des partenaires sociaux (OPCA, OPACIF, FONGECIF, FPSPP, COPANEF, COPAREF)

Fin des négociations attendue pour **mi-janvier 2018**

3 — Assurance chômage
- concertation -

Chef de file de la concertation pas encore communiqué

Chef de file **CFTC** : **Éric Coupotin**

Contenu des **groupes de travail** pas encore communiqué

Octobre 2017 / Novembre 2017 / Décembre 2017 / Janvier 2018 / Avril 2018

- **Fin octobre 2017** — **Début de la concertation sur l'Apprentissage**
- **Mi-novembre 2017** — **Début de la négociation FPC**
- **Courant décembre 2017** — **Début de la concertation sur l'Assurance chômage**
- **Mi-janvier 2018** — **Fin de la négociation FPC**
- **Fin janvier 2018** — **Fin des concertations sur l'Apprentissage et l'Assurance chômage**
- **Avril 2018** — **Présentation du projet de loi au Parlement**

La vie des OPCA

- AGEFOS PME prépare sa Conférence nationale -

Le 30 novembre prochain, les administrateurs d'AGEFOS PME se réuniront pour la traditionnelle Conférence nationale. La Newsletter FPC profite de cet évènement pour faire le point avec Christine Lodewyckx sur les principales réalisations de sa mandature en tant que Présidente du premier OPCA de France.

AGEFOS PME en bref :

- 1 280 salariés
- 6 325 000 salariés couverts
- 354 000 structures adhérentes
- 50 branches professionnelles adhérentes
- Collecte 2017 (masse salariale 2016) : 969,5 M€ (*collecte gérée 738 M€, c'est-à-dire après avoir retiré les sommes collectées au titre du CIF et du FPSPP qui sont reversées à ce dernier*)

Compte tenu du contexte de la réforme de la formation en 2014, ma prise de fonction de Présidente fut assez difficile. Je regrette qu'il n'y ait pas eu de période transitoire dans la mise en œuvre de cette réforme qui a été effective dès 2015. Avec la baisse du taux de la collecte du plan de formation, qui a été un des aspects majeurs, il a fallu passer par un PSE et pour une syndicaliste salariée c'est un coup dur ! Néanmoins, les négociations engagées avec les IRP d'AGEFOS PME ont débouché sur un accord unanime dont on peut se féliciter. De son côté le C.A national avait affirmé sa volonté qu'il n'y ait aucun licenciement sec. Ainsi, les salariés impactés ont tous bénéficié d'une offre (départs volontaires ou repositionnements) correspondant à leurs attentes.

Je peux souligner une chose, c'est que les rapports entre les partenaires sociaux au sein du C.A ont toujours été marqués par une solidarité et un réel respect. Je me suis attelée à cette tâche car c'est une mission de Présidente de trouver un consensus, pas toujours simple, je vous assure !

De ce mandat, il convient également de retenir la gestion de deux activités nouvelles.
Tout d'abord celle du CPF, autre aspect majeur, qui était porté pendant la négociation par la CFTC, largement inspiré par notre « Chèque formation » inscrit dans notre Statut du travailleur. Cela a fortement mobilisé les équipes du siège et des régions pour rendre le CPF accessible aux salariés (mise en place de la chaine administrative, appui des branches à l'élaboration des listes, fixation des critères de prise en charge par la C.A et information des bénéficiaires). Si l'usage n'est pas encore à hauteur de nos ambitions (syndicales et de la part des équipes de l'OPCA) on note une réelle progression des demandes.
Ensuite, l'habilitation d'AGEFOS PME en qualité d'OCTA. Là encore, dans des délais excessivement courts, AGEFOS PME a lancé une campagne de collecte qui a été une réussite avec une collecte de 376M€ en 2017. Mon ambition, et celle du C.A, a consisté à conforter la place de leader de la gestion paritaire dans la formation et l'emploi en alternance des jeunes.
Le sujet de la réforme du plan de formation et de la mutualisation dans les PME a été aussi un des grands enjeux de cette période. Félicitons-nous de la confiance des entreprises et de leur vitalité contractuelle : plus de 200M€ de versements volontaires et 68M€ de versements conventionnels dans l'année. La preuve de notre capacité à garder la confiance et à être au service des entreprises et en priorité les PME/TPE et de leurs salariés.
Nous avons dû faire face à un grand bouleversement pour mettre en place la multiplication des sections comptables et il a fallu multiplier également nos réunions pour caler les choses.
Au moment où l'on entend de grandes critiques sur la gestion paritaire de la formation et de ses outils, voilà la démonstration de notre valeur ajoutée !

Enfin, dernier défi de cette fin année, le déploiement du virage numérique d'AGEFOS PME, pour un accompagnement plus agile et inclusif et pour une approche plateforme de services à destination des entreprises et des salariés.

Orientations stratégiques 2018-2020 :

- **Soutenir l'investissement formation**, en augmentant la part de la contribution supra-légale et en améliorant le taux de départ en formation ;
- **Accompagner les mutations économiques et la transformation numérique**, en accompagnant les branches professionnelles et les entreprises dans l'anticipation de ces évolutions et en mobilisant des cofinancements ;
- **Etre acteur de l'emploi et partenaire des politiques d'insertion et sécuriser les personnes dans leur parcours professionnel**, via le développement de son offre de services notamment auprès des publics fragiles ;
- **Rendre l'individu acteur de son parcours professionnel**, en faisant converger les projets des salariés avec les besoins des entreprises.

www.agefos-pme.com

Organismes de formation

- L'AFPA de nouveau en difficulté -

Accusant un déficit de l'ordre de 70 à 100 millions d'euros rien que pour cette année, l'AFPA, même après son changement de statut, se retrouve de nouveau dans une situation plus que délicate. Les syndicats redoutent des suppressions de postes massives.

Espérant remédier à ses difficultés financières de ces dernières années, l'AFPA – 1er organisme de formation qualifiante pour adultes (salariés et DE) – a changé ses statuts au 1er janvier 2017 pour devenir un Epic (établissement public à caractère industriel et commercial).

Or, malgré son changement de statut, le plan 500 000 formations supplémentaires lancé par François Hollande, la situation de l'AFPA ne s'arrange pas, bien au contraire.

La CFTC, consciente des difficultés rencontrées par l'AFPA, avait déjà communiqué sur le sujet dans notre Newsletter de janvier/février 2017 : *« (…) malgré ce changement de statut, l'AFPA n'est pas encore tirée d'affaire puisqu'elle suscite encore des interrogations au niveau de son personnel. Pour preuve, lors du dernier CCE, l'intersyndicale a diffusé un communiqué à destination des pouvoirs publics pour exiger d'une part, davantage d'activités et, d'autre part, les moyens nécessaires pour répondre aux besoins nationaux de formation professionnelle qualifiante des salariés et demandeurs d'emploi. En effet, la désorganisation de ces dernières années au sein de l'AFPA est encore loin d'être réglée puisque sa politique de non remplacement des départs a causé beaucoup de souffrance au travail auprès du personnel. »*

Actuellement, moins d'un an après son changement de statut, tous les voyants de l'AFPA sont au rouge (son déficit oscille entre 70 à 100 millions d'euros rien que pour cette année).
Si la situation ne s'inverse pas, cet Epic pourrait ne plus être viable d'ici peu avec pour conséquence des suppressions de postes massives, de l'ordre de 2 000 à 3 000 postes sur un total de près de 8 000 salariés (contre près de 10 000 avant 2010).

Autre preuve des tensions qui règnent à l'AFPA, le Président du conseil d'administration de l'AFPA – Yves Barou – a annoncé, lors du CA du 19 octobre, qu'il démissionnera de ses fonctions à la fin 2017.
L'origine de cette décision fait suite à des désaccords stratégiques avec la ministre du Travail – Muriel Pénicaud – notamment sur le « futur modèle économique » de l'AFPA.

www.afpa.fr

Plan d'action confédéral 2017

- Focus sur les réalisations FPC -

- Rencontres -

Commission confédérale FPC
18.01, 15.03, 6.09, 13.11, + une autre d'ici fin 2017

- Objectif : information et instance de décision
- 16 personnes

Rencontre des mandatés FPC - Régions
20-21 avril

- Objectif : information des mandatés
- Réseaux concernés : Coordonnateurs FPC régionaux, CREFOP, COPAREF
- 25 participants
- Invité d'honneur : Philippe Louis
- Intervenants externes : Catherine Beauvois (Secrétaire générale du CNEFOP), Philippe Dole (Directeur du FPSPP), Philippe Debruyne (Vice-président du COPANEF)

Séminaire Emploi/FPC – Saint-Brévin (44)
16-17-18-19 mai

- Objectifs : information des réseaux Emploi et FPC ; travail en 6 ateliers
  - *Elaborer les CPRDFOP*
  - *Le CSP*
  - *Etre mandaté en CREFOP / COPAREF (missions, obligations et enjeux)*
  - *Suivi du nouveau parcours du DE (NPDE)*
  - *Elaboration de la LNI (rôle des CPNE et COPAREF dans l'élaboration des listes)*
  - *Etat des lieux des relations OPCA / FONGECIF avec les CREFOP / COPAREF*
- 52 participants
- Invités d'honneur : Philippe Louis et Maryse Asselin

Rencontre des mandatés FPC – Fédérations
7 septembre

- Objectif : information des mandatés (actualité FPC et ordonnances Macron)
- 25 participants
- Intervenants techniques : Lamia Zikikout (Conseillère technique Dialogue social), Michel Charbonnier (Conseiller politique)

Réunion préparatoire *(Conférence nationale AGEFOS PME)*
29 novembre

- Objectif : information des mandatés du réseau AGEFOS PME
- 30 participants attendus

- Productions -

Plaquette d'information sur le CPA *(incluant CPF, CEC, CPP)*

Stand d'exposition FPC/CFTC

- Publications -

Newsletter FPC

- 4 numéros sur 2017 (dont un numéro à venir d'ici la fin de l'année)
- 1 numéro spécial « Séminaire Emploi/FPC »

Mandatés FPC

- Etat des lieux des mandats nationaux -

- FPSPP -

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Conseil d'administration
Maxime Dumont
Aline Mougenot
Christine Lodewyckx

Commission CIF
Maxime Dumont
Aline Mougenot

Commission SPP
Maxime Dumont
Marc Pommier

Commission professionnalisation
Maxime Dumont
Christine Lodewyckx

- COPANEF -

Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle

Conseil d'administration
Maxime Dumont
Aline Mougenot
Agnès Bourduge
Christine Lodewyckx

Commission nationale d'évaluation (CNEFP)
Marc Pommier
Christine Lodewyckx

Comité Observatoires et Certifications (COC)
Arnaud Marchat
Agnès Bourduge

Comité de suivi Liste nationale interprofessionnelle (LNI)
Gauthier Bazes
Marc Pommier

Groupe de travail sur le bilan de compétences
Jean-Pierre Maligorne
Maryse Fourcade

Commission validation
Maxime Dumont

Commission Etudes et Territoires
Cathy Gasperment
Emmanuel Jörg

Commission Système d'information CPF (SI CPF)
Dominique Bernard

- CNCP -

Commission nationale de la certification professionnelle

Conseil d'administration
Régine Loisel
Gauthier Bazes

- Centre Inffo -

Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente

Conseil d'administration
Cathy Gasperment
Jean-Pierre Koechlin

- CNEFOP -

Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

Conseil d'administration
Maxime Dumont
Éric Courpotin
Aline Mougenot

Commission évaluation
Emmanuel Jörg
Marc Pommier

Commission des territoires
Cathy Gasperment
Dominique Bernard

Commission parcours professionnels
Fabrice Preite
Bernard Hervault

Commission qualité et développement des compétences
Aline Mougenot
Véronique de Magy

Commission des comptes
Aline Mougenot
Maxime Dumont

Commission du système d'information (SI)
Jean-Louis Van Kalck
René Rivière

- AGEFOS PME -

Conseil d'administration
Christine Lodewyckx
Anne-Marie Brunel
Jean-François Marcellin

- OPCALIA -

Conseil d'administration
Geoffroy de Vienne
Jean-Pierre Koechlin
Dominique Bernard
Jean-Philippe Bianco

- AFPA -

Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes

Conseil d'administration
Maxime Dumont

- FNCIBC -

Fédération nationale des centres interinstitutionnels de bilan de compétences

Conseil d'administration
Jean Collet

- ONISEP -

Office national d'information sur les enseignements et les professions

Conseil d'orientation
Aline Mougenot
Gauthier Bazes

NEWSLETTER FORMATION PROFESSIONNELLE

Contacts :

Maxime DUMONT
Secrétaire confédéral
06 03 95 05 95
dumontcftc@orange.fr

Philippe LEFLOCH
Conseiller technique
01 73 30 43 66
plefloch@cftc.fr