

L'Ani du 14 décembre 2013 : nouvelles dynamiques et grandes fragilités juridiques.

1. Grille d'analyse.

Le projet d'Ani du 14 décembre 2013 n'a, par lui-même, aucun effet juridique direct. (Voir chronique 80). Celui-ci est subordonné à sa transposition législative ainsi qu'à la négociation de nombreux accords collectifs de branche ou d'entreprise auxquels il renvoie. La transposition législative sera elle-même d'autant plus fidèle que ce texte sera signé par la totalité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national ou une large majorité. Décision qui relève de leurs instances statutaires respectives et qui sera connue sans doute avant Noël.

Les développements qui suivent, et qui visent à apprécier la seule portée juridique de ce texte (sans préjuger de sa pertinence), reposent sur l'hypothèse que celui-ci fera l'objet, pour l'essentiel, d'une transposition législative. Pour chacun des articles du projet d'accord on se posera la question d'un possible effet « normatif » c'est-à-dire créateur de droits et d'obligations pour des tiers (salariés, employeurs OPCA, divers prestataires de service...), de son effet « contractuel », c'est-à-dire créateur de droits et obligations pour les seules parties signataires de l'accord interprofessionnel ou des accords de branche ou d'entreprise qui sont prévus pour en assurer la déclinaison. Les dispositions qui ne sont ni normatives ni contractuelles et qui peuvent avoir valeur « déclarative ou méthodologique » seront également examinées en ce qu'elles sont porteuses du sens que les négociateurs ont entendu donner aux dispositions susceptibles de transposition législative.

Le texte est porteur d'importantes innovations telles que le compte personnel de formation, le financement, l'entretien professionnel, le conseil en évolution professionnelle, la gouvernance paritaire. Elles auront nécessairement un impact significatif sur les pratiques de gestion de la formation aussi bien par les entreprises, les OPCA et OPACIF, que les divers prestataires de services de formation et de conseil qui sont les chevilles ouvrières de notre système de formation professionnelle...

2. « Développer les compétences et les qualifications des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle et dynamiser la compétitivité des entreprises. »

Sous cet intitulé le texte regroupe deux chapitres qui concernent tous les deux l'entreprise et dont le premier traite « de l'entretien professionnel et développement des compétences et des qualifications » et le second « du renforcement de la négociation en entreprise et du rôle des instances représentatives du personnel. On retrouve dans ces intitulés la formule rendue célèbre par Nicole Péry en 2004 : « un droit individuel garanti collectivement ».

L'entretien professionnel, pratiqué de longue date en gestion des ressources humaines, (et non repris par la loi de 2004), frappe à nouveau à la porte du législateur. Il s'agit « **d'un droit procédural** » caractérisé par une périodicité et un formalisme susceptibles d'exposer l'employeur qui ne les respecterait pas à une sanction « contractuelle » prévue à l'article 1 bis alinéa 3, à savoir, « un abondement correctif de son compte personnel de formation égale à 100 heures au bénéfice du salarié. À cette pénalité « contractuelle » peut s'ajouter le cas échéant une sanction judiciaire d'ores et déjà appliquées par les tribunaux en cas de non-respect par l'employeur de l'obligation d'adaptation à l'emploi et celle « de veiller à la capacité à occuper un emploi » (article L 6321-1). Dès lors que ce droit « procédural » sera transposé dans la loi, il viendra conforter la position du salarié en cas de non-respect par l'employeur des obligations résultant de ce texte. Par ailleurs, en raison de la procédure d'information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel relative à l'entretien professionnel (article 4 alinéa 4) le « contrôle social » exercé par les représentants du personnel dans l'entreprise sera facilité d'autant. Cependant ces garanties restent fragiles. Dans son texte soumis à la négociation, FO allait plus loin et prévoyait la création « d'un droit d'alerte » à la disposition du salarié pour prévenir « le risque d'inemployabilité » révélé par le non-respect de la procédure d'entretien professionnel. D'autres garanties sont sans doute possibles qu'il appartiendra au législateur d'imaginer.

Ce même chapitre (article 2) traite des modalités d'acquisition des compétences, des qualifications et de mise en œuvre de la formation dans l'entreprise. Ce texte n'est pas en l'état transposable dans la loi selon les signataires eux-mêmes qui renvoient à un travail complémentaire à réaliser au cours du premier semestre 2014. Les enjeux de ce travail sont considérables. En effet, du fait de la suppression du référentiel juridique fiscal « de l'imputabilité » des actions de formation par les entreprises, conséquence automatique de la suppression du 0,9 plan de formation, un nouveau référentiel doit être défini caractérisé par la prise en compte d'une plus grande diversité de modalités d'acquisition de savoirs et de compétences dans l'entreprise (formel et informel, formation ouverte et à distance...).

L'article 3 de ce même chapitre, relatif « la reconnaissance des compétences et des qualifications acquises par le salarié » demeure d'un grand classicisme en ce qu'il subordonne une éventuelle reconnaissance à un accord préalable entre le salarié et l'employeur sur les objectifs et les modalités de la formation, et qu'il écarte tout automatisme de reconnaissance. Une « priorité » à occuper un nouvel emploi correspondant à une qualification acquise du fait de la formation dans un délai d'un an est néanmoins accordée au salarié concerné. Les engagements contractuels portent également « sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Intention louable, mais fragilité des garanties.

S'agissant du droit collectif dans l'entreprise, la nature des attributions du comité d'entreprise ainsi que des délégués du personnel n'est pas modifiée. Sont précisées les procédures et le calendrier de ces consultations, ainsi que les informations que l'employeur doit soumettre à ces instances et notamment celles relatives aux nouveaux droits individuels des salariés. Ce qui est de nature à permettre aux représentants du personnel d'exercer le rôle de défense des intérêts individuels et collectifs. Il faut remarquer cependant que dans les entreprises de moins de 50 salariés, les OPCA, qui jusqu'à présent n'avaient en principe aucun contact avec les salariés, sont appelés à proposer « des outils permettant à l'entreprise de communiquer au salarié des informations relatives à l'entretien professionnel, au compte personnel de formation ». L'individualisation des droits qui est en œuvre dans cet accord est de nature à faire évoluer l'objet social des OPCA.

Quant aux « renforcement de la négociation en entreprise » le texte s'appuie sur la loi relative à la sécurisation de l'emploi et précise l'articulation entre la négociation d'entreprise relative à la GPEC et le thème de la formation. Cette négociation peut prévoir d'éventuel abondement pour le compte personnel de formation. Quant à la négociation sur « les orientations triennales du plan de formation celles-ci doivent préciser notamment « les compétences et qualifications à acquérir pour les trois années de validité de l'accord ». Il y a dans cette formulation quelque peu imprécise la prévenance du risque d'obsolescence des connaissances et de déqualification, susceptibles d'entraîner l'inemployabilité des salariés concernés.

Au total, cette première partie du texte apporte des précisions sur la gestion individuelle des compétences et de la formation sous la forme d'une « procéduralisation » de l'entretien professionnel. Il rend possible un contrôle collectif par les représentants du personnel, assorti d'une éventuelle pénalité contractuelle. Cependant, ces garanties sont fragiles. L'Ani est de nature à faciliter le contrôle par le juge en cas de contentieux. (Mais la finalité est la prévenance de l'inemployabilité et non le contentieux et il est alors trop tard...). Quant au droit collectif dans l'entreprise exercé par le comité d'entreprise et la négociation GPEC, le texte n'apporte guère d'innovation au plan juridique.

3. Soutien des branches professionnelles aux entreprises pour dynamiser leur compétitivité et développer les compétences et les qualifications de leurs salariés. (Titre II article 7 à 11).

Au plan juridique, ce titre est surprenant en ce qu'il évoque principalement « les branches » considérées comme des entités économiques représentées par des organisations patronales, sans faire référence aux accords collectifs de branche qui fixent notamment les objectifs, les priorités et moyens de la formation, ni aux dispositions des conventions collectives de branche, ni aux accords de classification dont l'objet est précisément de permettre la prise en compte des compétences acquises au cours de la vie professionnelle, au titre de l'évolution professionnelle, de la reconnaissance de la qualification et de la reconnaissance salariale. Mises à part les dispositions relatives au rôle de la CPNE en matière de certification, qui renvoie un pouvoir normatif (délégué par l'accord de branche, et au plan juridique très ambigu), ainsi que des négociations sur le compte personnel de formation

(liste d'actions éligibles, et abondement) les autres dispositions s'analysent davantage comme un rôle de prestataire de services des branches pour le compte des entreprises.

L'article 11 relatif au rôle des branches en matière de « qualité de la formation » contient une disposition susceptible de produire à terme des effets normatifs opposables aux dispensateurs de formation : « les branches déterminent au moins tous les trois ans un plan d'action mis en œuvre par l'OPCA comprenant notamment : la définition des règles d'un cahier des charges, parmi lesquels la modulation des forfaits horaires, l'instauration d'un forfait parcours la prise en compte des coûts d'ingénierie concourant à la qualité des formations ». Le fait que le concept de « parcours » puisse devenir, en complément de l'action de formation une unité d'œuvre éligible au financement par un OPCA, ou par l'entreprise, représente une innovation juridique qui mérite d'être soulignée.

Il faut rappeler que, au plan juridique les dispositions de l'accord interprofessionnel relatif aux branches professionnelles ne peuvent pas avoir d'effets juridiques contraignants en raison du fait que prévaut le principe de liberté de négociation. Certes, pour celles qui sont adhérentes aux organisations patronales signataires, elles ont donné mandat aux organisations interprofessionnelles de les engager contractuellement à mettre en œuvre les stipulations de l'accord, mais le fait de ne pas engager de négociation ou de ne pas conclure n'entraîne aucune sanction. À cette absence d'effets juridiques contraignants s'ajoute la question non spécifiquement juridique mais déterminante, de l'éclatement de nos branches professionnelles (il en existe quelque 750, voir le rapport parlementaire de Jean-Frédéric Poisson sur cette question), et par conséquent de l'incapacité dans laquelle se trouve la grande majorité d'entre elles de remplir le cahier des charges que leur fixe le texte de l'Ani, aussi bien en termes de création de normes (certification, classification...) que de délivrance de prestation de services pour les entreprises. Ce rôle suppose non seulement beaucoup d'expertise mais également des ressources financières significatives. Seule une réduction drastique du nombre de branches professionnelles contribuerait à conférer de la crédibilité au titre II du projet d'Ani.

4. Le compte personnel de formation.

Le compte personnel de formation que l'on pouvait considérer jusqu'ici comme un objet juridique non identifié (OJNI) (voir chronique numéro 66, dépêche AEF n°184165), en ce qu'il casse les codes communément admis en droit de la formation, prend peu à peu forme à travers les dispositions du projet d'Ani qui lui sont consacrées. En raison de la nouveauté de cette construction les dispositions à caractère « déclaratoire » du projet d'accord sont bienvenues pour qui veut comprendre l'intention des négociateurs. Celles-ci sont résumées dans le dernier alinéa de l'introduction du titre III « Sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel de formation. *« Afin de construire pour la personne un compte personnel dédié à la formation professionnelle, les parties signataires du présent accord décident d'alimenter le compte de chaque personne dès lors que celle-ci possède le statut de salarié. Elles en prévoient la mobilisation par le salarié et le demandeur d'emploi pour un objectif de qualification et de sécurisation des parcours professionnels ».*

Le caractère « universel » du compte personnel de formation institué par la loi, a donné bien du fil à retordre aux partenaires sociaux dans leur travail d'élaboration des normes juridiques indispensables à l'existence et au fonctionnement du CPF. Dès lors qu'il s'agit d'installer le compte personnel de formation au sein des rapports de travail entre un employeur et un salarié voire un demandeur d'emploi indemnisé relevant de l'assurance-chômage, les normes sont relativement aisées à édicter : le CPF s'inscrit dans la filiation du DIF, le CPF étant crédité des heures de DIF non utilisées. L'employeur créditera de plein droit le CPF d'un nombre d'heures plafonnées à 150. L'usage du CPF est réservé aux formations ayant pour finalité la qualification. Le texte précise les conditions dans lesquelles le CPF peut être mis en œuvre sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail. Toutes ces dispositions peuvent être transcrites dans la loi sous la forme de normes impératives et applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail. (Voir tableau ci-dessous)

À ces normes impératives susceptibles de constituer le soubassement du CPF viennent s'ajouter « des normes contractuelles » par nature aléatoires, en raison du principe de liberté de négociation déjà évoqué plus haut. Il s'agit notamment de tous les renvois par le projet d'Ani à des accords collectifs de branche ou d'entreprise pouvant instituer des abondements pour compléter le financement du CPF. Ce caractère aléatoire est accru par les modalités juridiques de mise en œuvre par le texte, et notamment l'élaboration de listes d'actions de formation par les branches professionnelles, des structures interprofessionnelles nationales ou territoriales ainsi que le FPSPP. Il n'est pas acquis, principe de réalité oblige, que ces différentes instances soient en capacité de remplir les missions qui leur sont assignées.

Enfin cette partie de l'accord contient ce qui ressemble à des « stipulations pour autrui » en fait à des engagements que les partenaires sociaux eux-mêmes ne sont pas en capacité de prendre et qu'ils souhaitent voir assumés par des institutions tierces pour contribuer notamment au financement du CPF par voie d'abondement : Pôle Emploi, l'Agefiph, la caisse d'allocations familiales, l'État et les conseils régionaux auxquels ils renvoient la responsabilité du financement « de la formation différée ».

Il demeure que la contribution des partenaires sociaux à l'architecture juridique d'un futur compte personnel de formation permettra au législateur de donner naissance, dans toute sa dimension « universelle » à ce concept juridique porteur d'avenir, en ce qu'il s'inscrit dans la filiation des droits sociaux fondamentaux attachés à la personne, opposables à des tiers (employeurs, puissance publique) et placés sous le signe de la recherche de l'effectivité du droit par sa « procéduralisation » susceptibles d'être contrôlés et sanctionnés en cas de non-respect

Reste une contradiction de nature non juridique que les partenaires sociaux ne sont pas arrivés à surmonter, à savoir la finalité du compte personnel de formation qui est l'acquisition d'une qualification, et le modèle économique retenu. Le crédit porté au compte personnel de formation par l'employeur ne permettra que très rarement de financer l'acquisition d'une qualification, a fortiori d'un diplôme. Le compte personnel de formation demeure par conséquent, à ce stade, « un levier » pour accéder à des financements complémentaires par voie d'abondement, et de contributions de la personne elle-même.

Ouverture du compte personnel de formation

Dès l'entrée sur le marché du travail, donc dès la conclusion d'un premier contrat de travail ou d'apprentissage. Les jeunes qui s'inscrivent à Pôle Emploi ou deviennent travailleur indépendant avant d'avoir conclu un premier contrat de travail n'ont pas de CPF.

Acquisition des droits

A l'ouverture du compte, aucune heure de formation n'est créditée sauf, le cas échéant, par le crédit d'heures de DIF non utilisés. Un crédit annuel d'heures bénéficie aux salariés ainsi qu'aux apprentis et contrats de professionnalisation. Ce crédit est de 20 heures par an pendant 6 ans, puis 10 heures par an pendant 3 ans, plafonné à 150 heures après 9 ans.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si le relevé de situation effectué tous les 6 ans lors de l'entretien professionnel est insuffisant, le salarié bénéficie d'un « abondement correctif » de 100 h.

Mobilisation par le salarié

Formation hors temps de travail : pas d'autorisation à demander, pas d'allocation.

Formation pendant le temps de travail : il faut l'autorisation de l'employeur sauf :

- en cas d'abondement correctif
- pour acquérir le socle de compétence
- si prévu par accord d'entreprise ou de branche.

L'allocation de formation semble due.

Mobilisation par le demandeur d'emploi

Pas d'autorisation à demander, mais il faut informer Pôle Emploi.

<p style="text-align: center;">Formations éligibles</p> <p>Formations figurant sur une liste élaborée par la CPNE ou par le CPRFPE ou par le CPNFPE.</p>	<p style="text-align: center;">Formations éligibles</p> <p>Formations figurant sur une liste élaborée par le CPRFPE ou le CPNFPE.</p>
<p style="text-align: center;">Financement</p> <p>Par l'OPCA compétent. Il n'est pas précisé selon quelles priorités et critères l'OPCA doit financer les demandes ou peut refuser de financer s'il ne dispose pas de ressources suffisantes</p>	<p style="text-align: center;">Financement</p> <p>Par le FPSPP. Il n'est pas précisé selon quelles priorités et critères le FPSPP doit financer les demandes ni s'il peut refuser de financer.</p>
<p style="text-align: center;">Abondement</p> <p>Si les heures portées au crédit sont insuffisantes pour l'action de formation, un abondement est possible par l'employeur, à son initiative ou en application d'un accord d'entreprise ou de branche. Eventuellement par l'AGEFIPH.</p>	<p style="text-align: center;">Abondement</p> <p>Abondement possible par Pôle Emploi. Eventuellement par l'Etat ou la Région.</p>

5. Conseil en évolution professionnelle.

« Toute personne peut bénéficier à titre gratuit d'un conseil en évolution professionnelle dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut. (...) Son objectif est de favoriser l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel... »

La mise en œuvre de ce dispositif fait l'objet d'un cahier des charges. Sa mise en œuvre opérationnelle est assurée par « un réseau d'opérateurs implantés sur l'ensemble du territoire. En même temps que les partenaires sociaux négociaient l'Ani, des travaux ayant le même objet ont été conduits par l'IGAS (voir AEF numéro 190977) et par un groupe de travail animé par Jean-Marie Marx. (Voir AEF numéro 191126). Un commentaire approfondi de l'article 32 de l'Ani n'a donc pas lieu d'être à ce stade.

Évoquons simplement quelques questions juridiques et pratiques qui devront nécessairement être abordées le moment venu : le fait d'affirmer la gratuité pour les usagers ne signifie pas que la prestation n'engendre par des coûts qui peuvent d'ailleurs être relativement élevés compte tenu de l'importance du public potentiellement concerné et du professionnalisme requis pour délivrer des prestations de qualité. Les opérateurs paritaires tels que les FONGECIF, OPACIF et l'APEC qui détiennent aujourd'hui une compétence en la matière seront-ils des délégués du service public régional d'orientation ou interviendront-ils sous les seules couleurs des partenaires sociaux ? Sans doute, pour éviter les conflits d'intérêts, les prestataires de formation ne pourront pas exercer la mission de conseil en évolution professionnelle. Quelle déontologie devront respecter les futurs professionnels « du conseil en évolution professionnelle » à défaut d'être organisés en profession réglementée, comme c'est le cas pour les conseillers d'orientation en formation initiale. Bref, « placer la personne au centre des dispositifs » et la rendre « acteur de son projet professionnel » suppose des ressources financières, humaines et méthodologiques d'une grande ampleur. Il ne semble pas que les partenaires sociaux aient dégagé dans le projet d'accord des ressources à la hauteur des enjeux. (Voir. 6)

6. Financement : une rupture radicale et une nouvelle donne encore aléatoire.

Les principes directeurs de la nouvelle donne du financement de la formation par les entreprises sont formulés dans l'exposé des motifs du titre VI du projet d'Ani :

« Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue. Il respecte ses obligations à l'égard des salariés conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail. Outre son investissement direct dans la formation de ses salariés dans le cadre du plan de formation, l'employeur s'acquitte d'une contribution obligatoire définie par le présent accord. Un accord de branche peut prévoir, conformément au présent accord, une contribution conventionnelle supplémentaire allant au-delà de la contribution visée par le présent accord. Les parties signataires du présent accord instaurent par le présent titre un financement dédié au compte personnel de formation. ».

Rappelons tout d'abord que ce texte n'a, lui-même, aucune valeur juridique. Il exprime le souhait des signataires de voir le législateur modifier les règles de financement de la formation par les entreprises, actuellement en vigueur. (Voir chronique numéro 80, dépêche AEF n°190857). Si les intentions exprimées sont sans ambiguïté, ni la qualification ni le

régime juridique des ressources affectées à la formation ne sont clairement définies. Seule l'affectation des ressources est précisée par le texte. Cette nouvelle donne bouleverse radicalement le modèle économique de financement de la formation par les entreprises et par les OPCA, ainsi que les pratiques de gestion

- Qualification et régime juridique des ressources : la formation est financée « par un investissement direct de l'entreprise », par « une contribution obligatoire », par « des contributions conventionnelles complémentaires », et « par un financement dédié » au compte personnel de formation. À ces modalités de financement le dernier alinéa de l'article 36 qui traite de la gestion de ces contributions par les OPCA ajoute « les contributions volontaires et la rémunération d'éventuelles prestations de services. Il appartiendra à la loi de dire quel est le régime fiscal et comptable « de l'investissement direct », si « la contribution obligatoire » s'analyse comme le versement libératoire d'une contribution de nature fiscale ou s'il s'agit d'une cotisation échappant au régime fiscal, si les contributions conventionnelles s'analysent comme « des garanties sociales » attribuées à des salariés considérés comme « les ayants droits », si « le financement dédié » affecté au compte personnel de formation s'analyse également comme « une dépense libératoire » d'une contribution de nature fiscale, ou comme une obligation contractuelle à la charge de l'entreprise, comme peut le laisser supposer la référence à l'article L. 6321-1 du code du travail qui traite de l'obligation d'adaptation à l'emploi qui pèse sur l'employeur ainsi que de l'obligation de veiller à la capacité à se maintenir dans l'emploi. Le projet d'Ani ne faisant par ailleurs aucune référence à l'article L. 6331-1 relatif à l'obligation de participation au financement de la formation.

Bref des montagnes de questions juridiques à clarifier.

- L'affectation des ressources proposées par le projet d'Ani. (Voir tableau ci-dessous).
- Ruptures et nouvelles pratiques de gestion : la contribution unique, fixée à 0,8 % de la masse salariale, mutualisée au premier euro, affectée à des dispositifs juridiques d'accès à la formation normés, a pour effet automatique de supprimer « les règles fiscales d'imputabilité des dépenses de formation effectuée directement par les entreprises elles-mêmes. Il en résulte la nécessité de redéfinir « un nouveau référentiel » de la formation professionnelle. Celui-ci est d'ores et déjà orienté par le projet d'Ani autour de la qualification et de la compétence. Le vrai référentiel à prendre en compte sera par conséquent celui des certifications conduisant à des qualifications qui seront principalement éligibles au financement de la formation professionnelle. Le référentiel du métier des responsables de formation d'entreprise, qui a connu une dérive du « stratégique » vers l'administratif devra être revisité.

L'objet social des FONGECIF demeure stable, en revanche le modèle économique évoluera quelque peu : leur ressources connaissent un léger accroissement mais ils seront mis à contribution pour le financement du conseil en évolution professionnelle et par ailleurs la collecte des contributions des entreprises leur sera enlevée au profit des OPCA.

En revanche, le déplacement du centre de gravité du système de formation professionnelle du collectif vers l'individuel suppose une nouvelle définition de l'objet social des OPCA. La suppression du 0,9 compensé par des contributions conventionnelles plus aléatoires et par des ressources tout aussi aléatoires, provenant de la facturation de prestations de services, bouleverse leur modèle économique.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 14 DECEMBRE 2013

TAUX DES CONTRIBUTIONS AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

(en % des salaires)

AFFECTATION DES CONTRIBUTIONS	ENTREPRISES (en nombre de salariés)			
	1-9	10-49	50-299	> 300
CIF		0,15	0,20	0,20
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	
FPSP		0,15	0,20	0,20
CPF		0,20	0,20	0,20
TOTAL	0,55	1,00	1,00	1,00

Professionalisation :

- Contrats et périodes de professionnalisation,
- Formation de tuteurs
- Fonctionnement des CFA
- Etudes et recherches
- Préparation opérationnelle à l'emploi
- Mesures de maintien dans l'emploi

Compte personnel de formation :

- Le CPF peut aussi être financé par la contribution « professionnalisation » si l'action de formation figure sur une liste établie par la CPNE
- La contribution de 0,20% n'est pas due par les entreprises de 10 à 299 salariés si l'employeur consacre une somme équivalente au financement du CPF de ses salariés en application d'un accord d'entreprise ou de branche.

Plan de formation :

1-9 salariés : Financement des frais pédagogiques, dans les limites et selon les priorités établies par accord de branche, et maintien du salaire dans la limite du SMIC si un accord de branche le prévoit + un abondement du FPSPP

10-299 salariés : Financement des coûts pédagogiques, dans les limites et selon les priorités définies par accord de branche.

7.. Gouvernance paritaire.

Le titre VII consacré à la gouvernance paritaire du système de formation professionnelle piloté par les partenaires sociaux au niveau national et régional interprofessionnel, n'a au plan juridique, qu'une simple valeur contractuelle en ce sens qu'il n'engage que les parties signataires sans comporter d'effets normatifs opposables à des tiers. Il appelle cependant des remarques de nature juridique et une observation plus générale sur la capacité effective des partenaires sociaux, au niveau national et surtout au niveau régional à mettre en œuvre les ambitions de ce texte.

La première remarque a trait à l'article 47 qui demande à tous les organismes paritaires du champ de la formation professionnelle d'appliquer l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du paritarisme de gestion du 17 février 2012. Rappelons que cet accord n'a pas été conclu à l'unanimité. Il a été signé par les seules CFDT, CFTC et FO. Il couvre toutes les institutions paritaires existantes mais ne s'applique pas de plein droit au domaine de la formation ni aux institutions paritaires qui le composent. Chacune de ces institutions, OPCA, FONGECIF, OPACIF, etc. devra donc modifier ses statuts et ses règles de fonctionnement en conséquence.

La seconde remarque d'ordre juridique concerne la question récurrente du « hors champ ». Que les partenaires sociaux signataires de l'accord mettent en place une commission de suivi pour en assurer « l'administration » est une chose, mais que ces instances mises en place aussi bien au niveau national que régional soient investies d'une mission d'intérêt général concernant la formation professionnelle en est une autre. Or, aussi bien le CPNFPE que les CPRFPE sont chargés d'assurer la coordination entre les politiques publiques de formation professionnelle et celles des partenaires sociaux. À ce titre, les CPRFPE transmettent au conseil régional un avis motivé sur la carte régionale de formation, ils élaborent la liste des formations éligibles au compte personnel de formation. Ils jouent un rôle déterminant dans le développement des certifications professionnelles qui est l'un des axes structurants de la réforme. Que des organisations patronales représentatives au niveau national intersectoriel, aussi importante que la FNSEA, pour les salariés des exploitations agricoles, l'UDES pour l'économie sociale, l'UNAPL pour les professions libérales, soient tenues en dehors de ces instances de gouvernance est un déni de démocratie (sociale). Si ce projet d'Ani ne concernait que les entreprises relevant du champ d'application des organisations patronales signataires la position du Medef de ne pas associer ces organisations d'employeurs serait fondée. Mais dès lors que cet Ani, qui au demeurant n'a pas de champ précis et entend conférer aux partenaires sociaux une mission d'intérêt général de régulation paritaire de la formation professionnelle, l'exclusion des organisations patronales « hors champ » n'est plus défendable.

La troisième observation, de caractère non juridique, a trait à la situation de fragilité dans laquelle se trouve notre système de relations professionnelles aujourd'hui. Les organisations patronales et syndicales de salariés ont-elles vraiment les ressources internes nécessaires pour assurer les mandats de négociation, de gestion paritaire ainsi que les mandats de représentation au sein d'instances publiques en charge de l'emploi et de la formation que requiert la mise en œuvre des missions définies par le projet d'Ani du 14 décembre 2013 et en particulier celle qui résulte du titre 7 relatif à la gouvernance paritaire ? Disposent-ils de l'expertise nécessaire à la réalisation concrète de ces missions ainsi que du niveau de professionnalisation requis ? Rien n'est moins sûr. La réussite du chantier de la rénovation de notre système de relations professionnelles est une condition préalable à la réussite de la nouvelle gouvernance paritaire de la formation professionnelle.

Conclusion.

La dialectique de l'individuel et du collectif qui est « la marque de fabrique » du droit de la formation depuis les textes fondateurs 1970 et 1971 est en mouvement perpétuel. Le projet d'Ani du 14 décembre 2013 fait pencher le balancier vers la dimension individuelle du droit jusqu'à une limite inconnue à ce jour. La procéduralisation de l'entretien professionnel dans l'entreprise, le conseil en évolution professionnelle à l'extérieur de l'entreprise, la consolidation du congé individuel de formation, la VAE, le recentrage de la formation sur la qualification, et enfin le compte personnel de formation, lui-même orienté vers la qualification, sont autant de manifestations du déplacement du centre de gravité du droit de la formation du collectif vers l'individuel.

Dans le même temps, le droit collectif de la formation qui s'exprime à travers diverses formes de dialogue social notamment à travers la consultation du comité d'entreprise et la négociation collective au sein de l'entreprise (très occasionnellement) et des branches professionnelles se trouvent confirmées. Cependant ce droit est marqué par le caractère aléatoire inhérent au principe de liberté qui caractérise la négociation collective.

La suppression de la référence à la loi fiscale pour assurer le financement de la formation dans l'entreprise, et qui assurait stabilité et sécurité en même temps qu'elle engendrait des effets pervers, fait une place plus grande à la régulation par le contrat individuel et collectif. C'est tout le pari qui sous-tend le projet d'Ani du 14 décembre 2013. Il peut d'ailleurs être considéré comme une forme d'expression « du social hollandisme » dont le projet affirmé notamment en matière de formation était bien d'instituer un compte personnel de formation et de sanctuariser le dialogue social y compris par son inscription dans la constitution.

Il appartiendra au législateur d'assumer ce choix politique et d'acter, ou non, les intentions exprimées par les partenaires sociaux dans leur texte, en lui conférant la force juridique dont il est dépourvu et en apportant la garantie de la loi « à l'individu acteur » désormais « placé au centre des dispositifs ». A défaut de telle garantie le texte des partenaires sociaux aura fait œuvre de dérégulation en organisant progressivement le transfert de la responsabilité de son employabilité, de l'entreprise vers le salarié.

Jean Marie Luttringer.