



## Chronique 166 La formation professionnelle continue objet et enjeu de la négociation collective. Centre inffo 30 novembre 2021)

### 5.Thèses pour le débat.

#### INTRODUCTION

En ouverture de la première table ronde de l'évènement des 50 ans de la loi Delors, consacrée au dialogue social et à la négociation collective sur la formation professionnelle continue, je souhaiterais proposer à ses participants, les 5 thèses suivantes pour le débat :

- **Thèse 1.** La formation professionnelle tout au long de la vie concerne toute personne, indépendamment de son statut, alors que la négociation collective concerne les seuls travailleurs salariés.
- **Thèse 2.** Les 14 accords nationaux interprofessionnels conclus depuis 1970 ont été de remarquables sources d'innovation dans l'univers de la formation professionnelle, ils ont inspiré le législateur mais ils n'ont pas créé le droit qui résulte de la loi.
- **Thèse 3.** Le dernier cycle de réforme (2014,2 2016, 2017 2018) ouvre la voie à l'évolution des modes de financement de la formation professionnelle par la négociation collective
- **Thèse 4.** La reconnaissance de la qualification acquise, grâce à la formation professionnelle tout au long de la vie, est un angle mort de la négociation collective.
- **Thèse 5.** Redonner du sens « au droit des salariés à la négociation collective dans le domaine de la formation professionnelle et de leurs garanties sociales.

*L'Innovation juridique au service de vos projets*

## **Thèse.1. La formation professionnelle tout au long de la vie concerne toute personne indépendamment de son statut, alors que la négociation collective concerne les seuls travailleurs salariés.**

- La négociation collective est un droit des salariés garanti par la constitution. Il a pour objet d'organiser les relations entre les employeurs et les salariés dans le domaine du travail, de l'emploi, des salaires, de la formation professionnelle et des garanties sociales. Article L. 2221-1 Code du travail
- Depuis l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 la formation professionnelle devient un objet « du droit des salariés à la négociation collective ».
- À la suite des lois Auroux en 1981, Marcel Rigout ministre de la Formation professionnelle propose d'instituer une négociation obligatoire sur la formation professionnelle dans l'entreprise. Il se heurte à l'opposition du patronat. À défaut de négociation d'entreprise le législateur incitera au développement de la négociation de branche.
- Les accords de branche consacrés à la formation professionnelle représentent aujourd'hui **un peu plus de 11%** Alors que les accords d'entreprise demeurent insignifiants (0.6%).
- Le mouvement d'individualisation du droit du travail et de celui de la formation professionnelle, ainsi que l'affirmation de ce droit pour toute personne indépendamment de son statut conduisent à réinterroger les objets et les enjeux du droit des salariés à la négociation collective dans ce domaine.

## Thèse 2. Les 14 accords nationaux interprofessionnels (ANI) conclus depuis 1970 ont constitué de remarquables sources d'inspiration pour le législateur mais ils n'ont pas créé le droit

*« En droit du travail, la loi ne saurait être la simple reproduction ou la paraphrase d'un accord national interprofessionnel préalable, comme c'est le cas depuis vingt ou trente ans. Les représentants du peuple sont élus, pas les représentants du patronat et des confédérations syndicales. Ce n'est plus une 1 démocratie, celle qui se décharge de son rôle sur les professions. Les organisations professionnelles ont leur légitimité...: elle n'est pas de tenir la plume des parlementaires... » (Gérard Lyon Caen. L'Etat des sources du droit du travail »*

- Les droits des salariés tels que le congé individuel de formation et plus tard les contrats de formation en alternance, la VAE, et aujourd'hui le CPF ainsi que le CEP résultent de la loi. Il en va de même du contrat d'apprentissage ainsi que de la compétence du comité d'entreprise devenu comité social économique CSE.
- L'essentiel du financement de la formation professionnelle des salariés par les entreprises, est assuré, non pas par des cotisations instituées par un accord collectif, mais par une contribution de nature fiscale qui ne garantit, d'aucune manière l'autonomie de décision et de gestion par les partenaires sociaux
- C'est le talon d'Achille du paritarisme de gestion. Les fonds d'assurance formation ont disparu au profit des OPCA qui eux-mêmes ont été remplacés par les OPCO.
- La vision défendue par André Bergeron, secrétaire général de Force ouvrière au nom du syndicalisme réformiste, d'un paritarisme fondé sur le principe d'autonomie contractuelle, ne s'est pas imposé dans l'univers de la formation professionnelle comme ce fut le cas aux origines de l'assurance-chômage, et comme c'est encore le cas pour les retraites complémentaires, et l'APEC

*« Le paritarisme s'oppose à la conception marxiste-léniniste de la lutte des classes. On y gère ensemble entre gens qui s'opposent par ailleurs ». André Bergeron, secrétaire général de Force ouvrière*

### Thèse 3. Le dernier cycle de réforme du droit du travail et de la formation professionnelle ouvre la voie à l'évolution du mode de financement de la formation professionnelle par la négociation collective

- Les fonds publics affectés à la formation professionnelle par les collectivités publiques (**principe de solidarité**) échappent à la négociation collective. Il en va de même des fonds propres des entreprises et des particuliers. (**Principe de responsabilité**).
- La contribution fiscale des entreprises 1,68% constitue désormais un socle national et interprofessionnel sur la base duquel la négociation collective de branche et d'entreprises pourra se greffer pour apporter des ressources complémentaires, en fonction des besoins identifiés. (**Principe de mutualisation**).
- Grâce au droit flexible de la négociation il est possible d'instituer des abondements au CPF, ainsi que des contributions conventionnelles pour une durée limitée et pour des montants variables en fonction des besoins en qualification et en reconversion d'un secteur professionnel.
- La question du revenu de remplacement pour des formations longues de reconversion invite à une interrogation sur la généralisation des comptes épargne temps et leur affectation au revenu de remplacement. En effet, le CPF permet de financer les frais de formation mais pas le revenu de remplacement.

## **Thèse 4. La reconnaissance de la qualification acquise, grâce à la formation professionnelle tout au long de la vie, est un angle mort de la négociation collective de branche**

- En économie de marché « l'employeur est seul juge de la capacité du salarié à occuper un emploi » (Cour de cassation Soc. 19 oct. 1978, n o 77-41.189, conseil constitutionnel Cons. const. 20. juill. 1988, no 88-244 DC).
- La loi fixe l'objectif de progression d'un niveau de qualification, pour chaque salarié au cours de sa vie professionnelle. Cependant elle ne crée pas d'obligation à la charge de l'employeur.
- En revanche la reconnaissance par l'employeur de l'accroissement de la qualification /compétence par la formation peut résulter de la négociation collective de branche sur les classifications.
- Le processus de restructuration des branches professionnelles et la réforme des certifications professionnelles engagée par la loi du 5 septembre 2018 ouvrent de nouvelles perspectives à ce type de négociation qui se caractérise aujourd'hui par son atonie.

## **Thèse 5. Redonner du sens « au droit des salariés à la négociation collective » dans le domaine de la formation professionnelle et de leurs garanties sociales.**

- Le droit des salariés à la négociation collective ne se réduit pas à une technique de gestion destinée à accroître la compétitivité des entreprises et la flexibilité du marché du travail. Elle doit aussi offrir des perspectives crédibles d'évolution professionnelle et de promotion sociale.
- À cet égard, Il serait bienvenu que l'accord-cadre en cours de négociation au niveau national et interprofessionnel invite les branches et les entreprises à inscrire dans leur propre agenda de négociation des thèmes prioritaires tels que :
  - Des garanties d'évolution et de promotion professionnelle, de nature à remettre en mouvement l'ascenseur social,
  - Une nouvelle approche de l'allocation des ressources sous la forme notamment de comptes épargne temps dédiés à des formations permettant à toute personne ,à son initiative de changer de métier, une ou deux fois au cours de sa vie professionnelle, avec la garantie de disposer d'un revenu de remplacement comparable au revenu d'activité.