

Formation professionnelle : un accord, mais pour quelle traduction législative ?

La négociation sur la réforme de la formation professionnelle vient de s'achever dans un contexte de calendrier contraint, afin de respecter le timing accéléré imposé par l'exécutif.

L'UNSA est satisfaite que les négociations aient pu donner plus de poids au Conseil en évolution professionnelle (CEP), en prévoyant un financement à hauteur de 250 M€. Pour l'UNSA, la mise en place d'un financement spécifique pour le CEP était une condition indispensable pour la réussite de cet outil qui est la clef de voûte de l'accompagnement des parcours professionnels.

L'UNSA a toujours été favorable au CPF (Compte personnel de formation), dispositif accordant un droit individuel de formation aux actifs. Elle ne peut que se réjouir de son renforcement via l'augmentation de son abondement et que ce droit ne soit pas monétisable pour garantir l'équité d'accès à la formation.

Un regret, cependant : la piste initiale permettant un abondement identique, que le temps de travail soit complet ou partiel, n'a pas été retenue. Cela renforce les inégalités d'accès à la formation pour les femmes qui sont majoritairement en contrat à temps partiel.

D'autre part, la fin des listes de formations éligibles au CPF devrait simplifier le système et faciliter le choix des bénéficiaires pour construire leurs parcours professionnels. Cette disposition répond aussi à une revendication portée par l'UNSA.

L'UNSA qui reste attachée au Congé individuel de formation (CIF), outil d'accompagnement des besoins de transition et de réorientation professionnelle, prend acte que la création du CPF de transition devrait répondre aux objectifs assignés au CIF.

L'UNSA regrette, en matière de modernisation du dialogue social, que le plan de formation, qui devient « le plan d'adaptation et de développement des compétences », ne puisse pas être négocié dans l'entreprise par les organisations syndicales.

Après les ordonnances Travail apportant de la « flexibilité » aux entreprises, c'est le volet « sécurité » pour les salariés qui est désormais attendu. L'UNSA le jugera à travers la globalité des dispositions que le gouvernement retiendra des négociations concernant la Formation professionnelle, l'apprentissage, l'assurance chômage.

En effet, l'UNSA s'interroge sur la déclaration de la ministre du Travail annonçant une « reprise en main radicale du dossier » dès mardi prochain. Celle-ci questionne, à nouveau, la place et le rôle que le gouvernement entend laisser à la démocratie sociale.

L'UNSA sera d'autant plus vigilante quant à la transcription de l'accord « Formation professionnelle » dans la Loi.

Assurance chômage : de nouveaux droits et des droits préservés

Après l'accord sur la Formation professionnelle, l'accord finalisé sur l'assurance chômage, ferme le round au pas de course des négociations portant sur le volet « sécurité » pour les salariés en complément du volet « flexibilité » pour les entreprises suite aux ordonnances Travail.

Pour l'UNSA, l'accord relatif à la réforme de l'assurance chômage apporte des réponses équilibrées suite au cadrage des orientations de l'exécutif, dans un contexte contraint, prenant en compte la

convention d'assurance chômage de 2017, fruit d'une négociation de plus d'un an entre partenaires sociaux.

Cet accord réaffirme, le rôle du paritarisme dans la gouvernance de l'assurance chômage, élément incontournable pour l'UNSA.

L'UNSA approuve la création d'un nouveau droit pour les démissionnaires (l'AREP) qui soit cadré dans une logique de projet professionnel, accompagné par le CEP et attesté sur le caractère réel et sérieux par une « instance paritaire ad'hoc ». C'est bien dans le sens de la sécurisation des parcours professionnels des salariés que ce mécanisme est créé. Cependant, il faudra veiller à son articulation avec le CPF de transition issu de la négociation sur la Formation professionnelle et suivre son surcoût pour le système afin qu'il ne pénalise pas l'ensemble des bénéficiaires.

Concernant le bénéfice de l'assurance chômage aux indépendants, la mise en place d'un groupe de travail pour appréhender les différentes dimensions de « ces nouvelles formes d'emploi » va dans le bon sens pour l'UNSA. En effet, le financement du système relevant de contributions sociales des salariés et des employeurs, dans une logique de régime assurantiel pose la question du financement de ces nouveaux bénéficiaires et de la création d'une nouvelle contribution afin de ne pas déséquilibrer les finances de l'assurance chômage. L'appréciation des situations de perte d'activité et le risque à assurer doivent être approfondis.

L'UNSA est favorable au renforcement de la négociation de branches concernant la précarité et le recours aux contrats courts telle que déclinée dans l'accord. Dans ce sens, l'UNSA préparera ses négociateurs à aborder ces sujets dans les 87 branches, où elle est présente, qui couvrent plus d'un quart des salariés.

Tout comme les déclarations concernant l'accord sur la Formation professionnelle, les dernières annonces de la ministre du Travail laissent planer une reprise en main de l'accord assurance chômage par l'exécutif, ce qui, pour l'UNSA, n'irait pas dans le sens du respect du dialogue social.

L'UNSA sera d'autant plus vigilante quant à la transcription de l'accord « assurance chômage » dans la Loi.

L'UNSA rencontre la FGF-NC

L'UNSA a rencontré, le 26 février, une délégation de la Fédération Générale des Fonctionnaires de Nouvelle Calédonie, conduite par son Secrétaire général, David Meyer.

La FGF-NC est la seconde organisation syndicale du territoire. Essentiellement implantée dans la Fonction publique, elle a ouvert son champ de syndicalisation aux salariés de droit privé.

La FGF-NC et l'UNSA sont liées depuis plusieurs années par un accord de coopération mutuelle.

L'occasion d'échanger sur la situation complexe en Nouvelle Calédonie, avec un référendum d'auto-détermination prévu fin 2018 (maintien du territoire dans le cadre français ou indépendance), sur fond de difficultés sociales profondes (Sécurité sociale gravement déficitaire, faiblesse de l'économie et de l'emploi...).

Rapport Gateau et Simonpoli sur l'accompagnement des salariés

Pour faire suite au rapport remis à la ministre du Travail pour « accompagner la dynamique sociale et la reconnaissance de ses acteurs et par la valorisation des meilleures pratiques », un guide* a été conçu pour apporter aux acteurs de terrain des conseils pratiques.

Si chacun doit se former aux nouvelles compétences créées par les ordonnances, il faut également se préoccuper de ceux qui n'auront plus de mandat aux prochaines élections. C'est un enjeu qui concerne tout le monde : management, RH, élus et délégués syndicaux.

Il y avait déjà eu 20 propositions, remises le 3 août, qui n'avaient trouvé aucune traduction dans les ordonnances de la réforme du Code du Travail.

Dans ce guide pas de nouvelles obligations, à une exception près :

« Que la loi instaure une **obligation de négocier des mesures d'accompagnement spécifiques** ou de mettre en place, à défaut d'accord, un plan d'action, dans les entreprises de plus de 5 000 salariés". Près de **240 entreprises pourraient être concernées**. Les thèmes du plan d'action seraient définis par décret.

À défaut de plan d'action ou d'accord, l'entreprise devrait abonder de 100 heures le CPF des salariés concernés. »

Cette proposition semble déjà ne pas être retenue par la ministre du Travail.

Pour l'UNSA, nous ne pouvons que regretter que ce rapport ne reste qu'un guide. Il n'y a aucune obligation de mettre en œuvre un suivi de carrière des militants et de moyens sur la reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice de leur mandat.

*Guide de l'accompagnement des salarié(e)s dont le mandat d'élu(e) du personnel prendra fin au cours des années 2018 et 2019