

Bilan analytique et problématisé des accords de branche 2014/2017

Annexe 1 au rapport final

**Evaluation des effets de l'Accord national
interprofessionnel de décembre 2013 sur
les négociations de branches
professionnelles**

CNEFP

Février 2018

Contenu

1. INTRODUCTION	3
2. ELEMENTS CLES DE LA METHODOLOGIE DEPLOYEE	5
2.1 Les étapes méthodologiques du Lot 1	5
2.2 La définition de l'« innovation » dans nos travaux	6
3. QUELLES INFLUENCES POUR LES NEGOCIATEURS DE BRANCHE ?	7
4. LA PLACE DE « L'INNOVATION » DANS LES ACCORDS DE BRANCHE (APPROCHE THEMATIQUE)	8
4.1 Des accords de branche peu porteurs des enjeux nationaux en matière d'accès à la formation et à l'emploi	8
4.1.1 Quelques politiques de branche à destination des demandeurs d'emploi, notamment pour répondre au manque d'attractivité de certains secteurs	8
4.1.2 Une logique principalement programmatique pour les accords qui ont traité des mutations économiques sur leur secteur	9
4.2 Une volonté affichée de défendre les enjeux collectifs du secteur qui stimule l'innovation conventionnelle	10
4.2.1 La création d'une contribution conventionnelle : expression de l'autonomie de la branche et source principale de l'innovation conventionnelle	10
4.2.2 Des « chaînes paritaires » de branches peu impactées par la réforme	14
4.2.3 De nombreux accords volontaristes en matière de CQP au service des métiers et besoins en qualification de la branche	15
4.3 Une négociation de branche qui informe plus qu'elle ne s'approprie la mise en œuvre des « nouveaux » droits individuels	19
4.3.1 L'appropriation du CPF par les accords de branches : se laisser le temps d'apprendre ?	19
4.3.2 Des accords « hors champs » plus sensibles à la mise en place du nouveau Conseil en Evolution Professionnel	22
4.4 Une négociation de branche qui outille les entreprises en vue de répondre à leurs obligations légales individuelles et collectives	23
4.4.1 Une faible dynamique de branche autour du nouvel entretien professionnel dans les accords	23
4.4.2 Des accords partagés entre préservation des prérogatives de la branche face à l'émergence de la négociation d'entreprise et développement le dialogue social dans l'entreprise à travers l'information/consultation	24
5. EN CONCLUSION : AU FINAL, UN CYCLE DE NEGOCIATION DE BRANCHE QUI REPREND PRINCIPALEMENT LES TEXTES SUPERIEURS MAIS PERMET A L'AUTONOMIE CONVENTIONNEL DE S'EXPRIMER PAR PLUSIEURS INNOVATIONS A DIFFUSER	27
5.1 D'un point de vue global, le contenu des accords Formation reprend fortement les dispositions de la Loi et de l'ANI, notamment sur les nouveaux dispositifs post-réforme 2014	27
5.2 Un effet « réglementaire » mesuré à l'égard des entreprises au profit d'un outillage renforcé pour assumer leurs obligations légales, individuelles et collectives	28
5.3 Des accords de branche « programmatiques » qui s'appuient fortement sur les CPNE pour conduire, voire construire, les politiques sectorielles	29
5.4 Néanmoins, disséminées dans les accords, de nombreuses « innovations » conventionnelles remarquables qui méritent sans doute d'être mieux valorisées en vue de leur essaimage à l'occasion du prochain cycle de négociation ... dès 2018 ?	30
ANNEXE : RAPPEL DES INVITATIONS A NEGOCIER FAITES AUX BRANCHES PAR L'ANI ET LA LOI	31



Cette étude a été pilotée conjointement par les membres du CNEFP et, particulièrement, sa présidente, Mme Michelle TALLARD et par M Pierre CARLONI.

Ces travaux du CNEFP ont été commandés conjointement à Sémaphores et au CEREQ. Ils n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement les positions du CNEFP, ni de membres et organisations qui le composent. L'objet de leur diffusion est de susciter le débat et d'appeler des commentaires et critiques.

Cette analyse problématisée du contenu des négociations de branches entre 2014 et 2017 réalisée dans le cadre des travaux d'évaluation des effets de l'ANI de décembre 2013 sur les négociations de branches professionnelles a été rédigée par Sébastien BOTERDAEL et Nicolas FAINTRENIE, Sémaphores.



1. Introduction

1.1 Rappel de la commande

Le CNEFP a souhaité mener une évaluation des effets de l'Accord national interprofessionnel (ANI) de décembre 2013 sur les négociations de branches professionnelles. Celle-ci a pour objectif d'étudier la place de la négociation collective de branche dans la régulation de la formation professionnelle, notamment de l'autonomie des partenaires sociaux dans ce domaine.

Dans un premier temps, un bilan analytique et problématisé des accords de branche est réalisé et restitué sous forme d'une synthèse (objet du présent document). Il repose sur une analyse des contenus des accords conclus, et met notamment en exergue les innovations conventionnelles.

Dans un second temps, des monographies – à partir des branches retenues par le CNEFP – permettront de caractériser au-delà du contenu des accords la manière dont se construit une politique de la formation professionnelle au niveau de la branche. Il doit permettre de déterminer les logiques d'actions et les déterminants du processus de négociation ayant une incidence sur le contenu final de l'accord.

1.2 Présentation du document

Ce document constitue la synthèse de l'analyse des accords de branche conclus suite à l'ANI de décembre 2013.

Il a pour objectif :

- D'apporter des premiers éléments de réponses aux problématiques de l'évaluation à partir d'une analyse du contenu des accords ;
- Mettre en lumière certains innovations remarquables (en encadré orange) ;
- D'identifier les branches dont les monographies permettront d'approfondir les problématiques partiellement ou non traitées Lot 2 ;
- De préciser les questionnements et hypothèses de travail à approfondir en Lot2.

Cette synthèse s'appuie sur 14 fiches thématiques. Elle s'accompagne d'une note complémentaire identifiant 10 branches qui pourraient être monographiées en Lot 2.



2. Eléments clés de la méthodologie déployée

2.1 Les étapes méthodologiques du Lot 1

2.1.1 La détermination du *corpus* d'accords

Le *corpus* analysé comprend 305 accords couvrant 225 branches. Par pragmatisme, et pour éviter d'entrer dans les développements juridiques sur la définition de la « branche professionnelle », le parti a été pris de considérer qu'à un Identifiant De Convention Collective (IDCC) correspondait une branche.

Ces accords ont été recensés à partir de la base de données administrée par le Centre Inffo. Parmi eux, on trouvera principalement des accords thématiques dédiés à la formation professionnelle¹ (33% du *corpus*), mais également des accords spécifiques à des dispositifs de formation (11%), aux CQP (9%), au financement de la formation (6%), aux organismes paritaires (21%) ou encore à la GPEC de branche (1%) contenant au moins une disposition relative à la formation professionnelle.

2.1.2 Le choix des thèmes d'étude et leur problématisation

La présente synthèse s'appuie sur un travail réalisé à partir d'analyses thématiques, identifiées avec un comité d'experts réunis le 12 janvier 2018. Les fiches structurant ces analyses ont été validées dans leur principe et dans leur format de restitution par le Comité technique du CNEFP du 14 janvier 2018. Ces thèmes sont les suivants :

- **Thème 1: Régulation de branche et instances paritaires**
 - Fiche n°1: L'accompagnement des politiques nationales en matière de formation par les branches
 - Fiche n°2: L'organisation de la chaîne paritaire
- **Thème 2: Obligations individuelles et collectives de l'entreprise**
 - Fiche n°3: L'entretien professionnel
 - Fiche n°4: Le dialogue social en entreprise sur la formation professionnelle
- **Thème 3 : Egalité d'accès à la formation**
 - Fiche n°5: L'égalité d'accès à la formation et publics prioritaires
- **Thème 4: Politique de certification**
 - Fiche n°6: Les CQP-CQPI
 - Fiche n°7: L'alternance
 - Fiche n°8: La modularisation des certifications
- **Thème 5: Qualité de l'offre de formation**
 - Fiche n°9: La qualité de l'offre formation

¹ Il s'agit d'accords se désignant eux-mêmes comme dédiés à la formation professionnelle dans son ensemble (souvent dans leur intitulé même), et non sur un point précis (à l'inverse des accords dédiés à un CQP, ou au seul financement).



■ Thème 6: Dispositifs de formation et d'accompagnement

- Fiche n°10: Le compte personnel de formation (CPF)
- Fiche n°11: Les dispositifs préexistants à la réforme, notamment le contrat de professionnalisation
- Fiche n°12: Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

■ Thème 7: Allocation des ressources

- Fiche n°13: Les contributions conventionnelles et les versements volontaires
- Fiche n°14: Les « parcours » de formation et modalités pédagogiques

Pour chacun des thèmes, des problématiques ont au préalable été définies et discutées avec un comité d'experts. Une série de fiches thématiques a été définie pour chacun des thèmes retenus. Elles sont quatorze au total.

2.1.3 L'identification des dispositions pertinentes à l'aide d'un outil d'analyse sémantique

Chaque fiche a ensuite fait l'objet d'un travail d'identification des termes associés aux problématiques dans l'ANI, dans la loi ainsi que dans une base d'accords de branche test. Ce dictionnaire de données a ensuite été appliqué à l'ensemble des 305 accords du *corpus*, révélant chacun des passages utilisant un des termes retenus pour permettre au consultant d'en réaliser l'analyse.

Cette analyse sémantique sur l'ensemble du *corpus* a été complétée par une approche plus qualitative sur 30 accords de branche, afin notamment d'illustrer les éléments clés de l'analyse ou de mettre en exergue de façon plus évidente certaines innovations.

2.2 La définition de l'« innovation » dans nos travaux

L'étude porte en effet sur l'identification « d'innovations » conventionnelles, concept qu'il convient au préalable de définir. Elle renvoie étymologiquement à l'action d'introduire un élément nouveau dans un cadre ou un processus établi².

Dans le cadre de l'étude, l'innovation se révèle alors à travers tout ce qui diffère des référentiels que constituent l'ANI du 14 décembre 2013, mais également la loi du 5 mars 2014.

² Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales, définition du verbe « innover ». <http://www.cnrtl.fr>



3. Quelles influences pour les négociateurs de branche ?

Tant l'ANI de 2013 que la Loi de 2014 renvoient à la négociation de branche la responsabilité de prendre certaines décisions indispensables à l'atteinte des objectifs qu'ils poursuivent : contrat de professionnalisation, listes CPF, ... (Cf. annexe 1). Les négociateurs à ce niveau jouissent néanmoins d'une autonomie conventionnelle propre qui leur permet de se saisir – ou non – des invitations faites par les textes de niveau supérieur, de s'inscrire – ou non – dans les ambitions qu'ils portent. Et ce d'autant que l'ANI du 14 décembre 2013 n'a pas été étendu et que près d'un quart des branches ayant négocié en la matière appartient au « hors champ », hors de portée juridique et politique de l'ANI donc.

La présente étude, outre l'identification des innovations, a également pour objet d'identifier les déterminants qui agissent sur la négociation de branche. A ce titre, la recherche des influences qui ont nourri les négociateurs dans leurs réflexions fait partie du champ des travaux. L'analyse de la terminologie reprise par les négociateurs dans les accords conclus apporte alors de premiers indices³.

Cette analyse ne saurait à elle-seule être suffisante et devra être croisée avec les entretiens qualitatifs en Lot 2. A titre d'illustration, concernant l'entretien professionnel et l'obligation de ne pas le confondre avec l'entretien d'évaluation, on trouve très exactement autant d'accords ayant repris la formule de l'ANI, que d'accord ayant repris celle de la Loi. Certains accords, dans le doute, ont même pu inscrire les deux en même temps « *l'entretien professionnel est distinct de l'entretien d'évaluation : il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié* ».

L'ANI et la Loi constituent alors des sources d'inspiration mobilisées de manière alternative par les négociateurs de branche selon la finalité du point traité au sein d'un même accord :

- La loi constitue une source d'inspiration lorsqu'il s'agit pour les accords **de se positionner au regard d'une règle de droit** :
 - En présence d'une règle à portée normative, notamment en matière de création et de gestion de droits individuels, l'ANI s'efface devant la loi aux yeux des négociateurs.
 - La loi constitue sans surprise l'unique référence dès lors qu'il existe un écart avec l'ANI.
- **L'ANI constitue plus fréquemment une source d'inspiration lorsqu'il s'agit pour les négociateurs de se positionner en termes de politique de formation professionnelle** :
 - En outre, y compris sur certaines règles à valeur normative, l'ANI semble d'autant plus influencer les accords de branche que les termes et expressions employées apparaissent plus compréhensibles, moins techniques, à tout un chacun que ne peuvent l'être les textes législatifs et réglementaires.

³ Nous avons alors comparé, sur certains dispositifs symboliques de la réforme (CEP, CPF, entretien professionnel, ...) défendus par les deux textes de référence à l'aide d'une sémantique différente, si les accords de branche se référaient plus au vocable de l'un ou de l'autre.



4. Quelle place pour « l'innovation » dans les accords de branche face au cadre de l'ANI du 14 décembre 2013 ?

La compétence des branches professionnelles se situe au carrefour de quatre familles d'enjeux auxquels il leur est permis - parfois même explicitement demandé par l'ANI ou la Loi - d'apporter des réponses.

Elles contribuent à « l'obligation nationale »⁴ que constitue la formation professionnelle en France et sont à ce titre appelées à appuyer le déploiement des politiques nationales en matière d'accès à la formation et à l'emploi (4.1). Au niveau sectoriel, elles sont traditionnellement chargées d'établir les règles communes de la profession en tenant compte des besoins collectifs du champ qu'elles couvrent, particulièrement en matière de formation où la loi leur réserve une compétence exclusive en matière de gestion des fonds mutualisés et leur offre la possibilité de créer des contributions conventionnelles (4.2).

Mais les branches sont aussi - surtout ? - un acteur au service de ceux qui les font, tant les salariés que les entreprises. Elles font alors le choix, dès lors qu'elles l'estiment nécessaire, d'adapter les règles générales de mise en œuvre des droits individuels (4.3), ou d'accompagner les entreprises dans le respect de leurs obligations individuelles et collectives en matière de formation (4.4).

4.1 Des accords de branche peu porteurs des enjeux nationaux en matière d'accès à la formation et à l'emploi

4.1.1 Quelques politiques de branche à destination des demandeurs d'emploi, notamment pour répondre au manque d'attractivité de certains secteurs

L'ANI confie aux branches la mission de « favoriser l'accès des jeunes et des demandeurs d'emploi aux métiers de leurs entreprises ». Malgré cette incitation, peu de branches⁵ ont repris ces ambitions nationales sur leur propre champ⁶.

Celles qui se sont lancées sur ce terrain de négociation témoignent alors presque toutes d'un enjeu particulier d'attractivité et cherchent à apporter des réponses aux besoins en

⁴ Article L6111-1 du code du travail.

⁵ 25 branches seulement ont été recensées comme ayant pris des dispositions en ce sens. En effet, si 83 accords abordent le thème des demandeurs d'emploi, c'est pour 68 d'entre eux afin de rappeler les seules conditions légales d'accès aux dispositifs de formation.

⁶ *Contra* : « Cette réforme accroît également des mécanismes de solidarité avec l'orientation des fonds vers la qualification des personnes qui en ont le plus besoin (demandeurs d'emploi, salariés non qualifiés, salariés des TPE-PME et salariés confrontés aux mutations économiques) », **branche des entreprises de logistique de communication écrite directe**, accord du 07/10/2015.



personnel et en compétences du secteur⁷. Leur action est alors principalement orientée vers deux types d'approches :

1. la sensibilisation et l'information des jeunes et des demandeurs d'emploi sur les métiers⁸,
2. l'incitation des entreprises à mobiliser les dispositifs d'embauche en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) ou de pré-embauche (Préparation Opérationnelle à l'Emploi, période de mise en situation en milieu professionnel,...). Une vingtaine de branches préconise que ces formations aboutissent à l'acquisition d'un Certificat de Qualification Professionnelle, construit par la branche en fonction des spécificités métiers. Ces incitations peuvent être politiques⁹ ou, plus rarement, financières¹⁰.

Sur le champ de l'agriculture, le dispositif conventionnel « Accès des Demandeurs d'Emploi aux Métiers Agricoles » (ADEMA) – bien que préexistant à la réforme 2014 – a été réaffirmé et renforcé, notamment en lien avec le Conseil en Evolution Professionnel : « *Ce dispositif consiste à permettre [aux demandeurs d'emploi] de suivre un stage d'acquisition de prérequis nécessaires à l'emploi dans les secteurs de l'agriculture. La validation de connaissances de base sur l'environnement de l'entreprise agricole et les travaux en agriculture doit permettre au bénéficiaire d'intégrer un parcours professionnel dans le secteur* »¹¹.

4.1.2 Une logique principalement programmatique pour les accords qui ont traité des mutations économiques sur leur secteur

L'article 11 de l'ANI invite les branches à « *identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises de la branche et les métiers à forte évolution potentielle, notamment en raison de l'évolution des technologies, des processus de fabrication ou production ou de l'organisation du travail* ».

Une vingtaine d'accords évoque ces mutations économiques et technologiques, principalement dans des dispositions à valeur déclarative dans le préambule. En conséquence, ces éléments restent généralement très distanciés. Sauf rares exceptions – principalement dans les accords GPEC - les accords ne contiennent pas d'état des lieux

⁷ Exemple : « Afin de renforcer l'adéquation de la formation des demandeurs d'emploi avec les besoins en recrutement des entreprises, la branche mobilise les dispositifs favorisant leur accès à un métier industriel, notamment à un métier en tension » ; **Ingénieurs et cadres de la métallurgie**, accord du 13/11/2014

⁸ Exemple : « L'amélioration et la poursuite des actions de communication sur les métiers en vue de favoriser une meilleure connaissance des opportunités offertes par le secteur, visant particulièrement les jeunes sortis du système scolaire et les demandeurs d'emploi », **Entreprises de propreté et services associés**, accord du 02/07/2015

⁹ Exemple : « Les parties signataires encouragent les ESH à mobiliser ce dispositif d'intégration des demandeurs d'emploi, permettant d'embaucher, à l'issue d'une formation interne ou externe définie avec l'ESH et prévoyant une période d'application en entreprise, sous forme de tutorat, un candidat opérationnel sur son poste de travail » : **Personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM**, accord du 06/10/2016.

¹⁰ Exemple : « Afin de lutter contre la précarité de l'emploi et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, les partenaires sociaux majorent la prise en charge financière de 10 % des contrats de professionnalisation qui sont conclus en CDI » : **Entreprises de propreté et services associés**, accord du 02/07/2015

¹¹ Accord multiprofessionnel **Agriculture** du 09/01/2015.



précis sur les mutations que rencontre le secteur concerné, ni ne matérialisent de lien entre les mutations constatées et les orientations formation retenues.

Les décisions concrètes pour accompagner ces évolutions sont peu nombreuses. Une dizaine d'accords¹² programme une mise en mouvement à venir de la « chaîne paritaire » : schématiquement, les négociateurs confient à la CPNE la réalisation, en lien avec l'OPMQ, d'études (« prospective » pour certaines) sur les métiers (deux accords seulement ciblent alors les métiers à explorer prioritairement). Un seul accord donne à cette « programmation » une dimension contractuelle entre signataires¹³.

L'accord Sociétés d'assurances du 24 novembre 2015 s'appuient sur la réglementation Qualité pour s'investir d'une responsabilité en matière d'accompagnement des mutations économiques : « *La responsabilité de la branche est d'assurer les entreprises et les salariés de la qualité des prestations délivrées par les organismes de formation travaillant pour le secteur de l'assurance, de nature à répondre à la diversité des besoins en compétences, à l'évolution des normes de régulation du marché, à la digitalisation des métiers, à l'élévation du niveau de qualification et au recours aux formations en alternance* ».

4.2 Une volonté affichée de défendre les enjeux collectifs du secteur qui stimule l'innovation conventionnelle

4.2.1 La création d'une contribution conventionnelle : expression de l'autonomie de la branche et source principale de l'innovation conventionnelle

Dans un cadre légal qui n'a pourtant plus rien de comparable suite à la suppression de l'obligation fiscale de financement du plan de formation, le constat réalisé sur le cycle de négociation post-réforme 2005 semble devoir être maintenu : la création d'une contribution conventionnelle apparaît comme le moteur de la négociation collective de branche post-réforme 2013. Soixante-dix accords (représentant 87 branches) abordent la question des contributions conventionnelles (dont 68 pour en créer une), couvrant un tiers des branches du *corpus* étudié.

Cette contribution trouve en outre sa place au cœur de la « chaîne paritaire » des branches l'ayant instaurée. La CPNE a généralement pour but premier d'en assurer la gestion (en définissant les priorités, en identifiant les projets à financer,...).

Sa création constitue l'un des marqueurs, peut-être le plus important, de l'autonomie des partenaires sociaux d'une branche par rapport à la puissance publique. Certains

¹² **Accord intersecteurs papiers-cartons** de GPEC du 19/02/2015 ; **Accord secteur des agences de voyages et de tourisme** 06/07/2015 ; **IEG**, accord du 16/10/2015 ; **Accord matériaux de construction** du 16/12/2014 ; **Accord régime social des indépendants** du 17/12/2015 ; **Personnels PACT et ARIM**, accord du 19/05/2015 ; **Accord équipements thermiques** du 22/09/2015 ; **Accord BTP sur le financement** du 24/09/2014 ; **Accord sociétés d'assurance** de GPEC du 24/11/2014)

¹³ « Une prospective métiers paritaire s'ouvrira d'ailleurs au second semestre 2015, afin d'examiner en particulier les impacts possibles de la transition énergétique », **IEG**, accord du 16/10/2015.



négociateurs le soulignent d'ailleurs expressément¹⁴. Mais surtout, elle vise à adapter un cadre légal qui n'apparaît pas toujours approprié pour l'ensemble des secteurs professionnels, et notamment au secteur non-marchand. Les branches hors-champ créent ainsi proportionnellement plus de contributions conventionnelles que celles couvertes par l'ANI (56% des branches hors-champs du corpus contre 37% du champ).

4.2.1.1 Une contribution pour se donner les moyens d'une politique d'intérêt sectoriel, parfois en s'émancipant ostensiblement du cadre imposé par la loi sur les fonds légaux

L'intérêt du secteur est l'argument le plus souvent retenu afin de défendre la contribution conventionnelle créée. Les points structurants de cet « intérêt sectoriel » ne sont néanmoins presque jamais explicités.

La plupart des négociateurs ne se sont pas aventurés à définir dans l'accord lui-même les actions éligibles à un financement sur la contribution créée. Pourtant, ceux qui s'y sont risqués (une vingtaine d'accords¹⁵) ont pu faire preuve d'innovation, y compris au regard de l'ancienne réglementation. On soulignera, pour illustrer, la possibilité dans certaines branches de prendre en charge les formations en situations de travail (avant que la DGEFP ne se saisisse du sujet)¹⁶, le permis B (avant que la loi ne le rende éligible au CPF)¹⁷, la formation des bénévoles¹⁸ ou encore les mesures d'appui des entreprises rencontrant des difficultés économiques¹⁹.

Deux accords sont même allés jusqu'à déconnecter expressément les actions financées par la contribution conventionnelle du carcan de « l'action de formation » et de sa définition légale, préférant à une approche portant sur la « formation » des logiques de « professionnalisation »²⁰ ou de « développement des compétences »²¹ (sans que ces termes et concepts ne soient toutefois définis dans les accords concernés).

Enfin, ici encore dans des cas très rares (deux accords recensés²²), les signataires ont estimé que les frais de gestion de l'OPCA ne permettaient pas de développer un

¹⁴ Exemple : La contribution conventionnelle est créée « dans l'objectif de mettre en œuvre, en toute autonomie, la politique emploi-formation définie par la CPNE de la branche [...] ». **Boucherie**, accord du 10/12/2015

¹⁵ **Services de l'automobile**, 03/07/2014 ; **Plasturgie**, 25/03/2015 ; **Personnels des ports de plaisance**, 19/11/2015 ; **Librairie**, 16/09/2015 ; **Imprimeries de labeur et industries graphiques**, 30/10/2015 ; **SSMS**, 07/05/2015 ; **Réseaux de transports publics urbains de voyageurs**, 07/07/2015 ; **Régies de quartier**, 13/02/2015 ; **Presse**, 20/11/2015 ; **Mutualité**, 20/11/2015 ; **Hôtellerie de plein air** (accord Jury VAE) 07/09/2016 ; **Journalistes rémunérés à la pige**, 9/03/2016 ; **Hospitalisation privée**, 08/01/2016 ; **Entreprises de propreté et services associés**, 02/07/2015 ; **Salariés du particulier employeur**, 17/12/2014 ; **Etablissements d'enseignement privés**, 03/11/2015 ; **Entreprises de maintenance, distribution et location de matériels agricoles**, 02/07/2015 ; **Personnel des agences générales d'assurances**, 26/11/2015 ; **Travail temporaire**, 26/09/2014

¹⁶ **Sanitaire, social et médico-social (SSMS)**, 07/05/2015

¹⁷ **Régies de quartier**, 13/02/2015

¹⁸ **Sport**, 18/11/2016 ; **SSMS**, 07/05/2015

¹⁹ **Plasturgie**, 25/03/2015

²⁰ **Personnel des agences générales d'assurances**, 26/11/2015

²¹ **Imprimeries de labeur et industries graphiques**, 30/10/2015

²² **Sanitaire, social et médico-social (SSMS)**, 07/05/2015 ; **Imprimeries de labeur et industries graphiques**, 30/10/2015



accompagnement suffisant, tant des entreprises que des salariés, et ont ainsi dédié tout ou partie de la contribution créée à cet objectif.

L'accord Sanitaire, Social et Médico-social du 7 mai 2015 explore les limites du « développement de la formation professionnelle » au regard des besoins « métiers » et des spécificités réglementaires du secteur. Outre certaines des actions qui étaient auparavant déjà « imputables », cet accord ouvre, pour permettre le « développement de la formation », la prise en charge sur les fonds conventionnels d'actions qui ne l'étaient pas, notamment :

- du développement professionnel continu des personnels (DPC)²³ de santé (médicaux et paramédicaux) tant pour la partie formation que pour l'analyse de pratiques ;
- de certaines actions thématiques propres aux besoins du secteur ;
- des préparations aux concours ;
- des actions de formation de développement personnel « en lien avec l'activité professionnelle » et dont les techniques acquises seront « utilisées par les salariés dans le cadre de leurs missions ayant un lien direct ou indirect avec le public accueilli » ;
- de l'analyse des pratiques professionnelles « permettant un apprentissage collectif à partir de l'analyse de situations [...] » ;
- de la supervision de pratiques professionnelles « visant à améliorer la qualité de l'acte professionnel [...] » ;
- de la formation des dirigeants bénévoles ayant un mandat spécifique au sein d'un Conseil d'administration ou d'un Bureau associatif, « la formation suivie devant être en lien avec l'exercice de ce mandat ».

Ces trois derniers types de dépense ne peuvent s'imputer que sur « l'obligation d'investissement » mais ne peuvent pas être pris sur les fonds mutualisés de la branche.

4.2.1.2 L'appropriation de l'obligation légale de mutualisation des fonds conventionnels par les branches

La loi oblige l'OPCA à mutualiser immédiatement les sommes versées au titre d'une contribution conventionnelle. La grande majorité des accords (près de 9/10) retient sans le modifier ce principe, confiant à la CPNE le soin de définir les priorités d'usage de cette enveloppe globale. Certains accords²⁴ encadrent les choix de la CPNE, soit en fixant eux-mêmes certaines des priorités à poursuivre, soit en fixant au préalable des enveloppes financières à respecter.

Quelques secteurs²⁵ ont fait le choix de reproduire par accord un mécanisme d'investissement obligatoire de l'entreprise dans le cadre de son plan de formation proche du « 0,9% », que le Législateur a pourtant supprimé. Sur ce point, les secteurs du champ de l'ANI font jeu égal avec ceux du hors champ. Les négociateurs usent alors d'une interprétation large de l'obligation de mutualisation des contributions fixées dans le Code du travail : les sommes sont bien mutualisées... mais après un certain

²³ Le DPC est une obligation réglementaire de maintien des compétences qui s'imposent aux professionnels de santé.

²⁴ **Plasturgie**, 25/03/2015 ; **Personnels des ports de plaisance**, 19/11/2015 ; **Journalistes rémunérés à la pige**, 9/03/2016 ; **Etablissements d'enseignement privés**, 03/11/2015 ; **Spectacle vivant** 19/12/2014 ; **Sport** 18/11/2016

²⁵ **Manutention et nettoyage sur les aéroports**, 15/12/2015 ; **Mutualité**, 03/07/2015 ; **Travail temporaire**, 26/09/2014 ; **Hospitalisation privée**, 08/01/2016 ; **Publicité**, accord 11/02/1015 ; **Audiovisuel**, 27/03/15 ; **SSMS**, 07/05/2015



délai permettant aux entreprises de les utiliser à leur propre compte. Ces dispositions ont d'ailleurs été étendues sans réserve.

Les taux applicables sont variables, dans leur montant et dans leur structuration, souvent d'ailleurs dans une même branche en fonction de la taille des entreprises par exemple. Les taux arrêtés sont le fruit d'un consensus politique et ne sont jamais objectivés. Une branche²⁶ toutefois définit un processus de révision dans le temps du taux initialement retenu, se laissant ainsi le temps d'ajuster aux besoins constatés la réalité de l'effort financier demandé aux entreprises.

L'accord Audiovisuel du 27 mars 2015 crée un mécanisme articulant ces 2 architectures en vue de renforcer l'accès à la formation dans les entreprises de moins de 300 : 3 contributions « immédiatement mutualisées » et une obligation d'investissement coexistent.

Les entreprises de moins de 300 salariés (en fonction de 3 seuils : moins de 10, de 10 à moins de 50, de 50 à moins de 300) versent chacune 3 contributions mutualisées au sein de la branche pour 1/ le CIF ; 2/ le plan de formation et 3/ pour le « développement de la formation professionnelle » : « Chaque contribution est mutualisée entre entreprises disposant d'un même seuil effectif. Au 1er juillet de chaque année et en fonction des consommations budgétaires constatées, le conseil d'administration de l'AFDAS peut autoriser une mutualisation des fonds entre entreprises de seuils d'effectifs différents. Cette mutualisation ne peut intervenir qu'entre des catégories d'entreprises qui doivent verser des contributions conventionnelles. ».

Au surplus, les entreprises de plus de 50 salariés seulement, « doivent consacrer, en complément de leurs obligations légales et conventionnelles s'il y a lieu, chaque année, un budget au moins égal à :

- 0,10 % de leur masse salariale, hors intermittents du spectacle, pour les entreprises de 50 à 299 salariés ;
- 0,30 % de leur masse salariale, hors intermittents du spectacle, pour les entreprises de plus de 300 salariés. »

4.2.1.3 Une faible articulation avec les autres sources de financements dans les accords eux-mêmes ... mais un renvoi fréquent aux instances de branche pour ce faire

L'articulation des fonds conventionnels avec les autres dispositifs, du CPF au plan de formation, en passant par la professionnalisation, est presque inexistante dans les accords du *corpus*. C'est surtout dans la reconnaissance de la capacité de l'entreprise à abonder le CPF du salarié avec les fonds conventionnels que la dizaine d'accords qui traitent du sujet se sont exprimés.

Néanmoins, il faut faire un détour par les compétences confiées à la CPNE, aux CPRE et/ou à l'OPCA, pour déterminer la réalité des articulations de financements orchestrés par l'accord. En effet, les accords leur confient souvent la responsabilité de « piloter » cette contribution, mais également de rechercher les potentiels cofinancements.

²⁶ Offices publics de l'habitat, accord 7/07/16



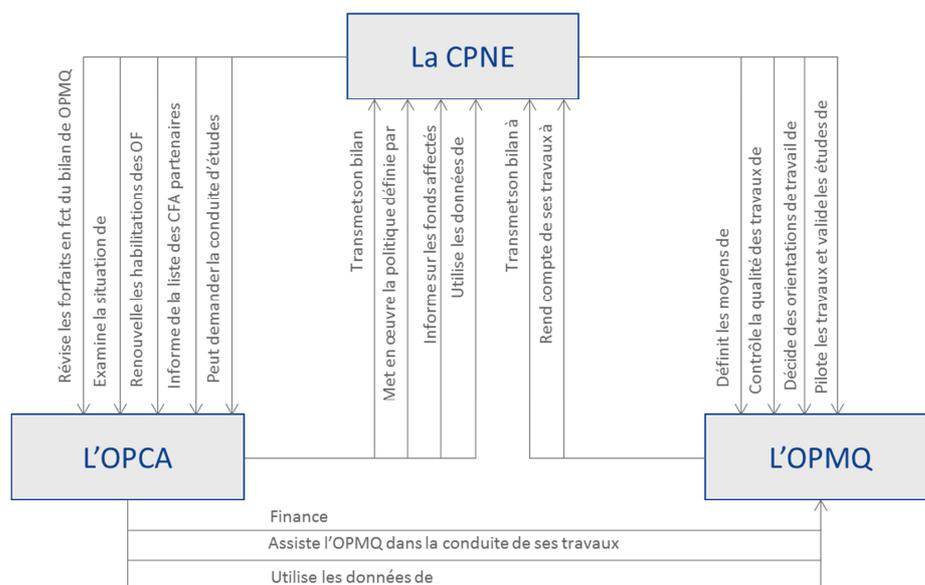
4.2.1.4 Des accords collectifs qui se sont très peu saisis des versements volontaires

Au final, les accords collectifs ne font que peu de cas des versements volontaires rendus possibles par la loi : à peine vingt en rappellent le principe, et moins de cinq en précisent les contreparties. Si ce n'est un contre-exemple dans le bâtiment, aucune branche ne manifeste dans l'accord sa volonté d'inciter à son recours.

Ils apparaissent à ce jour peu intégrés dans les politiques globales défendues par les négociateurs ... alors même que presque tous les OPCA ont développé des prestations de services associées à ces versements, pour inciter les entreprises.

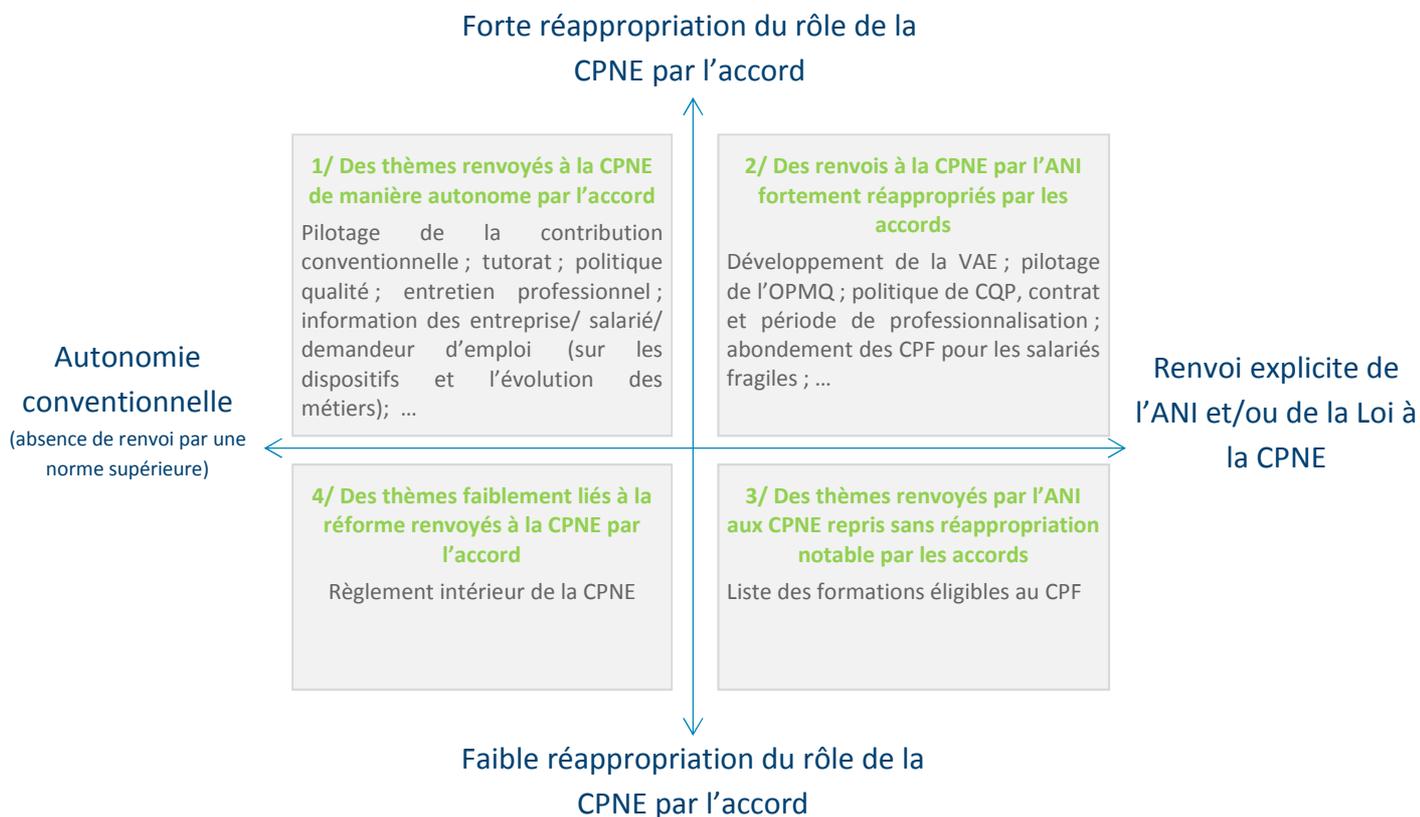
4.2.2 Des « chaînes paritaires » de branches peu impactées par la réforme

L'analyse sémantique permet de schématiser les relations « type » que les accords de branche orchestrent sur leur champ entre les différentes instances paritaires. Si ce n'est la création/renforcement d'un lien entre CPNE et OPCA en matière d'apprentissage, ces relations n'ont pas été impactées par la réforme et demeurent conformes au modèle traditionnel :



Dans la continuité des cycles de négociation précédents, les CPNE – créées et mobilisées dans toutes les branches de notre corpus - conservent un rôle central dans cette chaîne paritaire. Elles se voient confier un rôle de pilote tant des politiques de branche que des autres instances paritaires. Leur champ d'intervention est cependant élargi aux thèmes nouveaux apparus suite à la réforme de 2014. Les thématiques qui leurs sont renvoyées par les accords peuvent être classées en quatre catégories en tenant compte, d'une part, de leur autonomie ou corrélation avec les renvois faits par l'ANI et/ou la loi, et d'autre part, du degré d'appropriation dont les accords ont pu faire preuve.





Si les CPNE sont des créations purement conventionnelles au niveau de la branche, l'ANI et la loi leur renvoient pourtant des compétences spécifiques. L'analyse des missions confiées aux CPNE par les accords eux-mêmes permet de marquer leur autonomie conventionnelle par rapport au « prescrit » des textes supérieurs mais également de mesurer la dynamique des branches en matière de formation professionnelle une fois la phase de négociation close.

A ce titre, et si les situations d'une branche à l'autre sont bien sur disparates, la majorité des accords²⁷ ont actualisé en tout ou partie les compétences confiées à leur CPNE au regard des nouveaux thèmes apparus avec la réforme. On estime à un tiers²⁸ celles qui ont renforcé leurs attentes auprès de leur CPNE par rapport à l'ANI et/ou la loi (cat. 1 et 2 du schéma).

4.2.3 De nombreux accords volontaristes en matière de CQP au service des métiers et besoins en qualification de la branche

L'article 48 de l'ANI fixe pour ambition d'accompagner le « développement des certifications », notamment en favorisant « la création de référentiels et modules communs à différentes certifications professionnelles (par exemple CQP, CQPI et titres professionnels) ». Il invite également à « favoriser la modularisation des référentiels de compétences et de formation pour permettre la capitalisation dans le temps de certifications partielles ».

²⁷ Au stade de nos travaux à date : estimation à 9 accords du corpus sur 10. Etude à finaliser.

²⁸ Au stade de nos travaux à date. Etude à finaliser.



En volume au moins, les négociateurs de branche ont entendu cet appel. Les accords évoquant les CQP sont très nombreux : plus de 177 recensés (couvrant 190 branches). Cette thématique irrigue à première vue l'ensemble des branches sans critère de distinction particulier (taille, champ ou hors champ, ...) et des accords. Une cinquantaine d'entre eux est consacré à la création d'un CQP.

4.2.3.1 Une dimension transversale des certifications faiblement reprise dans les accords

Presque systématiquement présentés comme pouvant répondre à la fois « *aux enjeux de qualification dans les entreprises et de sécurisation des parcours pour les salariés* »²⁹, les CQP apparaissent dans les accords intimement liés aux besoins du secteur couvert. Ils sont fréquemment présentés comme étant une priorité de branche, allant parfois jusqu'à ouvrir en conséquence la possibilité de financements complémentaires³⁰. Cet ancrage dans les métiers de la branche³¹, affirmé expressément par plus de 40 accords, ne laisse au niveau de la négociation qu'une place réduite à la recherche de passerelles sectorielles entre ces certifications : moins d'une quinzaine d'accords fait de cette recherche de transversalité au sein de la branche un objectif³², tandis que sur les 55 accords rappelant l'existence des Certificats de Qualification Professionnelle Interbranches (CQPI), moins d'une dizaine leur donne une impulsion politique et programme d'étudier leur mise en œuvre³³.

4.2.3.2 Une politique de certification confiée à la CPNE de la branche

Les accords renvoient presque systématiquement aux instances paritaires le soin de définir la politique CQP de la branche, y compris dans sa mise en œuvre opérationnelle. C'est alors la CPNE qui constitue l'organe central. Le mandat qui lui est confié est toutefois plus ou moins étendu d'une branche à l'autre : conduite d'une

²⁹ Illustration : **Industrie de la transformation de volaille**, 23/12/2015

³⁰ Notamment dans le cadre des contrats de professionnalisation et du CPF (ex : « *Les CQP de la branche sont prioritaires dans leur mise en œuvre et dans leur financement, quel que soit le dispositif de prise en charge* » ; **Promotion immobilière**, 09/02/2015)

³¹ Illustrations : « *Les CQP des industries chimiques répondent ainsi à des besoins propres à la branche, en relation avec les métiers des industries chimiques* » **Industries chimiques et connexes**, accord CQP du 01/07/2015 ; « *le rôle de la branche est de définir les qualifications professionnelles répondant au mieux aux besoins des entreprises de la branche, et en particulier les CQP* » **Navigation intérieure** du 29/03/2016 ; « *Les CQP attestent au plan national les qualifications professionnelles relatives à un métier ou à un emploi propre à la branche de l'horlogerie* » **Horlogerie**, accord du 28/11/2014.

³² Illustration : « [La branche entend] *favoriser la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) lorsque les besoins de qualification ne trouvent pas de réponse dans les titres et diplômes existants, en veillant à la plus grande transversalité possible de ces CQP* », **Agences de voyages et de tourisme**, accord du 06/07/2015 ; « *La liste ci-dessus sera progressivement élargie à d'autres métiers caractéristiques de la transformation laitière ou transversaux par la création de nouveaux CQP, sur proposition des parties signataires du présent accord, en prenant en compte les troncs communs des CQP harmonisés* » **Industrie laitière**, accord du 28/04/2016

³³ Illustration : « *Les parties signataires conviennent de poursuivre la mise en œuvre des CQPI en réponse aux besoins spécifiques des entreprises, en complément d'autres certifications existantes, en particulier les diplômes ou les titres* » : **Entreprises de vente à distance**, accord du 06/11/2015 ; « *Les partenaires sociaux conviennent que, lorsque les qualifications recouvrent des activités professionnelles proches ou identiques à d'autres branches et que les compétences nécessaires à la conduite de ces activités constituent un ensemble homogène, le rapprochement d'un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) est envisagé* » : **Restauration rapide**, accord CQP du 23/06/2014 ; « *Les CQPI constituent, pour les entreprises, une réponse à des besoins communs de certification pour des métiers requérant des capacités professionnelles transverses* » **Ingénieurs et cadres de la métallurgie**, accord du 13/11/2014.



étude d'opportunité, construction des référentiels, élaboration d'un cahier des charges de sélection des organismes de formation, définition d'un dispositif d'évaluation et de validation, création d'outils de communication... L'OPCA quant à lui est chargé d'un rôle d'appui à la CPNE pouvant aller, selon les configurations, d'un appui financier à la mobilisation des jurys, à un apport de compétences en ingénierie des certifications.

Les accords n'encadrent que de manière marginale les décisions que pourront prendre leur CPNE. Tout juste recense-t-on une quinzaine d'accords de création de CQP imposant, dans la construction des parcours de formation amenant au CQP créé, une obligation de « positionnement » préalable du candidat par l'organisme de formation³⁴. C'est principalement en matière de financement des CQP que les accords orientent l'action de la CPNE puisque 33 accords lui imposent explicitement d'inscrire les formations amenant à cette certification sur la liste des actions éligibles au CPF.

L'accord Métallurgie du 13 novembre 2014 va à contrecourant de la position dominante rappelée ci-avant³⁵. Il structure en 11 articles l'ensemble des étapes nécessaires à la création, l'attribution et la délivrance d'une certification. Remarquable à plus d'un titre, cet accord :

- crée un « groupe technique paritaire qualifications » ad hoc (distinct de la CPNE) chargé de la création, la révision, la suppression et l'attribution des CQPM ;
- encadre précisément des modalités d'évaluation à appliquer, des méthodes d'évaluation à la composition du jury ;
- classe les CQPM en 4 catégories établies par référence aux niveaux de certification usités par le RNCP ;
- définit des étapes du parcours de formation individualisé devant être construit pour favoriser l'accès au CQP, et des étapes d'accès par la VAE ;
- invite le groupe « qualification » à faire toutes les propositions visant à développer les CQPI.

4.2.3.3 Une négociation de branche qui doit encore s'appropriier les enjeux et les méthodes de « modularisation » de la certification

L'appropriation de cette nouvelle possibilité ouverte par la loi de 2014 et, plus particulièrement, par la loi travail de 2016, reste modeste pour ce premier cycle de négociation. Une quarantaine d'accords seulement aborde cette possibilité, dont près de la moitié pour en rappeler l'existence sans en tirer de conséquence.

³⁴ Illustration : « L'accès au CQP est possible pour tout salarié de la branche, selon les modalités d'évaluation des acquis déterminés par la CPNE de la branche. Il se fait suite à un positionnement puis une évaluation. » **Fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte**, accord CQP du 25/11/2016 ; « Après positionnement du candidat, l'organisme de formation détermine un parcours de formation adapté à ses acquis selon le référentiel du CQP visé » : **Services de l'automobile**, accord CQP du 03/07/2014.

³⁵ Quelques autres pourraient également être cités : **Industries de la transformation des volailles**, 23/12/2015 ; **Industries de fabrication mécanique du verre**, 26/08/2015 ; ... ou d'autres accords, hors du corpus étudié mais toujours en vigueur : **Papier-Carton**, 11/06/2012 ; **Bureaux d'étude**, 28/10/2009, ...



Les autres se prononcent en faveur de la modularisation des certifications, et particulièrement des CQP sur lesquels elles ont capacité à agir. Ces accords prévoient alors la possibilité/l'obligation de construire les CQP de la branche sur la base d'« unité » ou de « blocs » de compétences. Deux philosophies, non exclusives l'une de l'autre, guident ces accords : favoriser l'acquisition progressive de la totalité d'une certification pour la personne³⁶ et rendre lisible la progression pédagogique voulue par les partenaires sociaux dans le cadre du référentiel³⁷. Plus que symbolique, ce dernier objectif vise à permettre de structurer le parcours de formation ou de « professionnalisation métier »³⁸ mis en place.

L'accord Personnels des ports de plaisance du 19 novembre 2015 autorise l'usage des fonds conventionnels en vue de financer « l'ingénierie à la mise en œuvre [des CQP] (dont modularisation) ».

4.2.3.4 Des modalités traditionnelles de reconnaissance des CQP

Enfin, une vingtaine d'accords prévoit les modalités de reconnaissance des CQP obtenus par les salariés : la majorité sur la base d'une évolution automatique sur la grille de classification³⁹, quelques-uns (6 recensés⁴⁰) sous la forme d'une prime.

L'accord Industries de fabrication mécanique du verre a conclu un accord en date du 13 décembre 2016 tout entier dédié « au positionnement conventionnel des CQP ».

Celui-ci prévoit deux situations :

- La première dans laquelle le salarié ayant obtenu le CQP tient le poste en lien avec la certification validée : l'employeur doit alors appliquer un « coefficient plancher », propre à chaque CQP de la branche et définit dans l'accord ;
- La seconde dans laquelle le salarié ne tient pas le poste pour lequel il a obtenu le CQP : le salarié obtient alors « à minima, la reconnaissance du coefficient « précédent » le coefficient plancher »

³⁶ Illustration : « le groupe technique paritaire « qualifications » veille à ce que le référentiel de certification correspondant prévoit le regroupement de capacités professionnelles en « unités » cohérentes. Ces unités ont pour objet de faciliter l'obtention d'un CQPM par la voie de la VAE, de constituer des blocs de compétences pouvant être acquis dans le cadre du CPF [...] » : **Ingénieurs et cadres de la métallurgie**, accord du 13/11/2014.

³⁷ Illustration : « Les référentiels de formation résultant des référentiels de compétences sont articulés sous forme de modules de formation suivant une progression pédagogique proposée par la branche professionnelle. Ces modules forment des domaines ou blocs de compétences distincts [...] » : **Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers**, 9/02/2015

³⁸ « Les parties à l'accord ont entendu poursuivre la définition et la promotion [d'un] cadre commun à la branche de présentation des actions de formation prioritaires en lien avec [...] les parcours de professionnalisation métiers (« blocs de compétence ») en cours de définition », **Personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes**, 15/12/2015

³⁹ Illustration : « Après avoir suivi la formation du CQP dans les conditions prévues par le cahier des charges pédagogique et sous réserve de sa réussite, le niveau de classification minimal des télésecrétaires titulaires de ce CQP est fixé au coefficient 150 puis au coefficient 160 après une expérience de 12 mois » **Personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire**, accord CQP du 16/12/2015.

⁴⁰ « Un salarié étant au niveau 4 et obtenant le CQP 2 bénéficiera d'une prime mensuelle liée à son CQP de 50€ brut » **Industries de fabrication mécanique du verre**, accord CQP du 13/12/2016 ; « Une prime exceptionnelle d'un montant de 500 euros bruts est versée au salarié par l'entreprise lors de l'obtention du CQP. » **Fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte**, accord CQP du 25/11/2016. Autres : **Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie** et des activités qui s'y rattachent ; **Institutions de retraite complémentaire** ; **Accord négoce des matériaux de construction** du 30/06/2015.



4.3 Une négociation de branche qui informe plus qu'elle ne s'approprie la mise en œuvre des « nouveaux » droits individuels

4.3.1 L'appropriation du CPF par les accords de branches : se laisser le temps d'apprendre ?

4.3.1.1 Dans un premier temps, la pédagogie plus que la contextualisation au niveau de la branche

Emblème de la réforme de 2013/2014, le CPF est un des thèmes centraux de ce cycle de négociation de branche : 186 accords en ont traité. Néanmoins, dans les accords dédiés à la formation, les négociateurs ont quasi-systématiquement reproduit les règles légales, laissant au final une place relativement congrue à l'innovation sur ce thème pourtant nouveau.

Pour ceux n'ayant pas repris *stricto sensu* les dispositions légales, c'est d'abord la volonté d'expliquer le dispositif nouveau qui semble prédominer. Cet effort de clarté se traduit le plus fréquemment par une reformulation des éléments clés du dispositif, notamment sa définition et ses objectifs (souvent avec un vocabulaire propre à la branche ou empruntant à l'ANI, plus commun et compréhensible que celui du Législateur)⁴¹. Les précisions apportées s'accompagnent à l'occasion de renseignements plus opérationnels, comme les règles de reprise des heures DIF⁴², d'acquisition des heures CPF⁴³ voire même l'adresse URL du portail dématérialisé⁴⁴.

La volonté d'informer spécifiquement le salarié de ses droits ne dépasse néanmoins que peu le texte de l'accord lui-même : une minorité d'entre eux seulement renvoie pour l'avenir aux instances paritaires⁴⁵ le soin de définir d'autres modalités d'informations du salarié sur l'existence et l'utilisation de ce nouveau droit individuel.

⁴¹ A l'exception des règles d'ouverture/fermeture du CPF qui, dans bon nombres d'accords, sont calquées sur le texte de Loi

⁴² 75 accords rappellent ce régime transitoire, sans jamais en modifier les modalités mais parfois en expliquant de façon très concrète le mécanisme de déclaration des heures DIF acquises. Illustration : « *Lorsqu'une personne bénéficie d'une formation au titre du CPF, le solde de DIF est utilisé en premier lieu, et celui-ci peut être complété par des heures acquises au titre du CPF dans la limite d'un plafond de 150 heures. Ces heures de formation sont prises en charge par les financements affectés au compte personnel de formation* », **Fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire**, accord du 02/04/2015.

⁴³ « *En cas d'utilisation de tout ou partie du CPF ayant pour effet d'abaisser le crédit en deçà de 120 heures, et même si le plafond d'acquisition de 150 heures n'a jamais été atteint, le salarié acquerra de nouveau 24 heures par an jusqu'à atteinte du plafond de 120 heures, avant de revenir au principe d'acquisition de 12 heures par an jusqu'à atteindre le plafond de 150 heures* » **Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie**, accord du 10/11/2016.

⁴⁴ 33 accords de branche mentionnent expressément le site officiel du CPF ... site qui a depuis été remplacé par celui dédié au compte personnel d'activité (le lien fonctionne toujours néanmoins). Illustration : « *Chaque titulaire d'un CPF a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit, géré par la Caisse des dépôts et consignations, accessible sur internet à l'adresse www.moncompteformation.gouv.fr* » **Pharmacie d'officine**, 07/03/2016.

⁴⁵ Illustration : « *Les signataires du présent accord veilleront à ce que l'OPCA de la branche mette en place une communication sur le CPF à destination des entreprises et des salariés de la branche, en particulier via son site internet* » **Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France**, 12/11/2015



Sur un plan plus collectif, l'appropriation du dispositif par les branches en fonction de leurs caractéristiques socio-économiques n'apparaît pas explicite. La plupart des accords sont muets sur la place qu'ils entendent donner au CPF dans la politique sectorielle de formation, notamment au regard des besoins GPEC, des orientations retenues ou encore des anciens usages du DIF sur leur champ. Une vingtaine le valorise comme « droit attaché à la personne », notamment en vue de permettre au salarié de réorienter sa trajectoire professionnelle⁴⁶, mais peu en font expressément un outil au service des besoins de la branche, ou encore de l'entreprise. Diverses politiques d'abondements ancrées dans les priorités de branches nuancent néanmoins cette approche.

4.3.1.2 A la croisée des besoins collectifs de branche et de l'amélioration des droits individuels : la consécration du mécanisme « d'abondements »

Alors que le cycle de négociation de branche qui a suivi la réforme de 2003-2004 était marqué par une approche « mieux-disante » des droits acquis au titre du DIF, les apports normatifs sont plus rares concernant le CPF sur la période 2014-2017. Les heures légalement acquises chaque année ne sont, à de très rares exceptions près⁴⁷, jamais revues à la hausse par l'accord, y compris au sein des branches qui avaient auparavant développé des règles plus favorables sur ce terrain concernant le DIF.

Les négociateurs ont préféré mobiliser un autre levier (comme la loi les y invitait indirectement) : les mécanismes d'abondements au dispositif individuel lui-même. Cette politique s'exprime principalement à travers la définition de publics⁴⁸, voire de formations⁴⁹, prioritaires sur la branche. Dans une vingtaine d'accords, les négociateurs vont jusqu'à quantifier eux-mêmes l'abondement prévu.

On observe ainsi un glissement des modalités d'enrichissement des droits individuels à la formation pour s'adapter au nouveau cadre légal : d'une logique d'augmentation

⁴⁶ Illustration : « A travers le compte personnel de formation (CPF), la formation professionnelle permet également au salarié de réorienter sa carrière professionnelle » : **Assainissement et de la maintenance industrielle**, accord du 20/12/2016 ; « Le CPF est un droit attaché à la personne. Il permet à un salarié ou à un demandeur d'emploi de suivre une action de formation éligible au compte, afin d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel. », **Assistants maternels du particulier employeur**, 07/06/2016

⁴⁷ Seulement deux accords, concernant les salariés à temps partiel : « Par exception aux dispositions précisées ci-dessus, les salariés en temps partiel thérapeutique bénéficieront d'un droit au compte personnel de formation identique à celui des salariés à temps plein pendant toute la durée de leur aménagement de poste de travail pour raison de santé » **SSMS**, accord du 08/12/2015 ou « Par exception à l'alinéa précédent, pour les salariés à temps partiel à 80 % et plus, le CPF est alimenté au taux plein » **Industrie du pétrole**, 25 avril 2016

⁴⁸ Illustration : « Les abondements, par l'OPCA de branche, des heures inscrites au compte personnel de formation sont, en priorité, attribués : 1° Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard des besoins des entreprises et, en particulier, aux salariés titulaires d'une qualification de niveau V ou infra ; 2° Aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ; 3° [en tout, ce sont 8 publics prioritaires qui sont listés] » **Industrie des panneaux à base de bois**, accord du 01/07/2015.

⁴⁹ « Les partenaires sociaux s'accordent sur le principe d'abonder le CPF du titulaire lorsque le nombre d'heures dont il dispose est insuffisant, dès lors que la formation envisagée à l'initiative du salarié correspond aux priorités et aux besoins de compétences et de qualifications des entreprises du spectacle vivant, sous réserve que l'action se déroule pendant le temps de travail » : **Spectacle vivant**, accord du 19/12/2014.



des « droits acquis », les accords entrent dans une logique d'abondements complémentaires aux « droits mobilisés ».

Pour adapter ces politiques d'abondements aux besoins sectoriels, les négociateurs ont fréquemment renvoyé aux CPNE⁵⁰, en cohérence avec leur compétence légale à établir la liste des actions éligibles au CPF (et plus rarement à l'OPCA⁵¹). On notera que la plupart des accords prévoyant ces abondements de branche n'indiquent pas la source de financement qu'ils entendent mobiliser. Ceux qui s'astreignent à l'exercice désignent le plus fréquemment la contribution légale CPF (2 fois sur 3 : le tiers restant visant les fonds conventionnels).

4.3.1.3 Une large autonomie laissée aux CPNE dans la construction des listes CPF

L'élaboration d'une liste CPF par les CPNE de branche constitue une nouveauté de la réforme de 2013-2014. Paradoxalement, et bien que cette fonction soit souvent rappelée (par une centaine d'accords), moins d'une trentaine d'accords fixent le cap à suivre pour la CPNE et une dizaine seulement fixent directement la liste CPF⁵², quelques fois pour la première année seulement. L'attachement particulier des accords qui en ont à valoriser les CQP, en imposant leur prise en compte dans la détermination de cette liste, est notable⁵³.

4.3.1.4 Une absence d'approche « réglementaire » à l'égard des entreprises en matière de CPF

Lorsque l'accord s'adresse à eux, les employeurs sont plus souvent « inviter » ou « inciter », sans contraintes : en matière d'information des salariés⁵⁴, d'abondement du CPF⁵⁵, ...

⁵⁰ Illustration : « Politique d'abondement. Afin de faciliter la mise en œuvre du CPF par les salariés de la branche, les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNEFP le soin de fixer une politique d'abondement au titre du CPF » **Coiffure et professions connexes**, accord du 28/09/2016.

⁵¹ Illustration : « Abondement du CPF. Lorsque le crédit d'heures CPF est insuffisant, l'OPCA peut abonder en heures complémentaires dans les conditions fixées par le conseil d'administration de l'OPCA et dans la limite des fonds disponibles » **Universités et instituts catholiques de France**, accord du 01/07/2016.

⁵² Notamment : **Accord industries de carrière et de matériaux** du 05/03/2015 ; **Accord secteur des agences de voyages et de tourisme** 06/07/2015 ; **Sociétés anonymes et fondations d'HLM** ; **Offices publics de l'habitat** ; **Récupération** ; **industries et commerce** ; **Architecture** ; **Verre : fabrication à la main, semi-automatique et mixte**, 25/11/2016.

⁵³ Illustration : « Les CQP reconnus par la branche seront inscrits sur la liste CPF de branche », **Verre : fabrication à la main, semi-automatique et mixte**, 25/11/2016 ; « pour les CQP de la branche : pour les salariés en poste justifiant d'une ancienneté minimale de 3 ans dans une entreprise relevant de la convention collective nationale du caoutchouc, l'abondement de la branche est de 120 heures maximum en dehors des heures acquises par le salarié au titre du CPF et du DIF pendant la période transitoire » **Caoutchouc**, 25/11/2015

⁵⁴ « Les entreprises sont incitées à relayer l'information avec leurs propres outils de communication (intranet, etc.) » **Télécommunications**, 11/12/2015. A titre de contre-exemple, un accord oblige l'employeur à informer le salarié par écrit des conditions d'ouverture et d'acquisition du CPF à la signature du CDI : « Lors de la conclusion du contrat de travail à durée indéterminée, l'employeur informe le salarié, par écrit, des conditions d'ouverture et d'acquisition du CPF et le salarié informe son nouvel employeur du nombre d'heures acquis sur son CPF », **Plasturgie**, accord du 25/03/2015.

⁵⁵ « Outre les mécanismes de professionnalisation, les entreprises sont en particulier invitées à articuler le plan de formation, qui est à leur initiative et relève de son pouvoir de gestion, et le compte personnel de formation du salarié qui peut être abondé conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles », **Prestataires de services secteur tertiaire**, 12/10/2015



Aussi, et bien que les adaptations conventionnelles du « système » de formation soient fréquentes à travers la mise en place de politiques d'abondements, l'effet normatif direct à l'égard des entreprises en matière de CPF est lui globalement faible. Des dispositions mineures viennent ponctuellement préciser la procédure interne de demandes de formation CPF dans l'entreprise (ex : délai de report sur le calendrier, formalisme et contenu de la demande d'action dans le cadre du CPF, ...). Ce constat rend remarquables les quelques accords qui s'immiscent dans la relation contractuelle entre le salarié et son employeur. On citera alors un premier qui impose à l'employeur un abondement sur le plan de formation de « 10 % des droits acquis au titre du CPF à la date de sa demande »⁵⁶, et deux autres qui se saisissent de l'opportunité ouverte par la Loi de prévoir des exceptions permettant au salarié de partir en formation CPF sur le temps de travail sans l'accord de l'employeur sur le contenu⁵⁷.

4.3.2 Des accords « hors champs » plus sensibles à la mise en place du nouveau Conseil en Evolution Professionnel

Parmi les nouveautés de la réforme, le CEP apparait comme le parent pauvre du cycle de négociation de branche. Un accord sur trois en fait mention, souvent pour simplement souligner son existence. La quinzaine d'accords s'en étant saisi (tous du hors-champ) renvoient à l'OPCA (qui est alors souvent OPACIF et à ce titre opérateur du CEP) la responsabilité de l'information⁵⁸. Ils peuvent également inviter à une articulation amont et aval avec l'entretien professionnel⁵⁹.

L'accord Institutions de retraites complémentaires en date du 3 mai 2016 prévoit que « dès lors que le recours au CEP est proposé au salarié par l'employeur ou si le salarié occupe un emploi menacé, il sera mobilisé sur le temps de travail selon des modalités définies par l'entreprise »

⁵⁶ Couture parisienne, accord du 23/11/2016 (si le salarié a plus de 50 ans)

⁵⁷ « L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis : – lorsque la formation figure sur la liste des formations identifiées comme stratégiques pour la profession (liste complémentaire des formations éligibles au CPF) (...) » **Personnels PACT et ARIM**, accord du 19/05/2015. , et « De même, lorsque l'action demandée au titre du CPF concerne les formations relevant du socle commun de connaissances et de compétences défini par décret ou de l'accompagnement VAE ou de la liste élaborée par la CPNEFP de la distribution directe, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation », **Distribution directe**, accord du 03/09/2015

⁵⁸ Illustration : « Afin que les salariés de la branche FSJT aient connaissance de cette nouvelle mission et afin qu'elle leur soit le plus bénéfique possible, une plaquette d'information relative au CEP sera élaborée et diffusée au cours du dernier trimestre 2015 par la CPNEF, assistée par le conseiller en ingénierie, en collaboration avec Uniformation, l'OPCA de la branche » **Organismes gestionnaires de services pour jeunes travailleurs**, accord du 9 septembre 2015

⁵⁹ Illustration : « Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel et définir avec lui un plan d'actions, notamment en vue de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF) » **Industries chimiques**, accord du 26 novembre 2014



4.4 Une négociation de branche qui outille les entreprises en vue de répondre à leurs obligations légales individuelles et collectives

4.4.1 Une faible dynamique de branche autour du nouvel entretien professionnel dans les accords

4.4.1.1 Un portage politique discret

Bien que l'entretien professionnel constitue l'un des marqueurs de la réforme, une douzaine d'accords seulement insiste sur l'importance de ce rendez-vous⁶⁰ et l'engagement explicite des parties signataires fait généralement défaut. Un accord explique ce positionnement par l'antériorité des pratiques, rappelant que s'il s'agit d'une innovation légale, l'entretien professionnel existait de longue date⁶¹.

Les accords opèrent dans leur grande majorité une retranscription fidèle de l'article L6315-1 du Code du travail (86 sur 116 évoquant le sujet) sans autre apports.

Quelques-uns néanmoins précisent les termes de la loi, notamment les critères à vérifier à l'occasion du bilan de parcours professionnel à six ans. Ainsi, le critère de « progression professionnelle », aux contours imprécis, devra-t-il sur une branche être retenu (ou non) « à partir de l'analyse conjointe entre le salarié et son responsable hiérarchique et/ou un responsable RH lors de l'entretien professionnel »⁶² tandis que, sur une autre, « une progression professionnelle peut être caractérisée par une augmentation significative du périmètre du poste de travail du salarié dans ses attributions, sans que cela entraîne obligatoirement un changement de poste. Cette progression professionnelle devra être formalisée dans les fiches de postes ou dans le support de l'entretien professionnel »⁶³.

4.4.1.2 Des accords de branches qui outillent et font des recommandations aux entreprises

Une vingtaine de branches entend faciliter la mise en œuvre de l'entretien professionnel pour les entreprises (et parfois les salariés). La construction d'un outillage adapté (les accords ciblent principalement le guide d'entretien) est renvoyée aux instances de branches (en fonction : CPNE, OPMQ ou OPCA). Quelques accords ont même pu annexer ce guide, sans toutefois leur conférer valeur obligatoire⁶⁴. Certains négociateurs ont pu profiter de ce nouveau cadre pour approfondir les réflexions

⁶⁰ Illustration : « Les partenaires signataires insistent sur l'enjeu de l'entretien professionnel [...] », branche de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent, accord du 18/12/2014

⁶¹ « Les parties signataires soulignent que l'entretien professionnel biennal prévu par la loi du 5 mars 2014 préexistait dans la pratique et de manière conventionnelle dès la version initiale de l'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche du Crédit mutuel conclu le 16 mai 2006 » : Crédit mutuel, accord du 22/09/2015.

⁶² Sociétés d'assistance, accord GPEC du 30/09/2015.

⁶³ Coiffure et professions connexes, accord du 28/09/2016

⁶⁴ Thermalisme, accord du 10/12/2015 ; Fleuristes, vente et services des animaux familiers, accord GPEC du 16 septembre 2015.



antérieures et construire un plan d'actions ambitieux en vue d'accompagner les employeurs⁶⁵.

Toujours dans cette approche d'appui aux entreprises, les négociateurs émettent des recommandations, sans caractère obligatoire donc, dans l'organisation des entretiens professionnels. De manière générale, plus d'une vingtaine mettent en évidence le rôle clé du management en la matière⁶⁶. Ils incitent également les entreprises afin qu'elles forment les personnes chargées d'assurer les entretiens professionnels⁶⁷, parfois en confiant aux OPCA le soin de faciliter l'accès à ces formations. Plusieurs accords listent également une série de thèmes qui peuvent être abordés à l'occasion de cet entretien.

L'accord Papiers-cartons en date du 19 février 2015 traduit le fort investissement des négociateurs sur l'entretien professionnel :

- D'une part, en ce qu'il donne, pour le secteur, une définition des trois critères légaux à vérifier lors du bilan de parcours professionnel, sécurisant ainsi sa mise en œuvre juridique : l'action de formation doit s'entendre « *à l'exception des formations nécessaires à l'obtention d'une habilitation obligatoire* » et le bénéfice d'une progression professionnelle ou salariale est « *indépendante des négociations annuelles obligatoires au niveau des branches de l'IPC, notamment les éventuelles revalorisations des minima conventionnels de l'IPC* ».
- D'autre part, la branche dispose d'une « attestation professionnelle » reconnaissant les capacités d'un manager à la « *conduite des entretiens professionnels* ».

4.4.2 Des accords partagés entre préservation des prérogatives de la branche face à l'émergence de la négociation d'entreprise et développement le dialogue social dans l'entreprise à travers l'information/consultation

4.4.2.1 Une articulation très marquée à la négociation d'entreprise: d'abord sécuriser la mutualisation des fonds, puis inciter à la prendre en compte d'autres thèmes

Cent-onze accords du corpus évoquent la relation entre l'accord d'entreprise et le niveau de la branche, faisant de ce sujet un des plus abordés de ceux étudiés, une large part (41) pour inscrire une « clause de fermeture » interdisant à l'accord

⁶⁵ « Afin de favoriser l'appropriation des nouvelles règles et les meilleures pratiques, la branche des ESH assurera un recensement des pratiques au travers d'une enquête de suivi, établira un guide méthodologique présentant un support écrit d'entretien professionnel à destination des entreprises ne disposant pas de processus formalisé et proposera dans le cadre du fonds paritaire de formation des ESH, des actions visant à accompagner les managers à la conduite de ces entretiens et les salariés qui le souhaiteront, à la préparation de cet entretien » : **Personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM**, accord du 06/10/2016.

⁶⁶ Illustration : « Rôle clé de l'encadrement. Le personnel d'encadrement, qui englobe le superviseur direct du salarié aussi bien que l'ensemble des niveaux supérieurs d'encadrement, constitue un relais essentiel de la mise en œuvre de la formation professionnelle ; à ce titre, il doit jouer un rôle clé dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise ainsi que dans l'élaboration de leur projet professionnel, notamment dans le cadre des entretiens professionnels », **SEDIMA**, accord du 25/04/2016

⁶⁷ Illustration : « Les entreprises favoriseront la formation des salariés assurant une fonction d'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation » : **Industries de l'habillement**, accord du 10/12/2014



d'entreprise de prendre des dispositions moins favorables. Quelques-uns incitant l'entreprise à prendre des dispositions plus favorables, notamment en matière de CPF même si concernant ce dernier thème, les accords se restreignent à rappeler les dispositions légales qui obligent les entreprises à négocier sur les abondements du CPF à destination de publics prioritaires lors des négociations obligatoires en matière de gestion de GPEC.

La branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle par un accord en date du 20 décembre 2016 est la seule à inviter ses entreprises à augmenter le nombre d'heure acquis par les salariés chaque année dans le cadre du CPF, mais conditionne alors logiquement cette possibilité à la définition d'un financement spécifique: « *dans ce cas, l'accord collectif doit prévoir un financement spécifique de ces heures supplémentaires (minimum 13 €/ heure de CPF supplémentaire accordée dans le cadre de l'accord collectif d'entreprise ou de groupe)* ».

Les accords de branche sont très nombreux (61 recensés) à rappeler la possibilité pour l'entreprise de gérer le CPF en interne dès lors qu'un accord d'entreprise le prévoit. Trois recommandent expressément le versement à l'OPCA, une vingtaine rappelle les conséquences financières d'un tel choix pour l'entreprise (pas d'accès à la mutualisation, prise en charge des rémunérations et frais annexes sur le 0,2 interne, ...). Très pointu sur les conséquences de la gestion interne du CPF, un accord de branche impose à l'entreprise qui gère le 0,2 en interne de rembourser l'OPCA les frais qu'il engagerait en formation d'un salarié en Contrat de Sécurisation des Parcours (CSP)⁶⁸.

Peu prescriptifs en la matière, les accords de branches peuvent, de façon ponctuelle, inviter les entreprises à se saisir de divers thèmes de négociations : mise en place d'un plan de formation triennal (une dizaine d'accords), valorisation de la fonction tutorale (5 accords), ... et pour quelques-uns d'entre eux, le calendrier de consultation-consultations des instances élues.

4.4.2.2 Un volontarisme des accords de branche en matière d'information/consultation

Là encore, près d'une centaine d'accords aborde les compétences des représentants du personnel en matière de formation professionnelle. Mais ici le volontarisme des positionnements des négociateurs tranche avec la « méfiance » témoignée à l'égard de la négociation. Environ une trentaine d'accords confie aux Institutions Représentatives du Personnels (IRP) des compétences élargies par rapport aux textes légaux : veiller à l'accès effectif à la formation, à l'accès équitable à la formation, formulation à l'initiative du CE de propositions en la matière, contrôle social – parfois très précis⁶⁹ – des dépenses de formation, ... mais surtout, trois thèmes semblent désigner comme

⁶⁸ Métallurgie, accord du 27 janvier 2015

⁶⁹ SSMS, accord du 07/05/2015 : dépenses allouées aux formations des dirigeants bénévoles, ...



prioritaires dans l'exercice des mandats électifs dans l'entreprise : le recours au CQP, les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel et le tutorat.

Dans des plus cas isolés, la branche peut se positionner comme appui au dialogue social dans l'entreprise, notamment en suggérant des modèles de document d'informations interne à l'entreprise⁷⁰ ou en fournissant directement de l'information partagée entre employeur et IRP. Un accord prévoit même la possibilité pour la CPNE de contrôler la réalité de la consultation en demandant à l'entreprise la transmission de l'avis rendu⁷¹.

Mais les dispositions plus concrètes en termes de moyens alloués à ces temps d'échanges sont plus modestes. Seuls 20 accords évoquent la commission formation (dont un seul pour réduire le seuil à 100 salariés pour qu'elle soit obligatoire⁷²) et un peu moins de dix d'entre eux prévoient des temps dédiés à cette commission, soit pour les membres non-élus, soit pour augmenter les crédits d'heures des porteurs de mandat. Ces enveloppes peuvent en outre apparaître modestes (maximum : 2 demi-journées par an) au regard des attributions confiées. Un accord néanmoins alloue une enveloppe de 20h par année pour les membres d'une commission formation créée dans un établissement de moins de 200 salariés⁷³.

⁷⁰ **Mutualité**, accord 04/11/2015

⁷¹ **Foyers des jeunes travailleurs**, accord du 11/02/2015

⁷² **Régime social des indépendants**, accord du 17/12/2015

⁷³ **Sociétés d'assistance**, accord du 30/09/2015



5. En conclusion générale : au final, un cycle de négociation de branche qui reprend principalement les textes supérieurs mais permet à l'autonomie conventionnel de s'exprimer par plusieurs innovations à diffuser

5.1 D'un point de vue global, le contenu des accords Formation reprend fortement les dispositions de la Loi et de l'ANI, notamment sur les nouveaux dispositifs post-réforme 2014

5.1.1 Des accords « autoportants » qui retranscrivent largement les textes légaux, notamment en matière de droits individuels

La centaine d'accords thématiques dédiés exclusivement à la formation professionnelle (hors GPEC, CQP, ...) qui ont suivi la signature de l'ANI de 2013 et l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014 témoignent presque en intégralité d'une volonté de donner à voir au lecteur (entreprise ou salarié) l'ensemble des dispositifs existants, anciens comme nouveaux. Les accords semblent alors avoir été conçus comme « autoportant » et rassemble en cela sur un parchemin unique l'ensemble des normes, et ce quelle que soit la diversité de leur source et valeur juridique.

La plupart des accords retranscrivent d'ailleurs les dispositions légales sans renvoyer expressément aux textes de références. En conséquence, en vertu de la valeur conventionnelle de l'accord, certaines dispositions des accords sont aujourd'hui soit obsolètes, soit continuent sur le plan juridique à s'appliquer alors même que la Loi a elle été modifiée par la suite.

Sans surprise, les dispositions législatives qui encadrent la mobilisation de droits individuels sont reprises très fidèlement par les négociateurs (ex: sur les conditions d'ouverture du CPF). L'innovation conventionnelle est alors très faible. En la matière, et bien qu'il soit expressément ouvert par le Législateur, le seul espace occupé par les négociateurs se trouve être celui des abondements aux droits mobilisés par le bénéficiaire. Sur la centaine d'accords concernés, seuls une vingtaine en définissent eux-mêmes les modalités précises tandis que les autres renvoient ce rôle vers leur CPNE.

5.1.2 Une volonté de pédagogie pour favoriser la compréhension de dispositifs nouveaux et dont la mise en œuvre pourrait être complexe

Dans les accords, les dispositions d'autres natures que celles permettant la mise en œuvre de droits individuels (procédures internes de l'entreprise, définitions de cadres



collectifs, ...) reprennent généralement soit la Loi, soit l'ANI, parfois de manière alternative au sein d'un même accord.

D'une stipulation à l'autre, les négociateurs peuvent opter pour une retranscription « à la lettre », ou plus généralement procéder à une réécriture sans modification du fond. La loi a créé de nouveaux dispositifs susceptibles de bouleverser les pratiques antérieures, utilisant une sémantique et une syntaxe généralement difficiles à décrypter pour ceux à qui elle va s'appliquer. Cet exercice de « réappropriation littéraire » des négociateurs nous semble viser l'explicitation d'un cadre nouveau et complexe aux entreprises et aux salariés. Il constitue en ce sens un premier niveau « d'innovation ».

Cet exercice de réécriture peut toutefois dans des cas très limités ouvrir la porte à des interprétations qui seraient contraires à la Loi (ex: en demandant à catégoriser les actions CPF dans le plan de formation par exemple), ou encore avoir un effet inverse à celui recherché en complexifiant la compréhension du dispositif par rapport aux textes légaux / ANI (la DGT a dans la dernière période ainsi demandé à une branche de réécrire certains passage d'un accord présenté à l'extension, faute d'en comprendre le sens).

5.2 Un effet « réglementaire » mesuré à l'égard des entreprises au profit d'un outillage renforcé pour assumer leurs obligations légales, individuelles et collectives

5.2.1 Un effet réglementaire des accords largement réservé à la mise en place d'une contribution conventionnelle

La fonction « réglementaire » de l'accord collectif (c'est-à-dire sa capacité à créer des normes opposables aux entreprises et salariés de son champ d'application) s'exprime le plus fortement en matière de financement conventionnel (plus de 4 branches ayant négocié sur 10). L'intérêt général du secteur prend alors le pas sur les situations de chaque entreprise qui se voit obliger à contribuer à l'effort de branche, le plus souvent par la « mutualisation » des fonds.

Mais hormis ces contributions conventionnelles, les obligations faites aux entreprises sont mineures. Elles concernent principalement la mise en place de procédures internes dans l'entreprise (notamment pour la mise en place du CPF ou le déploiement de l'entretien professionnel).

5.2.2 A une approche contraignante, plusieurs accords semblent préférer le recours aux « recommandations » à destination des entreprises.

Ces obligations procédurales peuvent s'accompagner de recommandations, que les entreprises sont « invitées » ou « incitées » à suivre à leur gré. Ces recommandations relèvent généralement de la Gestion des Ressources Humaines : recrutement de demandeurs d'emploi via des dispositifs de formation et de qualification, informations



des salariés de leurs droits individuels, mise en œuvre de l'entretien professionnel (temps de préparation, formation des managers, ...), développement d'une politique d'alternance, renforcement de l'accès à la qualification notamment dans le cadre des CQP, ...

En cohérence avec ces « conseils RH », les accords outillent, ou plus certainement, renvoient aux instances de branche (et c'est alors l'OPCA qui est souvent désigné) le soin d'outiller les entreprises dans les mêmes matières : grille d'entretien pour l'entretien professionnel, document type en matière d'information/consultation, informations sur l'évolution des métiers de la branche, ... Plus rarement, c'est de l'outillage au service des parcours individuels qui est sollicité auprès des instances de branche, soit pour informer (et fidéliser/attirer) des salariés et des demandeurs d'emploi, soit pour faciliter la réalisation du CEP.

5.3 Des accords de branche « programmatiques » qui s'appuient fortement sur les CPNE pour conduire, voire construire, les politiques sectorielles

Ces renvois aux instances de branche ne sont toutefois pas limités aux questions d'outillage des entreprises et des salariés. Les accords confient en effet aux instances de branche le soin de décliner – mais plus souvent encore de construire – les politiques de branches.

C'est alors la CPNE qui est le plus souvent désigné : en matière de gestion de la contribution conventionnelle ; de construction de la politique de certification et de sa mise en œuvre opérationnelle ; de suivi des mutations économiques et de leurs impacts sur les métiers ; de définition des priorités de branche et des leviers financiers afférents ; y compris l'abondement au CPF ; de mise en œuvre du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Si, au gré des thèmes et des points d'attention des négociateurs, les accords peuvent encadrer les décisions de la CPNE (en fixant des objectifs, en imposant des méthodes de travail, en prédéterminant une partie de la décision à prendre, ...) , celles-ci sont généralement libres des choix à réaliser.



5.4 Néanmoins, disséminées dans les accords, de nombreuses « innovations » conventionnelles remarquables qui méritent sans doute d'être mieux valorisées en vue de leur essaimage à l'occasion du prochain cycle de négociation ... dès 2018 ?

Les « innovations » (dans une acception large qui intègre tout élément divergent par rapport au texte de l'ANI ou de la Loi), si elles sont réelles, apparaissent mesurées en nombre au regard du volume global de textes négociés.

Elles sont en outre d'intensités variables. Les premières peuvent être dénichées dans la restructuration / la réécriture de la norme existante par les négociateurs à des fins pédagogiques. On les trouve fréquemment à l'occasion de la présentation des nouveaux dispositifs, comme le CPF ou l'entretien professionnel. D'autres constituent des apports complémentaires (*praeter legem*) aux normes supérieures : elles peuvent constituer une architecture qui vient se superposer sur le cadre législatif obligatoire pour tous les secteurs ou encore se trouver dans un usage particulier d'un dispositif légal. Enfin, ces innovations peuvent se trouver dans la création de mécanismes à côté de la loi (*extra legem*), sur la base de la pure expression de l'autonomie des partenaires sociaux.

Ces innovations, notamment *praeter* et *extra legem*, sont parfois remarquables et mériteraient sans doute d'être mieux partagées entre les négociateurs des différentes branches. Nul doute qu'elles pourraient répondre à des problématiques partagées par plusieurs secteurs, particulièrement à l'aube d'un nouveau cycle de négociation de branche qui devra s'approprier les réformes annoncées de la formation professionnelle et de l'apprentissage qui, si nous n'en connaissons à ce jour pas les éléments précis qui seront retenus par le Législateur, s'apprêtent à renforcer l'individualisation de l'accès aux droits et l'accès effectif à la certification.



Annexe : rappel des invitations à négocier faites aux branches par l'ANI et la Loi

Les renvois à la négociation de branche ...

... par l'ANI du 14 décembre 2013	... par la Loi du 5 mars 2018	... par le code du travail (avant les ordonnances de septembre 2017)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Construire un service de proximité auprès des entreprises et en particulier des TPE/PME pour diffuser les outils pouvant servir de support à l'entretien professionnel; ■ identifier les plans d'action à mettre en œuvre pour diffuser aux entreprises, les outils existants permettant d'apprécier le niveau et les compétences des salariés s'appuyant sur les descriptifs des activités et compétences, et les autres travaux de l'OPMQC ; ■ aider les entreprises, et avant tout les TPE/PME, à élaborer le plan de formation et à définir leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les programmes de formation adaptés. ■ conduire une politique de certification permettant d'attester d'une qualification et/ou de compétences par les salariés ; ■ conduire une politique d'amélioration et de suivi de la qualité de la formation au service des entreprises et des salariés; ■ contribuer à développer la réactivité de l'offre de formation de manière à ce qu'elle s'adapte davantage aux évolutions du marché et aux contraintes des entreprises, et notamment des TPE/PME ; ■ garantir, par les OPCA, l'optimisation et la maîtrise des coûts de formation en cohérence avec la politique de développement de la qualité de la formation ; ■ construire une politique de développement professionnel de branche pour les salariés, qui résulte notamment de la négociation d'un accord portant sur les critères et modalités d'abondement du compte personnel de formation ; ■ élaborer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation; 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Possibilité de prévoir des règles plus favorables concernant l'alimentation annuelle du CPF (L6323-11 CT) ; ■ Possibilité d'abonder le CPF (L6323-14) ; ■ Rôle de la CPNE en matière d'élaboration de la liste CPF de branche (L6323-16) ; ■ Consultation des commissions paritaires régionales de branche dans l'élaboration de la liste CPF régionale (L6323-16 et L6323-21) ; ■ Rôle des travaux de branche en matière de négociation sur la GPEC (L2241-4) ; ■ Possibilité de prévoir des règles de prise en charge exceptionnelles par accord de branche en raison de graves difficultés économiques conjoncturelles. (L6332-1) ; ■ Obligation pour certaines branches de négocier un taux dérogatoire de contribution sur la formation ■ Possibilité de négocier une contribution financière conventionnelle supplémentaire (6332-1-2) ■ [Possibilité pour certains organismes (en lien notamment avec les organisations de branche) de conclure une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage (L6242-1)] 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Négociation triennale sur les priorités, objectifs et les moyens de la formation professionnelle ; ■ Négociation / décision sur les priorités et critères pour les contributions sur le Plan de formation ; ■ Négociation / décision sur les priorités et critères de prise en charge pour la professionnalisation ; ■ Négociation sur la définition des publics et formations faisant l'objet d'une dérogation pour la mise en œuvre du contrat de professionnalisation ; ■ Décision concernant la liste CPF de branche ; ■ Négociation sur les modalités d'abondement du CPF (formations éligibles ; publics prioritaires) ; ■ Négociation sur les cas dans lesquels l'accord de l'employeur n'est pas requis pour les formations organisées pendant le temps de travail ; ■ Négociation sur des règles plus favorables d'alimentation annuelle du CPF ; ■ Négociation sur la reconnaissance des qualifications ; ■ Négociation sur des contributions financières conventionnelles supplémentaires ; ■ Négociation sur des règles de prise en charge exceptionnelles en raison de graves difficultés économiques conjoncturelles ; ■ Négociation sur la désignation de l'OPCA ; ■ Négociation / décision sur la détermination de forfaits horaires de financement des dispositifs de professionnalisation ; ■ Négociation / décision sur les modalités de mise en œuvre du tutorat ; ■ Négociation pour l'utilisation d'une partie des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage (financement des dépenses de fonctionnement de certains CFA) ; ■ Négociation des conditions de mise en œuvre et de prise en charge de la formation des maîtres d'apprentissage ;