

LE BULLETIN du secteur

DÉCEMBRE 2017

Chers Camarades,

Voici le nouveau numéro du Bulletin du secteur Emploi, Formation professionnelle, Assurance chômage et Travail temporaire. Vous y retrouverez les rubriques que vous avez pu apprécier dans le précédent numéro avec un focus sur les ruptures conventionnelles collectives, le rôle des Instances paritaires régionales et territoriales (IPR et IPT) de Pôle emploi et sur le plan de formation en entreprise ainsi qu'une série d'informations pratiques.

Cette fin d'année s'annonce riche en bouleversements. Après les ordonnances sur le Code du travail, le gouvernement poursuit ses "réformes" – apprentissage – formation professionnelle et assurance chômage, les trois relevant du secteur.

La concertation apprentissage vient de débiter et se terminera fin janvier 2018. Une négociation sur la formation professionnelle vient de s'ouvrir et devrait s'achever le 16 février 2018. Puis viendra le tour, dans quelques jours, de l'ouverture de la concertation (négociation ?) sur l'Assurance chômage.

Chaque thème a ainsi ses enjeux propres.

Pour l'apprentissage, Force Ouvrière estime que ce cursus doit constituer une voie d'excellence, sécurisée et volontaire pour les jeunes en formation. Les jeunes doivent avoir le choix entre le cursus d'apprentissage et la voie de l'enseignement professionnel du lycée professionnel car ceux-ci ne peuvent se confondre ou être antinomiques. Cette concertation se passe en trois réunions plénières ainsi que quatre groupes de travail thématiques (voir en dernière page) qui se réunissent chacun quatre fois.

EMPLOI

FORMATION
PROFESSIONNELLE

ASSURANCE
CHÔMAGE

TRAVAIL
TEMPORAIRE

.../...



CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL FORCE-OUVRIÈRE

Emploi • Formation professionnelle • Assurance chômage • Travail temporaire

141 avenue du Maine, 75014 Paris — Tél. 01 40 52 84 05

michel.beaugas@force-ouvriere.fr — www.force-ouvriere.fr

ÉDITO (suite)

Pour la formation professionnelle, nous estimons qu'il faut conserver un droit individuel à l'évolution et à la reconversion professionnelle tel que le Congé individuel de formation (CIF) ; sauvegarder le modèle actuel du CPF et s'opposer à toute monétisation de ce dernier car elle conduirait à une baisse des droits pour les personnes ; préserver les acteurs de l'"intermédiation" qui participent à l'accompagnement et à la réduction des inégalités d'accès à la formation entre les actifs ; assurer un droit à l'orientation et à l'accompagnement pour tous par le biais du CEP. Une dizaine de réunions de négociation sont prévues.

Pour l'assurance chômage, Force Ouvrière s'oppose à une étatisation du régime et se battra pour le maintien du régime paritaire d'assurance sociale obligatoire qui protège le niveau de revenu de chaque individu et pour garder le même niveau d'indemnisation des demandeurs d'emploi. Nous estimons qu'il faut renforcer l'accompagnement de ceux-ci vers l'emploi et non accroître les contrôles et sanctions à leur encontre !

Le chômage et la précarité ne faiblissant pas, nous estimons qu'il est plus que nécessaire de protéger les demandeurs d'emploi et de sécuriser les trajectoires professionnelles. C'est sous cet angle que Force Ouvrière abordera le sujet de l'Assurance Chômage avec le gouvernement très prochainement.

Vous le voyez, les enjeux sont importants pour notre organisation qui, dans toutes ces concertations-négociations, s'inscrit dans le réformisme militant que Force ouvrière porte depuis toujours.

Bonne lecture,

Michel BEAUGAS

Secrétaire confédéral

Secteur : Emploi – Formation Professionnelle –
Assurance-chômage – Travail Temporaire

LE SECTEUR

- Secrétaire confédéral



MICHEL
BEAUGAS

- Secrétaire de confédéral



NADIA
SILEM

- Secrétaire des assistants



FRANÇOISE
GOMIS

ASSISTANTS DU CONFÉDÉRAL

- Formation professionnelle



YOUCEF
TAYEB



ANGÉLINE
LEDOUX



GARANCE
DESJOURS

- Assurance chômage



LAURE
DOUCIN

- Emploi



DJAMILA
MONES

LES CIRCULAIRES DU SECTEUR – PREMIER SEMESTRE 2017

- **N°99-2017 du 21 juillet**
Prise en charge des salariés-administrateurs dans une instance d'emploi ou de formation.
- **N°114-2017 du 13 septembre**
Prise en charge des camarades retraités – administrateurs dans une instance d'emploi ou de formation.
- **N°128-2017 du 05 octobre**
Plan d'investissement dans les compétences. *Un tour de passe-passe budgétaire, utile mais non créateur d'emplois.*
- **N°137-2017 du 24 octobre**
Suppression du contrat de génération – abondement du CPF en cas de licenciement suite au refus d'application d'un accord collectif de travail "offensif".
- **N°144-2017 du 08 novembre**
Lancement de la concertation sur l'apprentissage.
- **N°151-2017 du 20 novembre**
Ouverture de la négociation Formation professionnelle.

STAGES ET JOURNÉES D'INFORMATION

- **du 12 au 16 mars 2018**
Formation professionnelle « *Focus sur la réforme de la formation professionnelle* » à l'ISST de Bourg la Reine.
- **du 30 septembre au 5 octobre 2018**
Emploi « *L'économie du marché du travail et de l'emploi* » à l'IDT Strasbourg.
- **du 15 au 20 avril 2018**
Assurance-Chômage « *La place de l'Assurance Chômage en France* » à l'IDT Strasbourg.
- **du 19 au 23 novembre 2018**
Formation professionnelle « *Focus sur la réforme de la formation professionnelle* » à l'ISST Bourg la Reine.

Quèsaco un OPCA ?

Un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) est une structure dont la création résulte d'un accord entre partenaires sociaux représentatifs dans un champ d'application donné, puis d'un agrément accordé par les services du ministère du Travail. Son conseil d'administration est paritaire, c'est-à-dire qu'il comprend, à parts égales, des représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés.

Il existe à ce jour 21 OPCA : 19 sont dits "de branche" et 2 "interprofessionnels" (OPCALIA et AGEFOS PME).

La mission d'un OPCA est de collecter, auprès des entreprises, les cotisations légales, conventionnelles ou volontaires relatives à la formation professionnelle, afin de financer, selon des règles définies par leur conseil d'administration, des actions de formation en faveur des salariés (dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, d'une période ou d'un contrat de professionnalisation, de la mobilisation du compte personnel de formation, etc.), mais aussi, plus marginalement, des demandeurs d'emploi (préparation opérationnelle à l'emploi). Les OPCA sont également chargés d'une mission de conseil et d'outillage auprès des entreprises et des branches professionnelles adhérentes (mise en place d'observatoires des métiers et des qualifications, rédaction de guides RH, etc.).

EMPLOI

RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES



Les ruptures conventionnelles collectives ont été mises en place par l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017. Elles n'ont pas fait l'objet de la concertation qui s'est déroulée cet été. Le projet de loi d'habilitation évoquait plutôt l'idée de « *favoriser et sécuriser les dispositifs de GPEC, les dispositifs de mobilité volontaire et les plans de départ volontaire* ». Les dispositions sont entrées en vigueur dès le 23 septembre 2017.

DÉSORMAIS, UN ACCORD COLLECTIF **PORTANT GPEC OU PLAN DE DÉPART VOLONTAIRE**, PEUT DÉFINIR LES MODALITÉS ENCADRANT DES RUPTURES D'UN COMMUN ACCORD DU CONTRAT DE TRAVAIL.

Pour Force Ouvrière, c'est une dénaturation de l'objet même de la GPEC (l'anticipation à froid des mutations de l'emploi et des compétences dans l'entreprise, au regard notamment des orientations stratégiques). La GPEC est par essence conduite pour éviter les ruptures des contrats de travail...

C'est aussi une manière de faciliter les plans de départ volontaire, entièrement affranchis des obligations applicables en cas de licenciement économique, et ce même si la cause des ruptures conventionnelles collectives est de nature économique. Disparaissent ainsi : la mise en place d'un plan social, la détermination d'obligations de reclassement interne, l'accompagnement des salariés candidats au départ, la mise en place de critères d'ordre dans les départs, etc.

Concrètement

La RCC est conditionnée à la signature d'un accord collectif d'entreprise majoritaire. Il doit être signé par les syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles.

C'est cet accord collectif qui déterminera les modalités d'information-consultation du CSE ; le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associés, la **durée** de mise en œuvre de la RCC ; les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ; les modalités de calcul des indemnités de rupture ; les mesures de reclassement externe ; les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés.

En tout état de cause, les ruptures **n'ont pas à être motivées** : il n'est pas obligatoire que l'accord collectif qui les met en place précise le motif des départs envisagés (qu'il soit économique

ou non). Ce motif devra par contre être **précisé** par l'employeur lorsqu'il **réunira et informera** le futur Conseil social et économique sur la mise en place des ruptures conventionnelles collectives. Aucun avis des IRP n'est recueilli.

L'accord doit en outre être validé par la DIRECCTE (celle dont relève l'entreprise ou l'établissement concernée par le projet d'accord, à défaut celle du siège de l'entreprise) ; qui a 15 jours pour valider le texte. À défaut, "l'employeur formule une nouvelle demande".

FO a dénoncé ce contrôle léger de l'accord, d'autant plus difficile à opérer que les moyens alloués aux services de contrôle (crédits de la mission "travail et emploi") dans le PLF 2018 ont été rabotés !

Pratiquement

Une fois l'accord collectif conclu, le salarié **peut** adhérer à une convention individuelle de rupture de son contrat de travail. Cette adhésion est volontaire, mais l'ordonnance renvoie à l'accord d'entreprise les modalités d'adhésion du salarié, et donc la protection du consentement du salarié.

Le salarié qui "adhère" au dispositif ne bénéficie pas du congé de reclassement ou du contrat de sécurisation professionnelle (ce qui est le cas dans le cadre du PSE). En revanche, des mesures de reclassement externes doivent être prévues dans l'accord collectif d'entreprise.

Le salarié bénéficie d'indemnités de rupture : c'est là encore l'accord

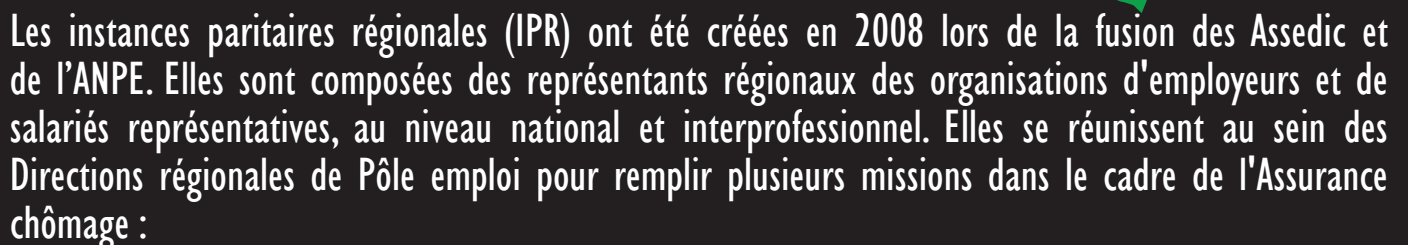
collectif qui devra déterminer leurs modalités de calcul, mais **pas leur montant**. Elles ne peuvent pas être inférieures aux indemnités de licenciement en cas de licenciement pour motif économique.

Suite à la rupture de son contrat de travail, le salarié est considéré comme **demandeur d'emploi** : il peut bénéficier d'une allocation et d'un accompagnement par Pôle emploi.

Les contentieux sur le contenu de l'accord ou sur la régularité de la procédure sont portés devant le tribunal administratif, ils se prescrivent respectivement dans les 2 mois et 3 mois suivant la validation. Les recours contre l'exécution de l'accord relèvent des prud'hommes, ils doivent être déposés dans les 6 mois suivants la validation de l'accord.

Avec les ruptures conventionnelles collectives, l'exécutif donne toute marge de manœuvre à l'employeur pour contourner les licenciements économiques et l'information consultation des IRP sur les ruptures collectives de contrats de travail. En l'absence de reclassement interne ou d'accompagnement par le CSP, il faudra être **vigilant** sur les offres de reclassement externe et l'accompagnement des salariés qui souhaitent adhérer au dispositif. Les moyens du CSE pour le recours à un expert indépendant devront également faire l'objet d'un point d'attention particulier. Attention également à ne pas cannibaliser la GPEC via les RCC – attention enfin à ce que la pyramide des âges ne soit pas gérée de manière brutale, avec le retour de chèques valises pas toujours bénéfiques aux salariés seniors...

LES INSTANCES PARITAIRES RÉGIONALES ET TERRITORIALES



- consultation sur les diagnostics territoriaux et la stratégie de Pôle Emploi ;
- partie prenante aux comités de pilotage du Contrat de Sécurisation Professionnelle au niveau régional ;
- veille de la bonne application des règles d'assurance chômage ;
- prise de décision sur des cas individuels de demandeurs d'emploi.



La prise de décision sur des cas individuels des demandeurs d'emploi

Les IPT/IPR sont saisies pour statuer sur les situations individuelles de demandeurs d'emploi qui nécessitent un examen particulier. Elles peuvent décider de faire bénéficier les demandeurs d'emploi d'une situation plus favorable que ce que permet l'application stricte des règles d'assurance chômage, comme par exemple ouvrir un droit à l'indemnisation après une démission, accorder une remise de dette en cas d'allocations indûment perçues, etc.

Elles prennent leurs décisions au regard de la situation individuelle des demandeurs d'emploi, c'est-à-dire au cas par cas.

DANS QUELS CAS SAISIR

► Démission du dernier emploi occupé

Les règles d'assurance chômage n'ouvrent en principe pas de droits aux allocations à un salarié qui a démissionné. Mais ce dernier peut saisir l'instance paritaire pour demander l'attribution d'allocations après 121 jours de chômage. Selon ses efforts de reclassement, l'IPT/IPR pourra lui accorder par dérogation des droits aux allocations chômage.

► Demande de remise sur les allocations et prestations indûment perçues

Le débiteur d'un indu a le droit de demander une remise de sa dette à l'IPT/IPR, qu'elle qu'en soit la cause. L'IPT/IPR pourra ainsi accorder ou non une remise de dette partielle ou intégrale.

► Appréciation de certaines conditions d'ouverture de droits

Lorsque le salarié n'a pas "l'attestation d'employeur", ou conteste la nature de l'activité exercée, ou souhaite que soit reconnu l'existence d'un lien de subordination, travail à la tâche... L'IPT/IPR est compétente pour qualifier la situation et décider ainsi d'ouvrir un droit à indemnisation pour ces demandeurs d'emploi.

► Maintien du versement des prestations

La possibilité est ouverte pour certains allocataires âgés de plus de 62 ans, de pouvoir bénéficier, sous conditions, du maintien de leurs allocations jusqu'au jour du départ à la retraite à taux plein.

Il n'existe pas de voie de recours contre leurs décisions. Toutefois, une situation peut être réexaminée par l'instance en cas de faits nouveaux qui pourraient modifier la décision.

Où trouver les coordonnées :

Le courrier de notification d'une décision prise par Pôle emploi mentionne la possibilité de saisir l'IPT/IPR et les coordonnées ainsi que les modalités de saisine de cette instance.

CHIFFRES CLÉS 2016

2,7 millions

de demandeurs d'emploi indemnisés chaque mois par l'Assurance Chômage.

1010 €

C'est le montant moyen de l'allocation allouée, nette par mois, soit, environ 72 % de l'ancien salaire net.

47 %

des personnes indemnisées étaient en CDD ou en mission d'intérim.

8/10

Plus de 8 allocataires sur 10 sont au régime général.

FORMATION PROFESSIONNELLE

QU'EST-CE QUE LE PLAN DE FORMATION ?



Le plan de formation est un document établi par l'employeur au sein de chaque entreprise et qui a pour objet de recenser l'ensemble des actions de formation que l'employeur doit et entend mettre en œuvre l'année suivante (N+1), que ce soit à son initiative ou avec son accord.

L'élaboration, la formalisation et la mise en œuvre du plan de formation relèvent de la seule responsabilité de l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, mais doit être soumis à l'avis des représentants du personnel, dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise.

À NOTER. Force Ouvrière revendique depuis de nombreuses années que le plan de formation soit négocié entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, pour permettre une co-construction de la politique de formation de l'entreprise.

Qui est concerné ?

Tous les employeurs, quel que soit l'effectif de l'entreprise, sont soumis à l'obligation d'adapter les compétences de chacun de leurs salariés à leur poste de travail et de maintenir leur capacité à occuper un emploi.

C'est de cette obligation que découlent l'élaboration et la formalisation, toutefois non imposée par la loi, d'un plan de formation fixant les engagements de l'employeur en matière de formation de ses salariés.

L'employeur reste toutefois libre de choisir les salariés à qui il souhaite faire bénéficier d'une formation, dès lors que la sélection ne repose pas sur un ou plusieurs critères discriminatoires tels que la situation familiale du salarié, son âge, son origine ethnique, ses activités syndicales, etc.

Un salarié peut également prendre l'initiative de demander à son employeur de suivre une formation inscrite sur le plan de formation de l'entreprise, mais doit toutefois recueillir son accord pour pouvoir bénéficier de la formation souhaitée dans ce cadre.

Quelle forme prend le plan de formation ?

Si la loi n'impose pas directement de formaliser le plan de formation, il est difficile, dans les faits, de s'en passer. En effet, l'employeur est tenu à une obligation de consultation des représentants du personnel, et doit faire le nécessaire pour distinguer, au sein du plan de formation, deux types d'actions de formation en fonction de leur finalité :

• Catégorie 1

Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies ou des organisations. Ces formations permettent d'apprécier l'effort de l'employeur au regard de son obligation légale de former ses salariés en vue de maintenir leur capacité à occuper un emploi, ou de ses obligations en matière d'hygiène, de santé ou de sécurité par exemple. **Le salarié est tenu d'accepter de suivre ces formations.**

• Catégorie 2

Les actions de développement des compétences, de lutte contre l'illettrisme ou en faveur de l'accès au certificat CléA (socle de compétences et de connaissances professionnelles), de validation des acquis

de l'expérience (VAE) ou de bilan de compétences. Elles peuvent être **proposées** par l'employeur au salarié pour lui permettre, notamment, d'évoluer professionnellement (élargissement de son périmètre de compétences ou évolution sur un nouveau poste), mais **le refus du salarié de participer à ces actions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.** De même, lorsque l'action de formation mobilise des heures inscrites sur le compte personnel de formation (CPF) du salarié et que l'employeur a donné son accord, l'action doit figurer sur le plan de formation dans la catégorie 2 "développement des compétences".

À NOTER

L'article L. 6321-8 du code du travail prévoit que, lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences (catégorie 2), l'entreprise doit définir avec lui, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues (engagements de reconnaissance dans l'emploi des compétences acquises : évolution professionnelle et/ou salariale, priorité d'accès aux fonctions disponibles et correspondant aux nouvelles connaissances, etc.).

Quelle forme
prend le plan
de formation ?
(suite)

Pour permettre la bonne information et la consultation des représentants du personnel, le plan de formation doit donc faire apparaître l'ensemble

des actions de formation, réparties dans les deux catégories selon leur finalité, leur durée, leur objectif et les salariés bénéficiaires.

Comment
est élaboré
le plan de
formation ?

Le plan de formation est un outil qui relève de la responsabilité de l'employeur, dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction, et les formations qu'il y inscrit répondent donc aux besoins de formation qu'il a pu identifier au sein de l'entreprise.

Idéalement, le plan de formation doit être un point d'équilibre entre : l'obligation

de l'employeur d'adapter les compétences de ses salariés ; les formations au service des axes stratégiques et des projets de développement définis par l'entreprise ; et les souhaits de formation des salariés, recensés lors de l'entretien professionnel, temps de dialogue entre l'employeur et le salarié qui doit impérativement être organisé tous les deux ans (art. L. 6315-1 du code du travail).

Quelles sont
les modalités de
mise en œuvre ?

• **Catégorie 1**

Actions de formation suivies par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liées à son évolution ou son maintien dans l'emploi :

elles constituent un temps de travail effectif et donne lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié. En cas de dépassement de l'horaire de travail habituel pendant la formation, celui-ci est pris en compte au titre d'heures supplémentaires.

• **Catégorie 2**

Actions de formation ayant pour objet le développement des compétences : lorsque ces heures de formation se déroulent pendant le temps de travail, elles sont soumises au même régime que les actions d'adaptation au poste de travail, avec maintien de la rémunération. Mais un accord entre l'employeur et le salarié peut prévoir que la formation se déroulera pour tout ou partie en dehors du temps de travail. Dans ce cas, les heures correspondantes donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération horaire nette de référence du salarié.

Dans ces conditions, sont à la charge de l'employeur, et donc inscrits au plan de formation, la rémunération des salariés (y compris les charges sociales, lorsque l'action de formation s'effectue pendant le temps de travail), ainsi que les frais de transport, de logement et de restauration (et les charges sociales correspondantes).

Quel est le rôle des représentants du personnel ?



Les représentants du personnel sont consultés chaque année sur la politique de formation de l'employeur (formalisée par le plan de formation) dans le cadre du bloc de consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

À cette occasion, ils ont pour missions de vérifier que :

- l'employeur répond bien à son obligation légale de former ses salariés, c'est-à-dire que l'investissement (dépenses de formation pour lequel l'employeur a donné son accord) est suffisant au regard des besoins en formation des salariés de l'entreprise ;
- que sont correctement distinguées les actions de formation relevant de la catégorie 1 et de la catégorie 2, au regard de leur finalité et en fonction de la situation professionnelle des salariés concernés ;
- que les actions relevant de la catégorie 2 (développement des compétences) ont bien donné lieu à la formalisation écrite, avant le départ en formation, des engagements de l'employeur en matière de reconnaissance dans l'emploi des compétences acquises par la formation ;
- que les actions programmées l'année précédente ont bien eu lieu ;

- que les engagements formalisés pour des actions qui se sont déroulées l'année précédente ont bien été tenus par l'employeur.

Les informations communiquées aux représentants du personnel par l'employeur, dans la base de données économiques et sociales (BDES), doivent être suffisamment claires et précises pour leur permettre de rendre un avis éclairé sur la politique de formation élaborée par l'employeur pour l'année suivante. Que l'avis rendu soit positif ou négatif, il est important qu'il soit motivé : les représentants du personnel doivent formaliser leur compréhension du plan de formation et des engagements de l'employeur, ainsi que leurs pistes d'amélioration pour les exercices suivants. De même, s'ils estiment qu'ils ne sont pas en mesure de rendre un avis, ils doivent motiver cette décision et pointer les éléments qui les ont entravés dans l'exercice de leur mission.

À NOTER

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, a acté **la fusion des instances représentatives du personnel**. L'instance consultée dans le cadre du plan de formation est donc le Conseil social et économique.

Cependant, cette même ordonnance prévoit que lorsque c'est un Conseil d'entreprise qui est mis en place (instance fusionnant les compétences d'information-consultation et de négociation), l'avis rendu en matière de formation doit être **conforme** : l'employeur doit alors prendre en compte **l'avis et les remarques** des représentants du personnel pour pouvoir mettre en œuvre le plan de formation de l'entreprise !

BRÈVES

Suppression du contrat de génération

Les ordonnances de septembre 2017 et les décrets d'application ont acté la suppression pure et simple du contrat de génération, non remplacé. Le dispositif est fondu dans la GPEC. FO était attachée au principe du contrat de génération, fruit de l'ANI du 19 octobre 2012. Il permettait d'améliorer l'insertion des jeunes dans l'emploi par l'accès à un CDI ; de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors et d'accompagner les transferts de compétences entre les générations.

Baisse des contrats aidés — relance des emplois francs

Les contrats aidés ont fait l'objet d'un sérieux "coup de rabot" pour l'année 2018, ce que FO a dénoncé (188 millions d'euros pour toute la mission "travail et emploi", contre 2,4 milliards d'euros en 2017). Pour FO, en période de crise, ils doivent être maintenus, et d'une durée suffisamment longue avec une accentuation de l'accompagnement individuel renforcé des bénéficiaires. C'est ce que proposent notamment les emplois d'avenir qui ont permis à plus de 50 % des bénéficiaires d'être en emploi 6 mois après la fin de leur contrat, et en emploi durable pour 37 % d'entre eux.

Dans le même temps, l'Assemblée nationale a mis en place pour 20000 bénéficiaires et à titre expérimental des "emplois francs" (prime à l'embauche) à partir d'avril 2018. Ces dispositifs avaient déjà été testés sur la période 2013-2015 et n'avaient pas fait leurs preuves. La généralisation du dispositif d'expérimentation est prévue pour 2020.

Journée nationale des CPRIA

Organisée par les signataires de l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat, la réunion nationale des CPRIA s'est tenue le 23 novembre 2017 à Paris. Étaient présents les représentants FO des CPRIA, pour discuter et débattre des problématiques régionales : activités sociales et culturelles, dispositif de prévention des conflits et de promotion du dialogue social, emploi des jeunes.

Lancement de la concertation apprentissage

La concertation sur l'apprentissage a été lancée le 10 novembre. Se tiendront 3 réunions

plénières et 8 réunions thématiques jusqu'au 25 janvier 2018. Ces dernières se dérouleront dans le cadre de **4 groupes de travail : parcours de l'apprenti** (orientation, accès, conditions de travail, lutte contre les ruptures de contrats), **entreprises et apprentissage** (simplification des démarches pour les employeurs, accueil et formation de l'apprenti en entreprise, accompagnement de l'entreprise, maître d'apprentissage), **gouvernance et financements** (rémunération des apprentis, aides à l'apprentissage, gouvernance régionale et nationale), **offre de formation et de certification** (construction des certifications, place des branches, liens entre CFA et lycées professionnels, passerelles entre voies de formation...). La concertation est organisée par France Stratégie et coordonnée par Sylvie Brunet (CESE). FO prend pleinement part à la concertation.

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC)

Le gouvernement a présenté, le 25 septembre 2017, son plan d'investissement dans les compétences qui consiste en l'affectation de 14,6 milliards d'euros, sur 5 ans, dans la formation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et des jeunes en situation de décrochage scolaire. La somme allouée à ces actions est certes conséquente, mais **s'apparente davantage à une redistribution budgétaire** qu'à un véritable investissement : en effet, si l'État entend bien "investir", il appelle surtout les interlocuteurs sociaux (via le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels – FPSPP) et les entreprises à y contribuer largement. Alors que l'État s'était engagé à ce qu'1 milliard d'euros soit investi dans le PIC en 2018, ce montant est aujourd'hui réduit à 700 millions d'euros, avec une mise à contribution des interlocuteurs sociaux à hauteur de 250 millions d'euros (via un fonds de concours), réduisant ainsi la "tranche Etat" à seulement 450 millions d'euros !

Si FO s'accorde à dire que la formation est nécessaire pour adapter les compétences des personnes, notamment aux évolutions numériques, en vue d'une accession ou d'un retour vers un emploi pérenne et de qualité, elle regrette toutefois que le gouvernement ne se focalise que sur la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes, sans même s'intéresser au rôle de l'Éducation nationale ou évaluer les effets du "Plan 500000 formations supplémentaires pour les demandeurs d'emploi" en termes de retour à l'emploi. Enfin, si la composition du comité de pilotage

du plan reste à ce jour encore incertaine, FO entend y prendre part afin d'être associée à sa gouvernance et pouvoir veiller à l'accessibilité et à la qualité de l'information sur ses résultats.

Négociation de l'annexe financière 2018 du FPSPP

Le 23 octobre 2017 s'est ouverte la négociation de l'annexe financière 2018 du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Ce document a pour objet de formaliser la répartition des fonds gérés paritairement, par les organisations syndicales de salariés (CGT, CFDT, FO, CFTC et CFE-CGC) et les organisations patronales (MEDEF, CPME, U2P) représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Avec un total de ressources propres estimé à près de 850 M€ pour 2018 (correspondant à une collecte de 0,2 % de la masse salariale brute des entreprises en 2017), le FPSPP devra l'année prochaine absorber sa participation, à la demande du gouvernement et à hauteur de 250 millions d'euros, au Plan d'investissement dans les compétences (PIC) pour la formation d'un million de demandeurs d'emploi et d'un million de jeunes supplémentaires avant la fin du quinquennat.

Groupe de travail national sur la certification des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou syndical

Le groupe de travail chargé de définir comment évaluer et certifier les compétences mises en œuvre par les représentants du personnel et les mandats syndicaux, afin de les valoriser dans le cadre de parcours professionnels, se réunit régulièrement depuis le 27 février 2017, afin de répondre aux dispositions de la loi "Rebsamen" du 17 août 2015.

L'objectif de ce groupe de travail, qui regroupe la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), les organisations syndicales représentatives de salariés et patronales, ainsi que l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), est de produire la liste des formations certifiantes et/ou des blocs de compétences qui seront ouverts aux représentants du personnel et aux mandats syndicaux et qui seront inscrits à l'Inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), afin de sécuriser les parcours professionnels et de faciliter les transitions professionnelles.