

Les niveaux de la négociation collective sur la formation professionnelle : quelles nouvelles articulations ?¹

Marie-Josée MUSTEL, Université Paris Sud

Dans ses dispositions relatives au dialogue social, la loi du 4 mai 2004 impose le « principe de différence »² déjà présent dans la « position commune » du 16 juillet 2001³. L'autonomie de négociation de chaque niveau de négociation gouverne désormais leurs rapports et a pour effet d'écartier, sauf exception, le principe de faveur. Il en résulte, que dans ses rapports avec les accords de champ d'application plus large (ANI et branche), l'accord d'entreprise est désormais « débridé »⁴.

La formation professionnelle citée comme « exemplaire » par la méthode adoptée pour la réformer⁵ et ce, depuis les textes fondateurs, illustre-t-elle et dans quelle mesure, cette liberté qu'ont dorénavant les interlocuteurs sociaux ? En d'autres termes, comment vont s'agencer, pour l'avenir⁶, les règles édictées par chacun des niveaux de négociation, alors qu'ils ont la responsabilité d'en fixer le niveau pertinent (art. L. 132-23 du C. du trav.) ? L'enjeu de la question a été posé par les négociateurs eux-mêmes, lors de la négociation du 8 juillet dernier, au niveau

interprofessionnel, alors qu'ils s'interrogeaient sur la valeur normative du projet d'ANI⁷.

Ce thème de négociation, qui s'inscrit dans le « droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail et de leurs garanties sociales » (art. L.131-1 du C. du trav.), est sans nul doute, un objet singulier d'application des règles nouvelles du dialogue social, car la loi bouleverse l'édifice sur lequel reposait son régime juridique. La branche constituait, en effet, le niveau pivot où se construisaient les règles de financement, d'accès à la formation et de leurs effets sur la qualification des salariés. Elle avait pour rôle de donner corps aux principes définis par l'ANI, généralement repris par la loi, en les adaptant à ses besoins. Elle fixait un cadre à la politique de formation des entreprises qui relevaient de son champ, même si son contenu pouvait apparaître décevant⁸.

Par conséquent, dans le cadre des nouveaux rapports conventionnels, qu'en est-il de la place et du rôle de la branche dans la définition du régime juridique de la formation ?

La réponse que l'on peut apporter et qu'il convient d'explicitier est la suivante : la branche, bien que maintenue dans son rôle pivot, sort potentiellement affaiblie par l'application des règles du dialogue social. Son rôle est certes renforcé par la fréquence de l'obligation de négocier (3 ans au lieu de 5) et par l'élargissement de son contenu (art. L. 934-2 du C. du trav.). Mais dans ses rapports avec l'ANI et l'accord d'entreprise, la concurrence des niveaux de négociation risque de l'emporter (II) sur leur complémentarité. Le modèle de la complémentarité des niveaux de négociation est, en effet, cantonné à la question de la mutualisation des fonds de la formation (I). La détermination de l'ampleur du changement leur

¹ La question poursuit la réflexion menée avant l'application de la loi du 4 mai 2004 : M.J. Gomez-Mustel « Formation professionnelle et transformations de la négociation collective », in N. Maggi-Germain et A. Pelage (dir.), « Les évolutions de la formation professionnelle : regards croisés, Actes du séminaire de la DARES 2002 sur le droit de la formation professionnelle », ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité & La documentation française, Cahier Travail et emploi, 2003, 302, p.61-72.

² G. Lyon-Caen « Pour une réforme enfin claire et imaginative du droit de la négociation collective », *Dr. soc.* 2003, p. 355.

³ V. le texte de cette « Position commune », *Dr. soc.* 2003, p. 92 et les commentaires doctrinaux.

⁴ M. A.Souriac « L'articulation des niveaux de négociation », *Dr. soc.* 2004, p. 579.

⁵ V. *Dr. soc.*, n°5 mai 2004, consacré au Nouveau droit de la formation et plus particulièrement les articles de J.M.Luttringer sur la méthode de la réforme, « Formation professionnelle tout au long de la vie et négociation collective », p. 472 et de F. Fillon « L'esprit d'une réforme », p. 452.

⁶ Art. 45 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 « La valeur hiérarchique accordée par leurs signataires aux conventions et accords conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi demeure opposable aux accords de niveaux inférieurs ».

⁷ Projet d'avenants à l'ANI du 5 décembre 2003 portant sur l'entretien professionnel, le passeport-formation et la VAE, *Liais. Soc. Bref social*, n° 14176, du 12 juillet 2004, complétant l'ANI du 5 décembre 2003 (intégrant celui du 20 septembre 2003).

⁸ Bilan d'une décennie de négociation sur la formation professionnelle », Circé Consultants, (J.M.Luttringer, P. Guilloux, M.J.Gomez-Mustel), La négociation collective en 1999, tome III, les dossiers, Ed. Législatives.

incombe donc désormais, si tant est que le thème de la formation des salariés devienne un enjeu de la négociation collective au niveau de l'entreprise⁹.

I - Complémentarité limitée des niveaux de négociation

La loi maintient le principe de l'obligation légale de financement de la formation par les entreprises, qu'elle renforce par ailleurs, inspirée en cela par l'ANI du 20 septembre 2003¹⁰. Mais l'obligation légale étant de nature fiscale, la portée juridique de l'ANI est limitée. C'est donc à l'accord de branche qu'il revient de mettre en œuvre l'obligation de financement en fixant des règles impératives aux entreprises (art. L. 132-23 du C. du trav.)¹¹. L'exception aux nouvelles règles d'articulation des niveaux de négociation se justifie par l'application du principe de solidarité inhérent à celui de garantie sociale qui fonde le dispositif de formation professionnelle. Il s'agit de prévenir le risque d'inemployabilité, entendu comme l'inadéquation de la qualification de certains salariés aux exigences de l'emploi occupé.

Les niveaux de négociation sont donc complémentaires (A). Toutefois, le débat s'ouvre sur le passage à une obligation conventionnelle (B).

⁹ J. M. Luttringer, op-cit. et « Bilan d'une décennie de négociation sur la formation professionnelle », Circé Consultants, (J.M.Luttringer, P. Guilloux, M.J.Gomez-Mustel), La négociation collective en 1999, tome III, les dossiers, Ed. Législatives.

¹⁰ 1,6 % de la masse salariale. dans les entreprises occupant au minimum dix salariés (Art.L.951-1 du C. du trav.) et 0,40% en 2004 et 0,55 % en 2005 pour les entreprises occupant moins de dix salariés (art. L. 952-1 du C. du trav.

¹¹ Des accords conclus en application de la loi du 4 mai 2004, au niveau de certaines branches, illustrent l'application de ces dispositions. Par exemple : l'avenant n°75 à la CCN du personnel des cabinets d'avocats conclu le 9 juillet 2004, sur la formation et la retraite à 60 ans fixe une contribution conventionnelle supérieure à l'obligation légale pour les cabinets de moins de 10 salariés : 0,77 % de la masse salariale au lieu des 0,55 % imposés par la loi, mais maintient le montant de l'obligation légale pour les cabinets de plus de dix salariés (1,6 %).

A - La mise en œuvre de l'obligation légale de financement

La loi du 4 mai 2004 renforce le rôle de la branche¹² dans la définition des équilibres qui président à la répartition des financements (1) et, dans celle de l'étendue de la mutualisation des financements (2).

1 – Définition des équilibres dans la répartition des financements

La loi maintient l'équilibre dans la répartition du financement de la formation selon les nouveaux objectifs poursuivis : CIF (0,20%), professionnalisation qui remplace les contrats en alternance (0,50%) et plan de formation (0,9 %). Mais elle renvoie à la négociation de branche pour définir les différents équilibres qu'elle entend instaurer dans l'usage de ces fonds et la définition des publics prioritaires.

Ainsi, l'accord de branche a pour rôle de définir comment il répartit les financements entre les contrats et les périodes de professionnalisation, voire l'apprentissage. Les publics visés par ces dispositifs sont différents (art. L. 951-1 et art. L. 952-1 du C. du trav.) : jeunes et adultes à la recherche d'un emploi pour les premiers et salariés fragilisés dans leur intégration professionnelle, pour les seconds. L'enjeu est potentiellement important pour les branches qui auront à définir l'équilibre qu'elles souhaitent instaurer entre une politique de recrutement ou de maintien dans l'emploi. Par ailleurs, cette question souligne l'ambiguïté du recours aux périodes de professionnalisation, alors que l'employeur a une obligation légale d'adaptation des salariés aux évolutions et au maintien dans l'emploi. Cette obligation de nature contractuelle doit être exécutée dans le cadre du plan de formation¹³.

La branche a également pour rôle de préciser la part qu'elle entend réserver au financement du DIF par rapport au plan de formation, ainsi que celle réservée aux congés de formation, bilan de compétence et à la validation des acquis de l'expérience (VAE). La loi n'a pas prévu, en effet, de financement spécifique pour le DIF et ces derniers dispositifs, sinon que ces fonds sont à la disposition des entreprises d'au moins dix salariés (art. L.951-1 du C. du trav.) sauf si la

¹² Le rôle de la branche est exclusif pour la gestion des fonds de la formation au sein des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Ce rôle a été amplifié par la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 qui confie aux OPCA créés par accord de branche, l'exclusivité de la collecte et de la gestion de la participation des entreprises au financement de la FPC. V. pour l'analyse du texte, J.M.Luttringer « La réforme des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés », *Dr.soc.*, 1995, p.278.

¹³ M.J. Gomez-Mustel « Les enjeux de l'obligation d'adaptation », *Dr. soc.* 2004, p. 499.

branche décide de les mutualiser. On perçoit ainsi l'enjeu pour la négociation de branche dans la mise en œuvre de ces droits individuels des salariés susceptibles de transformer l'usage du cadre juridique de la formation¹⁴.

2 - L'étendue de la mutualisation des financements

Le législateur a fixé la règle de la mutualisation impérative de la contribution des entreprises de moins de dix salariés et ce, depuis les textes fondateurs. La capacité de financement de la formation de celles-ci implique, en effet, une mutualisation à grande échelle des fonds collectés. Il laisse en revanche aux branches, s'agissant des entreprises d'au moins dix salariés, le soin de mutualiser le montant de la contribution réservée au plan de formation ou uniquement ses excédents, ainsi que de mutualiser désormais la contribution qui sera réservée au DIF¹⁵.

Les branches ont donc désormais la responsabilité d'impulser ou non une politique de solidarité entre les entreprises de la branche.

B - De l'obligation légale de financement à une obligation conventionnelle ?

Les signataires de l'ANI du 20 septembre 2003 ont évoqué cette question et renvoyé à la concertation avec les pouvoirs publics. La question qui est en jeu est celle de la transformation de la nature juridique de l'obligation de contribution des entreprises. De nature fiscale, elle pourrait devenir, à terme, une obligation conventionnelle. On ne peut que citer l'Article 12-1 de l'ANI (version du 5 décembre 2004), car l'analyse des enjeux d'une telle transformation dépasse le cadre du sujet imparti. L'ANI indique que « Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement de la formation professionnelle continue peut être favorisé par une plus grande autonomie des partenaires sociaux dans la définition des objectifs de la formation professionnelle dans l'affectation des moyens qui leur sont consacrés.

Dans cette perspective, elles décident de procéder au 31 décembre 2004 au plus tard, à l'examen des modalités et des incidences d'un passage d'une obligation fiscale à une obligation conventionnelle en matière de formation professionnelle continue.

¹⁴ V. Merle « Un accord historique ? », *Dr. soc.* 2004, p. 456.

¹⁵ V. Le projet d'accord dans la métallurgie du 12 juillet 2004, prévoyant de mutualiser une partie de la contribution réservée au financement du plan de formation pour financer le DIF (0,05 %), *Liais. soc.*, *Bref social*, n° 14180 du 20juil.2004

Les parties signataires du présent accord se concerteront, à cette occasion, avec les pouvoirs publics ».

Il n'en demeure pas moins que le choix du niveau de la négociation peut s'avérer délicat. L'ANI a une force juridique limitée qui lui est concédée par la loi ou par un règlement (arrêté d'extension). De plus, il n'a de portée juridique que pour les entreprises qui entrent dans son « champ ». Des négociations professionnelles sont donc nécessaires pour traiter de cette question du financement, secteur par secteur, pour toutes les entreprises « hors champ » de l'ANI¹⁶.

En fait, le débat se situe ici entre le rôle de la loi et de la négociation collective, car c'est le législateur qui a généralisé l'obligation de financement de la formation par les entreprises et permis que les moyens qu'elles y consacrent dépassent le montant imposé.

Hormis le thème du financement de la formation qui vient d'être évoqué, le nouveau modèle de la concurrence s'impose désormais entre les différents niveaux de négociation.

II - Concurrence entre les niveaux de négociation

La loi du 4 mai 2004 fixe des règles générales et renvoie à la négociation pour définir le contenu des autres thèmes relatifs à la formation. La priorité est certes accordée à l'accord de branche tenue de négocier sur un certain nombre d'objets (art. L. 934-2 du C. du trav.). Parmi ceux-ci, certains sont particulièrement porteurs d'enjeux, mais pour lesquels, l'accord de branche pourrait devenir supplétif, sauf clause contraire. Le modèle de la concurrence entre les différents niveaux de négociation s'impose. Le premier concerne les objectifs et les priorités de la branche (A) ; le second, l'équilibre des temps (B). Le troisième thème porte sur les formes de validation et de reconnaissance de la formation dans le parcours professionnel des salariés (C).

A - Les objectifs et les priorités de la formation

Outre les moyens de la formation, les objectifs et les priorités de la formation constituent l'objet même de l'obligation de négocier au niveau de la branche (art. L.934-2).

La branche a donc un rôle essentiel d'orientation de la politique de formation des entreprises, à travers la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers

¹⁶ J.M. Luttringer « Formation professionnelle tout au long de la vie et négociation collective », *op-cit.*

et des qualification et par le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi qui examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles.

Mais elle a aussi pour rôle de définir la nature des actions et leur ordre de priorité (art.L.934-2) que les entreprises doivent prendre en compte, que ce soit dans le cadre du plan de formation, du droit individuel à la formation, des périodes et des contrats de professionnalisation.

S'agissant du plan de formation, la branche a un rôle nouveau pour fixer les critères distinctifs entre les actions d'adaptation et celles visant au développement des compétences. De même, qu'elle peut prescrire les moyens de formation à développer en distinguant entre les trois catégories d'actions d'adaptation (adaptation au poste, aux évolutions de l'emploi et au maintien dans l'emploi) ¹⁷. Mais, il est probable que pour l'essentiel, la politique de formation dans l'entreprise soit définie par l'employeur, lors de l'élaboration du plan de formation, dans le cadre de la concertation avec le comité d'entreprise ou de la commission formation (art. L. 934-2 du C. du trav.).

Pour la mise en œuvre du DIF le rôle des branches peut s'avérer essentiel, tant pour les salariés que pour les entreprises, l'enjeu de la mise en œuvre effective de ce droit individuel ou personnel ¹⁸ dépendra de leur capacité à fixer des règles impératives. La loi renvoie, en effet, indifféremment, à l'accord de branche ou d'entreprise, ou à défaut à l'accord collectif conclu au sein d'un OPCA à compétence interprofessionnelle, le soin de définir les priorités des actions de formation visées par le dispositif. A défaut d'un tel accord, les objectifs des actions de formation sont prescrits par la loi : actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'art. L.900-2 ou les actions de qualification prévues à l'art. L.900-3.

De plus, quelques thèmes nouveaux définis, par les branches, pourraient être créateurs de droits pour les salariés et d'obligations pour les entreprises. Ils visent les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des adultes dans les entreprises, dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation (art. L. 934-2, 4°)¹⁹ et des contrats d'apprentissage (4°

bis)²⁰. De même, les accords de branche pourraient s'avérer normatifs, s'agissant de la mise en œuvre du principe de l'égalité d'accès à la formation pour les femmes (L. 943-2,6°) et des travailleurs handicapés (art. L.934-2,15°). Car, outre la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation spécifiques à ces publics, la branche doit déterminer l'objectif de progression du taux d'accès de ces catégories. Enfin, la branche a un rôle normatif pour définir les actions de formation que devront suivre les salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, donc les plus exposés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle.

B - L'équilibre des temps : temps de formation dans et hors du temps de travail

La question de la qualification du temps de formation selon les différentes catégories de formation a été résolue dans la loi du 4 mai 2004. Mais hormis le temps consacré aux actions d'adaptation dont le régime juridique légal est celui du temps de travail effectif, celui réservé au développement des compétences, laisse un espace à la négociation, qu'elle soit de branche ou d'entreprise.

Ces actions peuvent se dérouler dans le cadre juridique du co-investissement, par conséquent en partie hors du temps de travail (art. L.932-1, III). Elles peuvent également se dérouler dans le cadre du DIF, sous réserve des priorités définies par un accord, quel qu'en soit le niveau (art. L. 933-2 du C. du trav.).

Le choix pour l'employeur entre les deux cadres juridiques est cependant limité, car le DIF est un droit individuel ou personnel du salarié et il est opposable, sous certaines conditions à l'employeur, alors que le co-investissement relève du contrat. L'étendue de l'obligation de formation diffère également. En effet, si dans le cadre du DIF, les salariés exercent leur droit, dont ils ont, par ailleurs, l'initiative, l'employeur doit exécuter l'obligation de formation qui en découle. Contrairement à ce dispositif, l'employeur dans le cadre du co-investissement garde la maîtrise de l'accès à la formation de développement des compétences, puisqu'il relève de la co-initiative.

Les conditions de mise en œuvre de ces deux dispositifs, plus particulièrement la détermination de la durée de la formation, relèvent de la négociation collective. L'enjeu est donc d'importance pour les

¹⁷ V. M.J. Gomez-Mustel, « Les enjeux de l'obligation d'adaptation », op-cit.

¹⁸ N. Maggi-Germain « La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation », *Dr. soc.* mai 2004, p. 482.

¹⁹ J.P.Willems « De la professionnalisation au droit de la compétence », *Dr. soc.* mai 2004, p.509.

²⁰ Accords du 7 juillet 2004 sur la formation dans le travail temporaire, *Liais. soc.* Bref social, 12 juil.2004,n° 14176 ; accord du 30 juin 2004 sur les contrats et périodes de professionnalisation dans le cadre de la CCN des services de l'automobile, *Liais. soc.* 9 juil.2004, n° 14175.

branches, si elles souhaitent favoriser l'un ou l'autre de ces deux dispositifs.

Ainsi pour le DIF, l'accord de branche ou d'entreprise peut fixer une durée de formation supérieure à celle fixée par la loi (20h par an et par salarié, cumulables sur 6 ans) et prévoir dans les entreprises de la branche la transférabilité des droits acquis par le salarié²¹. Cette question, conflictuelle, n'a pas été tranchée par l'ANI de 2003, ni par la loi qui envisage uniquement la question sous l'angle de l'exercice du droit pendant le délai congé, lors du licenciement (art. L. 933-6).

Les règles de répartition du temps de formation entre celui du travail et de la vie privée, relève également de la négociation, dans les limites légales (art. L. 932-I-III pour le co-investissement et art. L. 933-3 pour le DIF). Ce n'est qu'à défaut d'un tel accord que la formation peut se dérouler hors temps de travail, notamment pour le DIF. Il y a donc un enjeu pour la négociation au niveau de la branche. Celles qui ont eu lieu dans la métallurgie sont révélatrices du rôle de ce niveau dans la définition des modalités d'accès à la formation dans le cadre du DIF. Ainsi, la première réunion avait échoué sur la question du DIF, l'UIMM refusant qu'il se régénère tout au long de la carrière quand il est utilisé²². La loi cantonne en revanche le temps de formation hors du temps de travail (80 heures par an), lors du recours au co-investissement. La négociation a donc toute sa place pour définir, dans ces limites, le temps de formation par rapport au temps de travail.

La mise en œuvre effective de ces différents dispositifs d'accès à la formation renvoie à la question de la gestion du temps de formation. Le dispositif juridique du compte épargne-temps peut à cet égard être mobilisé dans les entreprises. L'ANI du 20 septembre 2004 incite à sa mise en œuvre, par la négociation d'accords d'entreprise ou d'établissement, afin de gérer les temps de formation hors du temps de travail de chaque salarié et à abonder ce temps. On peut rappeler que l'objet du compte épargne-temps (CET) avait été élargi à la gestion du temps de formation par la loi relative à la réduction du temps de travail du 19 janvier 2000. Sa mise en place avait été accélérée, avec parfois un abondement du temps épargné par les

salariés de la part de l'entreprise, dans les accords RTT qui ont suivi²³.

La loi incite également à négocier la question du montant de l'allocation de formation (au minimum 50 % de la rémunération nette) dans le cadre du DIF. Elle est par contre moins explicite pour le co-investissement. La question du rôle de la négociation pour le co-investissement reste par ailleurs posée, la définition de ses modalités étant renvoyées par la loi au contrat entre l'employeur et le salarié. L'enjeu de la négociation avait été perçu par certains accords de RTT conclus, tant au niveau des branches que des entreprises.

C - Formes de validation et de reconnaissance de la formation

Le principe du droit à la qualification de « tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage ... » n'est pas nouveau (art. L. 900-3 du C. du trav.), mais les signataires de l'ANI du 20 septembre 2003 l'ont toutefois réaffirmé (art. 5 de l'ANI). La qualification est, en effet, reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche (CPNE) et, désormais enregistrée dans le répertoire national de certifications professionnelles. Outre l'acquisition d'un diplôme et d'un titre à finalité professionnelle, les certificats de qualification professionnelle (CQP), mis en place par accord de branche, sont accessibles par la voie de la formation professionnelle continue et dans le cadre de l'exercice du droit à la validation des acquis de l'expérience (art. L. 935-1 du C. du trav., loi du 17 janv. 2002)²⁴.

Les modalités de la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation par les entreprises, ou par l'exercice de la VAE, sont renvoyées à la négociation obligatoire de branche (art. L. 934-2 du C. du trav.). Les niveaux de qualification figurent, en outre, parmi les clauses des conventions collectives de branche soumises à la procédure d'extension (art. L. 133-5-3° du C. du trav.). Plus particulièrement, lorsque la formation a lieu dans le cadre du co-investissement, la validation et la reconnaissance de la qualification acquise par la formation, est une condition de validité de l'accord préalable conclu entre l'employeur et le salarié. Le premier doit préciser les

²¹ V. Les discussions en cours au sein de la Métallurgie, *Liais. Soc.* du 13 août 2004, n° 14195.

²² V. avant projet d'accord du 12 juillet dernier, *Liais. soc.*, note 20, ci-dessus.

²³ J.M. Luttringer, M.J. Gomez-Mustel (Circé Consultants), « Temps de travail et temps de formation (année 2000) », Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Ed. Législatives, juillet 2001.

²⁴ P. Caillaud, « Action de formation et validation des acquis de l'expérience : quels contenus pour quelle reconnaissance juridique ? », *Dr.soc.* mai 2004, p.515.

modalités de reconnaissance de la formation dans la relation de travail (art.L.932-1, IV du C. du trav.).

Les résultats des accords de branche, voire d'entreprise conclus sur ce thème ont été décevants, si l'on excepte le rôle des branches dans la création de CQP en lien avec les CPNE et les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)²⁵. De plus, les accords sur les classifications font une place limitée à l'acquisition de la qualification par la formation professionnelle par rapport à celle acquise dans le cadre de la formation initiale²⁶.

La prise en compte de la formation dans l'évolution professionnelle des salariés est pourtant un enjeu et un défi pour la négociation de branche, dont les résultats devront être suivis par les CPNE, car elle est une condition du développement de « l'appétence » à la formation du plus grand nombre. Le recours aux contrats de professionnalisation constituent également un cadre juridique pouvant déboucher sur l'acquisition d'une qualification pour des publics prioritaires, (jeunes, salariés sans qualification, plus particulièrement les plus âgés). Elle l'est aussi au niveau interprofessionnel. Elle passe notamment par la définition des moyens qui facilitent la reconnaissance et la validation de la formation suivie par les salariés : l'entretien professionnel et le bilan de compétences ; la validation des acquis de l'expérience, notamment à travers l'accès aux CQP de branche et par la mise en œuvre du passeport-formation. Ces moyens ont d'ailleurs fait l'objet d'un projet d'avenant à l'ANI du 20 septembre 2003, conclu récemment²⁷. Cependant, la valeur normative d'un tel accord est à la disposition des signataires, qui devront stipuler expressément qu'il ne peut être dérogé par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement, aux clauses qu'il contient, (art. L. 123-23 du C. du trav.).

Quoi qu'il en soit, s'agissant de la formation professionnelle, le principe de la complémentarité des niveaux de négociation, socle du droit de la négociation collective, surtout depuis la loi du 13 novembre 1982²⁸, n'est pas à ranger au magasin des objets perdus. Ce sont les interlocuteurs sociaux qui diront, à travers les accords de branche portant sur ce thème, s'ils entendent privilégier ce modèle ou celui de la concurrence. L'application de la loi du 4 mai 2004 introduit certes le risque d'un éclatement du statut des salariés en formation, mais il peut présenter également une opportunité pour que le principe de l'égal accès à la formation devienne effectif. Seront-elles en mesure de mettre en œuvre des garanties collectives pour les salariés, face à la place grandissante du contrat dans l'accès à la formation ? Une analyse du contenu des accords conclus ou en voie de conclusion sur ce thème s'impose donc, afin de vérifier les hypothèses qui précèdent. De plus, on ne peut que constater la faiblesse de la dimension territoriale dans les dispositions adoptées par les partenaires sociaux. La question du territoire en tant que nouvel espace pour le dialogue social mérite également une analyse approfondie²⁹.

²⁵ V. Bilan d'une décennie de la négociation collective sur la FPC, op-cit

²⁶ J.M. Luttringer (Circé Consultants) « Analyse du contenu de 282 accords de classification des conventions collectives de branche », La négociation collective en 2001, tome I, ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité », Ed. Législatives, juin 2002.

²⁷ *Liais. soc.*, Bref social, 12 juil.2004, n° 14179.

²⁸ V. l'analyse des « chemins de la réforme » proposé par M.A. Souriac, op-cit.

²⁹ V. les réflexions de J. M. Luttringer et celles de V. Merle, op-cit.