

## La formation professionnelle, objet et enjeu de la négociation collective

Jean-Marie Luttringer  
*Circé Consultants*  
Juillet 2004

La formation professionnelle est devenue, depuis les années 80, un objet à part entière de la négociation collective. L'article L. 131-1 du code du travail qui délimite le champ de compétence de la négociation collective inclut désormais (loi du 04 mai 2004) la formation professionnelle qui vient s'ajouter au concept de « garantie sociale » déjà objet de négociation. La formation professionnelle relève "du droit des salariés à la négociation collective" et ne peut donc pas être confondue avec "l'éducation permanente" qui relève d'abord des pouvoirs publics et qui, pour l'essentiel, échappe au champ de compétence des partenaires sociaux. Le code du travail ne traite de la formation que dans ses rapports avec le travail, l'emploi et la qualification.

L'accord du 20 septembre 2003 et la loi du 04 mai 2004 lancent un cycle de négociations sans précédent, à tous les niveaux, interprofessionnel, de branche et d'entreprise<sup>1</sup>. Les négociateurs ont entamé début juillet la négociation interprofessionnelle sur les conditions d'accès aux CQP (certificats de qualification professionnelle) de branche par la VAE (validation des acquis de l'expérience), sur le passeport-formation et les entretiens professionnels. Ils devraient également mettre à l'étude pour la fin de l'année la transformation de l'obligation fiscale de financement de la formation en une obligation conventionnelle. De plus, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés créateurs des deux réseaux de collecte interprofessionnels et régionaux - AGEFOS-PME/CGPME et OPCAREG/MEDEF - ouvrent des négociations pour transposer les dispositions de l'ANI et de la loi. Les accords interprofessionnels qui seront conclus s'appliqueront à défaut de convention ou d'accord collectif de branche ou d'entreprise.

Mais le plus notable dans la réforme, c'est l'ampleur que prend la négociation de branche. Elle devient l'épicentre de la négociation sur la formation. Actuellement, les branches négocient pour transposer l'ANI. Mais elles devront rouvrir leur négociation tous les trois ans car les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés font désormais l'objet d'une négociation triennale de branche et non plus quinquennale. Le thème de la formation comme objet de négociation sort de l'univers pédagogique pour se rapprocher davantage des enjeux classiques de la négociation collective.

---

<sup>1</sup> « Formation professionnelle tout au long de la vie et négociation collective » – Jean-Marie LUTTRINGER, Directeur de Circé Consultants – Droit Social Numéro Spécial N° 5, Mai 2004.

Jusqu'au milieu des années 80, la négociation de branche et la négociation d'entreprise ont été d'une ampleur modeste, tant sur le plan quantitatif que par leur portée juridique. C'est au cours de la décennie 90-2000 qu'elle a connu un essor sans précédent, comme l'atteste "le bilan de la négociation collective" effectué chaque année par le ministère du Travail<sup>2</sup>. Les impulsions législatives et interprofessionnelles directes ou indirectes n'ont pas manqué: obligation quinquennale de négocier sur les priorités, restructuration des organismes collecteurs des contributions des entreprises, institution du capital de temps de formation, mise en oeuvre des contrats en alternance, réduction négociée du temps de travail... En 20 ans la branche professionnelle est devenue le niveau déterminant de régulation des politiques de formation professionnelle ainsi que de gestion paritaire des moyens d'accès, de financement ou de développement de la formation.

Le développement de la négociation d'entreprise sur la formation professionnelle a été plus modeste au cours de la décennie 90-2000. Les accords d'entreprise représentent seulement 2% de la totalité des accords conclus sur cette période. De surcroît, la question de la formation n'est abordée dans ces accords que de manière incidente. La réduction du temps de travail a cependant ouvert de nouveaux espaces de négociation, notamment sur l'équilibre entre temps de travail et temps de formation. Ces dispositions ont préparé le terrain aux diverses formes de co-investissement de l'ANI du 20 septembre 2003 et contribuent à faire émerger un tiers-temps entre le temps personnel et le temps de travail effectif<sup>3</sup>.

L'absence d'incitation légale ou conventionnelle à négocier au niveau de l'entreprise sur la formation professionnelle explique en partie cette faible implication, ainsi que les attributions consultatives du comité d'entreprise sur ce même sujet. Les enjeux de la formation sont désormais plus perceptibles dans l'entreprise en raison de l'évolution démographique et des départs massifs à la retraite dans les prochaines années. Le DIF (droit individuel à la formation), les contrats et périodes de professionnalisation ouvrent également de nouvelles perspectives de négociation à ce niveau.

---

<sup>2</sup> « Dix ans de négociation sur la formation professionnelle » par Patrick GUILLOUX, J-M LUTTRINGER, M-J GOMEZ-MUSTEL (Circé Consultants), « Bilan de la négociation collective » Tome III, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Ed. Législatives, juillet 2000

<sup>3</sup> 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 – Jean-Marie Luttringer, « Vers de nouveaux équilibres entre temps de travail et temps de formation ? », Droit Social N°3, mars 2000, p. 277.