

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X I V ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

- Table ronde réunissant des représentant-e-s d'organisations syndicales de salarié-e-s sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (n° 1721) 2

Mardi

21 janvier 2014

Séance de 17 heures

Compte rendu n° 15

SESSION ORDINAIRE DE 2013-2014

**Présidence
de Mme Conchita
Lacuey, *Vice-
présidente*, puis de
Mme Catherine
Coutelle,
*Présidente***



La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes procède à l'audition, sous forme de table ronde, de représentant-e-s d'organisations syndicales de salariés sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle : Mme Anne Baltazar, secrétaire confédérale de Force ouvrière (FO) ; Mme Catherine Bourrut, secrétaire confédérale en charge de la formation professionnelle de la CFDT ; Mme Christine Lodewyckx, du réseau formation professionnelle continue de la CFTC, vice-présidente de l'AGEFOS PME ; Mme Chantal Guiolet, déléguée nationale de la CFE-CGC chargée de l'égalité professionnelle ; M. Djamal Teskouk, conseiller confédéral, et Mme Magali Bourdon, conseillère confédérale de la CGT.

La séance est ouverte à 17 heures 10.

Présidence de Mme Conchita Lacuey, vice-présidente.

Mme Conchita Lacuey, présidente. Je suis heureuse d'ouvrir cette table ronde réunissant des représentantes et des représentants d'organisations syndicales de salariés. La présidente Catherine Coutelle, retenue par une autre réunion, nous rejoindra d'un instant à l'autre. Mesdames, monsieur, je vous remercie d'avoir répondu favorablement à notre invitation ; nous souhaiterions recueillir votre opinion sur l'avant-projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Mme Anne Baltazar, secrétaire confédérale de Force ouvrière (FO). Secrétaire confédérale chargée de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, je n'ai pas participé à la négociation sur la formation professionnelle.

Ni l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre dernier, ni sa transposition dans l'avant-projet de loi ne traitent spécifiquement de la situation des femmes ; toutefois, il ne me semble pas inutile d'aborder la question de la formation professionnelle sous cet angle – ne serait-ce que parce que tout texte de loi doit désormais prendre en considération la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Si l'accord aborde toute une série de sujets – par exemple l'entretien professionnel, le plan de formation, la négociation, la gouvernance ou le financement de la formation professionnelle –, il ne prévoit pas de dispositions à destination de populations particulières, hormis quelques mesures relatives aux salariés handicapés. Il n'en existe pas moins une spécificité féminine en la matière ; la formation professionnelle est un outil de qualification et de promotion des femmes, qui doit être utilisé comme tel par les entreprises et par les branches.

Cela soulève le problème de l'accessibilité des formations pour les femmes, car celles-ci s'interdisent souvent de participer à des formations éloignées de leur domicile ou difficilement conciliables avec les contraintes domestiques. Pour améliorer cette accessibilité, il convient de revoir l'articulation entre le temps professionnel et le temps personnel et de prévoir d'éventuelles compensations financières, par exemple pour la garde des enfants – mais cela se joue plutôt au niveau des accords de branche ou d'entreprise.

De même, la nature des formations relève de la négociation collective et des accords d'entreprise. Or le type de formation demandée varie suivant le sexe : les femmes veulent

plutôt se former pour l'emploi qu'elles occupent, alors que les hommes demandent une formation pour celui qu'ils souhaiteraient occuper.

Mme Conchita Lacuey, présidente. Avant de donner la parole aux autres invités, je poserai quelques questions précises.

Quelles sont les raisons qui ont conduit vos syndicats à signer ou non l'ANI du 14 décembre dernier ? Quelles sont à vos yeux les principales avancées et limites de ce texte ? Cet accord et sa transposition dans la loi permettront-ils d'améliorer l'accès des femmes à la formation professionnelle ?

S'agissant du travail à temps partiel – qui concerne à 80 % des femmes –, seriez-vous favorable à la suppression ou à l'aménagement de la règle de l'accès à la formation professionnelle au *prorata temporis* ? Comment concevez-vous l'abondement du compte personnel de formation (CPF) pour ce type d'emploi ?

Mme Anne Baltazar. Plusieurs raisons ont conduit Force ouvrière à signer l'accord national interprofessionnel.

D'abord, la création du compte personnel de formation avait déjà été décidée par le législateur ; il fallait bien donner un contenu au dispositif. En la matière, ce qui est prévu par l'ANI est conforme à ce que nous avons toujours soutenu. Il convient maintenant d'être vigilant quant à la mise en œuvre.

Pour des raisons principalement d'affichage, le système de financement a fait l'objet de quelques modifications, ce qui introduit un peu d'insécurité dans le dispositif. Toutefois, nous avons obtenu la garantie qu'il n'y aurait aucune réduction des crédits alloués à la formation professionnelle, que ce soit dans les grandes entreprises ou dans les très petites et moyennes entreprises (TPE-PME).

Nous sommes également satisfaits de l'absence de mécanisme négatif et nous estimons que l'avant-projet de loi répond à la question de la mutualisation, essentielle pour les plus petites entreprises.

S'agissant du travail à temps partiel, nous sommes favorables à un minimum de dix heures de formation par an à créditer sur le compte personnel de formation de tous les salariés, quel que soit leur temps de travail.

Présidence de Mme Catherine Coutelle, présidente.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Je vous remercie toutes et tous d'avoir accepté de participer aux travaux de notre délégation.

Mme Catherine Bourrut, représentante de la Confédération française démocratique du travail (CFDT). Secrétaire confédérale chargée de la formation professionnelle, j'ai fait partie du groupe de négociation de l'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle. J'ai préparé mon intervention en liaison avec la secrétaire nationale responsable de l'égalité professionnelle et de la formation professionnelle, Mme Marie-Andrée Seguin, et avec la secrétaire confédérale à la recherche de la mixité. Le texte que nous avons établi analyse l'ANI sous l'angle de la mixité et de la situation des femmes ; je vous le transmettrai à l'issue de la table ronde. Pour l'heure, je me contenterai de développer certains points.

L'ANI, tel qu'il a été approuvé par la majorité des organisations syndicales, ne traite pas spécifiquement de la formation des femmes. Il se fonde sur une philosophie de la formation professionnelle et sur une certaine conception de la vie en entreprise pour privilégier une approche en termes de qualification ; après discussion, nous avons décidé de ne pas aborder la situation spécifique de certaines populations – hormis celle des travailleurs handicapés. Il reviendra à la loi, aux accords de branche et aux déclinaisons régionales de le faire.

Nous partons du constat que les femmes rencontrent des difficultés particulières pour accéder à des formations et à des qualifications et, au-delà, à un parcours professionnel. Or l'ANI met en place des outils transversaux qui devraient permettre d'y remédier. Il rend obligatoire dans toutes les entreprises un entretien professionnel, qui sera notamment l'occasion de vérifier, à échéance régulière, si le salarié a bénéficié d'une montée en qualification ou d'une validation de ses acquis ; si tel n'a pas été le cas, le salarié se verra garantir l'accès à une formation. Cette mesure favorisera *de facto* les publics les moins qualifiés et les plus éloignés de la formation, puisqu'elle se fonde sur des critères objectifs, non discriminants : soit cela a été fait, soit cela ne l'a pas été, auquel cas le salarié bénéficiera d'un abondement dit « correctif » sur son compte personnel de formation. C'est pourquoi l'on parle d'une « obligation de formation » pour l'employeur. En cas de défaillance de ce dernier, l'avant-projet de loi prévoit qu'il devra verser une somme forfaitaire. Nous estimons que c'est insuffisant ; nous demandons l'application d'une sanction, afin qu'un employeur ne puisse pas se décharger de son obligation de formation grâce à une simple compensation financière.

Nous espérons que le caractère automatique des entretiens professionnels dans l'entreprise favorisera la progression générale des qualifications, et tout particulièrement celles des populations les plus fragiles. On rejoint en cela la question des femmes, car beaucoup d'entre elles exercent des métiers précaires et n'ont pas de perspectives d'évolution de carrière.

L'ANI tend également à faciliter l'accès à la formation des personnes qui, jusqu'alors, en étaient éloignées ; certaines de ses dispositions intéressent tout particulièrement les femmes en situation difficile.

L'accord propose une définition extensive de la formation, qui a été reprise dans l'avant-projet de loi. On s'oriente vers une modularisation des formations, avec des certifications partielles qui permettront de diviser une formation en séquences ; on pourra ainsi organiser son cursus de formation en fonction de son activité professionnelle et de sa vie personnelle, ce qui bénéficiera aux personnes qui ne peuvent pas se libérer durant toute une année scolaire.

L'ANI évoque aussi la prise en charge des frais annexes : frais de déplacement, de garde, de logement.

Mme Ségolène Neuville. Le texte de l'accord est aussi explicite ?

Mme Catherine Bourrut. Non, il se contente de mentionner l'existence de frais annexes, sans en préciser la nature – certains ne l'ayant pas souhaité. Cela étant, il est ressorti des négociations que la mise en œuvre de l'accord sera l'occasion d'avancées sur ce point.

Pour ce qui est de l'abondement du compte personnel de formation en cas de temps partiel, il faudra réexaminer la question lors des négociations au niveau des branches et des

régions. Le CPF ne se limite pas en effet à un crédit de 150 heures : il peut bénéficier d'abondements.

Mme la présidente Catherine Coutelle. À l'article 15 de l'ANI, il est pourtant précisé que le nombre d'heures portées au crédit du compte personnel de formation ne peut être supérieur à 150 heures. Dans ces conditions, comment pourrait-on l'abonder ?

D'autre part, dans un centre de formation de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) que j'ai visité avec Michel Sapin, il nous a été dit qu'en 150 heures, on ne pouvait pas disposer de formation qualifiante – il en faudrait 800.

Mme Catherine Bourrut. Le compte personnel de formation comprend plusieurs volets : le socle de base de 150 heures dû à l'ensemble des salariés ; la « formation initiale différée », mise en œuvre à l'échelon régional ; et les abondements, c'est-à-dire des dotations d'heures de formation supplémentaires réalisées par l'État, la région, les partenaires sociaux, les branches professionnelles, l'employeur ou un organisme public en fonction de priorités définies à un moment donné : c'est ce qui permettra d'avoir accès à une formation qualifiante.

Si l'on augmentait le seuil des 150 heures, on risquerait de remettre en cause l'accès de tous à la formation – certaines personnes auraient du mal à dégager un nombre d'heures suffisant – et son financement. Il y aurait en définitive moins de formation pour moins de personnes.

Mme Ségolène Neuville. Dans l'article 1^{er} de l'avant-projet de loi, qui définit le compte personnel de formation, il est écrit :

« L'alimentation du compte se fait à hauteur de 20 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures puis de 10 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures. »

« Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectuée. »

Or les salariés à temps partiel, ce sont en général des femmes, qui occupent des emplois non qualifiés et subissent leurs conditions de travail ; en théorie, c'est à ces personnes-là qu'il faudrait offrir le plus grand nombre d'heures de formation ! Ne faudrait-il pas supprimer la dernière phrase et donner à tout le monde le droit à un crédit de vingt heures de formation par an ?

Mme Catherine Bourrut. Je n'ai pas de réponse tranchée à cette question, mais selon moi, il ne faut pas descendre en dessous de dix heures.

Mme Christine Lodewyckx, représentante de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC). Je suis membre de la commission confédérale pour la formation professionnelle. N'ayant pas participé à la négociation de l'accord interprofessionnel du 14 décembre, j'ai travaillé différemment de mes collègues, en annotant le texte en fonction de ce que me semblaient être, en 2014, les impératifs de mixité au travail – or, lorsqu'on parle de travail à temps partiel, on pense en priorité aux femmes.

L'ANI, nous l'avons signé parce que le compte personnel de formation reprend une proposition que nous avons faite par le passé : le chèque formation, d'une valeur inversement proportionnelle à la formation initiale.

S'agissant de l'abondement, nous aurions souhaité un dispositif plus ambitieux, qui se rapproche de notre projet de « statut du travailleur », avec une formation professionnelle d'une durée inversement proportionnelle à la formation initiale et un socle de base équivalent à une formation de niveau CAP, soit 800 heures : 400 heures de cours et 400 de pratique – la difficulté étant bien entendu de trouver le financement nécessaire.

Ce sont souvent des femmes qui subissent le travail à temps partiel, mais beaucoup essaient de se former sur leur temps libre. Pour nous, un travail à temps partiel est une activité à temps complet qui n'est que partiellement rémunérée. Il faudrait apporter des modifications sur ce point à l'avant-projet de loi, et aussi supprimer le plafond des 150 heures.

Le texte prévoit la possibilité d'effectuer une formation à distance, ce qui est une bonne chose, car les femmes sont souvent accaparées par les charges familiales. Il serait bon de développer ce type de formations.

Nous sommes nous aussi favorables à une plus grande mixité des filières et si les métiers des hommes doivent être ouverts aux femmes, l'inverse est également vrai.

S'agissant des frais annexes, je suis d'accord avec mes collègues.

Enfin, nous comptons sur les négociations de branches et les instances paritaires au sein des entreprises pour que la responsabilité sociale des entreprises et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences renforcent la mixité et améliorent la situation des femmes au travail.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Aucune d'entre vous n'a fait de distinction entre les demandeurs d'emploi et les salariés en activité. Pourtant, leurs situations ne sont pas tout à fait identiques. D'ailleurs, en matière de formation professionnelle, les régions ne s'occupent que des demandeurs d'emploi, alors que les salariés dépendent des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Une précision : à l'article 27 de l'ANI, il est dit que « *Pôle emploi abonde [le] compte personnel afin de permettre [au demandeur d'emploi] d'accéder à la formation souhaitée, selon les conditions déterminées par son conseil d'administration* ». Est-ce bien du conseil d'administration national de Pôle emploi dont il s'agit ?

Mme Chantal Guiolet, déléguée nationale de la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC), chargée de l'égalité professionnelle. Tout à fait.

Mme Christine Lodewyckx. Le texte ne mentionne pas non plus les « invisibles », c'est-à-dire les personnes qui, faute de trouver un emploi, choisissent de s'occuper des tâches domestiques. Elles ne sont répertoriées nulle part.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Nous examinons en ce moment en séance publique le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes et nous souhaiterions que le congé parental soit l'occasion d'un bilan de compétences. En effet, si certaines femmes prennent de longs congés parentaux, c'est souvent parce qu'elles occupent des emplois

précaires et qu'elles n'ont pas de formation. Nous voulons leur donner la possibilité de faire une formation dès le congé parental, afin qu'elles puissent reprendre le travail et ne pas rester « invisibles » – pour reprendre votre terme.

Mme Chantal Guiolet. Je suis chargée de l'égalité professionnelle et de la responsabilité sociale de l'entreprise au niveau européen et international, et j'ai participé à la négociation sur la formation professionnelle.

Nous avons été signataires de l'ANI parce qu'il était nécessaire de procéder à une réforme et de préciser quels outils permettront, indépendamment du mode de financement, de pérenniser la formation professionnelle continue.

À mon sens, ce serait une erreur de tout miser sur le compte personnel de formation ; en particulier, celui-ci ne doit pas être un moyen pour l'entreprise de se décharger de ses responsabilités. Normalement, un plan de formation doit être mis en place. Or c'est trop rarement le cas, et nous avons demandé qu'un état des lieux soit réalisé au niveau des branches. Beaucoup de travail reste aussi à faire en matière de classification professionnelle et de revalorisation des emplois exercés majoritairement par des femmes. Nous avons en outre demandé l'instauration d'un mécanisme de bonus/malus : des commissions paritaires sont censées assurer au niveau des branches le suivi des accords en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, mais très peu ont été mises en place ; pourtant, cela permettrait de contrôler que les branches utilisent les financements à bon escient, d'examiner la situation des femmes sur le marché du travail et d'identifier les secteurs où il faudrait favoriser leur emploi.

Ce que l'on constate, c'est que le compte personnel de formation remplace le droit individuel à la formation, qui était un droit complémentaire. Il convient que les entreprises prévoient, dans le cadre des accords en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, un plan de formation qui tienne compte de la nécessité de faire évoluer la carrière des femmes, car la notion de promotion de la femme au sein des entreprises n'est guère présente dans les accords actuels. La balle est dans le camp des partenaires sociaux.

Le compte personnel de formation suivra le salarié tout au long de sa vie professionnelle et il pourra être abondé – par exemple par les régions pour les demandeurs d'emploi ou par le salarié lui-même pour compléter un plan de formation : il s'agit donc d'un complément, qui n'a pas vocation à remplacer le dispositif légal – ce que l'on a tendance à oublier. Si le plan de formation de l'employeur ou les accords d'entreprise sont mauvais, cela pénalise la carrière des femmes ; c'est pourquoi il est indispensable de mettre en place les commissions paritaires – d'où notre proposition de mécanisme de bonus/malus.

Je vous renvoie sur ce point à nos travaux en cours ; une première réunion a déjà eu lieu sur la classification des emplois.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Cette classification, l'évaluez-vous aussi à l'aune de la division sexuée du travail ? Le *Guide pratique pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine* du Défenseur des droits alimente-t-il vos réflexions ?

Mme Chantal Guiolet. Oui, tout à fait.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Dans toutes les branches ?

Mme Chantal Guiolet. Oui, quoique toutes n'en soient pas au même stade et n'envisagent pas les choses de la même manière. Cela impose une remise à plat complète : certaines descriptions d'emplois favorisent les hommes plutôt que les femmes – et vice-versa ; les emplois fortement féminisés sont généralement moins bien payés. Ce travail de fond durera au moins deux ans.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Savez-vous que ce soir, nous pourrions, par un amendement, introduire la parité femmes-hommes dans les organisations syndicales – qui avaient été oubliées par la loi ?

M. Djamal Teskouk, conseiller confédéral de la Confédération générale du travail (CGT). Cela ne risque-t-il pas de poser des difficultés dans certaines branches, où les femmes sont trop nombreuses ?

Mme la présidente Catherine Coutelle. Comme les fédérations sportives ?...

Mme Chantal Guiolet. Le compte personnel de formation demeure acquis au salarié en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi, y compris à la suite d'un licenciement pour faute lourde – ce point est très important.

C'est quand on est en activité que tout se joue. Or l'évaluation des compétences, qui est censée être réalisée tous les deux ans, est peu pratiquée dans les entreprises et dans les branches. Nous demandons à ce que le dispositif soit vraiment appliqué.

La situation est encore plus compliquée lorsqu'il n'existe pas de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Tout le monde en parle pour les territoires, mais nous demandons depuis longtemps qu'elle soit rendue obligatoire, à défaut d'accord, dans les entreprises, ou tout au moins que le sujet soit abordé dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) : cela permettrait d'examiner les perspectives d'évolution et d'identifier les métiers dans lesquels il faudrait accroître la proportion de femmes.

Nous avons introduit des dispositions en faveur des personnes en situation de handicap et nous avons insisté sur le fait que le compte personnel de formation devait bénéficier à tous les niveaux de formation, et pas seulement aux plus faibles. Les cadres, agents de maîtrise et techniciens ont eux aussi besoin d'un plan de formation, susceptible d'être complété par des certifications ; un CPF abondé soit par la région, soit par la branche, soit par le salarié, soit par l'employeur, pourra y contribuer.

Le rôle du comité paritaire régional de la formation professionnelle et de l'emploi (CPRFPE) est en revanche à clarifier ; c'est important, car c'est lui qui fixe en dernier ressort la liste des formations éligibles au compte personnel de formation – donc qui définit les actions prioritaires à l'échelle du territoire. Il conviendrait en particulier de préciser son statut par rapport au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), qui était jusqu'à présent un lieu de discussion et de concertation, et non une instance de décision.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Il y a une dizaine d'années, les syndicats étaient organisés verticalement, par branches, mais beaucoup moins horizontalement, par territoires. Cela a-t-il changé ?

Mme Chantal Guiolet. Dans notre cas, oui. Pour développer la GPEC territoriale, notamment, nous avons été contraints de revoir notre organisation.

Mme Anne Baltazar. Force ouvrière a des unions départementales.

Mme Christine Lodewyckx. La CFTC est divisée en unions régionales et départementales.

M. Djamal Teskouk. Historiquement, la CGT s'est constituée à partir des bourses du travail et des branches professionnelles ; elle présente donc cette double structuration depuis l'origine. La nouveauté, c'est que les lois de décentralisation ont donné une place nouvelle à la région ; il nous a donc fallu créer un échelon intermédiaire, qui n'a pas de véritable légitimité en interne, même s'il dispose d'une partie des moyens.

Mme Catherine Bourrut. La double organisation territoire/branche remonte elle aussi à la création de la CFDT. La difficulté est l'articulation avec le niveau régional – mais l'évolution actuelle va dans ce sens.

Mme Chantal Guiolet. Nous regrettons en outre que le dispositif du compte personnel de formation ne prévoie plus d'allocation de formation ; auparavant, l'employeur avait la possibilité de verser une dotation afin de réduire les frais annexes. Même s'il est prévu la possibilité d'avoir une formation à distance, une formation présentielle est parfois nécessaire. Il faudrait prévoir le dispositif adéquat dans le cadre de la responsabilité sociale de l'entreprise, ou tout au moins mettre en œuvre une coordination territoriale permettant de suivre une formation à moindre coût à côté de chez soi.

Enfin, nous avons abordé au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le problème du travail à temps partiel – qui existe à tous les niveaux, y compris chez les personnels d'encadrement. En effet, il y avait un problème dans la loi de financement de la sécurité sociale, le « forfait jours » étant considéré comme un travail à temps réduit. Après examen, il a été reconnu qu'il serait nécessaire de changer le dispositif, parce qu'une femme qui déciderait de travailler à 80 % mais qui serait un cadre au forfait jours se trouverait pénalisée en cas d'arrêt maladie et pour le calcul de ses points de retraite.

Sur tous ces sujets qui font problème, je vous transmettrai la contribution de notre organisation.

M. Djamal Teskouk. Les réformes successives de la formation professionnelle – en 2003, en 2009 et aujourd'hui – ont toutes eu pour objectif de corriger des inégalités unanimement relevées. Les plus criantes concernent les salariés travaillant dans des TPE, ceux dont le niveau de formation initial est faible et les travailleurs précaires – c'est-à-dire souvent des femmes, pour les deux dernières catégories.

La question de la proratisation des heures de formation s'est posée bien avant la création du compte personnel de formation, notamment pour le DIF. Nous sommes favorables à la suppression de la proratisation, pour la simple et bonne raison qu'une personne travaillant à mi-temps ne peut pas être une personne à moitié formée ! Certes, cela poserait des problèmes de financement, mais sur le principe, il est fondamental que tous les salariés puissent être formés, même s'ils travaillent à mi-temps – d'autant que l'inégalité d'accès à la formation lèse tout particulièrement les femmes, qui sont souvent en CDD ou en situation de précarité. Lors des négociations de branche engagées à la suite de la réforme de 2003 et de la

création du DIF, nous avons dans certains cas obtenu qu'un temps partiel de 80 % ouvre autant de droits au titre du DIF qu'un temps complet. Il ne me semblerait pas choquant d'envisager le même système pour le CPF.

Pourquoi la CGT n'a-t-elle pas signé l'ANI ?

Première raison : l'objectif aurait été d'aboutir à une loi « négociée », le texte issu de la négociation nationale interprofessionnelle étant censé servir de base à la future loi, aux termes d'une transcription soit « fidèle », soit « loyale » – c'est selon, mais cela revient au même. Or cela revient à se dessaisir du pouvoir législatif au profit des partenaires sociaux, d'autant que le Gouvernement peut compter sur le soutien du parti majoritaire à l'Assemblée nationale ! En vérité, la négociation avait déjà eu lieu, pour l'essentiel, ailleurs ; le cadrage général et les équilibres généraux ont été discutés en dehors de la négociation interprofessionnelle.

Deuxième raison : la création du compte personnel de formation – qui est incontestablement un progrès – a été décidée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, lui-même transcrit dans la loi du 14 juin 2013. Ce qui a été négocié dans l'ANI du 14 décembre ne sont que les modalités de la mise en œuvre du CPF, et non son principe.

Le CPF s'inscrit dans la continuité du DIF, qui fut la première concrétisation de l'aspiration à l'individualisation de l'accès à la formation formulée depuis des années par les salariés. Dans tous les débats syndicaux et dans toutes les assemblées générales, on retrouve cet espoir, parfois démesuré, d'être l'acteur de sa propre formation ; à mon avis, ces illusions se reporteront sur le CPF.

La présente réforme s'inscrit dans une certaine continuité de l'action gouvernementale, qui tend à réduire le coût du travail et à flexibiliser le marché du travail. Selon nous, cette politique n'est pas favorable aux salariés. Nous comprenons que d'autres organisations puissent considérer que c'est une voie nécessaire pour sauvegarder certains acquis, mais en ce qui nous concerne, nous nous y opposons.

Les organisations patronales ont obtenu potentiellement plus de deux milliards de diminution de ce qu'elles appellent des charges. Il est certain que le financement de la formation professionnelle va baisser.

Se pose également le problème de la formation en dehors du temps de travail. C'était déjà le cas pour le droit individuel à la formation, mais il y avait deux contreparties : premièrement, l'employeur s'engageait à reconnaître la qualification acquise et à proposer au salarié qui l'avait obtenue un poste en rapport ; deuxièmement, il devait verser une allocation de formation correspondant à 50 % de la rémunération nette. Résultat : le DIF, bien qu'il dût en principe se dérouler en dehors du temps de travail, était presque toujours utilisé pendant le temps de travail.

Le nouveau système prévoyant la suppression de l'allocation de formation, l'employeur aura le choix entre une formation pendant le temps de travail qui lui coûtera, selon nos évaluations, de 4000 à 4500 euros, et une formation en dehors du temps de travail qui lui reviendra à 1 500 euros : le calcul sera vite fait ! Sachant que 150 heures ne suffisent pas pour une formation qualifiante, qu'un éventuel abondement personnel du salarié est

possible et que certains experts estiment qu'en France les ménages ne contribuent pas suffisamment aux dépenses de formation, on imagine ce qui va se passer.

Nous pensons par conséquent que la mise en œuvre du compte personnel de formation – qui est pourtant un dispositif utile – sera l'occasion d'une inversion de la logique du système de formation professionnelle français, avec un transfert de la responsabilité de celle-ci des entreprises aux personnes. D'ailleurs, le Gouvernement n'a-t-il pas parlé d'une réforme « systémique » ?

Mme Ségolène Neuville. Sait-on quels budgets sont alloués à la formation selon que les bénéficiaires sont des femmes ou des hommes ? Les OPCA ont-ils des statistiques sexuées sur les formations qu'ils achètent ? Dans le cas contraire, cela vous paraîtrait-il réalisable ?

Au niveau des branches, les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications disposent-ils de telles données ? On peut toujours légiférer sur l'égalité professionnelle dans les entreprises, dès lors que les hommes et les femmes ne feront pas les mêmes métiers, il n'y aura jamais de vraie égalité des salaires !

Le projet de loi prévoit qu'un entretien entre l'employeur et le salarié aura lieu tous les deux ans afin d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle dans l'entreprise. Dans l'état actuel du texte, il est simplement indiqué que « *cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période d'activité à temps partiel (...), d'un arrêt longue maladie (...) ou à l'issue d'un mandat syndical* ». Ne faudrait-il pas ajouter : « *L'employeur s'assure que les perspectives d'évolution professionnelle dans son entreprise ne sont pas différentes selon le sexe* » ? À défaut, l'employeur risque de proposer à la salariée qui revient d'un congé maternité ou parental un stage de perfectionnement au secrétariat, plutôt qu'une formation pour devenir manager. Qu'en pensez-vous ?

Pourquoi voulons-nous instaurer la parité dans les syndicats ? Au vu des textes que nous avons étudiés à la Commission des affaires sociales depuis un an et demi, nous finissons par penser que l'on a remis les clefs aux partenaires sociaux. Je n'y suis pas opposée, mais encore faudrait-il s'assurer que les syndicats se sentent concernés par la question des droits des femmes. Or, si ce sont souvent des femmes qui sont envoyées pour être auditionnées par notre délégation, en général, sur les autres sujets, nous recevons des hommes. Nous nous interrogeons donc sur la représentation des femmes dans les instances dirigeantes des syndicats. Qu'en est-il ?

Le texte évoque en outre la formation des personnes appelées à assumer des responsabilités syndicales. Existe-t-il dans vos organisations respectives des formations sur les stéréotypes sexués ?

M. Djamel Teskouk. Dans les instances dirigeantes de la CGT, la parité est quasi exigée ; c'est plus difficile à imposer dans certaines branches professionnelles à très forte majorité d'hommes. Mais nous nous sommes engagés dans une démarche de progrès, avec des exigences très fortes. La personne que vous aviez initialement invitée, Mme Maryse Dumas, travaille beaucoup sur ces questions, tant à la CGT qu'au Conseil économique, social et environnemental (CESE).

Pour ce qui est des données sexuées, la situation est à ma connaissance inégale d'un OPCA à l'autre.

Mme Magali Bourdon, conseillère confédérale de la CGT. Il en existe dans les états statistiques et financiers (ESF), que remettent les OPCA au ministère du travail.

M. Djamel Teskouk. Oui, mais il s'agit de données brutes : on n'entre pas dans le détail des types de formation et des niveaux de catégories socioprofessionnelles (CSP) – ce qui serait intéressant.

En revanche, il existe des données précises sur le congé individuel de formation (CIF) : les enquêtes quantitatives permettent de connaître le taux d'accès à la formation des femmes et le type de formations qu'elles obtiennent, tandis que les rapports post-CIF évaluent le résultat de l'accompagnement des projets individuels. Ces informations sont disponibles sur le site du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

La situation est la même pour ce qui est des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications. Jusqu'à présent, la tâche de ceux-ci a surtout consisté à faire des photographies de l'existant ; peu s'inscrivent dans une démarche prospective. Néanmoins, on peut trouver dans certains travaux – notamment ceux sur les entreprises libérales – des données intéressantes sur l'accès des femmes à la formation.

Mme Chantal Guiolet. Les OPCA disposent de statistiques sexuées depuis deux ans. La CFE-CGC s'implique beaucoup dans ce dossier, notamment par l'intermédiaire du réseau Équilibre. Nous imposons aux OPCA d'avoir des statistiques non seulement par sexe, mais aussi par niveau de qualification, afin de pouvoir comparer le point de départ et le point d'arrivée : cela permet de définir des objectifs pour faire progresser la féminisation de certains métiers. Mais les résultats sont inégaux.

Étant donné qu'il existe 3 000 branches, les observatoires des métiers et des qualifications ne sont pas encore tous en place ; il entre cependant dans leurs prérogatives de répertorier ces données et de faire des études. Les observatoires analysent aussi le contenu des accords ; en tant que présidente de la commission paritaire de validation des accords d'entreprises signés dans les entreprises de moins de 200 salariés dans la branche de l'ingénierie et des bureaux d'études, où il y a très peu de femmes, j'essaie de faire en sorte que les femmes soient mieux représentées et qu'elles aient des perspectives d'évolution professionnelle. On peut aussi demander des statistiques par niveau de qualification et par filière métier : dans les filières conseil, par exemple, la situation des femmes est meilleure que chez les techniciens ou dans les bureaux d'étude. Nous essayons d'étendre cette approche à toutes les branches. C'est à nous de faire fonctionner ces observatoires, qui sont encore trop peu utilisés.

S'agissant de l'entretien professionnel, nous y sommes favorables à condition qu'il soit effectivement réalisé. Je ne suis pas opposée à votre ajout, mais je vous rappelle que cela est déjà prévu soit par les conventions collectives, soit par le code du travail : il faudrait commencer par appliquer le droit ! Toutefois, il est vrai que depuis la loi de 2004, il est possible de négocier des accords dérogatoires.

Je crois que la CFE-CGC a prouvé qu'elle appliquait la parité. Par contre, la procédure d'action collective nous permettra d'agir sur les discriminations. L'obligation de

reconnaissance d'un mandat extérieur freinait en effet la représentation des femmes dans certaines instances, dans la mesure où, au quotidien, il est compliqué pour elles de tout faire.

Pour ce qui est de la formation de nos adhérents, nous avons mis en place, *via* notre centre de formation syndicale, un dispositif que nous étendons actuellement aux territoires.

Présidence de Mme Conchita Lacuey, vice-présidente.

Mme Catherine Bourrut. S'agissant des données sexuées, il existe en effet des disparités suivant les OPCA. Le Fonds paritaire en publie dans ses enquêtes statistiques sur le CIF et sur la professionnalisation. Toutefois, il importe de prendre aussi en considération d'autres informations, qui n'ont pas toutes trait à la formation, comme celles concernant les instances représentatives du personnel et la base de données unique ; c'est d'ailleurs précisé dans l'accord et dans l'avant-projet de loi.

Il reste du travail à faire sur les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, mais les mieux structurés disposent eux aussi de ce type de données. N'oublions pas non plus les observatoires régionaux emploi formation (OREF), dont l'approche est transversale, au plus près des salariés, et qui prennent de plus en plus d'importance.

Il importe qu'un entretien ait lieu non seulement tous les deux ans, pour étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, mais aussi tous les six ans, afin de voir si la qualification du salarié a progressé et si elle a été reconnue à sa juste valeur. En rendant ces échéances obligatoires, on évite toute discrimination.

Préciser dans le texte de loi que « *les perspectives d'évolution professionnelle dans l'entreprise ne sont pas différentes selon le sexe* » me semble inutile : c'est un fait. En outre, la question de la situation des femmes ne se pose pas uniquement au sein de l'entreprise, mais aussi dans la branche professionnelle.

Loin de nous l'idée que les partenaires sociaux doivent se saisir des textes de loi ! Un accord national interprofessionnel ne vaut que pour un champ d'action donné et ne concerne que les salariés et les demandeurs d'emploi. Il revient ensuite au législateur de faire son travail – que, bien entendu, nous suivons avec attention. Il ne s'agit pas de reprendre mot pour mot le texte de l'ANI : nous espérons que la discussion législative contribuera à l'enrichir.

Les accords de 2003 et 2009 ne concernaient qu'une partie des salariés et n'ont jamais été étendus. L'objectif est aujourd'hui de toucher le plus grand nombre. Je ne crois pas que le Gouvernement se défausse de ses responsabilités sur les partenaires sociaux ; il s'agit plutôt d'un choix politique. L'accord national aurait pu vivre en circuit fermé, mais il a été décidé de produire un texte de loi, qui inclura des apports parlementaires. Le résultat peut être différent de ce que les partenaires sociaux avaient initialement envisagé.

Quant à la parité dans notre syndicat, elle est en cours depuis plusieurs années. Elle s'applique aux instances nationales ; au niveau des branches, des régions et des syndicats, cela reste de la responsabilité de chacun. Il existe toutefois des orientations nationales, qui ne visent pas tant à la parité qu'à la représentation proportionnelle de la population ; en ce qui me concerne, bien que venant d'une branche ouvrière comprenant 70 % d'hommes, j'ai réussi à m'imposer : comme quoi, tout est possible ! Cependant, c'est pur hasard si je m'exprime

devant vous aujourd'hui : cela aurait pu être un homme, puisque nous sommes six à avoir négocié l'accord et que nous nous partageons les auditions.

Il y a deux responsables de la mixité et de l'égalité hommes/femmes à la CFDT : un homme et une femme. En revanche, à la formation professionnelle, on ne trouve que des femmes – déduisez-en ce que vous voudrez !

Mme Ségolène Neuville. A-t-on une idée du budget consacré par les OPCA aux formations, suivant le sexe ?

Mme Catherine Bourrut. Non, nous l'ignorons. Dans certains secteurs, on a peut-être des chiffres, mais nous n'en avons pas connaissance. Il existe un problème général d'évaluation des formations mises en place.

M. Djamal Teskouk. Sauf pour le CIF.

Mme Ségolène Neuville. Quel pourcentage de la formation globale représente-t-il ?

M. Djamal Teskouk. Il représente pour les entreprises une dépense de 1 milliard sur un total de 13 milliards.

La CGT estime que le texte de loi devra préciser, corriger et améliorer certaines dispositions de l'ANI ; nous avons d'ailleurs fait des propositions en ce sens, que je vous transmettrai.

Mme Anne Baltazar. Il ne s'agit pas en effet de remettre les clefs aux partenaires sociaux ! On doit respecter les rôles de chacun. Nous sommes des négociateurs, et non des législateurs. Il se trouve que nous négocions des accords qui sont transposés dans la loi ; nous sommes satisfaits si le législateur les respecte, mais ce dernier conserve toute sa liberté d'expression. Il n'est pas question que la société entière soit régie par les partenaires sociaux !

En matière de parité, FO ne dispose d'aucune règle ni d'aucune norme, mais une dynamique a été impulsée par l'équipe confédérale et son secrétaire général. On compte de nombreuses femmes parmi les adhérents et les militants, mais il existe les mêmes freins qu'ailleurs pour l'accès aux responsabilités intermédiaires et nationales. Les femmes ne briguent pas les postes, il faut aller les chercher, leur offrir des conditions favorables pour qu'elles puissent exercer des responsabilités, et cela n'est pas encore entré dans les mœurs syndicales.

Avec ma collègue chargée de l'égalité interne, nous y travaillons. Nous organisons des formations pour les militantes et les militants, durant lesquelles nous évoquons les questions de l'égalité professionnelle et de la diversité – lors des prochaines journées nationales, nous ferons une mise au point sur les stéréotypes sexués et les classifications. Nous invitons les fédérations, les secteurs professionnels et les unions départementales à y participer ; nous essayons de toucher aussi les négociateurs d'accords de branche et d'entreprise, afin que la mixité des délégations soit renforcée.

Mme Conchita Lacuey, présidente. Mesdames, monsieur, nous vous remercions.

La séance est levée à 18 heures 40.

Membres présents ou excusés

Présentes. - Mme Catherine Coutelle, Mme Conchita Lacuey, Mme Dominique Nachury, Mme Ségolène Neuville.

Excusés. - Mme Edith Gueugneau, M. Philippe Vitel.