

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X V ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Commission des affaires sociales

- Examen des articles du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (n° 904) (Mmes Nathalie Elimas, Catherine Fabre et M. Aurélien Taché, rapporteurs) 2
- Présences en réunion 47

Mardi

29 mai 2018

Séance de 16 heures 25

Compte rendu n° 70

SESSION ORDINAIRE DE 2017-2018

Présidence de
**Mme Brigitte
Bourguignon,**
Présidente,



COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Mardi 29 mai 2018

La séance est ouverte à seize heures vingt-cinq.

(Présidence de Mme Brigitte Bourguignon, présidente de la Commission)

La commission des affaires sociales procède à l'examen des articles du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (n° 904) (Mmes Nathalie Elimas, Catherine Fabre et M. Aurélien Taché, rapporteurs)

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Mes chers collègues, notre ordre du jour appelle l'examen du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Au cours des deux dernières semaines, nous avons procédé à l'audition d'un certain nombre d'acteurs, dont la ministre du travail, et à la discussion générale.

Je remercie la ministre d'être une nouvelle fois présente parmi nous pour l'examen des articles. D'emblée, je précise qu'elle ne sera des nôtres ni demain matin ni jeudi matin car elle devra participer au séminaire gouvernemental puis présider un événement international.

Avant de passer à l'examen du texte, je rappelle que certains organes de l'Assemblée se sont saisis de notre texte mais n'ont adopté leur rapport qu'après notre discussion générale. C'est le cas de la commission des affaires européennes, de la Délégation aux outre-mer et de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Je vais donc donner la parole à leurs rapporteurs, afin qu'ils présentent le résultat de leurs travaux.

M. Thierry Michels, au nom de la commission des affaires européennes. J'ai l'honneur de vous présenter les observations de la commission des affaires européennes sur le présent projet de loi.

Ce texte contient en effet des dispositions importantes concernant d'une part la mobilité européenne des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation, d'autre part le détachement des travailleurs.

En ce qui concerne la mobilité européenne, les opportunités offertes à la jeunesse sont déséquilibrées de manière flagrante. Depuis sa création, 615 000 étudiants ont bénéficié du programme Erasmus, contre seulement 25 600 apprentis pour des durées bien plus faibles, de deux à trois semaines en moyenne.

Le texte prend en compte les préconisations très pertinentes du rapport Arthuis et représente un progrès significatif. Il complète ainsi le statut de l'apprenti mobile, inscrit dans la loi en janvier dernier, et il l'étend au contrat de professionnalisation. Il s'agit, par exemple, d'inscrire la promotion de la mobilité internationale dans les missions des centres de formation d'apprentis (CFA), ou de faciliter la mobilité des personnes en contrat de

professionnalisation, en suspendant certaines obligations de l'employeur pendant la durée de la mobilité et en garantissant la couverture sociale du salarié.

Ces dispositions sont très positives. Elles font écho aux témoignages que j'ai pu recueillir lors d'une consultation citoyenne sur l'Europe. Les jeunes apprentis souhaitent cette mobilité. Quoi de plus positif pour l'Europe que d'avoir des jeunes Français qui partent en ambassadeurs de notre pays et reviennent en ambassadeurs du pays qui les a accueillis ?

En résumé, nous nous réjouissons du fait que la France montre le chemin en Europe pour créer un futur statut de l'apprenti européen. Il faudra toutefois être vigilant et s'assurer que ces facilités administratives se traduisent dans les faits. Il faut travailler sur l'accompagnement linguistique des jeunes volontaires et inciter tous les acteurs – branches, CFA – à s'emparer de ces nouvelles possibilités pour s'assurer de leur réussite.

Il faut aussi créer les conditions d'une mobilité entrante des apprentis en provenance des pays européens. Nous avons en France des filières d'excellence à faire valoir : dans le domaine de l'art de vivre à la française – la restauration, l'hôtellerie et les métiers d'art – mais aussi dans les domaines scientifiques et industriels, je pense à l'utilisation du numérique dans le domaine de la santé. Il faut encourager nos partenaires à adopter des dispositions analogues aux nôtres.

Concernant le détachement des travailleurs, le texte est en cohérence avec tout le travail mené par la France au niveau européen sur la révision de cette directive. Il s'agit de revenir à sa philosophie originelle : favoriser les prestations de services ponctuelles et non s'exposer à une concurrence déloyale du fait des différences de niveau social entre les pays de l'Union européenne. J'en profite d'ailleurs pour saluer le vote du Parlement européen sur la directive révisée.

Le projet de loi s'articule autour de deux axes : amélioration des conditions de détachement par allègement des contraintes administratives dans certains cas spécifiques ; renforcement des sanctions en cas de fraude. L'assouplissement des contraintes administratives concernera les zones frontalières par accord bilatéral ainsi que les entreprises intervenant pour de courtes durées ou exerçant des activités non susceptibles de fraude – voyages d'affaires, festivals – et celles opérant pour compte propre.

S'agissant de l'approfondissement des sanctions, le texte prévoit trois dispositifs : la hausse des amendes administratives en cas de fraude au noyau dur de la réglementation française ou de manquements aux obligations déclaratives ; l'extension des cas de décisions préfectorales de cessation d'activité pour travail illégal et la création d'un nouveau cas d'infraction de travail dissimulé pour des entreprises établies en France qui se prévaudraient néanmoins de la directive sur le détachement des travailleurs ; la diffusion automatique de certaines condamnations pour travail dissimulé selon le principe du *name and shame*, c'est-à-dire nommer et faire honte. Le texte prévoit aussi de donner plus de moyens à l'administration pour qu'elle puisse jouer son rôle, et il étend les pouvoirs de l'inspection du travail – accès aux données informatisées, nouveaux pouvoirs d'enquête.

Ces mesures pragmatiques doivent être soutenues. Il faut revenir à l'esprit du détachement des travailleurs. La France n'est pas contre une telle pratique mais elle doit lutter contre les fraudes. Il faut rappeler que la France, avec la Pologne et l'Allemagne, est l'un des trois principaux pays qui détachent des travailleurs. Nous devons toutefois rester vigilants aux

négociations bilatérales qui vont concerner les zones frontalières, de manière à ce que les accords soient équilibrés et à ce qu'ils préservent nos intérêts nationaux.

En outre, l'assouplissement des formalités pour certaines catégories de détachements devra permettre de redéployer les moyens de l'inspection du travail en direction de la lutte contre les fraudes au détachement des travailleurs. Cette lutte devra être impitoyable, notamment dans les secteurs où l'on sait que les fraudes sont nombreuses : bâtiment, transports, agriculture. Je propose que l'on mette en place une évaluation de ces dispositifs au bout de deux ans, afin que l'on s'assure de leur effectivité et de leur pertinence.

De manière plus générale, j'en conclus que nous devons absolument poursuivre notre action en faveur d'un socle social européen.

Mme Éricka Bareigts, au nom de la Délégation aux outre-mer. La formation professionnelle et l'apprentissage sont parmi les trois besoins les plus fréquemment exprimés et les plus importants pour nos trois millions de concitoyens ultramarins. Tels sont les résultats des consultations engagées par le Gouvernement dans le cadre des Assises des outre-mer.

Les attentes que suscite cette réforme sont donc tout aussi – sinon plus – importantes au sein des outre-mer. Les réalités économiques, sociales ou géographiques de nos territoires sont cependant spécifiques.

Au plan économique, nos territoires se distinguent par la très forte prévalence des très petites entreprises (TPE) : 96 % des entreprises ultramarines appartiennent à cette catégorie, selon les chiffres de la loi de finances pour 2018. Cette réalité induit des branches peu – voire pas – structurées dans notre territoire et la faiblesse de la représentation des organisations nationales.

Au plan social, le niveau de formation initiale de la jeunesse ultramarine demeure inférieur à la moyenne nationale et le taux de décrochage scolaire est particulièrement préoccupant. Selon un rapport du 11 février 2015 du Conseil économique, social et environnemental (CESE) sur l'insertion professionnelle des jeunes ultramarins, le taux de jeunes sans diplôme reste supérieur au taux moyen national qui est de 13 %. Il est notamment de 35 % à Saint-Martin, de 38 % en Guyane, de 63 % à Mayotte. De plus, malgré des progrès récents, le taux de chômage demeure plus important dans les outre-mer que dans l'hexagone. Soulignons que le taux de chômage des jeunes âgés de quinze à vingt-quatre ans est très élevé : 55 % en Guadeloupe, 52 % à La Réunion, 46 % à Mayotte et en Guyane.

Au plan géographique, nos territoires situés en Afrique, Asie ou Océanie sont en situation de concurrence directe avec nos voisins maritimes. Cependant, cette concurrence ne se fait pas à armes égales. Dans le cas de la Réunion et de Mayotte, c'est l'Afrique du Sud qui est en train de fixer les normes en matière de formation professionnelle pour l'Afrique australe, voir l'ensemble de l'Afrique, à l'exception des pays du Maghreb. Les Sud-Africains disposent d'ores et déjà d'un rayonnement et d'une influence internationale remarquables. Ils travaillent, par exemple, étroitement avec l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO). À l'avenir, l'Inde ne sera-t-elle pas un concurrent encore plus redoutable ? Il s'agit de marchés dont nous sommes malheureusement absents et aussi d'échanges internationaux dans lesquels nos territoires ne s'inscrivent pas. Or la formation professionnelle représente un levier stratégique pour l'insertion de notre jeunesse dans ces bassins régionaux.

Tels sont les principaux enjeux, dressés à grands traits, veuillez m'en excuser, de la formation professionnelle dans les outre-mer. Tels sont également les motifs qui expliquent la saisine de la Délégation des outre-mers sur ce projet de loi, à la demande des députés qui en sont membres.

Je tiens ainsi à saluer Justine Benin et Josette Manin, mes deux co-rapporteuses : nous avons mené un travail transpartisan pour avancer au service de nos territoires et de leur développement. Je tiens aussi à remercier le président de la Délégation, Olivier Serva, pour son soutien.

Depuis le début de cette législature, c'est la première fois que la Délégation aux outre-mer se saisit sur un projet de loi. Notre travail se focalise surtout sur les collectivités régies par l'article 73 de la Constitution. En Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie, la formation professionnelle relève des compétences du pays. Nous ne proposerons qu'un amendement – important – ayant trait à ces deux collectivités, afin de donner la possibilité à France compétences de nouer des partenariats avec les agences en charge de la formation professionnelle dans ces territoires.

Faute de temps pour présenter en détail nos propositions, je vous indique qu'elles ont pour finalité de s'assurer que les spécificités des outre-mer soient bien prises en compte dans cette vaste réforme. Nous proposerons ainsi des mesures visant à la représentativité des outre-mer au sein de France compétences, à l'articulation entre organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) dans nos territoires et branches – peu structurées –, ou à la mobilité océanique des actifs ultramarins.

Sur ce dernier sujet, il semble désormais exister un vaste consensus sur la nécessité d'envisager la formation professionnelle dans un cadre international pour les outre-mer. Ce consensus réunit nos forces vives, nos collègues parlementaires – tous partis confondus – le député européen Jean Arthuis, et le Président de la République. Dans son rapport, Jean Arthuis propose un Erasmus de l'apprentissage spécifique aux Ultramarins. En octobre dernier, dans son discours de Cayenne, le Président de la République affirmait : « *Nous devons aider les Réunionnais à aller à Madagascar ou en Afrique. Les Antilles veulent pouvoir rayonner dans la Caraïbe et échanger avec celles et ceux avec qui ils auront ou à faire commerce ou à développer des relations académiques.* » Tous les acteurs se réunissent autour d'une même volonté politique.

Madame la ministre, vous avez indiqué, et je vous en remercie, que vous regarderez avec bienveillance les amendements visant à renforcer la formation professionnelle et la mobilité dans nos bassins océaniques. Il s'agirait, mes chers collègues, d'une petite révolution pour nos territoires et pour nos concitoyens ultramarins, semblable à celle qu'a constitué le programme Erasmus pour l'hexagone. Il s'agirait de permettre aux outre-mer de s'intégrer, de s'insérer dans leurs bassins régionaux et ainsi de s'ouvrir à de nouvelles ambitions et perspectives.

M. Pierre Cabaré, au nom de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Nous en sommes tous d'accord : les femmes subissent de trop nombreuses inégalités professionnelles qui ne sont pas acceptables bien qu'elles soient encore, hélas, le quotidien de la vie professionnelle de la plupart d'entre elles.

Représentant environ 48 % de la population active, les femmes subissent encore de nombreuses inégalités : elles occupent 80 % des emplois à temps partiel ; elles représentent

plus des deux tiers des travailleurs pauvres ; elles sont confrontées à un environnement professionnel souvent sexiste et ségrégué. Plus exposées à la précarité dans l'emploi, elles voient également leurs possibilités limitées par le fameux plafond de verre pour l'accès aux postes à responsabilités, et elles ont des déroulements de carrières moins favorables que les hommes. Ces inégalités se traduisent aussi en termes de rémunérations : en France, en 2018, les femmes gagnent environ 25 % de moins que les hommes et un écart salarial inexplicable d'environ 10 % persiste entre une femme et un homme possédant un contrat, un diplôme, une expérience et des responsabilités identiques.

En cohérence avec la grande cause nationale du quinquennat, il me semble primordial de tout faire pour mettre fin à ces inégalités et aux discriminations envers les femmes dans le monde du travail. Au regard de cet objectif et de l'importance de ces enjeux, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a souhaité être saisie du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Dans cette perspective, la Délégation a organisé deux tables rondes et j'ai moi-même, en tant que rapporteur, conduit de nombreuses auditions. En outre, nous avons eu l'honneur de recevoir ce matin Mme la ministre Muriel Pénicaud, que je remercie une nouvelle fois pour sa présence et pour son engagement sans faille en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Je me réjouis que deux problématiques d'inégalités soient abordées de front par le projet de loi : l'inégalité salariale et le harcèlement sexuel. Il me semble évident qu'il faille en finir avec le harcèlement sexuel et toute forme d'agissements sexistes et de violences sexuelles sur le lieu de travail. C'est un enjeu primordial pour la dignité des femmes et aussi celle des hommes, et une condition nécessaire pour parvenir à l'égalité professionnelle. Je soutiens donc pleinement ce dispositif, mais je pense que, pour qu'il soit efficace, il faut s'assurer de l'effectivité des voies de recours et de la pleine accessibilité aux services compétents en matière de harcèlement sexuel.

Je tiens à le répéter : ces situations ne sont pas acceptables. Nous ne parviendrons pas à une société d'égalité si nous n'éradiquons pas ces situations intolérables. Il n'est pas normal qu'une femme gagne moins qu'un homme à travail égal. Il n'est pas normal qu'une femme puisse être victime de violences sexuelles et d'agissements sexistes jusque sur son lieu de travail. Afin d'éradiquer ces inégalités, j'adhère pleinement aux dispositifs proposés par les articles 61 et 62 du projet de loi et j'aurai l'occasion d'y revenir au cours de l'examen du texte.

En outre, et c'est le sens même de mon rapport, qui a été adopté à l'unanimité par la Délégation aux droits des femmes la semaine dernière, je considère que la question de l'égalité entre les femmes et les hommes est par essence transversale. Elle irrigue donc l'ensemble des problématiques sur lesquelles nous nous apprêtons à légiférer. À chaque dispositif que nous adopterons, nous devons garder ces enjeux à l'esprit.

Sans revenir sur l'intégralité des dispositifs du projet de loi ni sur l'ensemble des préconisations que je formule dans mon rapport, je voudrais insister sur deux points : la formation et l'accès à l'emploi.

Si le taux global d'accès des femmes à la formation professionnelle est proche de celui des hommes – 43 % contre 45 % –, l'espérance de formation est de vingt heures par an pour les hommes contre seulement douze heures pour les femmes. Nous devons changer cette

réalité et éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation. C'est absolument essentiel pour préparer l'avenir et cela doit se faire dès le plus jeune âge. C'est pour cela que je pense qu'il faut encore davantage intégrer ces enjeux dans le projet de loi, par exemple dans le cadre de la réforme du compte personnel de formation (CPF) ou de l'apprentissage.

En ce qui concerne l'accès à l'emploi, il est important de mieux sécuriser les parcours professionnels des travailleurs, tout en garantissant une souplesse et une capacité d'adaptation pour relever les défis économiques actuels. Le projet de loi propose plusieurs dispositifs allant dans ce sens et il me semble que nous devons veiller à ce qu'ils prennent bien en compte l'égalité professionnelle. Par exemple, les articles 26 à 28 du projet de loi prévoient d'élargir le bénéfice d'un revenu de remplacement à certaines démissions volontaires, notamment pour assurer une reconversion professionnelle, ainsi que, dans certains cas, pour les travailleurs indépendants. Sans détailler ce dispositif, je tiens à dire que ces mesures du projet de loi constituent une opportunité à saisir. Il conviendrait toutefois de suivre leur impact sur les femmes travaillant comme indépendantes, ces données n'étant actuellement pas disponibles. Je proposerai un amendement en ce sens.

Bien évidemment, ces deux points ne sont pas les seuls qui doivent intégrer les enjeux d'égalité, car ceux-ci doivent être systématiquement pris en compte à chaque fois que nous envisageons un changement du droit, en particulier dans le domaine du droit du travail. Tout au long de notre travail législatif sur ce projet de loi, nous devons rester vigilants pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour conclure je voudrais ajouter que si nous voulons parvenir à l'égalité professionnelle – et même à l'égalité tout court – nous devons faire évoluer les mentalités. Madame la ministre, vous le mentionniez ce matin devant la Délégation : avec ce projet de loi s'engage une bataille d'opinion. Je suis absolument certain que nous la gagnerons.

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Nous en venons à l'examen des articles du projet de loi.

Titre Premier **Vers une nouvelle société de compétences**

Chapitre I^{er} **Renforcer et accompagner la liberté des individus dans le choix de leur formation**

Article 1^{er} : Refondation du compte personnel de formation

La commission est saisie des amendements identiques AS427 de M. Jean-Hugues Ratenon et AS926 de M. Pierre Dharréville.

M. Adrien Quatennens. Pour nous, l'article 1^{er} de ce projet de loi est à l'image de l'ensemble de ce texte : un outil de communication gouvernementale qui fait croire à l'ouverture de nouveaux droits mais qui procède, en réalité, à un recul de ceux qui existent.

Cet article concerne le CPF : son instauration, en 2015, répondait déjà à une vision néolibérale qui fait porter la responsabilité de la formation et de l'adaptation au marché du

travail sur le salarié lui-même et en exonère l'entreprise. Cela ne suffisait pas au Gouvernement qui entend accentuer cette logique aux dépens des droits des salariés.

Le CPF est actuellement alimenté à hauteur de 24 heures par an, dans la limite de 150 heures. Ce compte conduit à de nombreuses difficultés et nous serions favorables à en revoir le fonctionnement afin de garantir son accès au plus grand nombre. Sa complexité favorise notamment les cadres des grandes entreprises, alors que seulement 15 % des demandeurs d'emploi en bénéficient.

L'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) proposait d'en doubler le rythme d'alimentation et le plafond. Selon elle, prévoir quarante-huit heures annuelles et un plafond de 300 heures permettrait de donner accès à des formations plus complètes, mieux valorisées et plus utiles. La réforme du CPF que prévoit le Gouvernement dans cet article 1^{er} ne répond pas à ces problématiques.

En alimentant le CPF en euros plutôt qu'en heures de formation, le Gouvernement fait de fausses promesses aux salariés et réduit leur capacité de formation. Compte tenu du coût moyen d'une heure de formation, fixé à environ 31 euros, le CPF devrait être alimenté à hauteur de 750 euros par an. Cette somme ne correspondrait qu'au maintien des droits existants. Or, le Gouvernement ne prévoit qu'une alimentation de 500 euros par an. Il s'agit donc bel et bien d'une réduction de 50 % des droits à la formation.

L'habileté de la communication gouvernementale ne suffit plus à masquer la réalité de ces réformes. Promettre, dans les colonnes d'un journal, que le Gouvernement offrira 500 euros par an pour se former est un mensonge que permet de relever facilement une analyse de cet article, dont nous demandons la suppression.

M. Pierre Dharréville. L'article 1^{er} modifie en profondeur le CPF tout en supprimant le congé individuel de formation (CIF). Selon vos propres termes, la formation doit devenir l'arme antichômage. Rappelons-le, la formation ne saurait suffire à créer de l'emploi pour les 5 ou 6 millions de chômeurs que compte notre pays.

Cet article est emblématique de la logique de votre réforme de la formation professionnelle. Nous y sommes donc opposés pour plusieurs raisons.

D'abord, le CPF en euros consistera à mettre à disposition des travailleurs un chèque formation inspiré du dispositif existant en Allemagne depuis les « réformes Hartz » de 2001, dont on connaît les résultats. Ce système va se traduire par une réduction du nombre d'heures de formation pour les personnes, en comparaison avec le CPF en heures, tout en laissant craindre une logique de formation *low cost* pour s'adapter au montant du chèque comptabilisé par les personnes. À défaut d'avoir des crédits suffisants, les personnes qui en ont les moyens – souvent les plus qualifiées – devront compléter l'enveloppe avec leurs propres deniers.

Nous regrettons également la suppression du CIF au nom d'une prétendue simplification. C'est le seul outil à la main du salarié pour se former sans l'accord de son employeur et il bénéficie d'un financement propre. Le CPF transition, qui doit le remplacer, n'accordera pas le même niveau de droit à la formation. Rappelons que le CIF correspond à 1 200 heures ou à un an de formation à temps plein. Ces nouvelles mesures contribueront à maintenir les inégalités d'accès à la formation que la réforme prétend combattre, sans rechercher l'élévation globale du niveau de formation dans notre pays pour faire face aux défis de notre économie.

Plus généralement, nous sommes opposés à la logique sous-jacente : une hyperindividualisation des droits qui renvoie à l'individu la responsabilité de son employabilité sur le marché du travail. À l'inverse, nous pensons que le CPF et l'accès à la formation des actifs doivent s'inscrire dans le cadre d'un grand service public de la formation et de l'accompagnement et d'une sécurité sociale professionnelle, d'une sécurité de l'emploi et de la formation où les droits individuels sont garantis collectivement.

Comme nous ne retrouvons pas ces éléments dans la réforme, nous demandons la suppression de cet article.

Mme Catherine Fabre, rapporteure pour le titre I^{er}. Chers collègues, cet article constitue la clef d'entrée de la réforme ; le pilier d'un droit à la formation professionnelle universel, personnel et individuel. Il concrétise le passage d'un droit formel à un droit réel, condition de la montée en qualification de l'ensemble des actifs.

Vous ne serez donc pas surpris de m'entendre émettre un avis défavorable à ces amendements. Ils me donnent néanmoins l'occasion de rappeler l'esprit et la lettre de cet article fondamental du projet. Ce faisant, je vous donne d'ores et déjà des éléments de réponse à la longue série d'amendements que nous examinerons ensuite.

L'article 1^{er} ne remet pas en cause le principe du CPF, dispositif imaginé par les partenaires sociaux en 2013 et désormais inscrit dans le compte personnel d'activité (CPA). Il s'agit, au contraire, de créer les conditions de sa réussite.

À ce jour, le dispositif est considéré comme complexe, insuffisamment mobilisé et difficile d'accès. Les arguments ne manquent pas pour justifier la réforme du CPF : communication insuffisante, illisibilité du système de listes, opacité des règles de prise en charge d'une heure de formation.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : 5,3 millions de comptes ont été ouverts en trois ans, ce qui correspond à un actif sur six ; 582 000 dossiers de formation ont été recensés au titre du CPF en 2017. Même si ce nombre est deux fois plus élevé qu'en 2015, il semble bien insuffisant pour faire face aux besoins en formation de notre pays.

Par cet article, nous proposons donc un CPF monétisé, au service des publics prioritaires, facilement accessible et au système d'éligibilité simplifié. L'examen de l'article nous donnera l'occasion de revenir sur ces modifications indispensables.

M. Pierre Dharréville. Après l'intervention de la rapporteure, j'aimerais poser deux questions. Comment entendez-vous, avec ce projet, garantir la qualité des formations et l'élévation du niveau de formation ? Je n'ai pas de réponse à cette question qui me semble centrale. Vous avez évoqué le passage d'un droit formel un droit réel ; comment le dispositif proposé va-t-il améliorer le recours au droit et donc permettre ce passage que vous évoquez ? Pour l'instant, je n'en vois aucune trace concrète.

M. Sylvain Maillard. Les membres du groupe La République en Marche vont évidemment voter pour l'article 1^{er} et contre ces deux amendements.

Nos collègues Dharréville et Quatennens n'ont peut-être pas bien perçu la profondeur de ce que nous voulons faire avec le CPF. Comme la rapporteure l'a très bien dit, le CPF n'est pour l'heure qu'un droit formel car seules les personnes les plus informées ont accès à la formation professionnelle. Or, celle-ci est au cœur de la transformation économique que nous

sommes en train de vivre. Il faut que nous y ayons tous accès plus facilement pour que nous puissions évoluer tout au long de la vie. Le titre du texte témoigne de cette volonté : projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. La monétarisation du CPF permettra à chacun d'entre nous d'acheter, de consommer de la formation, d'y avoir accès pour des choses très classiques – acquérir la maîtrise du logiciel Excel, passer le permis de conduire, préparer le TOEIC (*Test of english for international communication*) – et de rester employable.

M. Adrien Quatennens. Je remercie mes collègues Fabre et Maillard pour leurs éléments de réponse qui contribuent à notre discussion. Je comprends le souci d'améliorer l'accès à la formation, bien que je ne sois pas certain que le projet y contribue. Quoi qu'il en soit, leurs interventions ne répondent pas à mon interpellation sur les effets de la monétisation. Les calculs que j'ai détaillés montrent qu'elle provoque une diminution du nombre d'heures de formation pour un salarié, compte tenu du coût horaire des formations. Sur ce point, je n'ai pas d'éléments de réponse à ce stade et c'est la raison pour laquelle nous voterons contre cet article.

M. Boris Vallaud. Comme nous allons présenter d'autres amendements, nous nous abstiendrons sur ces amendements de suppression. Cela dit, nous partageons certaines des interrogations et des critiques qui sont formulées.

Nous comprenons mal le sens de la suppression du CIF qui fonctionnait bien, notamment parce que la personne continuait à être rémunérée à 80 % de son salaire pendant la durée de sa formation. Nous comprenons également mal en quoi la réforme simplifie le dispositif. Vous proclamez que les droits formels vont devenir des droits réels mais nous voyons que l'opération sert essentiellement à individualiser les droits. Alors que ce ne sont pas les personnes les plus formées qui vont naturellement à la formation, le volet accompagnement nous paraît défaillant. Nous craignons que cette individualisation des droits ne conduise, en réalité, à moins de formation pour ceux qui en ont le plus besoin.

M. Gérard Cherpion. Je ne crois pas que l'on puisse dire que l'on passe d'un droit formel à un droit réel. Le droit existe et il est utilisé même si, j'en conviens, il ne l'est pas par suffisamment de personnes. Rappelons que la loi date de 2014, qu'elle a commencé à être appliquée en 2015, et que les premiers CPF ont été ouverts en 2016, c'est-à-dire il n'y a pas si longtemps. La montée en puissance du dispositif montre que le droit est réel.

J'ai moi-même déposé des amendements à cet article qui pose des problèmes car il supprime des dispositifs comme le CIF et prévoit une monétarisation qui, à mon avis, n'est pas une bonne solution. Le CIF fonctionnait très bien même s'il n'était utilisé que par 500 000 personnes par an. Au moins, à l'issue de leur formation, ces personnes trouvaient une solution : un emploi dans une autre entreprise ou une promotion à l'intérieur de la leur. Nous sommes inquiets quant au devenir du CIF.

Sans aller jusqu'à approuver la suppression de l'article, je vais m'abstenir sur ces amendements.

M. Patrick Hetzel. Je suis sur la même ligne que notre collègue Cherpion, ce qui ne vous surprendra pas. Il ne faut sans doute pas supprimer tout l'article, mais il apparaît clairement que l'alinéa 2, par exemple, recèle un risque d'iniquité du seul fait des différences de coûts de formation. Cette donnée a été manifestement sous-estimée lors de la préparation du texte.

Autre problème : le processus de co-construction de la formation entre l'employeur et le salarié est mis à mal. La logique du texte revient à déplacer le curseur. Le souci n'est pas seulement d'assurer l'employabilité de nos concitoyens, il faut faire en sorte que celle-ci puisse correspondre à certains besoins du marché de l'emploi. Or, la rédaction actuelle de l'article 1^{er} ne nous permet pas de nous en assurer.

Au sein de notre groupe, nous avons des inquiétudes. Cette réforme doit aussi servir à réduire significativement le nombre de nos concitoyens qui se retrouvent au chômage, notamment en favorisant les processus de co-construction. Or, la rédaction actuelle de cet article ne le permet pas. Nous le regrettons très vivement. C'est la raison pour laquelle nous défendrons plusieurs d'amendements.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Merci, mes chers collègues, d'avoir précisé vos positions. Pourquoi pensons-nous que l'accès au droit sera beaucoup plus effectif ? La désintermédiation va faciliter l'accès à l'inscription à une formation. Le salarié pourra accéder directement à cette formation, sans passer par un système opaque et illisible dont les utilisateurs finaux ne comprennent pas l'organisation. De plus, ils seront aidés pour y parvenir car des moyens supplémentaires vont être consacrés à l'accompagnement. De ce fait, ils pourront tout à fait accéder à leur droit de manière directe et éclairée.

Quant au coût horaire de la formation, estimé à 14,28 euros, il est supérieur au coût moyen de l'ancien système. Je m'inscris en faux par rapport aux propos de M. Quatennens.

Nous aurons l'occasion de revenir sur le CIF et le CPF de transition.

La commission rejette les amendements.

Elle examine l'amendement AS1060 de Mme Cendra Motin.

Mme Cendra Motin. Comme nous l'ont rappelé Sylvain Maillard et la rapporteure, très peu de salariés ont ouvert un CPF, notamment pour des raisons techniques. Ayant des difficultés à appréhender l'outil internet, nombre de personnes se sont découragées en cours de route.

Avec cet amendement, je souhaite proposer que, à compter de janvier 2021, le CPF puisse être ouvert automatiquement sur la base de la déclaration sociale nominative (DSN) qui présente l'avantage de contenir l'essentiel des informations nécessaires à l'identification d'un salarié. Cette ouverture automatique éviterait à certains de se décourager, leur permettant ainsi de mieux profiter de leurs droits.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Votre amendement rejoint l'un des objectifs majeurs de l'article 1^{er} : la montée en charge du CPF. Toutefois, je ne pense pas que votre rédaction réponde à l'esprit du CPF, qui repose sur une démarche volontaire du salarié, s'appuyant sur une initiative personnelle.

L'amendement est retiré.

La commission examine les amendements AS470 et AS874 de Mme Justine Benin.

Mme Justine Benin. Éricka Bareigts a dressé un constat de la situation des outre-mer. Nous connaissons les défis auxquels sont confrontés nos territoires, tels que le fort taux d'illettrisme et le grand nombre de décrocheurs. C'est la raison pour laquelle, avec

l'amendement AS470, il est proposé une expérimentation : que le CPF soit ouvert aux jeunes de moins de vingt-cinq ans n'ayant pas exercé d'activité professionnelle salariée.

L'amendement AS874 propose que l'expérimentation dure trois ans à compter de la promulgation de la présente loi.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Le cas de tout jeune de moins de vingt-cinq ans qui recherche un emploi ou qui est accompagné dans un projet d'insertion professionnelle est déjà couvert. Vos amendements sont donc satisfaits.

Les amendements sont retirés.

La commission en vient aux amendements identiques AS299 de M. Gérard Cherpion, AS577 de M. Pierre Dharréville et AS796 de Mme Éricka Bareigts.

M. Gérard Cherpion. Par le biais de cet amendement, nous demandons la suppression de l'alinéa 2 de l'article 1^{er}, ce qui a des conséquences sur les alinéas 42, 49 et 60.

Le Gouvernement propose une motivation du CPF. L'objectif affiché est d'améliorer la lisibilité du dispositif, de permettre une meilleure appropriation du compte par l'ensemble des actifs et d'aligner les pratiques des financeurs. Dans les faits, cela va se traduire par une baisse des droits inscrits, étant donné le prix de conversion des heures à 14,28 euros. Ce montant est certes plus élevé que les quelque 9 euros de Pôle emploi, mais il est très inférieur à celui des OPCA qui varie entre 30 euros et 35 euros en moyenne. Ces comptes ont donc perdu plus de la moitié de leur valeur.

La formation risque d'être perçue comme un bien de consommation, ce qui va favoriser certaines dérives. La réforme va aussi créer des iniquités dans l'accès à l'information, du fait des différences de coût des formations. Elle rendra plus difficile toute négociation d'un projet de co-construction. D'ailleurs, la co-construction avec l'employeur n'apparaît pas très clairement dans votre texte.

Nous avons donc toute une série d'amendements qui, comme celui-ci, visent à rétablir le CPF en heures.

M. Pierre Dharréville. Je m'inscris dans la logique de notre collègue Cherpion. Cet amendement vise à rétablir le CPF en heures et à supprimer sa monétisation pour éviter que les salariés n'aient à financer leur formation. Il a pour objectif de réduire les inégalités d'accès à des actions de formation. Certaines formations risquent d'être abandonnées en raison de leur coût au profit de formules *low cost*. Nous devons sortir de cette logique de monétisation et essayer d'améliorer l'actuel CPF en heures.

Mme Éricka Bareigts. Le quinquennat précédent aura permis de jeter les bases d'une véritable sécurité sociale professionnelle avec le CPA qui regroupe les droits du salarié : le CPF, le compte professionnel de prévention et le compte d'engagement citoyen.

En outre, la loi de 2014 avait permis de renforcer la place des partenaires sociaux, en plaçant la formation professionnelle au centre du dialogue social et en rappelant notre attachement profond à sa décentralisation vers les régions.

La monétisation du CPF nous paraît problématique à plus d'un titre.

Tout d'abord, au plan des principes, l'individualisation nous semble marquer une régression. La monétisation du CPF, adoptée contre l'avis unanime des syndicats, participe à ce mouvement individualiste, tandis que la co-construction avec l'employeur deviendra plus difficile.

Ensuite, dans les modalités d'application, les barèmes retenus pour la conversion en euros nous paraissent problématiques. Derrière l'égalité se cache l'iniquité. À première vue, que chacun des actifs ait 500 euros semble juste, surtout lorsque l'on sait que les moins qualifiés, définis comme les personnes ayant un niveau égal à cinq, disposeront de 800 euros. Cependant, cette égalité est source de profondes iniquités entre les actifs. Un cadre pourra aisément se former à distance en langue, par exemple, grâce à des logiciels ou au numérique, et à un coût restreint. En revanche, la formation d'un boucher sera beaucoup plus onéreuse : elle suppose des plateaux techniques, du matériel et surtout de la viande, c'est-à-dire un bien de première nécessité très coûteux. C'est pourquoi la monétisation à 500 euros ou à 800 euros nous semble une fausse bonne idée.

En réalité, quand on y regarde de plus près, les actifs sont perdants. Il leur faudra trois ans pour réunir la somme nécessaire pour payer un bilan de compétences, alors qu'avec le CPF en heures, ils peuvent faire ce bilan au bout d'un an. Pour une validation des acquis de l'expérience, il faudra trois voire quatre ans de CPF monétisé contre moins d'une année de CPF en heures.

Pour toutes ces raisons, nous demandons la suppression de l'alinéa 2 et des alinéas 42, 49 et 60 de cet article 1^{er}.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Pour les raisons déjà exposées, j'émetts un avis défavorable à ces amendements.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Avant de parler de sa conversion en euros, revenons au CPF lui-même, issu de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, négocié entre les partenaires sociaux, qui a été transposé dans la loi du 5 mars 2014. Je pense qu'une majorité de députés s'accordera à dire que c'est un bon dispositif car il prévoit des droits individuels garantis collectivement. Il ne s'agit pas d'une individualisation hors sol. Aux termes de l'accord du 22 février 2018, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer ce CPF, en rappelant qu'il était un vecteur de progrès pour les salariés.

Nous proposons de le convertir en euros pour trois raisons.

Première raison : assurer une meilleure égalité des chances. Vous connaissez tous les chiffres : un ouvrier ou un employé a deux fois moins de chance qu'un cadre d'entrer en formation ; le salarié d'une petite entreprise a deux fois moins de chance que celui d'un grand groupe d'entrer en formation. L'heure de formation d'un cadre est plus chère. Le séminaire de marketing avancé pour cadre bancaire à HEC est plus coûteux que la plupart des formations destinées aux ouvriers et employés. En convertissant le CPF en euros, nous rétablissons une égalité des chances puisque les droits seront proportionnellement plus élevés pour les personnes qui en ont peut-être le plus besoin.

Deuxième raison : ce droit n'est plus formel mais il devient réel. Peut-être avez-vous eu le courage et la curiosité d'aller jusqu'au bout de votre inscription, en surmontant la complexité technique ? Une fois arrivé à ce stade, vous avez votre nombre d'heures. Encore faut-il qu'un organisme accepte de transformer ces heures en droit réel : il faut que l'OPCA

approuve votre formation. Dans la pratique, les OPCA privilégient la discussion avec les entreprises – plutôt les grandes que les petites – pour qu'un surplus du plan de formation soit financé en utilisant les CPF. Le salarié, dont projet ne s'inscrit pas dans l'optique de d'entreprise, n'a quasiment aucune chance de pouvoir utiliser son CPF. Nous voulons faire en sorte que l'individu puisse prendre, en bénéficiant de conseils, des décisions qui concernent son avenir sans être totalement dépendant de l'entreprise. Dans la plupart des cas, la formation se fera dans le cadre d'un accord individuel, collectif ou de branche avec l'entreprise. Cependant, certains salariés qui veulent changer de métier ou d'entreprise pourront le faire.

Dans le CPF, il y aura de vrais euros qui seront transférés à la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Celle-ci deviendra, d'une certaine façon, la banque du CPF. Le salarié qui s'engagera dans une démarche de formation sera sûr de pouvoir la suivre ; il n'aura pas besoin de demander d'approbation ; il pourra décider lui-même. C'est en ce sens que le droit à la formation devient réel. C'est une émancipation. L'individu aura son mot à dire, il sera le conducteur et non pas le passager arrière. Telle est la philosophie qui fonde la conversion en euros.

Troisième raison : le monde de la formation est en pleine mutation. Les formations numériques, à distance, sur le temps de travail et sous des formes multiples sont en train de se développer. Tout ce pan de formations – dont le coût est d'ailleurs relativement moins élevé – est inutilisable si nous raisonnons en heures. Or, elles se développent à tous les niveaux, concernant aussi bien les cadres que les ouvriers et employés, les grandes entreprises que les TPE-PME, les zones rurales que les zones urbaines. Les formations innovantes n'entrent pas non plus dans un système en heures.

Pour résumer, le système est plus égalitaire, il rend les droits réels et l'individu décisionnaire – avec une aide gratuite en cas de besoin –, et il permet d'intégrer toutes les formes pédagogiques.

Quant aux montants, je vous ai dit que les coûts de formation étaient en train de baisser compte tenu du fait que nous mélangeons aujourd'hui des systèmes différents. Cela dit, les calculs ont été réalisés en transposant exactement l'accord des partenaires sociaux, qui a proposé une augmentation du nombre d'heures, sur une base de 14,28 euros, sachant qu'en moyenne Pôle emploi, c'est 9 euros. Les OPCA ne peuvent être comparés car ce sont des formations bien plus élevées que l'épargne formation d'entreprise ; c'est ce qui fait monter le prix du marché de façon excessive car les excédents sont utilisés et dans bien des cas il n'y a pas de négociation réelle.

Le fond du sujet, c'est plus d'égalité, des droits qui deviennent réels à la main de chaque actif, et avec toutes les formes pédagogiques possibles. C'est pourquoi nous avons proposé que ce soit en euros. Plusieurs sondages ont été réalisés et les premières réactions à ces annonces dans l'opinion publique sont un plébiscite. Nos concitoyens veulent avoir leur mot à dire : seulement 6 % des ouvriers, 12 % des employés et 25 % des cadres disent aujourd'hui avoir leur mot à dire sur leurs formations. Il faut aller vers un système où l'entreprise et l'actif décident ensemble.

M. Boris Vallaud. Je ne crois pas que ce soit une organisation syndicale qui ait suggéré la monétisation, mais c'est dans votre lettre de cadrage : c'est vous qui les y invitez, mais il ne se trouve pas une organisation syndicale aujourd'hui pour la défendre.

Vous parlez de 14 euros mais le coût moyen d'une formation est de 38,80 euros de l'heure : c'est ce qui ressort de vos propres documents. Et les 500 euros annuels annoncés sont loin d'être l'équivalent des trente-cinq heures qui avaient été souhaitées par les partenaires sociaux. En réalité, 500 euros, cela équivaut à environ treize heures de formation, à comparer aux vingt-quatre heures aujourd'hui. Dans ces conditions, on ne peut pas dire qu'il y ait plus de droits à formation pour les salariés.

Enfin, le titre même du texte, « *liberté du choix de son avenir professionnel* », suscite l'inquiétude. La liberté de choisir sa formation est évidemment importante, mais le plus important, et vous l'avez vous-même suggéré sans apporter de réponse, c'est qu'il y ait concordance entre les intérêts des salariés et ceux de l'entreprise. On trouve au contraire une forme de dissociation et, comme il est plus facile de licencier, la crainte est que l'entreprise préfère, plutôt que d'investir dans ses salariés, les chercher sur le marché du travail.

M. Gérard Cherpion. Le texte ne prévoit pas de co-construction du parcours de formation. En outre, des comptes d'heures étaient plus favorables aux demandeurs d'emploi qu'une somme de 14,28 euros qui ne correspond pas à la réalité de la valeur d'une formation.

M. Pierre Dharréville. Vous ne nous apportez pas la preuve, madame la ministre, que cette monétisation garantira globalement le même niveau d'investissement dans la formation professionnelle que celui que nous connaissons actuellement.

Vous évoquez la baisse tendancielle des coûts de formation, mais à quel prix, y compris pour le personnel qui forme et se trouve bien souvent dans une grande précarité ? Je doute que cette baisse des coûts s'accompagne d'une augmentation de la qualité.

Vous avez parlé de l'internet mais bien souvent, pour qu'une formation fonctionne, il faut garantir une relation humaine. Quels garde-fous prévoyez-vous ? J'ai assisté à des formations dans le domaine de la sécurité : elles nécessitent une présence physique.

Le forfait en euros risque de faire se développer des formations à 500 euros, que j'appelle « *low cost* », alors qu'auparavant un temps de formation était garanti et que les droits du salarié étaient plus importants. Dans mon territoire, une formation de soudeur, c'est de 10 000 à 12 000 euros : avec 500 euros, on ne va pas très loin !

M. Adrien Quatennens. Le coût moyen d'une formation est d'environ 31 euros de l'heure, soit, par an, 750 euros. Puisque vous nous parlez, madame la ministre, de 500 euros, c'est bien, de fait, une réduction. Vous avez pris l'exemple d'une formation à 9 euros de l'heure : je vous demande dans quelles conditions on forme à ce tarif et surtout à quoi on forme.

La commission rejette ces amendements.

Elle examine l'amendement AS1265 de M. Hugues Renson.

M. Sacha Houlié. Cet amendement vise, dans le cadre de la transformation profonde et salutaire du compte personnel de formation (CPF) afin d'ouvrir au plus grand nombre l'accès à la formation professionnelle, à garantir une évolution et une actualisation de ce compte. Comptabilisé en euros pour être plus mobilisable, le CPF devrait faire l'objet de dispositions réglementaires fixant ses modalités d'alimentation à hauteur de 500 euros par an, dans la limite d'un plafond de 5 000 euros. La volonté est, dans le même temps, de réformer

les formations pour qu'elles coûtent moins cher, mais il conviendrait d'actualiser à la fois le montant du CPF et l'abondement annuel, mais également le plafond.

C'est pourquoi nous présentons deux amendements, le présent, qui tend à indexer l'abondement sur l'évolution du SMIC, ainsi que l'amendement AS527, qui vise à fixer par mesure réglementaire non seulement l'abondement mais aussi le plafond.

C'est en cohérence avec la contribution qui sera versée puisque cette contribution est indexée sur la masse salariale, et que plus les salariés sont formés et plus ils devraient être payés cher ; c'est en tout cas la volonté que nous portons.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Votre amendement vise à garantir une revalorisation du niveau d'alimentation du CPF afin de tenir compte de l'évolution des prix. Bien que le taux actuel d'inflation – 1 % seulement – ne rende pas le risque de dévalorisation immédiat, il apparaît indispensable, de définir un mécanisme pérenne. Cependant, la rédaction que vous proposez, dans son placement comme dans sa formulation, ne me paraît pas idéale. Je vous propose donc de retirer l'amendement pour que nous le retravaillions ensemble d'ici à la séance.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Il faut de toute façon envisager qu'il y aura des évolutions du CPF. Je rappelle que, dans les OPCA, les taux incluent l'abondement de l'entreprise. En outre, cela couvre les périodes de professionnalisation, qui n'ont rien à voir. Il faut donc un système de revoiture. Même si le montant n'est pas dans la loi, je trouve bon que le Parlement se penche de nouveau sur le sujet au bout d'un certain nombre d'années.

M. Stéphane Viry. Je comprends l'esprit de cet amendement mais j'observe que le dispositif proposé par le Gouvernement cherche à simplifier et à rendre les choses moins complexes, moins opaques. La monétisation pose déjà des questions pour la suite ; je m'interroge donc sur la pertinence de passer de l'heure à la monnaie. Le volume d'heures est plus lisible, c'est une meilleure garantie pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

M. Sacha Houlié. Je crois quant à moi que l'évolution des droits est claire et j'accepte la main tendue par la rapporteure et le Gouvernement pour travailler à une clause de revoiture.

L'amendement est retiré.

La commission est saisie de l'amendement AS634 de M. Jean-Charles Grelier.

M. Gilles Lurton. Le présent amendement vise à transférer le CPF d'un salarié à la dernière entreprise au sein de laquelle il a été salarié si celui-ci consent à lui en faire don lorsqu'il ne peut plus les mobiliser à titre personnel, conformément aux conditions mentionnées aux 1° à 3° de l'article L. 5421-4 du code du travail. Ainsi, l'entreprise bénéficiaire pourra utiliser ces fonds pour financer la formation d'un de ses salariés.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Vous soulevez une idée intéressante mais le CPF repose sur une logique de droits individuels, rattachés à la personne. Avis défavorable.

M. Patrick Hetzel. Je ne comprends pas bien l'argument de la rapporteure. Ce sont des droits individualisés, en effet, mais l'amendement dit que la personne à laquelle sont rattachés ces droits a la possibilité de les transférer vers l'entreprise quand elle ne peut plus en

bénéficiaire. C'est dans la logique de se préoccuper de la formation au sens large du terme. Juridiquement, à tout le moins, rien ne s'oppose à ce qu'on procède ainsi.

M. Adrien Quatennens. Nous soutenons cet amendement car il révèle pour nous la dérive de la formation professionnelle telle qu'elle est pensée aujourd'hui. L'entreprise confie au salarié et à la société le soin de se former aux compétences dont elle a besoin, elle, alors que, selon nous, la formation est de la responsabilité des employeurs. Le salarié devrait donc bénéficier de ses droits même s'il passe dans une autre entreprise, dans un autre secteur.

La commission rejette cet amendement.

Elle examine l'amendement AS717 de M. Jean-Charles Grelier.

M. Gilles Lurton. Je ne comprends pas votre argumentation, madame la rapporteure. L'amendement que j'ai présenté traite de la situation où le salarié ne peut plus mobiliser ses crédits formation à titre personnel. L'objectif du Gouvernement avec ce projet de loi est que les salariés puissent bénéficier d'un maximum de formation ainsi que des meilleures formations.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Le droit de 500 euros est avant tout un droit à se former individuellement, qui se cumule de 500 euros en 500 euros par an, et rattaché à une personne. L'employeur doit lui-même respecter une obligation de former ses salariés, à partir de ses propres dispositifs dans l'entreprise. Ce sont deux responsabilités différentes, deux accès à la formation différents, et il ne convient pas de les mélanger.

M. Gilles Lurton. Au risque de me répéter, il s'agit de la situation où l'employé ne peut plus en bénéficier à titre personnel. S'il y a moyen de lui faire bénéficier de ses droits accumulés dans une entreprise, dans l'entreprise suivante, je ne vois pas pourquoi on l'en priverait. Le raisonnement que vous nous opposez est en contradiction avec l'esprit du texte.

M. Patrick Hetzel. Même si dans l'esprit les deux sont différents, juridiquement rien ne s'y oppose. Cela signifie que votre opposition est de principe, et ce n'est pas un problème de nature juridique.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Il faut revenir à l'origine du CPF voulu par l'accord interprofessionnel en 2014. Le principe de transférabilité du CPF s'applique tout au long de la carrière pour la même personne. La contribution relative au CPF n'existe qu'à condition que l'individu le réalise, à partir d'une garantie collective mutualisée ; si quelqu'un n'utilise pas tous ses droits, et d'ailleurs beaucoup de salariés n'utiliseront pas tous leurs droits, le système est mutualisé. L'amendement est un détournement de ce qu'ont voulu les partenaires sociaux et de ce que la loi a entériné au sujet du CPF. Si l'on vous suivait, il faudrait des systèmes de transférabilité en cas de non-utilisation dans tous les régimes mutualisés, mais ce n'est pas comme cela que ça fonctionne : il s'agit d'un droit individuel garanti collectivement et incessible.

M. Adrien Quatennens. Je pensais qu'il s'agissait de permettre à un salarié de partir d'une entreprise en gardant son contingent d'heures : je me suis trompé. Je ne soutiens pas ces amendements.

M. Francis Vercamer. Notre groupe ne votera pas cet amendement car l'esprit initial est la portabilité des droits et la dissociation du droit individuel du contrat de travail. L'amendement porte un coup de canif à cette portabilité puisqu'il est question pour un salarié

de céder ses droits à un autre. Cette faculté de cession ferait perdre au salarié de la capacité à piloter son parcours professionnel.

M. Gérard Cherpion. Que va-t-il se passer ? La personne n'utilisera pas ses droits, ils existent, un montant est versé à la CDC : qu'est-ce que cela devient ?

M. Boris Vallaud. J'y vois moi aussi un coup de canif au principe de portabilité des droits, et le risque d'un système parallèle de trafic de droits à formation qui ne serait pas sain. Mais on en revient à la question de la monétisation et au fait qu'en monétisant le CPF, vous réduisez les droits à formation ; nous sommes donc obligés de trouver des systèmes de substitution.

La commission rejette cet amendement.

Elle adopte l'amendement rédactionnel AS1290 de la rapporteure.

Elle examine ensuite les amendements identiques AS256 de Mme Marie-Christine Verdier-Jouclas, AS432 de Mme Justine Benin, AS790 de M. Gérard Cherpion et AS1120 de Mme Sarah El Haïry.

Mme Marie-Christine Verdier-Jouclas. Le projet de loi limite la mobilisation du CPF aux actions de formation. L'objectif de cet amendement est de permettre la mobilisation des droits acquis au titre du CPF pour favoriser l'obtention d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) ou d'un bilan de compétences, afin de valoriser les compétences et expériences professionnelles et permettre qu'elles soient utilisées comme instruments de négociation pour un emploi ou une évolution de carrière.

Mme Justine Benin. Il nous semble important de compléter l'alinéa 6 par les mots : « *ou aux actions mentionnées au II de l'article L. 6323-6* ». Le projet limite la mobilisation du compte aux actions de formation. L'objectif est de permettre la mobilisation des droits acquis au titre du CPF pour la réalisation d'une action VAE ou d'un bilan de compétences pour l'ensemble de nos jeunes.

M. Gérard Cherpion. Le projet de loi limite la mobilisation du compte aux actions de formation et il nous semble essentiel de pouvoir mobiliser ces droits pour une de VAE ou un bilan de compétences.

J'ajoute qu'avec cette limitation aux seules actions de formation, quand on regarde la modification des articles du code du travail, on constate que l'illettrisme a disparu d'un certain nombre de sujets.

Mme Sarah El Haïry. L'omission de la VAE et du bilan de compétences n'était peut-être qu'un oubli. L'essence même du texte, tel que je l'ai compris, c'est un CPF rattaché à la personne, et cette liberté de choisir son avenir est aussi la possibilité d'acquérir les grilles nécessaires pour comprendre et accompagner. La VAE et le bilan de compétences ne se substituent pas à la formation mais complètent ce choix afin qu'il reste totalement libre.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Le projet de loi ne limite pas la mobilisation du CPF aux seules actions de formation. Votre rédaction vise en réalité les retraités, qui ne peuvent effectivement mobiliser les droits inscrits sur leur CPF au titre du CEC que pour acquérir de nouvelles compétences en lien avec leur activité de volontaire ou de bénévole. Avis défavorable.

L'amendement AS256 est retiré.

La commission rejette les amendements AS432, AS790 et AS1120.

Elle examine l'amendement AS1119 de Mme Ericka Bareigts.

Mme Hélène Vainqueur-Christophe. La formation professionnelle continue des agents publics est un enjeu essentiel tant pour l'amélioration des connaissances des agents que pour la capacité de l'État à exercer ses missions face aux nouveaux enjeux. Or, le présent projet de loi introduit un traitement différencié entre les agents publics et les salariés du privé : si les premiers conservent une valorisation de leur compte personnel de formation en heures, les seconds disposent d'une valorisation en euros. Pourquoi exclure les fonctionnaires de votre réforme de monétisation des droits ? Il y a là quelque chose qui nous échappe.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Vous soulevez l'enjeu fondamental de l'accès des fonctionnaires au CPF, corollaire de l'universalité du dispositif. L'alimentation actuelle en heures, prévue par l'ordonnance du 19 janvier 2017 ayant étendu le CPA à la fonction publique, devra donc être supprimée au profit d'un abondement en euros.

La rédaction que vous proposez n'est toutefois pas satisfaisante car elle reviendrait à créer une accroche dans le code du travail pour le CPF des fonctionnaires, régis par les lois de 1983 pour la fonction publique d'État, de 1984 pour la fonction publique territoriale et de 1986 pour la fonction publique hospitalière. Il faudra donc modifier directement les trois statuts de la fonction publique pour procéder à l'adaptation du CPF des fonctionnaires. Avis défavorable.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Je note avec intérêt que ce que sous-entend votre amendement, c'est qu'il serait bon que les fonctionnaires puissent avoir les mêmes droits – c'est-à-dire un compte personnel en euros – que les salariés du privé. Je suis d'accord et souhaite vous dire qu'une concertation s'est ouverte en mars 2018 pour refonder le contrat social avec les agents publics. C'est dans le cadre d'un projet de loi sur la fonction publique, *a priori* en 2019, que ce sujet devra être étudié.

Mme Éricka Bareigts. Il n'y aura pas pour la fonction publique de CPF en euros mais un CPF en heures, en attendant les discussions futures, c'est bien ça ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. La concertation avec les organisations syndicales dans le secteur public a démarré en mars 2018. Il n'y a pas de position arrêtée du Gouvernement sur le sujet aujourd'hui. C'est juste une question d'agenda : il faut laisser la concertation avoir lieu.

M. Pierre Dharréville. À ma connaissance, la concertation a effectivement eu lieu sur ce point avec les organisations du secteur privé, mais elles y étaient plutôt opposées, et cela se retrouve quand même dans le projet de loi...

La commission rejette cet amendement.

Elle adopte l'amendement rédactionnel AS1291 de la rapporteure.

La commission est saisie de l'amendement AS798 de Mme Ericka Bareigts.

Mme Éricka Bareigts. Lorsque le coût de la formation est supérieur au montant dont dispose l'individu sur son CPF, le texte prévoit plusieurs canaux d'abondement complémentaire. Le titulaire lui-même peut par exemple financer sa formation. Il est à craindre que le financement des formations professionnelles qui bénéficient aux titulaires eux-mêmes mais également à l'entreprise dans laquelle ils exercent et à l'économie française tout entière, ne soit progressivement pris en charge que par les seuls titulaires. Il n'est d'ailleurs pas anodin que le titulaire soit la première personne mentionnée lorsqu'il s'agit d'abondements complémentaires ; l'employeur nous paraîtrait bien plus indiqué, tout comme l'opérateur de compétences. Il n'est pas souhaitable que la loi affirme cette possibilité car, même si cette pratique existe, elle ne saurait être un point d'horizon pour le législateur. Par ailleurs, nous ne comprenons pas comment le salarié s'y prendra demain, lorsqu'il y aura besoin de financements complémentaires pour mobiliser les sources potentielles d'abondement prévues par les alinéas suivants. Nous souhaitons des précisions.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Je suis un peu étonnée car le projet de loi n'introduit pas de modification sur ce point : cette possibilité a été ouverte en 2014 et doit à mon sens être préservée. Elle permet à l'individu d'être véritablement acteur de son projet professionnel. Avis défavorable.

La commission rejette cet amendement.

Elle examine les amendements identiques AS707 de M. Francis Vercamer et AS1038 de Mme Frédérique Lardet.

M. Francis Vercamer. Cet amendement participe de la volonté de simplification du Gouvernement. Nous souhaitons en effet que chaque salarié ait réellement la capacité de construire son projet professionnel et le parcours qui y correspond. Dans l'hypothèse où le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte du salarié, le projet de loi prévoit que l'employeur peut abonder en droits complémentaires pour assurer le financement de celle-ci. Cet amendement propose de faciliter la participation de l'employeur prévoyant une gestion unique et simplifiée par les opérateurs de compétences qui gèrent déjà le CPF de transition, en lien avec la CDC. Permettre à l'opérateur de compétences de l'entreprise d'intervenir en cas d'abondement renforce l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés et va dans le sens de la simplification.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. L'abondement complémentaire du CPF par l'employeur constitue un outil clef de co-construction du projet professionnel avec son salarié. Il n'y a toutefois pas lieu de prévoir une nouvelle modalité de gestion du CPF : celui-ci restera géré par la CDC, qui recevra ces financements complémentaires. Avis défavorable.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. La philosophie du CPF, c'est qu'il s'agit d'un droit à la formation portable tout au long de la vie professionnelle pour sécuriser les parcours, à la main de l'individu. En cas d'abondement de l'employeur, le salarié reste acteur. Pourquoi voulez-vous que quelqu'un se substitue à lui pour gérer ? Pense-t-on que les salariés sont incapables de gérer leurs droits ?

M. Francis Vercamer. L'objectif principal est que le salarié puisse faire sa formation. Dès lors que le montant de la formation dépasse le CPF, il faut bien que quelqu'un finance. L'idée est que les opérateurs de compétences participent au financement ; ils deviennent dès lors acteurs de la formation du salarié.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. L'employeur peut abonder le CPF de manière directe et n'a pas besoin de passer par un intermédiaire. L'idée est de simplifier la procédure de l'abondement.

M. Francis Vercamer. À mon avis, on le fait payer deux fois dans ce cas, car il cotise à l'Urssaf.

La commission rejette ces amendements.

Elle examine l'amendement AS193 de M. Gérard Cherpion.

M. Gérard Cherpion. La philosophie de ce projet de loi est de responsabiliser l'individu dans son choix d'avenir professionnel. C'est la raison pour laquelle cet amendement propose de rendre éligible une action de formation au CPF lorsqu'elle prépare et non lorsqu'elle sanctionne. Il est en effet de la responsabilité de l'individu de réussir les examens auxquels il se présente, et non pas aux organismes de formation de porter la responsabilité.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. La modification sémantique que vous proposez ne me paraît pas nécessaire en l'absence de difficultés particulières aujourd'hui, dès lors que la rédaction en vigueur vise déjà les formations « sanctionnées » par une certification professionnelle. Il s'agit de la terminologie habituelle. Avis défavorable.

La commission rejette cet amendement.

Elle examine l'amendement AS199 de M. Gérard Cherpion.

M. Stéphane Viry. Le projet de loi simplifie l'éligibilité des formations au CPF en supprimant le « système de listes », qui rend les formations parfois peu lisibles. Le nouvel article L. 6323-6 du code du travail prévoit que sont notamment éligibles au CPF les actions de formation sanctionnées par les diplômes et titres à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et au répertoire spécifique, ou celles sanctionnées par des attestations de validation de bloc de compétences. Or, de nombreux certificats de qualification professionnelle (CQP) inscrits sur les listes des branches professionnelles, et par conséquent éligibles au CPF, ne sont pas enregistrés au RNCP. L'objet du présent amendement est de pouvoir les intégrer parmi les formations éligibles, dans l'attente de la rénovation du répertoire national.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. La suppression du système de listes implique de définir un outil de régulation *a minima*. L'orientation de la mobilisation du CPF vers les formations les plus nécessaires reste d'actualité. Le critère d'inscription au RNCP paraît donc à la fois utile et nécessaire pour définir un niveau de qualité minimal. Cette inscription permettra une montée en qualité *via* une incitation claire à bénéficier de l'enregistrement au répertoire. Avis défavorable.

M. Patrick Hetzel. Vous avez raison de dire que les formations ont vocation à intégrer le RNCP et les auteurs de l'amendement n'y sont pas hostiles, mais vous savez que certains CQP peuvent donner lieu à des financements, et ce qu'il faut c'est sécuriser le processus transitoire. Pour avoir pratiqué le RNCP, je sais que le processus reste long et il faut donc trouver une solution pour ne pas bloquer le système. Soit vous adoptez l'amendement soit vous nous présentez une autre solution car il faut faire face au problème.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Il y a deux sujets différents. L'un est de savoir si changer la sémantique change quelque chose : je pense que ça ne change rien.

En revanche, vous pointez un sujet très important : aujourd'hui, la vitesse moyenne de rénovation d'un diplôme ou d'un titre est de cinq ans. Le temps de se rendre compte du problème, de rénover le titre et que les premières cohortes sortent, cela prend en gros dix ans : on est sûr d'être en retard, avec la vitesse d'évolution des métiers. Face à cela, il existe deux leviers. Le premier : nous voulons donner aux branches professionnelles, de façon paritaire, un rôle de co-construction des diplômes. Le second, c'est un système qui permette d'inscrire les formations émergentes dans un répertoire ou inventaire. C'est *a priori* d'ordre réglementaire.

La commission rejette cet amendement.

Elle est saisie de l'amendement AS300 de M. Gérard Cherpion, qui fait l'objet du sous-amendement AS1456 de la rapporteure.

M. Stéphane Viry. Pour plus de clarté, il importe que la loi mentionne explicitement la possibilité d'accéder au certificat « CléA », qui permet de valider les formations du socle de connaissances et de compétences professionnelles par le biais du compte personnel de formation.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Mon sous-amendement vise à mentionner dans la loi le certificat « CléA » sans l'enfermer dans une référence à un décret. Nous ne pouvons préjuger des évolutions réglementaires à venir.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Le certificat « CléA » a une grande importance. Il fait partie des cinq demandes les plus fortes d'utilisation des heures du compte personnel de formation actuel. Sécuriser la possibilité d'accéder à ce certificat en le mentionnant dans la loi me paraît une bonne chose.

La commission adopte le sous-amendement puis l'amendement sous-amendé.

Elle est saisie des amendements identiques AS257 de Mme Marie-Christine Verdier-Jouclas, AS433 de Mme Justine Benin et AS793 de M. Gérard Cherpion.

Mme Marie-Christine Verdier-Jouclas. Cet amendement complète l'alinéa 27 en précisant les conditions et les modalités définies par le décret afin de ne pas compromettre l'obtention des actions mentionnées.

Mme Justine Benin. Nous souhaitons préciser la portée du décret régissant les conditions et les modalités d'éligibilité des actions mentionnées à l'alinéa 27.

M. Stéphane Viry. Il s'agit de préciser les conditions d'ancienneté et de fréquence pour le suivi de certaines formations.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Vos amendements reposent sur une rédaction restrictive : ils définissent des critères qui apparaîtront comme autant de conditions dans la mobilisation du CPF. Mieux vaut maintenir ouverte l'éligibilité de l'ensemble des actions mentionnées à l'alinéa 27. Avis défavorable.

Les amendements AS257 et AS433 sont retirés.

La commission rejette l'amendement AS793.

Elle adopte successivement les amendements rédactionnels AS1292 et AS1293 de la rapporteure.

Elle examine les amendements identiques AS194 de M. Gérard Cherpion, AS346 de Mme Véronique Louwagie, AS400 de M. Bernard Perrut, AS709 de M. Francis Vercamer, AS1073 de M. Jean-François Cesarini et AS1127 de M. Sylvain Maillard.

M. Gérard Cherpion. Notre amendement AS194 a pour but de rendre le permis poids lourd éligible au CPF dans le cadre d'une évolution professionnelle.

M. Francis Vercamer. Les métiers du transport routier, de marchandises et de voyageurs, pourvoyeurs d'emplois, sont confrontés à des difficultés de recrutement. Rendre éligible au CPF le permis poids lourd faciliterait l'évolution vers ces emplois.

M. Jean-François Cesarini. À côté des diplômes et des compétences, le CPF doit prendre en compte les aptitudes, qui permettent également de trouver du travail.

Mme Fadila Khattabi. Comme l'ont souligné mes collègues, les métiers du transport routier ont des besoins importants de recrutement, notamment parce qu'il faut combler les départs massifs à la retraite. Rendre éligible le permis poids lourd favoriserait la mobilité professionnelle des salariés.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Je souscris à l'ensemble de ces arguments. Rendre éligible le permis poids lourd constitue un levier supplémentaire dans l'accès à l'emploi. Avis favorable.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Le permis poids lourd correspond à une forte demande du côté des salariés comme des demandeurs d'emploi car beaucoup n'ont pas les moyens de le financer. En outre, la profession fait état d'un besoin de recrutement de 23 000 personnes. Le rendre éligible serait donc une très bonne chose.

La commission adopte ces amendements.

Elle en vient à l'amendement AS301 de M. Gérard Cherpion.

M. Stéphane Viry. Le projet de loi fait du CPF rénové le seul accès à la formation, laissé à l'initiative du salarié, et le transforme en un lieu de liberté et de totale autonomie. Il en fait un outil « désintermédié » qui permettra de choisir et d'acheter de la formation à partir d'une seule application numérique. L'équilibre du dispositif était assuré dans l'ANI par des modalités de co-construction des parcours alors que le projet de loi prévoit une simple autonomisation des actifs.

Dans ces conditions, il convient *a minima* de rendre éligibles au CPF les actions de formation qui répondent à la nouvelle définition de « l'offre de formation » selon l'article 4 et qui font l'objet d'un cofinancement de l'employeur. Cela ferait du CPF un outil souple et agile donnant accès à des formations non nécessairement certifiées. L'abondement par l'entreprise garantirait qu'elles correspondent à un besoin partagé ou qu'elles répondent à des besoins émergents, dans le cadre de la transformation numérique des métiers, par exemple.

Le présent amendement maintient toutefois la possibilité prévue par le Gouvernement d'alimenter le CPF des salariés à temps partiel dont la durée du travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée légale au même niveau que celui des salariés à temps plein.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Aujourd'hui, les formations éligibles au CPF sont celles qui sont inscrites au répertoire national des certifications professionnelles ou au répertoire spécifique dans une logique de certification et de qualité. L'abondement de l'employeur ne me paraît pas être un critère suffisant pour rendre une action de formation éligible. Avis défavorable.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Aucun des récents accords nationaux interprofessionnels n'a précisé que les formations abondées par l'employeur pouvaient être éligibles au CPF car cela est déjà prévu sous trois formes : par accord de branche, notamment dans les métiers en tension ; par accord d'entreprise pour tel ou tel type de qualification ; par accord individuel.

L'amendement est retiré.

La commission est saisie de l'amendement AS540 de M. Sacha Houlié.

M. Sacha Houlié. La réécriture de l'article L. 6323-6 du code du travail modifie le régime des formations éligibles au financement du compte personnel de formation pour assurer pleinement l'efficacité de la formation professionnelle des individus. Remettre à plat l'intégralité du dispositif pourrait toutefois conduire à placer au même niveau que d'autres des certifications professionnelles n'ayant pas démontré leur pertinence, point sur lequel plusieurs syndicats ont appelé notre attention.

À titre transitoire, il serait utile que le Gouvernement puisse, par voie de décret et avec les partenaires sociaux, continuer à s'appuyer sur le système des listes afin de maintenir un levier de régulation pour les nouvelles formations éligibles dans le cadre de la certification professionnelle.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Nous portons une attention particulière aux modalités de transition prévues par ce projet de loi. Toutefois, s'agissant de l'enjeu spécifique que constitue la disparition du système de listes, l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2019 ne me paraît pas poser de difficultés : les certifications déjà enregistrées au RNCP ou au répertoire spécifique seront éligibles, ce qui constitue une simplification immédiate pour l'utilisateur.

Je vous demanderai donc de bien vouloir retirer votre amendement.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. La transition ne pose pas problème en ce domaine car le répertoire national couvre déjà 12 000 qualifications. Les listes tendent à complexifier le système.

L'amendement est retiré.

La commission examine l'amendement AS1043 de M. Jean-François Cesarini.

M. Jean-François Cesarini. Le compte personnel de formation peut être utilisé pour se former à des compétences non strictement professionnelles, nous l'avons vu avec le code

de la route ou le permis poids lourd. Dans cette logique, nous proposons de rendre éligibles les formations aux gestes de premiers secours.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Les formations aux gestes de premier secours ne me paraissent pas aussi déterminantes pour l’insertion professionnelle que le permis de conduire. Avis défavorable.

M. Francis Vercamer. Le groupe UDI, Agir et Indépendants soutiendra cet amendement. Il me paraît important que l’ensemble des Français soient formés aux premiers secours.

M. Adrien Quatennens. Le groupe de La France insoumise soutient également cet amendement même s’il estime que les gestes de premiers secours, en tant qu’impératif de la vie citoyenne, devraient être enseignés à toutes et à tous gratuitement. Nous saluons la volonté de notre collègue de sortir de la définition trop restreinte de la formation professionnelle qui prévaut dans ce projet de loi.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Le législateur doit garder une cohérence sous peine de rendre la loi illisible pour nos concitoyens. Le compte personnel de formation a pour but de sécuriser les parcours professionnels. La formation aux premiers gestes ne saurait être inscrite au répertoire national des qualifications car elle ne correspond pas à un diplôme donnant accès à un métier.

Elle constitue toutefois un enjeu très important sur lequel nous aurons l’occasion de revenir dans quelques mois car ma collègue Agnès Buzyn et moi-même allons nous pencher sur la santé au travail et sur la prévention, à laquelle la diffusion dans la population de la connaissance des gestes de premiers secours contribue, bien évidemment.

M. Francis Vercamer. Cet amendement instaure non pas une obligation mais une faculté. Si un salarié estime que cette formation aux gestes de premiers secours est nécessaire, je ne vois pas pourquoi on l’empêcherait d’utiliser son compte personnel de formation dans ce but. Pensons, par exemple, aux chauffeurs d’autocar.

M. Boris Vallaud. J’ajoute, sous le contrôle de Mme la ministre, que les gestes de premiers secours font partie des formations obligatoires pour certains métiers.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Je le confirme.

M. Jean-François Cesarini. Je comprends votre raisonnement, madame la ministre, mais je maintiens que la formation aux gestes de premiers secours est susceptible de faciliter l’embauche. Un employeur peut fort bien considérer que la capacité à sauver des vies constitue un plus pour retenir telle ou telle candidature.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Il faut distinguer les métiers pour lesquels cette formation est obligatoire, donc à la charge de l’employeur, de ceux pour lesquels elle ne l’est pas. Si nous ne nous concentrons pas sur le fait que le CPF doit rassembler uniquement des qualifications professionnelles alors nous aurons de multiples débats sur les choses utiles à la société que nous pouvons y faire entrer.

Mme Michèle de Vaucouleurs. Cette formation aux premiers secours peut être un élément déterminant dans une embauche. Pensons, par exemple, à la garde d’enfants de plus de trois ans.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine l'amendement AS640 de Mme Fadila Khattabi.

Mme Fadila Khattabi. Notre amendement vise à supprimer l'alinéa 33 qui abroge l'article L. 6323-7 du code du travail. Ce dernier donne une traduction concrète au droit à une durée complémentaire de formation qualifiante mentionné à l'article L. 122-2 du code de l'éducation. Cette disposition concerne les jeunes de moins de vingt-cinq ans sans diplôme qui, pour réaliser leur projet professionnel et finaliser leur parcours de formation qualifiante, bénéficient d'un abondement de leur compte personnel de formation qui vient s'ajouter aux droits déjà inscrits dans le CPF. L'objectif est clair : permettre à tous les jeunes de maîtriser des savoirs de base à l'issue de la scolarité obligatoire. Cette durée complémentaire de formation qualifiante peut véritablement constituer un tremplin vers un premier emploi.

Supprimer cette disposition reviendrait à nier le droit à la formation différée, ce qui ne correspond pas à la logique du présent projet qui favorise un meilleur accès à la formation pour tous tout au long du parcours professionnel, en particulier pour les jeunes les moins qualifiés.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Le droit à une durée complémentaire de formation qualifiante restera ouvert aux décrocheurs dans le cadre du financement par les régions du service public régional de l'orientation professionnelle. L'article L. 6121-2 du code du travail prévoit le droit pour « toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail, quel que soit son lieu de résidence, d'accéder à une formation professionnelle afin d'acquérir un premier niveau de qualification ». La duplication de cette disposition dans le régime du CPF n'apparaît donc pas nécessaire. **Mme Fadila Khattabi.** Dans la mesure où ce droit reste ouvert, je retire mon amendement.

L'amendement est retiré.

La commission est saisie des amendements identiques AS195 de M. Gérard Cherpion et AS401 de M. Bernard Perrut.

M. Gérard Cherpion. L'alinéa 36 de l'article 1^{er} prévoit que « Chaque titulaire d'un compte a connaissance du montant des droits inscrits sur son compte et des abondements dont il bénéficie en accédant à un service dématérialisé gratuit. » Notre amendement vise à remplacer « bénéficie » par « peut bénéficier » de manière à élargir les informations fournies par le site dématérialisé à tous les types d'abondements auxquels un salarié a droit.

M. Bernard Perrut. Si on veut rendre le salarié réellement responsable de son parcours professionnel, il faut en effet lui fournir toutes les informations nécessaires au lieu de se limiter aux droits inscrits sur son compte personnel de formation.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Je partage votre objectif : la plateforme du CPF doit recenser l'ensemble des abondements dont peut bénéficier un titulaire de compte.

La commission adopte ces amendements.

Elle est saisie de l'amendement AS579 de M. Pierre Dharréville.

M. Pierre Dharréville. La nature de l'application numérique prévue par le texte suscite des interrogations. Telle qu'elle est conçue, elle conduira à une individualisation des parcours de formation allant jusqu'à des modes de paiement individuels. Chacun est renvoyé à sa propre responsabilité en matière d'employabilité. C'est le règne du chacun pour soi. En outre, nombre de rapports montrent que la numérisation des procédures d'accès au droit entraîne une hausse du taux de non-recours et tend à éloigner les citoyens des services publics. On peut donc redouter que cette application constitue un recul en termes d'accès au droit et engendre des inégalités sociales et territoriales dangereuses. Elle sera avant tout un outil de commercialisation et permettra même des démarches de marketing.

Aujourd'hui, le choix d'une action de formation est fait avec des organismes qui accompagnent les salariés dans la construction de leur parcours professionnel. Cela fait partie notamment des compétences des missions locales qui s'occupent des jeunes de moins de vingt-six ans.

L'objectif de notre amendement est de maintenir pour l'inscription, l'élaboration des choix et le paiement, un accompagnement humain, par ce que vous appelez les corps intermédiaires, madame la rapporteure. Cela favorisera l'accès de chacun à une formation qui lui corresponde.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Vous savez, monsieur Dharréville, que je ne peux pas vous suivre dans cette voie. Nous estimons en effet que l'une des avancées majeures de l'article 1^{er} est la possibilité d'utiliser le CPF de manière libre et autonome, ce qui ne signifie nullement que les organismes ne pourront plus accompagner les salariés.

Précisons que la Caisse des dépôts et consignations travaille à un « parcours usager » guidant l'utilisateur du début à la fin de son inscription en formation.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Monsieur Dharréville, nous partageons la même préoccupation : certains demandeurs d'emploi ont besoin d'un accompagnement soit qu'ils aient à mûrir leur projet, soit qu'ils éprouvent des difficultés à manier l'outil numérique. L'accord que nous reprenons dans la loi prévoit que le conseil en évolution professionnelle sera accessible à tous les salariés, non pas en recourant au CPF, mais grâce à la mutualisation globale. Les missions locales et Pôle emploi continueront de remplir leur rôle de conseil.

M. Boris Vallaud. Nous partageons l'inquiétude que vient d'exprimer Pierre Dharréville. L'application conduit à une individualisation des droits et à un affaiblissement de l'accompagnement. La réponse que vous nous avez donnée, madame la ministre, ne nous convainc pas. Plusieurs rapports, dont ceux du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, ont montré que plus un salarié est éloigné de l'emploi moins il se forme. Votre réforme ne répond pas à ces cas. Le risque de non-recours est donc considérable.

M. Gérard Cherpion. M. Dharréville a raison : certaines personnes ont besoin d'un accompagnement et il me paraît nécessaire de le préciser dans la loi de façon à responsabiliser les organismes collecteurs dans le rôle qui est le leur.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Le projet de loi ne prévoit pas d'autre organisme collecteur que l'URSSAF. Ce rôle d'accompagnement ne saurait donc revenir à ces organismes. Mais nous partageons votre préoccupation : il faut un accompagnement

personnel pour les personnes qui en ont besoin. Une autre partie du projet de loi prévoit un conseil en évolution professionnelle, financé par des fonds mutualisés, accessible gratuitement sur l'ensemble du territoire.

*La commission **rejette** l'amendement.*

Elle examine l'amendement AS1147 de M. Sylvain Maillard.

Mme Fadila Khattabi. Notre objectif est la simplification mais aussi la lisibilité. Le projet de loi définit le cadre du nouveau système d'agrément mais l'énumération de l'ensemble des opérateurs n'est pas exhaustive. Cet amendement vise à garantir l'identification claire et opérationnelle des opérateurs du conseil en évolution professionnelle, disposition qui se situe dans le droit fil du projet de loi : permettre aux titulaires de CPF de s'approprier le dispositif pour avoir plus d'autonomie et de liberté de choix dans leurs démarches de formation. Le futur service dématérialisé gratuit qu'est la plateforme du CPF constituerait un support idéal pour remplir la mission que nous venons d'évoquer.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. La publicité des opérateurs du conseil en évolution professionnelle est en effet une condition essentielle du succès de ce dispositif encore trop peu connu. Elle sera prévue dans la plateforme CPF.

*L'amendement est **retiré**.*

La commission en vient à l'amendement AS1061 de Mme Cendra Motin.

Mme Valérie Petit. Cet amendement vise à encourager les employeurs à communiquer sur le CPF et les autres droits dont les salariés bénéficient, en organisant une demi-journée d'information éligible au plan de développement de compétences.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Toutes les initiatives de terrain destinées à faire connaître le CPF sont nécessaires et doivent être saluées. L'entreprise constitue un lieu particulièrement propice pour les développer.

Toutefois, la modification que vous proposez ne relève pas du domaine de la loi. En outre, cette possibilité existe déjà et la demi-journée risque de contraindre les actions menées dans un format qui apparaîtra, selon les cas, insuffisant ou excessif. *L'amendement est **retiré**.*

*La commission **adopte** l'amendement de cohérence rédactionnelle AS1294 de la rapporteure.*

Elle examine l'amendement AS302 de M. Gérard Cherpion.

M. Stéphane Viry. Nous savons que nous n'emportons pas votre adhésion au maintien du système en heures au sein du CPF mais nous restons préoccupés par la phase de transition du système actuel vers le nouveau. Pour rassurer les salariés, nous proposons de revaloriser les droits acquis : l'alimentation du compte passerait de 24 à 35 heures annuelles dans la limite d'un plafond de 400 heures au lieu de 150, conformément à ce qui a été décidé dans l'ANI du 22 février dernier.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Cette disposition contredit directement l'objectif d'un CPF en euros, lisible et accessible.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. En 2019, le CPF continuera d’être alimenté en heures, lesquelles viendront s’ajouter aux heures déjà acquises. Leur total sera converti en euros dans l’application avant la fin de l’année. Il n’y aura donc pas de problème de transition. C’est seulement au 1^{er} janvier 2020 que l’on passera aux euros.

M. Boris Vallaud. N’oublions pas que l’année de transition devra aussi respecter les résultats des négociations avec les partenaires sociaux qui ont abouti à des choix plus généreux que ceux opérés par le Gouvernement.

La commission rejette l’amendement.

Elle examine l’amendement AS976 de Mme Michèle de Vaucouleurs.

Mme Michèle de Vaucouleurs. L’article 1^{er} redéfinit les modalités du CPF en instituant un abondement en euros. Il est prévu notamment que les personnes travaillant à temps partiel au-delà de 50 % de la durée légale bénéficieront du même abondement que les salariés à temps plein, ce qui est l’une des mesures essentielles de ce projet de loi. Une lacune a toutefois été pointée par le Conseil d’État dans son avis : aucune réévaluation des montants acquis n’est prévue. Notre amendement propose donc une réévaluation indexée sur l’inflation selon une périodicité déterminée par décret. Cela permettra de coller à la réalité économique et de garantir des droits effectifs sur la durée.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Comme déjà évoqué, il s’agit d’une question importante sur laquelle nous devons nous pencher d’ici à la séance.

L’amendement est retiré.

La commission en vient aux amendements identiques AS62 de M. Paul Christophe, AS74 de Mme Alexandra Valetta-Ardisson, AS413 de M. Bernard Perrut et AS799 de Mme Gisèle Biémouret.

M. Paul Christophe. Cet amendement, qui s’inspire d’un avis rendu par le Conseil national consultatif des personnes handicapées, prévoit de majorer financièrement le compte personnel de formation des travailleurs en situation de handicap. Nous savons que ceux-ci sont fortement touchés par le chômage et qu’ils ont des besoins de formation plus importants, plus spécifiques et plus coûteux. Cette majoration favoriserait une meilleure sécurisation de leur parcours professionnel.

Mme Alexandra Valetta-Ardisson. Il nous paraît important de prévoir un abondement spécifique sous la forme d’une majoration définie par décret pour les bénéficiaires de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés.

M. Bernard Perrut. Nous avons évoqué à plusieurs reprises l’emploi des personnes en situation de handicap devant cette commission, madame la ministre, et nous savons combien vous y êtes attentive.

Ce projet de loi comprend déjà deux mesures qui pourraient leur bénéficier.

L’article 1^{er} augmente le montant annuel d’alimentation des droits ainsi que son plafonnement pour tous les actifs n’ayant pas un niveau V de qualification, ce qui devrait concerner un grand nombre de personnes handicapées.

Par ailleurs, il est prévu que les salariés à temps partiel dont la durée annuelle de travail dépasse 50 % de la durée légale voient leur compte crédité d'un montant annuel forfaitaire, quelle que soit leur quotité de travail. Or nous savons que les travailleurs handicapés sont nombreux à travailler à temps partiel, très majoritairement de manière subie.

Il serait bon d'ajouter une autre mesure en leur faveur en inscrivant dans la loi une majoration de l'abondement au CPF.

Mme Gisèle Biémouret. Une telle majoration nous semble en effet s'imposer.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Le soutien à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap constitue un axe fort de ce projet de loi : nous aurons l'occasion d'y revenir.

Accédant plus difficilement aux qualifications, les travailleurs handicapés bénéficient d'ores et déjà, pour beaucoup, de l'abondement majoré prévu pour les salariés les moins qualifiés.

Je ne souhaite néanmoins pas préjuger des conclusions qui suivront la fin de la concertation avec les partenaires sociaux à ce sujet la semaine prochaine et vous propose donc d'en débattre en séance une fois ces éléments connus.

M. Bernard Perrut. Il s'agit d'un enjeu particulièrement important et nous aimerions recevoir des assurances de la part de Mme la ministre. Ce texte ne saurait faire l'impasse sur les personnes en situation de handicap, qui ont besoin de tout notre soutien.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. La concertation n'étant pas achevée, je ne peux prendre de position définitive. Je tiens toutefois à vous indiquer quel est l'état d'esprit du Gouvernement.

Il faut reconnaître qu'en matière d'emploi des personnes handicapées, nous sommes collectivement en semi-échec.

Aujourd'hui, l'obligation d'employer 6 % de travailleurs handicapés n'est respectée qu'à hauteur de 3,4 % dans les entreprises. Comme cela a été dit, il y a 500 000 demandeurs d'emploi handicapés, ce qui est énorme. Leur niveau de qualification est plus bas que celui de la moyenne des demandeurs d'emploi, car la génération concernée n'a pas bénéficié de l'accompagnement à l'école, tel qu'il existe aujourd'hui. Elle se trouve donc pénalisée.

Le sujet de l'accès à la qualification et à la formation, qui constitue pour ainsi dire un rattrapage de formation, est fondamental pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à l'emploi ou à un développement de carrière. Ce sujet me paraît donc important. Il est abordé au cours de la concertation avec les partenaires sociaux et fera sans doute l'objet d'un amendement en séance publique.

Sur le sujet du temps partiel, on prévoit, dans le compte personnel de formation, les mêmes droits à mi-temps et à temps plein. Cela est conçu notamment en faveur des femmes, qui représentent 80 % des travailleurs à temps partiel. Quant à savoir ce qui peut faire l'objet d'un abondement, c'est un sujet qui est également à l'ordre du jour de la concertation en cours. Je proposerai un amendement en séance à ce sujet.

M. Paul Christophe. Après avoir entendu votre préambule sur l'égalité des chances, je trouve que le texte manque d'ambition sur cette question. Aussi suis-je, madame la ministre, très heureux de vos propos, que je ne demande qu'à croire.

Mme Alexandra Valetta Ardisson. Compte tenu de ces propos, je retire mon amendement, en conservant toutefois la possibilité de le déposer à nouveau, si je ne voyais aucun mouvement.

Mme Gisèle Biémouret. Quant à moi, je le maintiens.

M. Gilles Lurton. Vous comprenez que nous soyons un peu dépités de votre réponse, je trouve cependant dommageable que la concertation se poursuive alors même que nous sommes en train d'examiner le texte en commission et qu'il viendra en séance publique d'ici une dizaine de jours.

Je relève en tout cas une très forte volonté politique de favoriser la formation des travailleurs handicapés ; c'est aussi celle des membres de cette commission. Nous souhaitons qu'elle soit vraiment prise en compte.

M. Pierre Dharréville. De manière générale, je ne suis pas un partisan de la monétisation, mais je partage l'intention qui sous-tend l'amendement : donner des droits effectifs aux personnes en situation de handicap. Je propose donc de l'adopter, puisque le Gouvernement a la volonté manifeste d'aller dans cette direction. S'il dépose ensuite son propre amendement, cela ne lui posera pas de difficulté mais nous aurons déjà inscrit ce principe dans la loi, marquant ainsi notre volonté d'avancer. Au besoin, la séance nous permettra de poursuivre la discussion.

M. Sylvain Maillard. Le groupe LaREM ne se désintéresse pas de cette discussion, qui est au cœur de notre projet et nos préoccupations. Nous l'avons d'ailleurs déjà menée avec la ministre, avant de décider d'attendre la séance publique, en prenant le temps d'une concertation pleine et entière. Car on ne peut décider à quelques-uns ; il faut que l'ensemble des acteurs se saisissent du sujet.

Cette temporalité heurte certes le calendrier d'examen de la commission. Mais il est essentiel d'aboutir à une solution efficace et qui convienne à toutes les personnes en situation de handicap car ce sont elles qui ont le plus besoin de formation professionnelle.

M. Bernard Perrut. Je maintiens mon amendement, pour donner un signe fort, sans remettre cependant en cause l'expression et l'engagement de la ministre.

M. Sylvain Maillard. Pour montrer sa bonne foi, mon groupe s'abstiendra.

L'amendement AS74 est retiré.

La commission adopte les amendements AS62, AS413 et AS799.

Elle en vient à l'amendement AS485 de M. Jean-Hugues Ratenon.

M. Jean-Hugues Ratenon. Nous sommes convaincus que le passage d'un compte personnel de formation alimenté en heures à un compte alimenté en euros entraîne, pour un certain nombre de salariés, des projets de formation revus à la baisse.

Si l'heure de formation est valorisée, comme il est prévu, à 14,8 euros, il sera beaucoup plus difficile d'accéder à des formations débouchant sur l'acquisition du permis de conduire ou l'obtention de certificats en langue étrangère. Or, il conviendrait de permettre à celles et ceux qui ne bénéficient pas assez des mécanismes de formation professionnelle d'y accéder. Je pense notamment aux techniciens et aux demandeurs d'emploi.

La technicité de certains métiers ou corps de métiers demande une formation longue et complète. Le CPF, tel que prévu par le Gouvernement, ne le permet aucunement. Il ne serait alimenté qu'à hauteur de 500 euros par an, alors qu'une heure de formation peut parfois coûter jusqu'à 31 euros. Il paraît pourtant difficile de former un salarié ou un demandeur d'emploi à un poste technique en 16 heures.

Le projet de loi offre la possibilité aux bénéficiaires d'un CPF de quémander un financement auprès de la région de son employeur ou de son opérateur de compétences ou d'un autre organisme. Si le salarié n'est pas à l'aise avec les démarches administratives, ou si sa demande est refusée, il sera néanmoins obligé de payer un reste à charge élevé pour pouvoir suivre sa formation.

Nous demandons donc à ce que le montant d'alimentation du CPF puisse être revu à la hausse, en fonction du poste et des besoins.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. La possibilité de définir, par la négociation collective de branche, des modalités d'alimentation du CPF plus favorables que celles définies par le droit commun est déjà prévue. Votre objectif est donc satisfait. Il est aussi possible de financer des formations plus coûteuses par le biais du CPF de transition.

M. Boris Vallaud. Certes, cette faculté existe, mais l'amendement prévoit d'en faire une obligation. Rappelons que certaines formations dispensées sur plateau technique coûtent 60 euros de l'heure et que tout ne relève pas du financement par le CPF de transition.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine AS303 de M. Gérard Cherpion.

M. Gérard Cherpion. Cet amendement est la suite de mon amendement AS302. Il est proposé d'aligner la revalorisation du CPF selon les crédits négociés par les partenaires sociaux dans l'ANI du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles.

Les salariés n'ayant pas atteint le niveau CAP ou BEP bénéficieraient ainsi d'une revalorisation de 48 à 55 heures annuelles dans la limite d'un plafond qui passerait de 400 à 550 heures.

Cela permet de mieux définir la période de transition et de prendre en compte l'ANI de 2018.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Avis défavorable.

M. Boris Vallaud. Nous sommes favorables au respect de l'ANI du 22 février, donc à cet amendement.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine, en discussion commune, les amendements ASI457 de la rapporteure et ASI097 de Mme Ericka Bareigts.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Cet amendement vise à garantir une majoration claire du niveau d'alimentation du CPF des salariés les moins qualifiés. Ce niveau sera défini par décret et devra être au moins égal à 1,6 fois celui défini pour l'alimentation de droit commun. Pour une alimentation fixée à 500 euros par an, le CPF des non-salariés sera donc abondé – comme l'exposé des motifs du projet de loi le prévoit d'ailleurs – de 800 euros. Un même écart sera garanti pour le plafond de droits inscrits.

Nous explicitons ainsi le différentiel entre l'alimentation du CPF de droit commun et celui des moins qualifiés.

Mme Justine Benin. Il est proposé d'ajouter : « *À titre expérimental pour une durée de trois ans, le montant des droits à formation inscrits sur le compte est majoré afin de tenir compte des coûts de formation propres à ces collectivités. Un décret en Conseil d'État fixe la valeur et les modalités de la majoration.* »

La valorisation du compte personnel du salarié de manière uniforme au niveau national ne tient pas compte des spécificités des collectivités régies par l'article 73 de la Constitution. Les chiffres de Pôle emploi montrent que les coûts unitaires moyens complets des formations financées en 2017 par Pôle emploi aux demandeurs d'emploi résidant outre-mer sont supérieurs aux coûts moyens nationaux.

Le différentiel de coût horaire est de l'ordre de 30 % par rapport aux coûts pratiqués dans l'Hexagone. Le coût moyen en Martinique est même de 58 % plus élevé que le coût moyen national – de 37 % et 36 % en Guadeloupe et en Guyane.

Ce coût supplémentaire peut aussi s'expliquer par une durée supérieure des formations comme en Martinique, mais aussi par la rémunération du stagiaire par Pôle emploi pendant la formation pour les stagiaires n'ayant pas l'allocation de retour à l'emploi, qui est plus utilisée dans les départements d'outre-mer que dans l'Hexagone.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Votre amendement vise à majorer l'alimentation du CPF des salariés les moins qualifiés outre-mer.

Si les enjeux spécifiques de coût des formations et de besoin en formation professionnelle dans ces territoires doivent être gardés à l'esprit, il ne m'apparaît toutefois pas souhaitable de définir un régime *ad hoc*.

La problématique du coût des formations couvrant l'ensemble des salariés, pourquoi limitez-vous par ailleurs ce régime dérogatoire aux seuls salariés les moins qualifiés ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Je ferai quelques remarques sur ces deux amendements. Le principe de l'ANI selon lequel les droits du salarié dépourvu de diplômes ou de qualifications sont plus importants mérite d'être repris dans le projet de loi. Mais il est toujours dangereux d'être trop précis sur une matière évolutive.

Qui nous dit qu'un coefficient variant de 1 à 1,6 sera encore le bon dans quatre ans, au vu de l'évolution du marché du travail et des qualifications ? Les partenaires sociaux et les pouvoirs publics doivent pouvoir examiner alors la question. Reprenons plutôt cette

discussion en séance publique. Inscrivons le principe dans la loi, mais sans le figer en précisant la valeur de 1,6.

À l'occasion de mon audition par votre délégation aux outre-mer, j'ai partagé les préoccupations de ses membres, tous bancs confondus. Les spécificités sont différentes d'un territoire outre-mer à l'autre. En outre, nos préoccupations quant au manque de qualifications valent plus encore pour l'outre-mer.

C'est pourquoi je proposerai que le Gouvernement soit habilité à légiférer par ordonnance pour adapter la loi aux différents cas, notamment sur la question du choix des opérateurs de compétences et sur la manière d'organiser la réforme en outre-mer. Nous devons en effet y réfléchir encore un peu avant de graver dans le marbre quelque chose de définitif. Voilà ce que j'ai aussi proposé à la délégation aux outre-mer.

Nous regarderons bien sûr ensemble quel cadre tracer pour ces ordonnances.

Mme Ericka Bareigts. Je vous remercie, madame la ministre, pour ces précisions. Dans mon amendement, je n'ai pas fixé de niveau exact, contrairement à ce que j'avais fait pour mon amendement précédent.

En effet, lors de votre audition par notre délégation aux outre-mer, nous avons entendu votre point de vue, à savoir le choix d'un renvoi à une loi d'habilitation. C'est pourquoi nous proposons un renvoi à des décrets d'application, pour que vous puissiez en effet fixer le bon niveau en fonction des territoires. À mon sens, mon amendement répond aux préoccupations que nous partageons : ne pas fixer de taux et renvoyer à un décret pour être au plus près de la réalité des territoires. Je le maintiens donc.

Mme Justine Benin. Je suis également en faveur d'un maintien.

M. Francis Vercamer. J'ai du mal à vous suivre, madame la ministre. L'intérêt de passer à un compte personnel de formation décompté en euros, et non plus en heures, était de favoriser les moins qualifiés. Ce nouvel amendement en leur faveur est nécessaire. Pourquoi avoir alors effectué ce passage, point sur lequel je n'ai d'ailleurs pas encore de religion ?

Il semble en effet que l'heure de formation doive coûter moins cher pour eux ; ils auraient donc pu en obtenir davantage grâce à la monétisation du compte personnel de formation. Mais vous nous dites maintenant exactement l'inverse, puisqu'il faudrait abonder plus spécialement les comptes des moins qualifiés !

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Il me semble important de consacrer le principe symbolique d'une différenciation et d'une majoration des droits pour les moins qualifiés. Puisque la ministre nous garantit que ces éléments seront retenus au stade de la séance publique, j'accepte de retirer mon amendement et de travailler à sa réécriture en vue de la séance publique.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Nous avons annoncé que les droits seraient différents selon que les salariés sont qualifiés ou non. Les droits des salariés seraient augmentés de 500 à 5 000 euros par an pour les salariés de droit commun, mais de 800 jusqu'à 8 000 euros pour ceux qui n'ont pas de qualification. Nous reprenons ainsi le contenu et le principe, très positif, de l'ANI validé par les partenaires sociaux.

Ma remarque portait seulement sur le fait qu'il ne fallait pas figer le coefficient, car il peut y avoir différents critères à prendre en compte, relatifs au territoire, au type de qualification, à l'évolution du marché du travail... Le coefficient devra peut-être, sur cette base, être fixé à 1,5 ou 1,7 dans quelques années.

Le mécanisme du coefficient fonctionne en tout cas très bien que le compte soit en heures ou en euros. Si nous permettons d'ouvrir des formations à 8 000 euros pour des personnes non qualifiées, nous leur proposons ainsi des formations longues et chères qui leur permettent vraiment d'acquérir une première qualification.

M. Pierre Dharréville. Je partage les interrogations de notre collègue Francis Vercamer sur le transfert de la gestion des comptes en heures à des comptes en euros. Vous prétendez que cela a un intérêt particulier pour les moins qualifiés. Mais je m'interroge. Quels avantages réels ont-ils réellement à attendre ? Quels sont en réalité les objectifs poursuivis par cette monétisation ? Quels avantages comptez-vous en tirer pour votre part ? Car je ne les vois toujours pas. Nous voulons un éclairage sur cette question, à la faveur des jours de discussion qui viennent.

L'amendement AS1457 est retiré.

La commission rejette l'amendement AS1097.

Elle en vient à l'amendement AS1099 de Mme Nathalie Elimas.

Mme Nathalie Elimas. L'article premier prévoit que le montant annuel d'alimentation des droits, ainsi que le plafonnement du compte personnel de formation, seront supérieurs pour tous les salariés n'ayant pas un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, soit le niveau du CAP.

Compte tenu de l'importance que représente la formation pour l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi, mais aussi de l'investissement, du coût et du temps qu'elle peut nécessiter, il est logique qu'elles bénéficient des mêmes conditions d'alimentation du compte personnel de formation que les salariés non qualifiés.

Cet amendement propose donc que les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi voient leur compte personnel de formation alimenté à son plus haut niveau, en déterminant un montant supérieur à celui fixé pour l'ensemble des salariés. En outre, il est précisé que cette disposition s'applique quelle que soit la durée de travail effectuée, afin de ne pas pénaliser les travailleurs handicapés à temps partiel.

Cet amendement s'écarte ainsi, par des nuances, sur deux points de l'amendement présenté tout à l'heure par notre collègue Christophe : le lien établi entre le CPF des travailleurs handicapés et le CPF des moins qualifiés ; une application quelle que soit la durée de travail effectué.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. L'amendement est satisfait par les dispositions que nous avons précédemment adoptées.

L'amendement est retiré.

La commission examine l'amendement AS977 de Mme Michèle de Vaucouleurs.

Mme Michèle de Vaucouleurs. L'amendement modifie le dispositif prévu à l'article L. 6323-13 du code du travail. Il porte sur les sanctions applicables aux entreprises d'au moins de 50 salariés, dont les salariés n'auraient pas bénéficié des mesures mentionnées à l'article L. 6315, soit la réalisation d'un entretien professionnel et d'au moins deux des quatre mesures suivantes : suivi d'au moins une action de formation ; acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ; bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle ; abondement de son compte personnel de formation par l'employeur pour un montant au moins équivalent à la moitié des droits acquis par le salarié – ce qui constituerait une nouvelle obligation.

Sans remettre en cause ces obligations, le présent amendement prévoit que le dispositif de sanctions ne s'applique que si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation autre que les actions de formation obligatoires, c'est-à-dire n'étant conditionnée ni par l'exercice d'une activité ni par l'exercice d'une fonction, en fonction d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires.

L'objectif est donc de simplifier les sanctions et de promouvoir les actions de formation non obligatoires.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Vous soulevez l'enjeu central du contenu de l'état des lieux récapitulatif tous les six ans. C'est un sujet important, mais je vous propose d'en rediscuter à l'article 6, consacré à l'entretien professionnel.

L'amendement est retiré.

La commission examine l'amendement AS801 de Mme Ericka Bareigts.

Mme Ericka Bareigts. La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle a créé une obligation d'entretien professionnel consacré à la formation professionnelle tous les deux ans. Nous notons que le projet de loi ne remet pas en cause cette obligation. Dans votre texte, vous ajoutez une quatrième possibilité dans les conditions à remplir pour que l'entreprise ne soit pas pénalisée. Ces critères sont aujourd'hui au nombre de trois : suivi d'au moins une action de formation ; acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ; bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle.

L'article 6 y ajoute donc la condition d'« avoir bénéficié d'une proposition d'abondement de son compte personnel de formation par l'employeur au moins équivalente à la moitié des droits acquis par le salarié ».

Auparavant, l'entreprise devait avoir satisfait à deux critères sur les trois pour ne pas être pénalisée. Maintenant, ce sera deux sur quatre. Vous introduisez donc une souplesse supplémentaire pour les employeurs qui ne nous paraît pas opportune. C'est pourquoi nous proposons que l'employeur devra avoir satisfait à trois des quatre critères, ce qui nous semble plus équitable.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. L'état des lieux récapitulatif tous les six ans doit permettre de vérifier, pour tout salarié, l'accès à la formation, la progression professionnelle et salariale et la bonne mise en œuvre des entretiens professionnels.

Là aussi, je pense que nous pourrions avoir un débat plus collectif à l'occasion de l'examen de l'article 6, qui porte sur ces dispositions : je proposerai une rédaction alternative.

Mme Éricka Bareigts. Si nous sommes tous d'accord, nous pouvons adopter l'amendement dès maintenant.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine l'amendement AS304 de M. Gérard Cherpion.

M. Gérard Cherpion. Le projet de loi fait du CPF le principal vecteur d'accès du salarié à la formation ; or, les entreprises de plus de 50 salariés ne pourront plus bénéficier de financements mutualisés pour financer le futur plan de développement des compétences ; de plus, les périodes de professionnalisation sont supprimées.

Comme, dans l'ANI, le Gouvernement fait du CPF le réceptacle des droits à la formation mais sans prévoir expressément les modalités de co-construction des parcours de formation pour faire coïncider la montée en compétences du salarié et les besoins de son entreprise ou de son secteur d'activité.

Il importe donc de prévoir les modalités d'une co-construction et d'un co-investissement des parcours, par le biais soit d'un dialogue direct avec l'employeur, soit du dialogue social au niveau de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

Le présent amendement propose donc d'encourager le dialogue au sein de l'entreprise sur ce sujet majeur de la formation professionnelle et de replacer le CPF dans une logique certes individuelle, mais pouvant répondre également à une logique partagée au sein d'un collectif de travail.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Vous proposez une rédaction qui vise à donner du corps au principe de co-construction du projet professionnel, sur lequel nous nous rejoignons.

Je m'interroge toutefois sur la répartition que vous effectuez entre la co-construction par accord de d'entreprise et celle par accord de branche.

Plus fondamentalement, je suis convaincue que la co-construction ne passera pas par une inscription dans le code du travail, mais par une communication claire sur la plateforme du CPF et, surtout, par une appropriation sur le terrain.

Mme Muriel Pénicaut, ministre du travail. Toutes ces modalités de co-construction – accord de branche, accord d'entreprise, accord de groupe – existent déjà. Il n'est donc pas nécessaire de prévoir pour elles d'autorisation législative, puisqu'elles sont de droit.

La commission rejette l'amendement.

Elle en vient à l'amendement AS305 de M. Gérard Cherpion.

M. Gérard Cherpion. L'alimentation de 500 euros annuels limitera l'accès des salariés aux formations longues ou chères : pour faciliter l'accès à la formation des salariés qui ont peu de droits inscrits, il est proposé de permettre aux salariés d'abonder leur CPF par

le versement de sommes correspondant à des jours de repos non pris, en fixant toutefois une double limite : ce versement ne pourra pas dépasser dix jours annuels et il ne pourra s'appliquer qu'au-delà de vingt-quatre jours ouvrables.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Il s'agit d'une idée intéressante. Toutefois, elle ne doit pas déresponsabiliser l'employeur dans son objectif de co-construction du projet professionnel du salarié. Il faut aussi veiller à maintenir le droit au repos du salarié.

M. Gérard Cherpion. Il ne s'agit ni de déresponsabiliser l'employeur, ni de prendre sur le temps de repos du salarié. On s'adresse à des personnes qui veulent aller plus vite et plus loin, en accédant à des formations qui leur sont aujourd'hui fermées.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Mes remarques porteront sur la faisabilité. Aujourd'hui, dans le cadre d'un compte épargne temps, les charges sociales et fiscales ne sont pas à la charge du salarié. Il faudrait donc créer une exonération particulière de ces charges, car le salarié ne serait pas partisan qu'elles lui soient transférées. On ne peut en revanche créer d'exonération de fait.

Deuxièmement, l'idée peut sembler intéressante, mais n'est pas mûre et réclame une réflexion plus globale sur la place de l'épargne temps dans le compte personnel d'activité conçu comme un réceptacle de droits individuels ; en outre, ce sont plutôt les cadres qui disposent d'un compte épargne temps. Les conditions de faisabilité ne sont donc pas réunies aujourd'hui pour adopter cet amendement : des difficultés techniques et politiques s'y opposent.

Mais il faudra sans doute engager une réflexion de long terme sur l'épargne temps.

La commission rejette l'amendement.

Elle passe à l'amendement AS434 de Mme Justine Benin.

Mme Justine Benin. L'étude d'impact du projet de loi confirme la disparition des dispositifs de congé bilan et de congé VAE qui sont opposables à l'employeur, durant le temps de travail. Afin de renforcer les possibilités de choix, de sécurisation de leur parcours et d'accompagnement des salariés et, compte tenu de leur courte durée, à savoir moins de 24 heures, l'objectif est de préserver la possibilité pour les salariés de réaliser ces congés bilan et congés VAE durant leur temps de travail.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Une fois l'autorisation d'absence obtenue par le salarié, la mobilisation du CPF est libre – y compris pour la VAE et pour « CLÉA ». Je suggère donc le retrait de votre amendement.

L'amendement est retiré.

La commission examine l'amendement AS306 de M. Gérard Cherpion.

M. Stéphane Viry. L'article propose d'instaurer une autorisation d'absence par l'employeur. Il nous paraît cependant nécessaire que le salarié puisse s'engager dans une formation sans avoir à quémander l'autorisation de l'employeur, lorsqu'il s'agit de suivre les formations « CLÉA », les formations prévues par accord collectif ainsi que les formations mobilisant l'abondement de l'employeur prévu en cas d'absence de progression depuis

six ans. Pour ces trois formations spécifiques, le salarié devrait avoir le droit de monter en compétences sans avoir à quémander l'autorisation de son employeur.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Du point de vue de l'organisation de l'entreprise, cela me semble difficile. Comment un salarié pourrait-il s'absenter sans aucune concertation *a priori*? Cherchons plutôt un accord en bonne intelligence sur le temps d'absence.

La commission rejette l'amendement.

Elle en vient à l'amendement AS576 de M. Pierre Dharréville.

M. Pierre Dharréville. Au nom de la simplification, le projet de loi sacrifie le projet individuel de formation, dispositif issu d'une réforme de 1971. Ce seul outil à la main des salariés qui bénéficie d'un financement propre offrait la possibilité de bénéficier d'une formation de 1 200 heures ou d'un an à taux plein pour se reconverter. Pendant cette période, le salarié conservait le lien contractuel avec l'entreprise – et son salaire.

À l'époque, les organisations syndicales voyaient dans ce dispositif une promesse d'émancipation, apportée par la formation permanente pendant le temps libéré par la suspension du contrat de travail. Avec cette réforme, nous en sommes loin. À la place du CIF, vous aménagez un CPF de transition professionnelle, soit une variante du dispositif revue à la baisse.

Le projet de loi dit peu de chose, puisqu'il renvoie de manière systématique à des décrets. Au final, les salariés en CDI et souhaitant une reconversion professionnelle voient leurs droits se réduire. La nouvelle procédure implique que le salarié devra adresser sa demande de reconversion à l'opérateur de conseil en charge de l'évolution professionnelle, puis la faire valider par une commission paritaire, enfin, être pris en charge par l'opérateur de compétences de la branche à laquelle appartient l'entreprise du salarié demandeur.

Auparavant, il y avait un opérateur unique, le FONGECIF. Où est la simplification? C'est tout l'inverse que vous proposez. Nous voulons donc rétablir le CIF, en élargissant éventuellement le champ des publics qui y sont éligibles.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. À mon sens, le CPF de transition ne modifie pas les droits. Il reprecise le fait qu'il est intéressant de se focaliser sur des objectifs de reconversion ou de transition, au vu des enjeux forts qui nous attendent de ce point de vue.

Ensuite, il cherche à adapter le parcours de formation au passé et aux compétences déjà acquises par le salarié. Je souhaite donc conserver les modifications introduites par le projet de loi.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Le projet de loi reprend les termes de l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018. Les partenaires sociaux ont choisi d'adapter le congé individuel de formation, en en conservant l'esprit, parce que si le CIF est qualitativement intéressant, il plafonne à 40 000 ou 42 000 bénéficiaires par an, très loin de la demande, pour 1,2 milliard de fonds mutualisés. Ils ont aussi, à juste titre, pris en compte l'ouverture d'un accès réel et gratuit au conseil en évolution professionnelle – ce conseil existait, mais les 19 millions de salariés n'y avaient pas accès, il s'agissait de l'un de ces fameux droits formels non financés, ce qui n'est plus le cas désormais. Les partenaires sociaux ont également pris en compte le fait qu'il fallait adapter les formations en fonction

des acquis : une VAE est nécessaire en amont des formations longues durant lesquelles les salariés sont trop souvent amenés à recommencer des parties de cursus déjà validées.

Le CPF transition professionnelle résulte de la transformation du congé individuel de formation. Il vise toujours à accompagner les projets de transition professionnelle, mais de manière plus souple et plus lisible, tout en étant ouvert à un plus grand nombre. L'accord et la loi prévoient le financement du dispositif.

Je confirme que le financement des formations très longues sera possible, mais il s'articule avec l'ensemble de la réforme.

Je vous invite à suivre l'avis des partenaires sociaux.

M. Pierre Dharréville. Pouvons-nous avoir des précisions sur l'intérêt de la nouvelle procédure ? Elle semble plus compliquée que ce qui existait pour le CIF.

Quel sera le sort réservé au FONGECIF (Fonds de gestion des congés individuels de formation) et à ceux qui y travaillent aujourd'hui ?

M. Boris Vallaud. Il faut préciser que les partenaires sociaux n'étaient pas demandeurs de la négociation sur ce sujet : c'est la feuille de route qui a posé le principe de la suppression du CIF. Ils n'ont eu à négocier que sur les modalités de son remplacement et non sur le principe – ils y sont d'ailleurs presque tous opposés.

Je partage l'interrogation de M. Pierre Dharréville concernant le bien-fondé de la suppression du CIF au bénéfice d'un CPF de transition. Cela déstabilise tout l'édifice pour mettre en place – en tout cas avant que nous n'examinions le prochain amendement du Gouvernement –, un dispositif que le Conseil d'État a qualifié d'usine à gaz. Pourtant, le CIF fonctionnait, le FONGECIF manquait de moyens, mais il fonctionnait, et le travail effectué dans les régions par les OPCA et les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF) portait ses fruits. Nous ne comprenons pas le sens de ce qui est proposé.

M. Adrien Quatennens. Le groupe La France Insoumise soutient l'amendement, car le congé individuel de formation était un très bon dispositif. Il fonctionnait de façon efficace.

Avec le CPF, le salarié devra justifier d'une certaine ancienneté pour avoir droit à une formation. Nous sommes opposés à cette vision des choses.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine les amendements identiques AS435 de Mme Justine Benin et AS788 de M. Gérard Cherpion.

Mme Justine Benin. La rédaction actuelle prévoit un CPF transition professionnelle uniquement pour des projets de formation certifiante ou qualifiante. L'étude d'impact omet de citer le congé VAE actuellement financé au même titre que le congé bilan ou le congé individuel de formation. Leur prise en compte, explicite, dans le CPF transition professionnelle est une garantie permettant de renforcer la liberté de choix professionnels des individus.

Le coût actuel du bilan de compétences est de 45 millions d'euros environ, qui sera financé par les économies réalisées sur des projets de formation qualifiés, adaptés aux besoins réels des individus et ajustés dans leur durée et leur contenu. La durée dévolue à un bilan de compétences pouvant être modularisée, elle devra permettre, soit de diminuer le budget global, soit de toucher plus d'actifs avec la même enveloppe. De même, le coût global dévolu à l'accompagnement VAE financé dans le cadre du CPF transition professionnelle doit servir à optimiser les temps de formation, donc les budgets alloués, en permettant de valider des modules ou parties de certification, et d'alléger la durée de formation.

M. Stéphane Viry. Le projet de loi comporte une incohérence par rapport à la page 37 de l'étude d'impact selon laquelle la disparition du congé bilan de compétences serait compensée par son éligibilité au CPF de transition professionnelle. Selon ce qui a été dit, il semblerait que le CPF transition ne soit éligible que pour des projets de formation certifiante ou qualifiante.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Dans la mesure où la VAE et le bilan de compétences sont des préalables à un projet de transition professionnelle ou de reconversion, il semble opportun de les financer grâce à un CPF classique, quitte à enclencher un CPF transition une fois le projet en question validé.

M. Gérard Cherpion. Nous fermons des portes à des personnes qui veulent choisir librement leur formation. Ils n'auront plus accès à une préparation qui constitue une première marche vers la formation. Nous transformons un droit individuel et une liberté en une contrainte. J'ai un peu de mal à comprendre cette démarche.

La commission rejette les amendements.

Elle en vient à l'amendement AS 1243 de Mme Christine Cloarec.

Mme Christine Cloarec. Il s'agit d'harmoniser la rédaction de l'alinéa 68, qui ne parle que de « formation », avec le début de l'article 1^{er} dans lequel on utilise les mots « action de formation ».

Suivant l'avis favorable de la rapporteure, la commission adopte l'amendement.

Elle examine, en discussion commune, les amendements identiques AS63 de M. Paul Christophe, AS75 de Mme Alexandra Valetta Ardisson, et l'amendement AS1100 de Mme Nathalie Elimas.

M. Paul Christophe. Cet amendement vise à supprimer la condition d'ancienneté pour le salarié qui est en risque d'inaptitude avéré reconnu par le service de santé au travail ou qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour inaptitude, et qui n'a pas suivi une action de formation entre le moment de son licenciement et celui de son réemploi.

Mme Alexandra Valetta Ardisson. Il paraît opportun d'étendre la disposition aux personnes licenciées pour inaptitude, remplissant les mêmes conditions.

Mme Nathalie Elimas. L'amendement AS1100 constitue une partie d'un amendement que j'avais souhaité déposer avant qu'il soit scindé en trois par les services. Avec votre autorisation, madame la présidente, je présente également l'amendement AS1192, qui modifie l'alinéa 69 de l'article, et l'amendement AS1193 qui modifie l'alinéa 71.

L'article 1^{er} prévoit la création d'une modalité particulière du compte personnel de formation : le compte personnel de formation de transition professionnelle. Dans ce cadre, la personne est accompagnée dans son projet professionnel et une prise en charge de la rémunération est possible au-delà des frais pédagogiques.

Afin de permettre une plus large utilisation de ce dispositif pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les amendements AS1100 et AS1192 proposent de ne pas exiger pour eux de condition d'ancienneté. Une telle disposition est déjà prévue pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

L'amendement AS1193 vise à permettre d'associer un représentant de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH) à la commission créée dans ce cadre pour apporter son expertise spécifique en cas de demande émanant d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Plusieurs amendements demandent la suppression de la condition d'ancienneté concernant divers dispositifs. Je propose que nous puissions retravailler le périmètre concerné d'ici la séance publique.

Les amendements AS75 et AS1100 sont retirés.

M. Francis Vercamer. Le sujet de l'inaptitude est important : alors que l'on demande aux personnes inaptes au travail de faire un effort de reclassement, vous refusez d'introduire les dispositions nécessaires dans l'article du projet de loi qui correspond au reclassement ! J'ai un peu de mal à vous comprendre.

Vous voulez réétudier le sujet d'ici à la séance, mais je ne vois pas ce que vous pourriez étudier. L'amendement est très simple : il vise directement le salarié en risque d'inaptitude. Que pourriez-vous « retravailler » pour la séance ? Autant nous dire si vous êtes favorable à l'amendement ou non !

La commission rejette l'amendement AS63.

Les amendements AS1192 et AS1193 sont retirés, de même que l'amendement AS190 de Mme Alexandra Valetta Ardisson.

La réunion est suspendue entre dix-neuf heures quarante et dix-neuf heures quarante-cinq.

La commission examine l'amendement AS1464 du Gouvernement.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Il vise à mettre en place un système simple pour examiner les projets proposés pour le CPF de transition grâce à la création de commissions paritaires interprofessionnelles régionales. Simplification supplémentaire, l'amendement permet également que le passage par un opérateur de conseil en évolution professionnelle pour constituer son projet ne constitue pas un prérequis pour bénéficier d'un CPF transition.

Nous proposerons plus loin dans le texte que la même commission paritaire interprofessionnelle examine les projets des démissionnaires. Dès lors qu'un examen paritaire est également nécessaire et qu'il s'agit d'examiner des projets individuels qu'ils soient de formation pour le CPF transition, ou de reconversion et de création d'entreprise pour les

démisionnaires, nous n'allions pas créer deux commissions. Il est bon que cela soit géré au niveau régional, au plus près du terrain. Cela garantira l'examen approfondi du dossier grâce à des moyens adaptés, financés grâce à la mutualisation.

M. Boris Vallaud. Je m'étonne qu'un amendement aussi important qui réécrit profondément le projet de loi soit déposé dans ces conditions. Il ne s'agit pas du seul amendement essentiel que le Gouvernement dépose en commission : il y en a une trentaine. Pour ma part, j'estime que le Gouvernement doit soumettre ses projets de loi au Parlement lorsqu'ils sont prêts. Manifestement, ce n'est pas tout à fait le cas avec ce texte.

Cet amendement est aussi l'aveu que le système que vous aviez conçu initialement était bien l'usine à gaz que le Conseil d'État décrivait. Vous le simplifiez en créant une nouvelle commission paritaire régionale, dont acte ! Cependant, les questions que nous avons posées demeurent. Pourquoi supprimez-vous le CIF qui fonctionne depuis 1971 ? Pourquoi une version dégradée du CIF avec le CPF transition ? Pourquoi ne pas avoir simplement renforcé les moyens du FONGECIF qui en manquait ? L'accompagnement était un service public que vous privatisez : pourquoi ? Au bénéfice de qui ? Pourquoi ne confiez-vous pas les missions des OPCA et OPACIF aux opérateurs de formation plutôt qu'aux commissions paritaires régionales que vous créez ?

M. Francis Vercamer. Comme M. Vallaud, je m'étonne de voir arriver à la dernière minute, en commission, une trentaine d'amendements du Gouvernement, que nous n'avons pas eu le temps d'étudier et qui ne bénéficient d'aucune étude d'impact. Cela est d'autant plus préjudiciable qu'il s'agit d'amendements assez lourds qui modifient fortement l'architecture de concertation locale en matière de formation. Je dis « locale », mais j'observe que la région est absente de vos commissions régionales alors qu'elle joue un rôle.

M. Gérard Cherpion. Je m'interroge également sur la méthode. Le fait qu'un grand nombre d'amendements importants soient déposés par le Gouvernement avant que la moindre discussion ait commencé en commission constitue une première dans la vie parlementaire. Cela témoigne d'une évidente impréparation. Ce sentiment se confirme lorsque le Gouvernement laisse les députés sans réponse, en invoquant une concertation en cours, après qu'ils ont défendu leurs amendements.

Vous détruisez le CIF, outil qui fonctionnait très bien – il aurait suffi de renforcer les moyens et, éventuellement de revoir certaines conditions – pour le remplacer par une commission paritaire interprofessionnelle dont on ne connaît pas la composition. J'ajoute que dans les régions, il y a déjà les conseils paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF), qui, à mon avis, disparaîtront dans votre nouveau système, et les comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP). Les régions étaient présentes au sein de ces instances, mais peut-être souhaitez-vous les écarter du processus de décision s'agissant de compétences qui sont les leurs, comme le supposait M. Francis Vercamer.

Je ne vois pas l'intérêt du nouveau système que vous mettez en place un peu rapidement. Pourquoi créer, « au coin du bar », une commission dont nous ne connaissons ni la composition ni le fonctionnement ? On ne sait même pas par qui elle est agréée – par une autorité administrative, mais laquelle ? La direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ? Le préfet ?

Le nombre d'incertitudes qui demeurent autour de cet amendement le rend difficilement acceptable.

M. Pierre Dharréville. Je ne suis pas certain que cet amendement réponde aux critiques que j'ai émises sur le dispositif qui permet de bénéficier du CPF transition professionnelle.

Je reprends à mon compte les arguments de M. Boris Vallaud, relatifs aux FONGECIF et aux logiques de privatisation à l'œuvre. Je m'inquiète du rôle que joueront les commissions paritaires interprofessionnelles. Nous n'en avons pas discuté. Dans quel sens travailleront-elles ? Nous ne disposons d'aucun élément sérieux sur tout cela.

Ce sujet mériterait un travail approfondi d'autant que nous légiférons dans un contexte un peu compliqué et que les textes défilent sans fin en procédure accélérée. Je profite de cette occasion pour dire que ce n'est pas une bonne manière de travailler.

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Pour ma part, je préfère que les amendements arrivent en commission, ce qui nous laisse dix jours avant l'examen dans l'hémicycle, plutôt que de les voir déposés en séance. Je ne parle pas du fond, mais, de la forme : les amendements déposés en commission permettent de travailler sur le texte, ce qui est l'objet même de nos réunions. Quant à l'approfondissement évoqué, il reste dix jours pour s'y consacrer !

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Je crains que nous ne mêlions plusieurs sujets.

Comme nous l'avons indiqué dès l'origine, une grande partie des amendements évoqués n'ont été déposés qu'après la fin de la concertation sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et la prévention du harcèlement sexuel et sexiste, il y a quelques semaines, alors que le projet de loi avait déjà été transmis au Parlement. Nous avons voulu vous présenter ces amendements le plus tôt possible, mais nous aurions parfaitement pu attendre la séance.

Parmi les amendements que souhaitaient déposer des députés, certains, que le Gouvernement trouvait intéressants, étaient irrecevables en application de l'article 40 de la Constitution. Nous avons choisi de les reprendre : c'est le cas de celui que nous examinons.

Par ailleurs, certains amendements du Gouvernement sont de conséquence.

Il n'y a aucune impréparation. Au contraire, nous avons voulu coller au plus près de l'agenda de la commission afin qu'un nombre minimal d'amendements soit déposé en séance par le Gouvernement – pour les raisons que je vous ai données, ce sera le cas des amendements consacrés au handicap. Nous voulions qu'un travail approfondi puisse bien avoir lieu en commission.

Depuis l'accord passé entre les partenaires sociaux, ces derniers nous ont demandé de réfléchir à un examen des dossiers du CPF transition au niveau régional afin de garantir une certaine proximité. C'est dans la discussion avec eux qu'est venue l'idée de la création d'une commission paritaire au niveau régional – les partenaires sociaux y sont habitués.

La représentativité répond à des règles très simples : cinq organisations syndicales représentatives et trois organisations patronales siègeront ensemble pour étudier aussi bien les

dossiers des salariés qui demandent à bénéficier d'un CPF transition que ceux des démissionnaires. Cela nous évite de multiplier les instances. Il y aura donc une seule adresse, et les commissions bénéficieront d'une expérience élargie

Personne à ce jour n'a jamais réclamé que les régions s'intéressent aux dossiers individuels dans le cadre des congés individuels de formation. L'examen de cas individuels a toujours été une compétence des partenaires sociaux, compétence que les régions, qui ne veulent pas prendre des décisions individuelles concernant des salariés, ne réclament pas.

Je pense que ce système devrait fonctionner de manière assez simple.

M. Boris Vallaud. Sur le fond, votre réponse ne nous a pas convaincus : les solutions simples existent. Il n'était nécessaire ni de créer une instance nouvelle, ni de supprimer le CIF et les FONGECIF.

Sur la forme, madame la ministre, permettez-nous de vous suggérer de terminer les concertations avant de nous présenter un projet de loi en commission.

M. Pierre Dharréville. Madame la présidente, madame la ministre, je vous en donne acte : il est préférable de disposer de ces amendements aujourd'hui plutôt que dans dix jours.

Il reste que la précipitation dans laquelle le travail législatif est conduit mène à des situations de ce type. Il aurait été préférable que nous ayons un peu plus de temps pour travailler, et cela vaut pour l'ensemble des textes que nous examinons. Tout cela peut avoir des conséquences.

Comment prendrez-vous en compte les droits déjà acquis par les salariés ? Comment pourront-ils être intégrés dans le système que vous proposez ?

Mme Hélène Vainqueur-Christophe. Je commence à être vraiment très inquiète, même si je l'étais déjà. Plus nous avançons dans la discussion, et plus je me rends compte que ce texte est inapplicable outre-mer. J'ai entendu Mme la ministre parler d'ordonnances concernant l'outre-mer, mais je découvre un amendement gouvernemental relatif à une commission qui suivra la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle dans le territoire régional, « *composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel* ». Comment une telle commission fonctionnerait-elle chez nous alors que les syndicats les plus importants outre-mer n'ont pas de représentation nationale ?

M. Gérard Cherpion. Madame la ministre, vous nous expliquez que les régions n'ont jamais rien demandé et qu'il s'agit de traiter de dossiers individuels de salariés. Je rappelle que les demandeurs d'emploi sont également concernés par le CPF transition. Cela m'amène à vous interroger sur votre amendement qui précise : « *Le projet est présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale mentionnée à l'article L. 6323-17-6 dont relève l'entreprise qui emploie le salarié.* » Que devient le conseil en évolution professionnelle (CEP) ? Il semble disparaître du dispositif.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. L'amendement du Gouvernement simplifie le dispositif prévu par le projet de loi. Certains d'entre vous ont évoqué la complexité du texte, et nous en avons fait le constat lors des auditions. Le Gouvernement prend acte des remarques qui lui sont faites ; c'est tout à son honneur d'améliorer le texte jusqu'en commission !

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Monsieur Cherpion, le CPF transition professionnel, comme le CIF hier, ne concerne que les salariés. Il y a un consensus depuis quarante ans sur le fait que ni l'État ni les régions n'interviennent s'agissant des cas individuels de salariés. Il n'y a aucun changement en la matière ; nous en restons à cette approche simple qui fonctionne.

La commission adopte l'amendement.

En conséquence, les amendements AS462 de Mme Justine Benin, AS542 de Mme Hélène Vainqueur-Christophe, AS934 de M. Francis Vercamer, AS1173 de Mme Sarah El Haïry, AS196 de M. Gérard Cherpion, AS402 de M. Bernard Perrut, AS638 de Mme Fadila Khattabi, AS712 de M. Francis Vercamer, AS76 de Mme Alexandra Valetta Ardisson, AS1113 de M. Michel Castellani, AS1193 de Mme Nathalie Elimas, AS197 de M. Gérard Cherpion, et AS403 de M. Bernard Perrut tombent.

La commission adopte l'amendement rédactionnel AS1296 de la rapporteure.

Elle en vient aux amendements identiques AS436 de Mme Justine Benin, et AS787 de M. Gérard Cherpion.

Mme Justine Benin. La rédaction actuelle fait du conseil en évolution professionnelle le passage obligé pour accompagner le projet de CPF transition d'un actif. L'objectif poursuivi est de veiller à ce que la commission amenée à se prononcer sur l'engagement du CPF transition soit saisie des projets qualifiés. Or, l'objet du bilan de compétences est précisément de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un document de synthèse est d'ailleurs établi à l'issue du bilan de compétences. Un système efficace est un système articulé dans ses dispositifs. Exiger un passage devant le CEP après un bilan de compétences revient à ajouter une étape sans valeur ajoutée dans le parcours. Le texte de loi doit veiller à simplifier le processus d'accès au CPF transition après un bilan de compétences et supprimer dans ce cas le passage devant le CEP.

M. Gérard Cherpion. La rédaction actuelle fait du CEP le passage obligé pour accompagner le projet de CPF transition. L'objectif poursuivi est tout à fait louable. Mais, l'objet du bilan de compétences est précisément, selon l'article L. 6313-10 du code du travail de « *permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation* ». Un document de synthèse est d'ailleurs établi à l'issue du bilan de compétences. Exiger un passage devant le CEP après un bilan de compétences revient à introduire une nouvelle étape sans intérêt. Je vous invite à simplifier les choses, conformément à vos ambitions.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Nous venons de supprimer l'obligation de passer par le CEP dans le cadre d'un CPF de transition.

La commission rejette les amendements.

La séance est levée à vingt heures dix.

Présences en réunion

Réunion du mardi 29 mai 2018 à 16 h 25

Présents. – Mme Delphine Bagarry, Mme Ericka Bareigts, M. Belkhir Belhaddad, Mme Justine Benin, Mme Gisèle Biémouret, M. Bruno Bilde, Mme Brigitte Bourguignon, Mme Blandine Brocard, M. Sébastien Chenu, M. Gérard Cherpion, M. Guillaume Chiche, M. Paul Christophe, Mme Christine Cloarec, Mme Josiane Corneloup, M. Dominique Da Silva, M. Marc Delatte, M. Pierre Dharréville, Mme Jeanine Dubié, Mme Audrey Dufeu Schubert, Mme Nathalie Elimas, Mme Catherine Fabre, Mme Agnès Firmin Le Bodo, Mme Emmanuelle Fontaine-Domeizel, Mme Albane Gaillot, Mme Patricia Gallerneau, Mme Carole Grandjean, Mme Florence Granjus, M. Jean-Carles Grelier, Mme Claire Guion-Firmin, Mme Monique Iborra, M. Cyrille Isaac-Sibille, Mme Fadila Khattabi, M. Mustapha Laabid, Mme Fiona Lazaar, Mme Charlotte Lecocq, M. Gilles Lurton, M. Sylvain Maillard, M. Thomas Mesnier, M. Thierry Michels, M. Bernard Perrut, Mme Valérie Petit, Mme Michèle Peyron, M. Laurent Pietraszewski, Mme Claire Pitollat, M. Adrien Quatennens, Mme Nadia Ramassamy, M. Jean-Hugues Ratenon, Mme Mireille Robert, Mme Nicole Sanquer, M. Aurélien Taché, Mme Marie Tamarelle-Verhaeghe, M. Adrien Taquet, Mme Hélène Vainqueur-Christophe, M. Boris Vallaud, Mme Michèle de Vaucouleurs, M. Olivier Véran, M. Francis Vercamer, Mme Annie Vidal, Mme Corinne Vignon, M. Stéphane Viry, Mme Martine Wonner

Excusés. – M. Jean-Philippe Nilor

Assistaient également à la réunion. – M. Joël Aviragnet, M. Erwan Balanant, M. Pierre Cabaré, M. Jean-François Cesarini, Mme Sylvie Charrière, Mme Sarah El Haïry, M. Bruno Fuchs, M. Patrick Hetzel, M. Sacha Houlié, M. Christophe Lejeune, Mme Graziella Melchior, Mme Cendra Motin, Mme Naïma Moutchou, Mme Marie-Christine Verdier-Jouclas