

A S S E M B L É E      N A T I O N A L E

X V <sup>e</sup>      L É G I S L A T U R E

# Compte rendu

## Commission des affaires sociales

- Audition des organisations syndicales sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (n° 904) (Mmes Nathalie Élimas, Catherine Fabre et M. Aurélien Taché, rapporteurs) ..... 2
- Présences en réunion ..... 34

Mercredi  
23 mai 2018  
Séance de 9 heures 30

Compte rendu n° 68

**SESSION ORDINAIRE DE 2017-2018**

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



## COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

**Mercredi 23 mai 2018**

*La séance est ouverte à neuf heures trente.*

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

---

*La commission des affaires sociales procède à l'audition des organisations syndicales sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (n° 904) (Mmes Nathalie Élimas, Catherine Fabre et M. Aurélien Taché, rapporteurs) :*

**Mme la présidente Brigitte Bourguignon.** En préambule de notre réunion, je vous signale la tenue prochaine, sous l'égide de la commission des finances, du Printemps de l'évaluation. Cette nouvelle forme de l'activité budgétaire de notre assemblée n'associera pas formellement notre commission, mais je ne peux évidemment qu'inviter nos rapporteurs pour avis sur le projet de loi de finances pour 2018 à s'y intéresser.

Nous en venons à notre ordre du jour, qui appelle l'audition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Messieurs, je vous souhaite la bienvenue.

**M. Maxime Dumont, représentant de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC).** Ce projet de loi fait naître un certain nombre de questions au sein de notre organisation.

La première porte sur le compte personnel de formation (CPF) « transition professionnelle ». La disparition du congé individuel de formation (CIF), au profit d'une formule réservée à la seule formation professionnelle, n'offre pas les mêmes garanties aux salariés. Comme son nom l'indique, le CPF de transition professionnelle permettrait aux bénéficiaires d'effectuer une formation longue, mais à condition qu'elle n'ait qu'un but professionnel. De plus, il ne garantit pas forcément la prise en charge de l'intégralité des salaires, comme c'était le cas auparavant grâce au CIF. Les salariés se posent des questions sur ce point et nous n'avons pas de réponse à apporter.

Le second problème est celui de la monétisation du CPF, alors que l'accord national interprofessionnel (ANI) du 22 février 2018 le comptabilisait en heures. Le CIF monétisé offrirait une prise en charge de l'heure de formation à 14,28 euros. Or, les partenaires sociaux avaient fixé des droits de formation de 35 heures par an sur le CPF, le plafond total des heures de formation étant établi à 400 heures, voire 550 heures pour les publics les plus éloignés de l'emploi.

Dans le CPF qui existait jusqu'à présent, l'heure de formation était calculée sur la base de 40 euros de l'heure. La monétisation réduit ainsi les droits pour les individus, en contradiction avec les annonces faites. Nous sommes extrêmement inquiets. Tel qu'il est construit, le CPF fait l'objet de pas moins de douze abondements. Le dispositif de 2014 en prévoyait déjà neuf, qui se révélaient difficiles à obtenir. Aussi nous faisons-nous du souci

d'autant qu'il est plus facile de négocier avec les entreprises en termes d'heures que d'argent, car la corrélation avec le coût est alors immédiatement établie.

Le CPF, qui constitue décidément pour nous le point noir de ce projet, comprenait également jusqu'à présent un bilan de compétences, dont le coût oscille entre 1 500 et 2 200 euros – je ramène le bilan de compétences à sa valeur en euros pour mieux vous faire mesurer qu'il faudra désormais trois ans pour obtenir un bilan de compétences et le payer sur son CPF. Une fois ce bilan dressé, le salarié n'aura plus la possibilité d'enchaîner sur une formation, puisqu'il aura épuisé ses droits de CPF monétisés : il devra attendre trois ans de plus pour accumuler de nouveau 1 500 euros de crédits sur son CPF. Son bilan de compétences sera-t-il encore à la page, notamment au vu des formations technologiques et numériques nouvellement offertes ?

Nous émettons également de vives réserves sur l'application numérique proposée par le Gouvernement, que nous avons surnommée « le *trip advisor* de la formation professionnelle ». Nous pensons qu'elle risque d'orienter les personnes concernées vers des formations dont elles n'auraient pas obligatoirement besoin. Surtout, elles pourraient se trouver coupées de l'accompagnement du conseil en évolution professionnelle (CEP), qui est un point très important de la formation professionnelle. Les formations courtes proposées par le *trip advisor* seront retenues sans qu'il soit fait appel au CEP, peut-être au détriment de formations dont le salarié aurait besoin pour se reclasser en cas de difficultés.

S'agissant de la gouvernance, nous nous interrogeons beaucoup sur France compétences. Nous avons compris que l'État serait au sommet de la structure de cet établissement public administratif. Mais nous ne voyons pas quelle part et quel rôle sont réservés aux partenaires sociaux. Comment allons-nous y travailler ? Si des commissions sont créées, quelles seront-elles ? Quel rôle décisionnel nous sera imparti, dans cette instance qui regroupe le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle (COPAREF), le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ?

Toujours en ce qui concerne encore la gouvernance, l'État évoque des « filières ». Nous nous interrogeons sur ce qu'est une filière, d'autant que les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) ne connaissent que les accords de branche, et non les filières. Pour éviter de perturber nos branches professionnelles, nous avons donc besoin d'éclaircissements sur cette notion.

**M. Jean-François Foucard, représentant de la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC).** Ce projet de loi sur la formation constitue à nos yeux une somme de paris : il faudra attendre cinq ans ou dix ans, voire davantage, pour en voir les résultats. En pratique, le système de la formation professionnelle est étatisé.

Ces paris reposent sur des axiomes, si ce n'est des dogmes, qui n'ont rien d'évident : la population va se former massivement hors de son temps de travail ; elle va investir dans la formation ; elle va réussir à valoriser ses efforts unilatéraux dans son parcours professionnel ; le quadripartisme, aujourd'hui très hétérogène, est par essence efficient. À nos yeux, le système de la formation va être fortement perturbé et le premier impact de la réforme sera négatif.

Nous sommes dubitatifs vis-à-vis de l'évolution vers un CPF mesuré en argent. Nous ne comprenons pas la portée de la valorisation du parcours professionnel et son lien avec la compétitivité des entreprises. Nous voyons bien, en revanche, la dimension citoyenne qu'il peut avoir. Avec l'ouverture d'une application numérique, il sera aisé de se former, à un premier niveau, dans de nombreux domaines, tels que la pose de carrelage ou la soudure. Bénéfiques sur un plan personnel, ces compétences devront cependant prouver leur utilité sur un plan professionnel.

Mesurer le CPF en termes monétaires rend nécessaires un encadrement, une surveillance et une régulation, car les dérives et les malversations sont inhérentes à tout système où de grosses masses financières sont manipulées.

S'agissant de la formation, nous regrettons enfin que le seul système dispositif efficace, connu et bénéfique aux salariés, malgré son sous-financement, à savoir le CIF, ait été sacrifié sur l'autel de l'universalité. Pour le CPF de transition, la rémunération ne nous convient pas non plus : dans la pratique, elle entraînera une réduction des droits.

Qu'il s'agisse de formation ou de chômage, la commission paritaire n'est absolument pas opérationnelle. Privée de personnalité morale, elle n'est pas non plus associée à un système informatique. Or, nous ne voyons pas comment 140 000 ou 150 000 dossiers pourront être gérés sans informatique via un opérateur classique.

Ce projet marque clairement une reprise en mains du régime de l'assurance chômage. Il est basé sur le dogme que ce régime est mal géré, alors que son déficit provient des charges que l'État lui impose indûment, sans les financer. À nos yeux, si l'assurance chômage est réellement une assurance, il doit y avoir une cotisation dédiée. Si elle sert d'instrument de solidarité, c'est au contraire le budget de l'État qui doit faire face.

C'est pourquoi nous sommes opposés à ce que les salariés financent en pratique la couverture des indépendants, pour l'indemnisation desquels aucun financement dédié n'est prévu. Un danger très clair de non-stabilité des ressources apparaît, laissant craindre une dérive du système dans le temps. C'est pourquoi la CFE-CGC propose une agence dédiée à la transition professionnelle, capable de gérer tant le CPF de transition que le projet professionnel de reconversion.

Enfin, le financement de la formation pour les démissionnaires n'est aujourd'hui pas garanti. Quelqu'un pourra démissionner pour se former sans avoir nécessairement les moyens financiers de mettre en pratique son projet.

En ce qui concerne l'égalité professionnelle, il importe que le logiciel d'approche soit un logiciel de niveau national et non à l'échelle de l'entreprise. Les données doivent être en effet agrégées au niveau national. Pour qu'un levier d'action existe, nous proposons que la part variable de la rémunération des dirigeants de société cotée soit basée sur des indicateurs de mixité au sein de l'entreprise.

S'agissant du handicap, nous regrettons la faiblesse du projet de loi au regard du programme ambitieux qui avait été annoncé. Nous déplorons notamment une évolution insuffisante pour que les salariés en situation de handicap intègrent le régime classique du milieu ordinaire.

Pour conclure, nous saluons les efforts en faveur de la lutte contre le détachement et contre le travail illégal. Toutefois il faudra, comme pour l'égalité professionnelle, que les moyens soient en adéquation avec les ambitions. Ce n'est pas le cas aujourd'hui.

**M. Michel Beugas, représentant de Force Ouvrière (FO).** Aucun des organisations syndicales n'était, à ma connaissance, demandeuse de ce projet de loi, ni sur la formation professionnelle, ni sur l'assurance chômage, les choses étant différentes pour le handicap, l'égalité salariale et le travail détaché.

À nos yeux, il aurait fallu prendre le temps d'évaluer l'application de la loi sur la formation professionnelle de 2014 : elle montait graduellement en charge avec 100 000 nouveaux CPF chaque année. Nous allons casser cette dynamique et cette montée en charge.

En ce qui concerne l'assurance chômage, la convention de 2017 n'est en vigueur que depuis le 1<sup>er</sup> novembre dernier. Là encore, il aurait fallu prendre le temps de la laisser prospérer, pour que son contenu porte ses fruits, sans parler des plus de 800 millions d'euros d'économies réalisées chaque année sur le dos des demandeurs d'emploi...

Nous regrettons aussi que ce projet de loi ne reprenne pas un grand nombre de dispositions de l'ANI du 22 février dernier, lequel se fixait pour philosophie d'augmenter les droits des salariés. Il prévoyait ainsi de relever le droit à formation de 24 à 35 heures par an et fixait un plafond de 400 heures, ce qui permettait d'acquérir une formation certifiante et qualifiante, ce qui est le plus important.

Même si nous ne sommes pas co-législateurs, nous aurions préféré que la philosophie de cet accord soit conservée. Force est de constater que nous ne la retrouvons pas dans le projet de loi, notamment du fait de la monétisation du CPF. Celle-ci va compliquer les négociations dans les entreprises : si on voulait tuer dans l'œuf les abondements d'entreprise, on ne s'y serait pas pris autrement. Se profile ainsi le risque d'une inflation du coût des formations et, par voie de conséquence, d'un moindre accès à la formation professionnelle.

S'agissant du calcul du coût horaire moyen d'une formation, les chiffres du Gouvernement divergent de ceux des organisations syndicales. Pour que les droits du salarié soient maintenus au niveau défini dans l'accord de février, l'heure de formation devrait être évaluée non pas à 14 ou 15 euros, mais à 32 ou 35 euros. Avec ce projet, les droits annuels oscilleraient entre 1 250 et 1 500 euros, alors qu'une formation longue et certifiante coûte entre 8 000 et 10 000 euros.

En ce qui concerne la gouvernance, France Compétences peut certes regrouper les organismes existants, mais nous souhaitons voir dans la loi quelles sont ses attributions et, plus particulièrement, quelles sont les attributions des différents collèges qui vont le composer. Nous souhaitons qu'un collège des organisations patronales et des organisations syndicales puisse continuer à gérer, au sein de France Compétences, d'une part le CEP qui venait de trouver pour la première fois, dans l'ANI, son financement, et dont j'espère qu'il sera conservé, ainsi que, d'autre part, le CPF de transition.

À nos yeux, le réceptacle naturel du CPF de transition, ce sont les FONGECIF ou Fonds de gestion des congés individuels de formation. Or vous ne trouverez pas de dispositions qui renvoient, s'agissant du CEP ou du CPF de transition, vers ces fonds de gestion. Le millier de salariés employés dans les FONGECIF sont habités par une grande inquiétude sur leur avenir. J'espère que vous pourrez prévoir des dispositifs de

conventionnement qu'ils puissent passer avec les opérateurs de compétences, de façon à s'occuper, au plus près des territoires, du CPF de transition et du CEP.

Cela dit, Centre Info, outil qui sert tant à l'information des salariés que des entreprises, constitue l'autre grand absent de France Compétences. Il a complètement disparu du paysage, de même que les dispositions relatives à son financement. Je crains donc pour son avenir et en appelle à votre vigilance sur ce point.

En ce qui concerne l'assurance chômage, des dispositifs existaient déjà pour les démissionnaires. Un quinzième ou seizième motif de démission légitime aurait suffi. Quant à l'assurance chômage des indépendants, ils n'en sont eux-mêmes pas demandeurs.

**M. David Meyer, représentant de la Confédération générale du travail (CGT).** Comme vous le savez, notre organisation est aujourd'hui dans un contexte de mobilisation. Hier, nous avons appelé à la grève les salariés de la fonction publique. Un autre conflit court en ce moment à la SNCF.

Ma participation à l'audition d'aujourd'hui le montre, notre organisation peut cependant contester et mobiliser tout en continuant à affirmer sa présence dans les lieux d'échanges, de discussions et de négociations, si des avancées sont possibles pour les salariés. À ce titre, je vous remercie pour votre invitation.

De même que certains de nos collègues, nous nous interrogeons sur ce projet de loi. Il n'a toutefois pas dû échapper à votre sagacité que nous ne portions pas les mêmes revendications que les autres organisations dans le cadre des négociations qui ont abouti à l'ANI de février dernier. Du fait de ces divergences, notre organisation n'a finalement pas signé cet accord.

En tant qu'acteurs responsables, nous avons cependant pris part à la négociation. Nous nous y sommes investis, comme nous continuons, dans le cadre de nos prérogatives, de nous investir dans les discussions autour de ce projet de loi. Vu le temps imparti, je m'en tiendrai à des considérations générales, en m'efforçant de résumer nos analyses.

D'abord, les orientations générales de ce projet de loi ne nous satisfont pas. Premièrement, nous sommes opposés à une logique d'individualisation poussée à l'extrême du fait de la monétisation du CPF. Deuxièmement, nous constatons un affaiblissement des droits collectifs des salariés, en matière tant de mutualisation de l'information que de définition des politiques de formation. Troisièmement, nous observons une baisse des obligations de financement de formation des entreprises, qui se traduira par la réduction immédiate des dépenses de formation d'une partie d'entre elles. Quatrièmement, le CIF, connu et reconnu pour son efficacité, sera supprimé, alors que le reste de la formation professionnelle pâtit d'une certaine méconnaissance de la part des salariés et des acteurs sociaux. Cinquièmement, nous trouvons très réductrice la définition retenue de la formation, qui ne serait liée qu'à sa dimension professionnalisante. Voilà les points qui concourent à nous inquiéter.

Bien évidemment, nous sommes convaincus que certaines évolutions sont possibles. Comme organisation syndicale, nous laisserons bien sûr agir les responsables politiques, mais nous serons disponibles pour vous faire part de nos propositions, même si la tournure initiale du projet, nous laisse réservés quant à ce à quoi il pourra aboutir.

Pour nous, tout salarié, quel que soit son statut dans l'entreprise, doit avoir accès à la formation professionnelle ; elle ne saurait être réservée aux salariés les plus qualifiés, car telle est la difficulté à laquelle nous sommes confrontés aujourd'hui. La formation professionnelle doit aussi permettre aux salariés d'acquérir des connaissances générales ; elle ne doit pas être uniquement adaptée aux besoins des entreprises. À nos yeux, elle est plus qu'un outil destiné à adapter des compétences au marché ou aux besoins de l'entreprise en matière d'emploi.

**M. Yves Ricordeau, représentant de la Confédération française démocratique du travail (CFDT).** Pour nous, ce projet cherche à répondre à deux ambitions : faire face à un chômage de masse et relever les défis du changement dans le monde du travail et des mutations fondamentales que connaissent les salariés et les entreprises. Il optait en outre pour une approche système qui aurait pu organiser une nouvelle étape de la sécurisation des parcours des salariés. Pour notre organisation, les ambitions affichées sont donc légitimes et l'approche système est intéressante. Néanmoins, dans sa rédaction actuelle, le texte n'est pas au rendez-vous de cette nouvelle étape de sécurisation des parcours professionnels.

C'est par rapport à la première ambition affichée, lutter contre le chômage et pour l'emploi, que les éléments de réforme sont les plus intéressants. La réforme de l'apprentissage place le monde professionnel au cœur des enjeux, dans une logique de proximité, en vue de favoriser le développement des compétences. Cela va plutôt dans le bon sens. Faisant l'objet d'un effort particulier, la formation des demandeurs d'emploi est aussi renforcée, au bénéfice des politiques publiques en faveur de l'emploi. De ce point de vue, le projet de loi est donc positif, avec des bémols sur les droits des apprentis et le pilotage des politiques destinées aux demandeurs d'emploi.

Nous sommes plus mitigés au regard de la seconde ambition : faire entrer notre pays dans la société de la connaissance. À notre sens, il fallait éviter deux écueils, comme nous nous y sommes employés durant la négociation entre les partenaires sociaux : raisonner par silo, par catégorie de public bénéficiaire ; tomber dans une hyper-individualisation des droits. En mettant l'accent sur l'expression des besoins en compétences des entreprises et des territoires, sur une qualité accrue de la formation et sur une réforme de la certification, la négociation avait cherché à répondre aux demandes d'élévation du système de la formation professionnelle et nous avons pu obtenir un renforcement important des droits des salariés.

Malheureusement, au lieu de prendre comme point de départ une réforme sérieuse du système actuel de formation professionnelle et la précédente réforme, le projet de loi met en avant deux dispositifs qui nous posent problème : la monétisation du CPF et l'individualisation des droits. Il tend également à une refonte complète de la gouvernance, sans que cette démarche ait fait l'objet d'une concertation.

Notre organisation, comme les autres parties prenantes, a intérêt à ce que les politiques de développement des compétences réussissent. Au stade de la discussion parlementaire, nous souhaitons insister sur le fait que, pour tirer le projet de loi vers le haut, il convient tant d'améliorer la gouvernance, en particulier de rétablir un premier échelon territorial, trop absent aujourd'hui, que de renforcer le dialogue social en entreprise sur la question de la formation professionnelle.

J'en viens à la réforme de l'assurance chômage, qui se résume à une universalisation partielle et à une fiscalisation. Quatre points retiennent notre attention.

Premièrement, l'assurance chômage est avant tout un revenu de remplacement qui doit être assis sur les salaires. De ce point de vue, l'alerte donnée par le Conseil d'État est importante. Deuxièmement, la négociation a répondu aux interrogations relatives à l'intégration d'une nouvelle filière réservée aux démissionnaires et à la lutte contre la précarité : l'équilibre trouvé sur ces deux éléments doit être préservé dans le cadre de la réforme. Troisièmement, en ce qui concerne la gouvernance, les relations entre l'État et les partenaires sociaux doivent être articulées de telle manière qu'un bon équilibre soit trouvé à travers une lettre de cadrage, ce qui nécessiterait une discussion préalable avec les partenaires sociaux. Quatrièmement, s'agissant du financement, il nous semblerait intéressant que le projet garantisse la dynamique des recettes, pour préserver les droits des bénéficiaires.

**Mme Catherine Fabre, rapporteure pour le titre I<sup>er</sup>.** Avec ce projet, nous cherchons à passer d'une logique d'obligation et de contrainte à une logique d'engagement et de conviction, pour les entreprises comme pour les salariés. Cela me paraît crucial au regard de ce principe pédagogique essentiel dans l'acquisition des compétences : on ne forme pas les individus, ce sont eux qui se forment. C'est en partant de là que l'on comprend la logique de ce texte.

Ainsi, va-t-on laisser aux entreprises la possibilité de concevoir leur plan de formation en fonction des priorités qu'elles identifient. Elles auront également plus de liberté dans le choix des moyens pédagogiques utilisés. Il s'agit de faire en sorte que les individus soient amenés à réfléchir à leur avenir professionnel, grâce aux entretiens professionnels, au compte personnel de formation et au CEP. Ce changement important apporte un progrès.

Aujourd'hui, la formation professionnelle des salariés les moins qualifiés est insuffisante. De surcroît, elle leur est, le cas échéant, souvent prescrite, de sorte qu'ils s'y rendent à reculons. Il faut travailler à partir de ce constat si nous voulons progresser. Le projet fait un grand pas en ce sens, puisqu'il sera plus facile, pour les salariés, de se saisir directement de ces différents dispositifs, auxquels on donne des moyens de bien fonctionner.

Pour que les salariés des très petites entreprises et des petites et moyennes entreprises (TPE-PME) et les salariés les moins qualifiés aient davantage accès à la formation, pour que le CPF décolle, les organisations représentatives des salariés ont tout leur rôle à jouer. Comment allez-vous accompagner les salariés au travers des opérateurs de compétences et des représentants du personnel au sein de l'entreprise, pour qu'ils utilisent leurs droits à la formation ?

Le comité social et économique (CSE) a qu'un rôle consultatif en matière de formation, tandis que le comité d'entreprise a un rôle de négociation et un droit de veto : comment comptez-vous vous saisir des possibilités de dialogue ?

Dans l'échéance de 2021, quand chaque entreprise devra faire le bilan de ses six ans d'entretiens professionnels et d'évolution professionnelle de ses salariés, je vois une formidable chance pour les partenaires sociaux d'introduire, de manière forte, le sujet de la formation et de la compétence dans le dialogue social au sein de l'entreprise. Comment le projet de loi peut-il vous aider à réaliser cet objectif ?

**M. Aurélien Taché, rapporteur pour le titre II.** Monsieur Foucard, la réforme de l'assurance chômage ne part pas du postulat que ce régime serait mal géré, mais du principe que, parce que l'universalisation se traduit par l'ouverture de droits nouveaux et par une fiscalisation des recettes, une évolution de la gouvernance devient ainsi légitime.



Le projet prévoit qu'une lettre de cadrage du Premier ministre soit dorénavant adressée aux partenaires sociaux, avant les négociations. Les réflexions que j'ai entendues me laissent cependant penser qu'il serait peut-être nécessaire d'encadrer ce document de cadrage lui-même. Je réfléchis ainsi à un amendement qui irait du cadrage de la trajectoire financière prévue dans ce document et demanderait au Gouvernement de fournir les hypothèses macro-économiques sur lesquelles il a bâti la trajectoire financière qu'il a retenue. Qu'en pensez-vous ?

S'agissant de la régulation des contrats courts, l'accord du 22 février prévoit l'ouverture de négociations par branche afin de limiter le recours à ces contrats, en particulier d'une durée inférieure à un mois, qui pèsent sur les finances de l'UNEDIC (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce). Vous savez que l'article 33 du projet permet au Gouvernement d'instaurer par décret, si le résultat des négociations ne lui semble pas suffisant, un système de bonus-malus sur la contribution patronale à l'assurance chômage, en fonction du nombre de fins de contrats courts qui donneront lieu à l'inscription du salarié concerné sur la liste des demandeurs d'emploi.

Pourriez-vous faire le point du calendrier de ces négociations et, le cas échéant, des pistes de réforme envisageables ?

**Mme Nathalie Élimas, rapporteure pour le titre III.** Je tiens tout d'abord à vous remercier pour la qualité de vos interventions, qui nous éclairent quant à votre approche de ce projet de loi, après une longue phase de concertation entre les partenaires sociaux et le Gouvernement.

Les dispositions de ce texte, qu'il s'agisse de la formation professionnelle, de l'apprentissage ou encore de l'assurance chômage, sont attendues par les entreprises, mais également par nos concitoyens.

Le titre III, sur lequel je suis rapporteure, traite de nombreux sujets majeurs, je pense notamment aux mesures relatives aux travailleurs handicapés, à la modernisation de la gouvernance, à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail, au parcours professionnel dans la fonction publique ou encore au détachement des travailleurs et à la lutte contre le travail illégal.

Ces mesures sont ancrées dans l'actualité et répondent à une exigence sociale forte de plus de justice et d'une société plus inclusive. Elles font écho à des priorités fixées par le Président de la République, que la majorité soutient naturellement.

Je regrette par conséquent la faible place que ces mesures ont tenue dans vos propos liminaires, et souhaiterais vous entendre à présent sur ces thématiques primordiales.

Je reviendrai particulièrement sur le sujet des travailleurs handicapés, d'une part, et de l'égalité professionnelle, d'autre part.

Le 9 mai, après une large concertation, Muriel Pénicaud et Marlène Schiappa ont présenté un plan d'action global en faveur de l'égalité professionnelle. Dix actions sont destinées à en finir avec les écarts de salaires injustifiés, cinq autres actions visent à lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Ce plan est ambitieux et vise à mettre fin à des inégalités inacceptables, qui persistent, malheureusement, malgré les multiples mesures législatives dont elles ont fait l'objet depuis des décennies.

Quelle est votre position sur les mesures présentées par le Gouvernement ? Avez-vous des propositions complémentaires à faire à ce sujet ?

La concertation sur les mesures à destination des personnes handicapées touche à sa fin. Quelle est votre position sur les mesures contenues dans le projet ? Avez-vous, là aussi, d'autres mesures à proposer ?

**M. Yves Ricordeau.** Mme Fabre a évoqué un changement de logique. La formule retenue convient à la CFDT puisque, dans le cadre de la précédente réforme, on a précisément fait le choix de substituer à l'obligation fiscale qui pesait sur les entreprises une obligation sociale. Ainsi les représentants des employeurs et des salariés doivent discuter du développement des compétences en tenant compte des besoins des entreprises et des territoires. La logique que vous privilégiez renforce donc la réforme précédente.

En ce qui concerne le dialogue social, deux éléments devraient, selon nous, être précisés dans le projet de loi. Premièrement, le co-investissement entre les entreprises et les salariés doit être renforcé dans le cadre des prérogatives du dialogue social en entreprise ; l'accent doit donc être mis sur cet élément. Deuxièmement, la principale difficulté que l'on rencontre lors de la mise en œuvre d'un plan de développement des compétences est liée au fait que le départ en formation d'un salarié risque de déstabiliser son poste de travail. Les modalités de départ en formation professionnelle pourraient donc faire l'objet d'un renforcement des prérogatives de la négociation sur la qualité de vie au travail, que nous connaissons bien.

Par ailleurs, j'appelle votre attention sur le fait que, demain, les opérateurs de compétences ne géreront plus le CPF des salariés. Dès lors, il leur sera difficile d'intervenir au premier niveau, sauf pour les salariés des TPE et PME. Il nous semble donc nécessaire, pour que les salariés les plus éloignés de la formation y aient accès, de développer les dispositifs d'accompagnement. À cet égard, la négociation a permis une véritable innovation : le financement du CEP, repris dans le projet de loi. Une bonne organisation territoriale du CEP nous semble nécessaire.

Je répondrai à M. Taché que nous sommes favorables à ce que le projet de loi précise la lettre de cadrage, dont la méthode d'élaboration pourrait même faire l'objet d'une concertation préalable entre les partenaires sociaux et l'État, notamment pour qu'ils s'entendent sur les éléments macroéconomiques à prendre en compte.

Enfin, nous n'avons pas oublié le handicap et l'égalité professionnelle, mais les concertations ont été menées en même temps que l'élaboration du projet de loi. Nous vous transmettrons nos propositions sur ces deux thèmes.

**M. David Meyer.** Tout d'abord, nous sommes pour un dialogue social fort dans les entreprises. La question de la formation professionnelle doit être traitée au sein des instances représentatives du personnel – je pense au comité d'entreprise –, mais vous n'êtes pas sans savoir que la création du comité social et économique s'est accompagnée d'une réduction du temps et des moyens dévolus aux organisations syndicales, tant en nombre d'élus qu'en heures de délégation. Alors qu'auparavant, elles disposaient d'une quarantaine d'heures

mensuelles pour traiter de cinq sujets, elles n'ont plus qu'une dizaine d'heures pour en traiter dix, si bien que certaines questions peuvent être reléguées au second plan. Nous serons tous d'accord, me semble-t-il, pour estimer que cette situation n'est pas acceptable, qui plus est lorsqu'il s'agit de questions telles que l'égalité professionnelle ou la formation professionnelle. Il en est de même pour les branches. Elles peuvent être un échelon important et structurant du dialogue social, mais je sais par expérience – un certain nombre de mes collègues l'ont évoqué – que, lors des commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle on n'a parfois que cinq ou six heures pour traiter de dix sujets aussi différents que la situation de l'emploi, le bilan de l'accord « handicap » ou l'accord « égalité professionnelle ». Or, lorsqu'on examine les enjeux en matière de formation ou d'emploi, il est utile d'avoir une analyse de la situation, que ce soit au sein de l'entreprise ou au niveau des branches et il est illusoire de penser que l'on peut traiter de ces sujets en quelques heures.

En ce qui concerne l'assurance chômage – dont je ne suis pas un spécialiste –, nous avons fait un certain nombre de propositions. Ni la dérégulation, ni la déresponsabilisation des entreprises ni le fait d'accabler un peu plus les chômeurs n'en font partie.

Enfin, si notre délégation est ce matin exclusivement masculine, je tenais à préciser que l'instance dirigeante de mon organisation, qui se réunit aujourd'hui, est strictement paritaire.

**Mme la présidente Brigitte Bourguignon.** Ne vous inquiétez pas : nous avons également des progrès à faire dans ce domaine...

**M. David Meyer.** Nous sommes favorables au développement de l'apprentissage, mais se posent les questions de l'accès à ces formations et du taux d'insertion dans l'emploi, c'est-à-dire l'embauche en CDI, après un contrat d'apprentissage. Dans certaines branches, ce taux est relativement faible. Nous avons donc des propositions à faire : une mutualisation pourrait être organisée, au niveau des branches, entre les grands groupes et les entreprises sous-traitantes.

Quant au handicap, la situation actuelle est loin d'être satisfaisante, notamment en matière d'emploi. Les statistiques montrent que les travailleurs handicapés sont particulièrement touchés par la précarité. Nous avons fait, dans le cadre des auditions, un certain nombre de propositions à ce sujet comme à celui de l'égalité professionnelle. Tant que les entreprises ne passeront pas à la caisse pour assurer une véritable égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, on pourra multiplier les belles déclarations d'intention mais on n'avancera pas.

**M. Michel Beaugas.** Pour toucher les salariés les plus éloignés de la formation professionnelle, il faut privilégier l'accompagnement : nous ne croyons pas que concevoir une application mobile et laisser le salarié seul face au choix d'une formation soit la solution. Il conviendrait que, lors de l'entretien professionnel, qui doit intervenir tous les deux ans, dans les entreprises de toutes tailles, les salariés soient informés de l'existence du conseil en évolution professionnelle et que leur soit au moins communiquée l'adresse du plus proche pour qu'ils puissent s'y rendre et y recueillir les informations nécessaires. J'ajoute que, si nous réussissons collectivement le projet sur l'apprentissage, si nous parvenons à faire en sorte que ce dernier soit souhaité et non plus subi, alors les salariés, qui auront appris au sein de l'entreprise, auront, demain, davantage d'appétence pour la formation professionnelle continue. C'est un axe sur lequel il faut se concentrer.

En ce qui concerne l'assurance chômage, j'ai une question à vous poser, mesdames, messieurs les députés, puisque c'est vous qui définirez, chaque année, dans la loi de financement de la Sécurité sociale, le montant de la CSG qui lui sera alloué. L'assurance chômage pourra-t-elle, dans ces conditions, conserver des recettes équivalentes à ce qu'elles sont actuellement, à savoir 2,4 % de la masse salariale ? Je rappelle que le déficit cumulé s'élève à 33 milliards, en partie en raison du financement de Pôle emploi. Si vous diminuez les recettes de l'assurance chômage, nous ne pourrions pas réduire sa dette, et je crains que le seul levier dont nous disposions, dans le cadre des négociations, soit la baisse de l'indemnisation des demandeurs d'emploi. Or, j'ai cru comprendre que le Président de la République ne le souhaitait pas. Vous êtes donc face à un dilemme. Que l'on encadre la négociation, soit, mais il faut préserver les recettes de l'assurance chômage. Pour ce faire, le plus simple serait donc, me semble-t-il, de maintenir la cotisation de 2,4 % prélevée sur la feuille de paie des salariés et de conserver les 4,05 % de la part dite patronale.

Sur l'égalité professionnelle et le handicap, les concertations sont toujours en cours, de sorte que nous ne connaissons pas encore l'ensemble du texte qui vous sera proposé. Il nous semble néanmoins que l'on manque un peu d'ambition en la matière. Si l'on souhaite que les entreprises s'investissent dans ces deux domaines, il faudra, hélas ! que vous imposiez, comme pour l'emploi des seniors, des pénalités financières.

S'agissant du détachement des travailleurs, qui n'a pas été évoqué, nous sommes favorables à une transposition ambitieuse de la directive, au moins à la hauteur de ce qui sera adopté en juin prochain. Enfin, nous sommes, sinon opposés, du moins très réservés quant à l'article 51.

**M. Jean-François Foucard.** En matière de formation, il faut faire de la prévention. C'est la raison pour laquelle l'entretien professionnel a été instauré. Si l'on fait un bilan, on constate que, ce qui a le moins bien fonctionné, c'est la partie « publicité ». Il va donc falloir organiser cette publicité avec les conseils en évolution professionnelle, voire avec France compétences. Au niveau de l'entreprise, le co-investissement va nécessiter une co-construction. Or, on a constaté, lors de la négociation de l'ANI, que les entreprises n'y étaient pas prêtes : elles estiment toujours, comme dans les années 1970, que l'investissement relève de leur responsabilité exclusive.

Par ailleurs, mettre de l'argent dans le dispositif risque de créer des difficultés. Actuellement, c'est l'entreprise qui paie. Demain, un smicard, qui gagne à peine 20 000 euros bruts par an, mettra 8 000 euros sur la table en demandant à quoi cette somme lui donne droit. Le débat risque d'être délicat, et je ne suis pas certain que les entreprises y soient préparées. Du reste, elles avaient dit rencontrer des difficultés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF). Quand il est question d'argent, c'est un peu plus compliqué...

Pour nous, la négociation du co-investissement était nécessaire pour garantir la transparence et l'équité envers les salariés dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Ainsi, ils savent au moins quels types de formation sont valorisés par l'entreprise, et l'on évite le gré à gré ainsi que le délit de faciès, car les hauts potentiels risquaient d'être favorisés par rapport aux non-qualifiés, qui étaient ciblés.

M. Taché a évoqué l'universalisation de l'assurance chômage. Soit, mais je rappelle que les nouveaux droits dont bénéficieront les indépendants, ne représentent que 140 millions sur 35 milliards. Il s'agit donc simplement, comme l'ont dit mes camarades, d'un transfert des cotisations sociales vers la CSG. Ce qui est inquiétant, c'est le devenir de ces recettes, qui ne

peuvent, selon nous, que diminuer car l'État est impécunieux et, si l'on se dirige vers l'universalité, la base ne peut que s'accroître.

En ce qui concerne les contrats courts, peu de branches ont, pour l'instant, entamé des négociations. La CFE-CGC est favorable au bonus-malus. Par conséquent, si l'État assume enfin ses responsabilités et prend des mesures coercitives contre les entreprises, cela nous convient. Je rappelle cependant que la CFE-CGC n'a jamais cru que le dispositif de bonus-malus contribuerait à résorber la précarité ; il permettrait simplement de gérer le financement de l'assurance chômage et d'éviter que certains utilisent le système de façon indue.

En ce qui concerne le handicap, nous regrettons que le taux de 6 % ne soit pas relevé, car le taux réel de personnes handicapées dans la population est de 14 %. Par ailleurs, l'absence d'assujettissement de l'ensemble des entreprises est contraire à ce qui avait été annoncé ; la CFE-CGC ne souhaite pas qu'il y ait des passagers clandestins dans ce domaine. Les problématiques particulières d'insertion et de retour à l'emploi justifient la création d'une agence *ad hoc*.

**M. Maxime Dumont.** Sur la question de l'assurance chômage, je partage l'opinion de mes collègues à propos du régime des indépendants ; je n'y reviendrai donc pas. En revanche, j'insisterai sur la question des sanctions, qui inquiète beaucoup la CFTC. Si l'on a des droits, on a certes aussi des devoirs, mais on peut s'inquiéter du caractère disproportionné des sanctions proposées – je pense à la suppression de quatre mois entiers d'indemnisation sans que les intéressés puissent bénéficier du revenu de solidarité active (RSA). Faut-il rappeler que les demandeurs d'emploi sont parfois dans une situation psychologique telle qu'on peut comprendre qu'ils oublient de remplir leur devoir ? Une telle sanction aggraverait considérablement leurs difficultés, alors qu'ils sont en très grande fragilité. Cette façon de faire ne doit pas perdurer. C'est un cri d'alarme que nous lançons ! N'oublions pas que ces personnes ont une famille, des enfants, qui ont besoin de manger tous les jours. Les priver de quatre mois d'indemnisation et leur couper toutes les aides jusqu'à ce qu'ils puissent se réinscrire paraît disproportionné. Si une organisation syndicale n'a pas à proposer des mesures coercitives, car ce n'est pas son rôle, nous avons néanmoins des suggestions à vous faire en la matière ; nous vous les transmettons.

À propos de la formation, Mme Fabre nous a interrogés sur les actions que les organisations syndicales mènent auprès de leurs représentants en matière d'accompagnement. Nous avons demandé que, lors de l'entretien professionnel, on explique au salarié ce qu'est un CEP. Nous avons même souhaité qu'un CEP intervienne pour évoquer la question de la formation. Car, en matière de formation, se pose le problème de l'appétence des salariés : ce n'est pas parce que ce sera à leur main qu'ils se formeront plus pour autant. Par ailleurs, nous avons demandé, dans le cadre de l'ANI, que le plan de formation fasse l'objet d'une négociation ; cela a été refusé par les organisations professionnelles – allez savoir pourquoi ! Il faut se poser les bonnes questions : manifestement, les uns et les autres ne souhaitent pas que l'on empiète sur leur pré carré.

En ce qui concerne l'apprentissage, nous nous félicitons véritablement des propositions contenues dans le rapport de Sylvie Brunet et des concertations qui ont eu lieu. Nous espérons qu'elles permettront de donner un coup de pouce à ce secteur.

**M. Francis Vercamer.** J'interviens au nom du groupe UDI, Agir et Indépendants.

L'une des ambitions du projet de loi est de proposer un meilleur accompagnement des demandeurs d'emploi afin de les rapprocher du travail, dont ils sont parfois éloignés depuis longtemps. Il s'agit de renforcer la liberté des individus et de les accompagner dans le choix de leur formation. Par ailleurs, il est nécessaire, afin de faciliter les transitions professionnelles, de sécuriser le parcours de l'actif qui doit changer d'emploi ou de métier et qui, pour construire son projet, a besoin d'un accompagnement : c'est le rôle du conseil en évolution professionnelle. Cette mesure d'accompagnement gratuite et personnalisée des projets professionnels permet en effet d'agir par anticipation, afin de prévenir les mobilités professionnelles subies et de favoriser celles qui sont volontaires.

Cependant, les moyens dont disposent les opérateurs du CEP pour assurer la montée en charge du dispositif ne sont pas suffisants. Ainsi, les conseillers, insuffisamment formés, doivent être davantage sensibilisés à la nécessité d'orienter les individus vers les nouveaux métiers et les métiers en tension. Du reste, l'orientation semble être la grande absente du texte. De nombreux acteurs fournissent des informations relatives à l'orientation professionnelle dont le niveau de qualité, de pertinence et d'accessibilité est variable. Or, face à une telle diversité, les utilisateurs peinent à faire le tri. Selon vous, le nouveau CEP remédiera-t-il à ces difficultés ?

Aux termes du projet de loi, il incombera à France compétences de financer les CEP des actifs et d'organiser un appel d'offres destiné à sélectionner un opérateur de CEP par région afin d'assurer l'homogénéité de l'offre de formation. Selon vous, les solutions proposées pour surmonter les obstacles qui entravent la pleine efficacité de ce conseil sont-elles suffisantes ? Que proposez-vous pour améliorer ce dispositif ?

**M. Gérard Cherpion.** Je remercie, au nom du groupe Les Républicains, l'ensemble des intervenants qui ont bien souligné que ce texte suscitait des inquiétudes très fortes et comportait certains points positifs. En tout état de cause, jamais, me semble-t-il, un accord national interprofessionnel n'a été aussi peu respecté, et c'est un problème.

Jean-François Foucard est le seul à avoir évoqué la coconstruction. Cet élément, pourtant essentiel, ne figure pas dans le texte, et c'est également un problème car tout projet professionnel doit être coconstruit.

S'agissant de la gouvernance, notamment territoriale, les centres régionaux de l'éducation et de la formation continue (CREFOC) doivent-ils être le creuset de cette gouvernance territoriale ou faut-il trouver un autre système ?

Autre question, celle de la période de transition. Je pense, par exemple, au CPF de transition. Pendant la période de latence, qui durera au minimum 18 mois, certaines formations qui donnaient pourtant, à l'époque des CIF, d'excellents résultats, n'existeront plus.

Dernier point sur lequel je souhaiterais avoir votre avis : l'assurance chômage. On passe, en la matière, d'un système assurantiel à un système d'imposition – le mot « étatisation » a été prononcé. Quelle sera votre place dans un système dont vous n'aurez plus la responsabilité ? Ne craignez-vous pas – mais vous l'avez laissé entendre – une dérive ? Aujourd'hui, on nous indique que le chômage a augmenté de 0,2 point – on n'annonce un pourcentage que lorsqu'il diminue –, soit 3,1 % : cela fait 83 000 demandeurs d'emploi supplémentaires. C'est plus que la diminution enregistrée l'an dernier. Dans ces conditions,

ne craignez-vous pas que le nouveau système porte atteinte au revenu de substitution versé par l'assurance chômage ?

**Mme Caroline Fiat.** Je remercie, au nom du groupe la France insoumise, les représentants syndicaux d'être venus s'exprimer devant notre commission ce matin. Ma question est très précise et porte sur l'article 29 du projet, qui vise à imposer aux entreprises un système de bonus-malus via l'assurance chômage. Il s'agit de récompenser, par un allègement de cotisations, les employeurs vertueux qui créent des emplois stables et de sanctionner les employeurs peu scrupuleux qui recourent exagérément aux contrats courts. Cela ne manque pas de sel, après le passage à la moulinette du contrat à durée indéterminée par les dernières ordonnances « Travail ».

Ce système, qui s'inspire peu ou prou de ce qui existe aux États-Unis depuis 1935, nous laisse perplexe et peut être critiqué, pour plusieurs raisons. Il est, tout d'abord, inégalitaire par essence pour les entreprises elles-mêmes, puisqu'il permettra à celles dont la santé est florissante de recourir facilement à la précarité et sera soumis au système d'accords de branche. De plus, il est bien évidemment trop restrictif, car il ne prévoit pas de sanctions pour les employeurs qui ne recourent pas directement à la précarité mais le font par l'intermédiaire de leurs sous-traitants ou autres entités externalisées. Aussi souhaiterions-nous avoir le sentiment des représentants syndicaux sur cet article.

**M. Boris Vallaud.** Je remercie à mon tour, au nom du groupe Nouvelle gauche, les représentants syndicaux pour leur présence. J'espérais qu'ils apaiseraient un certain nombre de nos inquiétudes ; je crains, hélas ! qu'ils les confirment. Mais je ne doute pas que Mme la ministre, que nous entendrons cet après-midi, saura nous rassurer...

Quelles sont ces inquiétudes ?

Non seulement la monétarisation du CPF créera des inégalités territoriales, mais elle diminuera les droits de certaines catégories de travailleurs, notamment ceux dont le coût de la formation, qui nécessite des plateaux techniques lourds, peut atteindre 50 euros de l'heure.

Ensuite, on ne connaît pas le taux de remplacement de la rémunération qui sera retenu dans le cadre du CPF de transition, appelé à se substituer au CIF. Pourquoi déstabiliser ce système qui fonctionnait ? On ne comprend pas davantage le sens de la privatisation du CEP.

Nos inquiétudes concernent, de manière générale, l'accompagnement des travailleurs, en particulier ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi ainsi que les travailleurs handicapés, dans un contexte où de nombreuses suppressions de postes sont envisagées à Pôle emploi.

S'agissant du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, avez-vous vous-même une vision claire des circuits financiers ? Quinze milliards ont été annoncés pour le grand plan d'investissement dans les compétences. Or, je ne trouve pas un euro de plus ; je constate simplement que la tuyauterie a été modifiée. Du reste, le Plan d'investissement compétences (PIC) lui-même prévoit la formation d'un million de chômeurs en cinq ans, ce qui est un recul par rapport au plan « 500 000 ».

En ce qui concerne l'individualisation des droits dont, au fond, l'application mobile n'est qu'un témoignage, je crains que la suppression, dans le plan de formation, des

différentes catégories de formation n'aboutisse à une dissociation entre les intérêts de l'entreprise et ceux du salarié.

La gouvernance du système, en particulier en matière d'apprentissage, sera confiée aux branches, qui n'ont pas toutes une organisation territoriale, une consistance juridique et des moyens humains. Ne craignez-vous pas une déstabilisation ?

On pourrait évoquer également la chute libre des entrées en formation, le peu de placements dans les emplois aidés, y compris dans les nouveaux dispositifs. En somme, ne craignez-vous pas une déstabilisation du système de formation et d'apprentissage ?

**M. Pierre Dharréville.** Lorsque les ordonnances nous avaient été présentées, on nous avait expliqué qu'il s'agissait de libérer, et que l'on protégerait dans un second temps. Je souhaiterais donc savoir, au nom du groupe de la Gauche démocrate et républicaine, si vous voyez dans ce projet des mesures de protection supplémentaires.

Nous avons le sentiment, quant à nous, d'assister à la mise en œuvre d'une logique d'étatisation et de libéralisation, les deux mouvements se rejoignant. Quelle place, en effet, pour les salariés et leurs organisations ? Ne risque-t-on pas de voir s'imposer une vision utilitariste et un peu court-termiste de la formation ? Comment garantir la qualité des formations pour qu'elles soient vraiment qualifiantes et non parcellaires ?

Par ailleurs, pensez-vous que ce projet est de nature à renforcer la qualité de l'apprentissage ? Quelle place pour le lycée professionnel dans ce dispositif ? Vous n'avez pas beaucoup évoqué la question de l'orientation : quel sera le rôle des Centres d'information et d'orientation (CIO) et de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP) ?

Le nouveau dispositif de formation ne risque-t-il pas de favoriser une déconnexion de la réalité des territoires et la disparition de formations utiles ? Comment renforcer les dispositifs d'accompagnement pour ne pas laisser chacun livré à soi-même ?

Enfin, le projet n'annonce-t-il pas une diminution des droits des chômeurs ?

**M. Dominique Da Silva.** Au nom du groupe La République en Marche, je souhaite revenir sur les dispositions de l'article 33 visant à sanctionner les employeurs qui ont massivement recours aux ruptures de contrat et aux contrats courts. Quelles sont vos positions respectives à ce sujet et quel est l'état d'avancement du bilan qui doit être dressé avec les branches en juillet ?

Par ailleurs, les organisations syndicales de salariés sont-elles favorables à la mobilisation d'un CPF, éventuellement à certaines conditions, dans le cadre d'une action de formation co-construite avec l'employeur ?

**M. Yves Ricordeau.** La question de l'accompagnement des personnes est prioritaire pour la CFDT. Pour qu'un maximum de personnes s'inscrivent dans le développement de leurs compétences, il leur faut des droits personnels. Jusqu'à présent, l'accompagnement n'étant pas financé, il était assez peu développé. Comme il le sera désormais, l'enjeu consiste à le développer. Encore faut-il que le financement soit bien organisé. Or, c'est l'un des points faibles du texte.



L'enjeu majeur est celui de la gouvernance territoriale. Nous pensons qu'il faut développer une instance paritaire régionale en tant que telle qui pourra prendre les prérogatives des COPAREF et des actuels FONGECIF pour développer le CPF de transition, mettre en place le droit pour les démissionnaires, suivre le conseil en évolution professionnelle et donner un cadre aux éléments du cahier des charges à bien définir. Il faut donc trouver une compétence dans une instance paritaire qui aurait ces prérogatives et qui coordonnerait les questions des opérateurs de compétences en région. La bonne articulation avec le CREFOP serait de redéfinir le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) pour que les trois acteurs en région que sont l'État, les conseils régionaux et les partenaires sociaux s'entendent sur les éléments de développement des compétences en direction des demandeurs d'emploi, des apprentis et des salariés. C'est donc avec une instance paritaire territoriale et un CREFOP rénové que l'on trouvera la bonne synergie territoriale.

Je suis pleinement d'accord pour que la période de transition soit étendue à 2019, ce qui éviterait de créer un trou d'air. On l'a vu en 2014, ce genre de réforme importante nécessite des adaptations, mais aussi de rencontrer son public dans les entreprises, les salariés et les directeurs des ressources humaines.

Le bonus-malus est aujourd'hui inscrit dans beaucoup d'agendas sociaux des branches. Nous voulons changer les comportements des acteurs, la réalité dans les branches étant différente selon la façon dont les métiers sont structurés. Pour la CFDT, l'alerte principale c'est qu'une mesure de bonus-malus est inscrite dans le projet de loi, mais il faudra qu'elle soit déclenchée à un moment ou un autre. Il est par ailleurs prévu dans le projet que l'État puisse revenir par décret sur la règle du cumul, qui concerne les publics les plus précaires : nous veillerons à ce que ce ne soit pas le cas.

Un mot du développement de l'apprentissage. Si on organise bien les acteurs en région, on arrivera à répondre à la question de la cohésion territoriale. Les représentants du monde professionnel y ont intérêt.

La question de l'orientation a été très peu abordée parce qu'il n'y a eu aucun élément de concertation sur ce point. Il est donc difficile de justifier les choix. Cela dit, nous nous interrogeons sur le transfert des missions des délégations régionales de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (DRONISEP) aux régions tandis que la tête de réseau reste au niveau de l'éducation nationale. Il reste beaucoup à faire en termes de concertation sur la question de l'orientation.

Nous sommes favorables à la coconstruction des plans de développement des compétences dans les entreprises. C'est la raison pour laquelle j'ai parlé tout à l'heure d'une meilleure définition du dialogue social sur les questions de co-investissement en entreprise.

**M. David Meyer.** Il me sera très difficile de réagir à l'ensemble des interrogations. Aussi je concentrerai mon propos sur quelques points.

Quand on regarde quels sont les défis en matière d'évolution technologique, notamment dans l'industrie, aborder les enjeux de formation professionnelle nécessite de raisonner en termes d'investissement, ce qui veut dire qu'à un moment ou un autre il faut sortir de l'argent. Comment peut-on s'y prendre ? Quels mécanismes employer ? Quel est l'échelon le plus pertinent ? Les financements prévus pour la formation professionnelle ont diminué de 4 milliards environ entre la loi de 2014 et le présent projet. On peut parler

d'échelon pertinent de discussion, et je ne reviendrai pas sur la réalité du dialogue social que j'ai évoquée tout à l'heure au niveau des branches ou des entreprises, mais si on n'engage pas les moyens pour investir, on restera bien évidemment limités.

Je veux revenir sur la question de l'égalité professionnelle pour corroborer mon propos par rapport aux branches. On évoque une différence de salaires entre les femmes et les hommes de 20 à 25 %. Pourtant, des études de certaines branches tentent de démontrer que les écarts sont beaucoup moins élevés, de 5 % environ : cela ne traduit pas du tout la réalité perçue par un certain nombre de salariés.

On peut transposer cette réflexion à la question de la formation professionnelle et au manque de moyens des acteurs sociaux, dans l'entreprise comme aux niveaux régional et national.

**M. Jean-François Beugas.** Mon inquiétude porte sur l'avenir de la négociation interprofessionnelle au niveau national, donc du paritarisme – terme ayant été inventé, je le rappelle, par notre organisation. Bien évidemment, nous ne sommes pas pour un paritarisme étatisé, et il me semble que les interlocuteurs sociaux doivent retrouver une certaine liberté dans les thèmes qu'ils souhaitent négocier.

Nous demeurons bien sûr favorables à la coconstruction. Cela dit, coconstruction ne veut pas dire seulement cofinancement, c'est-à-dire que le salarié apporterait ses euros et qu'ensuite il n'aurait plus rien à dire. C'est bien pour cela que nous revendiquons, depuis de longues années, dans le cadre des entreprises ou de la branche, une négociation du plan de formation et de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. La négociation du plan de formation en entreprise permettrait de fidéliser et de responsabiliser l'ensemble des acteurs, c'est-à-dire bien évidemment l'entreprise mais aussi les représentants du personnel et les salariés, avec un accompagnement pour l'entretien professionnel et certaines obligations d'information sur la formation, sur le CEP.

S'agissant de France Compétences, je vous ai fait part de mes interrogations sur le devenir et les compétences des différents collèges. Il faut, bien évidemment, une gouvernance au plus près des territoires. Il nous semblait que les ex FONGECIF étaient les mieux à même d'être le réceptacle du CEP, du CPF de transition, des démissionnaires. Mais si on trouve un mélange entre le COPAREF, le FONGECIF, etc. bref quelque chose qui soit cohérent et avec une vraie responsabilité des interlocuteurs sociaux au niveau du territoire sur ces sujets, bien évidemment nous y adhérons.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et d'employeurs ont dit depuis longtemps qu'elles souhaitaient conserver un caractère assurantiel à l'assurance chômage, d'autant que le nombre d'emplois précaires augmente. Sachant que la moitié des demandeurs d'emploi travaillent, il serait dangereux pour leur avenir et leurs droits que l'on fixe par décret les règles de cumul emploi-indemnisation. La règle du cumul permet au salarié ou au demandeur d'emploi de reprendre un emploi moins rémunéré ou avec moins d'heures. Même si c'est en apparence une trappe à précarisation, au moins ce n'est pas une trappe à bas revenus, c'est-à-dire qu'un certain niveau de revenu permet de préserver la consommation des intéressés.

Cela fait plus de quinze ans qu'à chaque négociation nous défendons un système de bonus-malus pour les entreprises – à l'époque nous étions les seuls. Nous avons proposé un système – que je tiens à votre disposition – qui permettait à 80 % des entreprises de voir leurs

cotisations d'assurance chômage baisser, c'est-à-dire que les entreprises vertueuses payaient moins de cotisations tandis que celles qui abusaient des contrats courts payaient plus – c'est le système du pollueur payeur.

Enfin, s'agissant du CPF de transition, la bonne méthode consiste à reprendre l'ensemble des termes qui figurent dans l'ANI. Dans l'accord, nous avons tout prévu, y compris, et ce sera probablement plus difficile demain, l'abondement en heures au niveau interprofessionnel. Fixer des droits dans une loi n'est pas tout, encore faut-il qu'ils soient effectifs : c'est notre volonté.

Enfin, nous souhaitons que les lycées professionnels et les centres d'information et d'orientation restent dans le giron de l'éducation nationale.

**M. Jean-François Foucard.** Manifestement, le CEP ne sera pas suffisamment financé. Je rappelle qu'il y a 16 millions d'actifs. Si l'on veut qu'ils passent un entretien professionnel au titre de la prévention et qu'ils rencontrent un conseiller en évolution professionnelle tous les six ans, il faudrait que deux à trois millions d'entre eux puissent en bénéficier chaque année. Or, avec 500 millions d'euros, ils ne seront qu'un million, et 500 000 seulement avec 250 millions. Aujourd'hui il n'y a aucune garantie quant au financement du CEP et sa montée en compétences relève d'un nouveau métier.

S'agissant de la gouvernance territoriale, le CREFOP n'est rattaché à rien et il faut savoir que certaines régions n'en veulent pas. On pourrait créer un France compétences au niveau régional, mais le mieux serait une maison du paritarisme neutre, où l'on pourrait discuter, construire quelque chose si on s'intéresse avant tout à l'avenir. Aujourd'hui, l'État parle aux régions, les partenaires sociaux sont juste là pour écouter et les régions expliquent aux partenaires sociaux ce qu'ils doivent penser. Si l'on veut un vrai collège quadripartite, il faut changer la donne.

La période de transition sera cruciale. Avec une baisse de la consommation des moyens dédiés à la formation professionnelle, on peut penser abreuver gentiment le plan d'investissement dans les compétences (PIC) auquel il manque 7,5 milliards.

L'apprentissage va être déstabilisé dans la mesure où l'on modifie son mode de fonctionnement. Il faudra que les régions se mettent d'accord. Comme il n'y aura qu'un ou deux CFA sur des niches bien particulières, comment vont-elles gérer entre elles cette situation pour que leurs « citoyens » puissent en bénéficier et comment seront gérés les logements ? Les régions devront réapprendre à travailler ensemble sur ces sujets, mais cela ne peut pas faire de mal au vu la situation actuelle.

Pour la CFE-CGC, la seule mesure de protection supplémentaire concerne la création d'une application numérique pour le CPF. Comme le compte CPF sera en euros, les personnes au chômage qui voudront se former apporteront leur argent à Pôle emploi. C'est donc *a priori* une réserve financière pour Pôle emploi.

Vous nous demandez si l'apprentissage sera renforcé. Il ne faudrait pas qu'il soit déstabilisé, sachant que l'apprentissage infra-bac ne représente que 20 % d'une classe d'âge et que l'orientation vers l'apprentissage se fait par défaut et concerne les exclus ou les rebuts de l'éducation nationale. À mon avis, rien ne changera et je ne vois pas comment on parviendrait à l'excellence.

L'avenir, ce sont les campus. Or, à l'heure actuelle les branches ne peuvent pas investir dans les campus, seules les sociétés ou les régions peuvent le faire.

Je rappelle que le CPF ne pouvait pas fonctionner sans la coconstruction. Aujourd'hui, ce système ne décolle pas parce que les entreprises n'ont pas franchi le pas. Les entreprises pouvaient le mettre en place en 2017 après l'entretien professionnel de fin 2016. Pour la CFE-CGC, ce dispositif est crucial parce qu'il devait être la première pierre d'une évolution de la gouvernance de l'entreprise et permettre le maintien et le développement du capital humain.

**M. Maxime Dumont.** Monsieur Cherpion nous dit que c'est la première fois qu'un ANI n'est pas respecté ; c'était aussi la première fois qu'on nous demandait de négocier en moins de deux mois un accord national interprofessionnel, avec une feuille de route qui mentionnait ce qu'il fallait négocier. Ce n'est pas facile. Pourtant, les partenaires sociaux l'ont fait et ils estiment que l'ANI abordait toutes les questions sur lesquelles vous vous interrogez à juste titre. Nous pensons avoir répondu à beaucoup de ces questions mais nous n'avons pas forcément été entendus...

S'agissant du CEP, l'ANI a prévu une enveloppe de 250 millions d'euros pour les salariés et de 138 millions pour les demandeurs d'emploi. Au vu de l'utilisation actuelle du CEP, cette enveloppe nous paraît suffisante. Cela permet de lancer ce dispositif qui est gratuit pour les personnes. En revanche, on ne sait pas ce qu'il ressortira de l'ouverture à appel d'offres, quel appel d'air cela pourrait produire et si les financements seront suffisants.

La CFTC défend depuis toujours la coconstruction dans tous les domaines de la formation. Qu'il s'agisse de la formation obligatoire ou non obligatoire, ce qui importe c'est que les salariés prennent la formation en main. Mais pour qu'il y ait coconstruction, encore faut-il qu'il y ait abondement. Il faut aider le salarié à « recharger » ses droits pour ne pas qu'il se trouve sans rien lorsqu'il en aura besoin. S'il y a coconstruction et abondement dans l'entreprise, la formation doit s'effectuer pendant le temps de travail et non en dehors. En effet, quand on a déjà travaillé toute la journée – parfois certains salariés sont même obligés d'avoir une autre activité pour boucler les fins de mois – je ne vois pas comment on pourrait trouver encore du temps pour se former hors du temps de travail. N'oublions pas que l'on n'a que cinq semaines de congés payés et onze jours fériés dont un de solidarité – j'ai d'ailleurs cru entendre qu'on voulait nous en prendre un deuxième –, qu'on a aussi une vie de famille, qu'on a envie de s'occuper de nos enfants et de l'avenir et pas de divorcer...

En ce qui concerne la gouvernance et l'instance qui pourrait être la plus adéquate, comme le précisait l'accord, les FONGECIF ont fait montre de leur efficacité, quoi qu'on en dise. Je partage les propos de M. Ricordeau s'agissant de la création d'une instance paritaire régionale de gouvernance qui pourrait être adossée au CNEFOP pour la simple raison qu'il connaît bien les branches et les secteurs professionnels. Toutefois, n'oublions pas que 1,2 million de salariés sont hors champ. Personne n'en parle à l'exception des partenaires sociaux : il conviendrait que cette instance paritaire se penche sur ce point.

Il faut laisser le temps au CPF de transition de se mettre en place, mais il ne faut pas que cela soit trop long : l'année 2019 pourrait permettre de le faire.

J'en viens enfin à la question sur les moyens des branches. On a donné aux branches professionnelles une autorité politique très importante sur l'apprentissage ou la construction des référentiels de branches, sans qu'aucun moyen financier ne soit attribué aux commissions

paritaires de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP). Or, on sait bien que lorsque le politique n'engage pas les moyens financiers nécessaires, cela ne fonctionne pas.

**Mme la présidente Brigitte Bourguignon.** Je donne la parole à M. Adrien Quatennens qui a aujourd'hui vingt-huit ans et à qui je souhaite un joyeux anniversaire au nom de tous les commissaires. (*Applaudissements.*)

**M. Adrien Quatennens.** Je vous remercie. Merci également aux organisations syndicales, qui nous font le plaisir d'être présentes, pour leurs exposés.

Le projet de loi transforme les missions des conseillers de Pôle emploi en leur assignant un rôle de contrôle accru et de sanction des demandeurs d'emploi. Ces nouvelles missions seront remplies au détriment des missions de conseil et d'accompagnement, puisque le Gouvernement a affirmé notamment que cette réorganisation se ferait sans embauches supplémentaires. Nous avons d'ailleurs appris par voie de presse que la suppression de 4 000 postes était envisagée à Pôle emploi. Ce serait un coup fatal porté à l'agence nationale qui devait initialement assurer les missions de service public de la recherche d'emploi et qui devait de fait être autre chose qu'une simple agence de police de l'indemnisation des demandeurs d'emploi, ce qu'elle risque de devenir avec ce projet de loi.

Ce texte devait être celui qui permettrait de choisir son avenir professionnel alors qu'il stigmatise les personnes privées d'emploi. Il passe à côté des enjeux fondamentaux notamment, je le disais hier aux organisations patronales, de l'enjeu principal que nous connaissons tous, le chômage de masse, au travers du vrai problème qui est celui de la pénurie d'emplois. D'ailleurs, beaucoup de celles et ceux que nous avons auditionnés sur ce projet nous ont expliqué qu'on pouvait faire toutes sortes de choses très intéressantes pour la formation mais que si l'on ne créait pas d'activité pérenne dans notre pays, le problème ne serait pas réglé.

Une nouvelle fois, le Gouvernement affiche une intention louable : permettre à tous de choisir son avenir professionnel. Mais il apporte des réponses en complet décalage qui produiront des effets inverses. Il a beau jeu d'évoquer la concertation menée avec les partenaires sociaux, mais les principales annonces avaient été faites avant le début des discussions et seules les revendications patronales ont été prises en compte. Nous le vérifions hélas constamment : chaque fois que les représentants syndicaux sont reçus par un membre du Gouvernement, ils ressortent frustrés, déçus. D'ailleurs, l'un des représentants d'un syndicat de cadres disait que les partenaires sociaux sont cordialement reçus, longuement écoutés mais rarement entendus. Manifestement, le Gouvernement n'a pas rompu avec la mauvaise habitude prise au moment des ordonnances qui cassaient le code du travail. Que pensez-vous de cette méthode de concertation du Gouvernement.

**Mme Michèle de Vaucouleurs.** Je vous remercie, messieurs, pour les éclairages que vous nous avez d'ores et déjà apportés. Je souhaiterais recueillir vos avis sur l'article 6 du projet de loi, en complément de ce qu'en ont déjà dit MM. Foucard et Dumont.

Ma première question porte sur votre lecture de l'article 6 relatif au plan de développement des compétences dans les entreprises qui succédera à l'actuel plan de formation. En dehors des formations obligatoires qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention, d'un règlement ou de la loi, qui se tiendront obligatoirement sur le temps de travail, quelles seraient, selon vous, les règles qui

devraient prévaloir concernant les trente heures de formation par an et par salarié hors du temps de travail, permises avec l'accord du salarié ?

Ma seconde question, qui porte également sur l'article 6, concerne les obligations des employeurs. Un nombre très important de PME et TPE n'ont pas respecté le calendrier de la loi de 2014 pour la réalisation des entretiens professionnels. Quelles solutions préconisez-vous pour sortir de l'impasse et les conduire à s'atteler à organiser de tels entretiens qui n'ont de sens que s'ils sont de qualité et menés non pas pour se conformer à la loi mais en portant véritablement attention à l'évolution professionnelle du salarié ? Les sanctions actuelles en cas de manquement vous paraissent-elles satisfaisantes ?

**Mme Éricka Bareigts.** Mes questions portent sur l'accompagnement, qui nous paraît une des étapes les plus essentielles si nous voulons que les parcours choisis par les personnes puissent réussir.

Nous avons noté que le CEP serait confié à Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi et au privé pour les salariés. Quel est le sens de cette différenciation ? Que pensez-vous de cette atteinte portée à l'universalité du CEP ?

Que pensez-vous par ailleurs des périodes de pré-accompagnement d'entrée dans la formation professionnelle. Nous visons plus particulièrement les personnes les plus éloignées de l'insertion professionnelle. Il nous semble que la loi est plutôt muette sur ce point, se contentant de supprimer des obligations de prise en charge, par exemple du CléA, ce certificat de compétences.

S'agissant de la gouvernance, nous n'avons pas identifié de lieu de régulation dans une organisation très verticale, qui creusera les inégalités entre les territoires les plus attractifs et ceux qui le sont moins.

**M. Bernard Perrut.** Je salue la qualité des réponses des représentants des organisations syndicales.

Je souhaite revenir sur le compte personnel de formation supposé devenir un outil d'accès direct universel à des répertoires de formation simplifiés et divisé en blocs de compétences. Son usage ne risque-t-il pas d'être en quelque sorte désarticulé du plan de formation ou des priorités de l'entreprise ? La monétisation ne va-t-elle pas de se traduire par une perte de droits, qui deviendront variables en fonction du coût des formations ? Le marché de la formation, ne va-t-il pas se transformer en marché de la consommation ? On serait alors loin du but recherché.

Quant au CPF de transition, moins attractif, qui remplace le CIF, ne va-t-il pas rendre les conversions professionnelles moins accessibles ? Quelles évolutions faudrait-il apporter au processus pour le rendre parfaitement performant ?

S'agissant de l'assurance chômage, vous l'avez dit, les fondamentaux sont remis en cause. L'État va désormais participer au financement et peut-être s'imposer davantage, ne serait-ce qu'à travers le cadrage qu'il demandera. Ne va-t-il pas réduire les négociations de la convention d'assurance chômage en s'éloignant ainsi du paritarisme de gestion que vous avez connu par le passé ? L'assurance chômage doit-elle être destinée à couvrir un risque pour le revenu ou bien demeurer un outil de solidarité par le biais de revenus forfaitaires articulés avec des minima sociaux. J'aimerais connaître votre sentiment sur ce point.

**Mme Fadila Khattabi.** Mon intervention porte sur un sujet qui n'a pas encore été évoqué, traité au titre III du projet : le renforcement des droits des salariés, et plus précisément la lutte contre le harcèlement sexuel au travail.

L'objectif est clair : renforcer l'obligation pour les entreprises de transmettre à leurs salariés les informations nécessaires, à savoir les coordonnées des autorités et des services compétents en matière de harcèlement sexuel. Cette mesure répond à une réalité qui n'est pas récente puisque déjà en 2015, une enquête du défenseur des droits montrait qu'au moins une femme sur cinq était victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail.

Si les employeurs ont la responsabilité d'engager des actions de prévention et de protection, les délégués du personnel du comité social et économique ont également un rôle à jouer en la matière, tout comme d'ailleurs les organisations syndicales. Aussi, pouvez-vous nous donner votre point de vue sur les mesures qui visent à renforcer les obligations des entreprises en la matière ? De quelle façon les organisations syndicales peuvent-elles collaborer avec les représentants du CSE afin d'assurer la bonne information des salariés ?

**M. Sylvain Maillard.** M. Beugas nous a dit tout à l'heure qu'il ne fallait rien changer, qu'il fallait attendre, évaluer. Or, à l'heure actuelle 1,3 million de jeunes n'a pas de formation, pas d'emploi et on constate que la formation professionnelle forme très bien les cadres des grands groupes mais très peu les ouvriers des PME et des TPE. C'est pour cela que nous avons l'ambition de modifier profondément la nature même du CPF.

Il y a quelques mois, un test a montré que rares étaient ceux à avoir ouvert leur CPF à l'Assemblée. On peut certes s'attendre à ce qu'il monte en charge, mais on n'atteindra jamais les objectifs ambitieux que nous avons fixés. C'est pour cela qu'il sera désormais comptabilisé en euros. En quoi pensez-vous cela aurait-il un effet inflationniste sur le prix des formations ? L'euro, c'est une base et on paye bien sa baguette en euros et pas en heures... Pourquoi ce système serait-il plus compliqué à utiliser pour les salariés pour qu'ils se forment à leur projet ? En quoi cela empêcherait-il l'abondement des entreprises ou des branches ?

**M. Yves Ricordeau.** Je commencerai par la dernière question.

Monsieur le député, une partie du diagnostic que vous posez sur les inégalités d'accès à la formation est exacte, et ce n'est pas nouveau. La dernière réforme avait l'ambition de commencer à y répondre et prévoyait des éléments dynamiques plutôt intéressants pour lutter contre les inégalités d'accès à la formation. J'espère que la ministre du travail vous donnera l'assurance cet après-midi, lors de son audition devant votre commission, que les cotisations de France Compétences seront mieux ventilées en direction des salariés des TPE et PME. Pour le moment, nous n'avons aucune confirmation en ce sens.

Par ailleurs, le système n'est pas complètement financé. Vous ne pouvez pas multiplier le nombre de salariés et leurs droits individuels par rapport au financement complet du système. Nous considérons qu'il est plus facile de moduler ce système avec une unité de mesure en heures qu'en euros. Cela nécessitera donc des éléments de régulation.

S'agissant des demandeurs d'emploi, il faudrait articuler ce qui se fait dans le plan d'investissement dans les compétences avec ce qui se fera dans France compétences. Or, cette demande ne figure pas dans le projet de loi.

Les futurs opérateurs de compétences devront faire en sorte que toutes les entreprises soient accompagnées dans la mise en place des entretiens professionnels. Il faut faire attention à une simplification qui pourrait conduire à détricoter la procédure des entretiens professionnels, dont l'objectif est d'imposer aux entreprises l'obligation sociale de développer les compétences des salariés.

Il n'y aura pas deux CEP distincts, l'un pour les demandeurs d'emploi, l'autre, pour les salariés : France compétences établira un cahier des charges unique pour le conseil en évolution professionnelle. En revanche, les voies de financement seront différentes. Le financement du CEP tel que défini dans le projet de loi sera destiné aux salariés. Pour d'autres publics, il est déjà prévu par ailleurs.

En ce qui concerne la gouvernance, j'ai déjà parlé de l'équilibre territorial. Il nous semble important que France compétences, au-delà de ses pouvoirs de régulation, se voie dotée de capacités d'innovation et soit un laboratoire en matière de compétences. Telle que le texte la définit, cette agence est trop l'organisateur du Meccano de la formation professionnelle. Il faut qu'elle soit davantage celle qui met en dynamique tous les éléments de la politique de développement des compétences.

Enfin, les deux finalités du CPF transition – garantir le droit à rémunération et le droit à congé – sont moins clairement définies que ce que prévoyait jusqu'à maintenant le CIF. C'est un point à améliorer.

**M. David Meyer.** Vous avez évoqué la nécessité d'évoluer : nous serons tous d'accord pour dire qu'on avait besoin de changement. La ministre du travail a parlé de « *big bang de la formation professionnelle* » : reste à savoir ce qu'on met derrière ces termes. Le problème, c'est qu'il y a dans notre pays un chômage de masse et une précarisation grandissante de l'emploi. On parle de la liberté qu'ont les salariés de choisir leur avenir mais la question à laquelle beaucoup de salariés sont confrontés – en particulier les jeunes, les femmes et les personnes handicapées – est celle de l'accès à l'emploi. Comment instaurer des dispositifs qui permettent de créer de l'emploi et de favoriser l'accès à ce dernier tout en résorbant les inégalités ?

S'agissant de l'apprentissage, l'un des enjeux est celui de l'attractivité de certains métiers vis-à-vis des jeunes. Quelle politique d'accompagnement mène-t-on, notamment dans les lycées professionnels ? Il convient de réfléchir au rôle des CIO, aux moyens qui leur sont dévolus et à l'intégration professionnelle des jeunes qui suivent la voie de l'apprentissage.

De nombreuses salariées étant effectivement confrontées au problème du harcèlement sexuel, madame Khattabi, notre organisation a mis en ligne un site internet intitulé « Égalité professionnelle » sur lequel est accessible un guide visant à aider nos élus dans les comités sociaux et économiques. Ce guide rappelle les obligations légales en vigueur en matière d'égalité professionnelle et présente nos propositions pour aider les élus dans le cadre des négociations en entreprise. Mais, là encore, les ambitions sont une chose, les moyens en sont une autre.

J'ai déjà évoqué la question de l'investissement. Un de mes collègues a parlé de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ce qui nous renvoie à la réalité du dialogue social dans les entreprises. J'ai côtoyé beaucoup d'élus de mon organisation dans une branche de l'industrie qui associe la GPEC à la gestion prévisionnelle des plans sociaux (GPSE). Un vrai problème se pose quant à l'emploi et aux moyens qui peuvent être dévolus



dans les entreprises à la formation des salariés et à l'investissement dans la pérennisation de certaines activités.

**M. Michel Beugas.** Monsieur le député Maillard, où avez-vous vu que nous voulions que rien ne change ? À ce qu'il me semble, nous sommes signataires de l'ANI qui répondait en partie, voire en totalité, aux attentes du Gouvernement ! Nous avons fait preuve, en signant cet accord, d'une belle évolution de notre pensée.

Ensuite, vous nous jetez à la figure le chiffre de 1,3 million de NEET, pour ni étudiant, ni employé ni salarié, mais ceux-ci ne relèvent pas de la responsabilité des partenaires sociaux mais de celle de l'État ! Je vous retourne donc la question, Monsieur le député : que faites-vous pour la lutte contre l'échec scolaire au sein de l'éducation nationale – puisque là est le problème ? À chacun sa responsabilité. Emparez-vous au niveau national des questions de l'orientation et de l'échec scolaire, ensuite nous reviendrons discuter du sort des jeunes qui ne sont nulle part !

En ce qui concerne Pôle Emploi et le contrôle, nous souhaitons un renforcement de l'accompagnement plutôt qu'un contrôle et une sanction automatique. Nous sommes rassurés que le conseil d'administration de Pôle Emploi soit chargé du suivi de ces contrôles car, comme nous y siégeons pratiquement tous, nous pourrions observer les choses. Nous avons souhaité que les 600 agents chargés de ce contrôle soient des volontaires mais nous regrettons qu'aucun moyen supplémentaire ne soit prévu en ce domaine.

Nous sommes bien évidemment favorables à ce que la formation se fasse sur le temps de travail, notamment quand elle est coconstruite. Nous sommes plutôt favorables à ce qu'il y ait une négociation du plan de compétences en entreprise afin de responsabiliser l'ensemble des acteurs, qu'ils soient salariés, représentants du personnel ou employeurs. Dans ce cadre, les salariés sont susceptibles d'avoir une plus grande appétence pour la formation professionnelle.

Madame la députée Bareigts, moi non plus, je ne comprends pas pourquoi il y a une différenciation dans la loi entre le CEP de Pôle Emploi pour les demandeurs d'emploi et celui des salariés. Pôle Emploi n'est d'ailleurs pas seul : il y a aussi les missions locales, l'APEC (Association pour l'emploi des cadres) et Cap Emploi. Et voilà que pour les salariés, il faudrait passer par des appels d'offre. Pourquoi devons-nous mettre en concurrence dans ce projet de loi les FONGECIF alors qu'ils savent très bien faire le travail en CEP ? Retirez les appels d'offre du projet de loi et nous aurons cinq opérateurs, les mêmes qu'aujourd'hui, traités de la même manière, de même que le seront les salariés et les demandeurs d'emploi. D'ailleurs, quelques moyens supplémentaires ne seraient pas négligeables pour faire du CEP à Pôle Emploi. Je crains que ces appels d'offre entraînent une diminution des droits des salariés car pour remporter un appel d'offre, il faut être le moins-disant financièrement et qui dit coût de CEP moindre dit prestations moindres. Nous verrons donc se développer les inégalités territoriales.

Enfin, nous sommes favorables à ce qu'il y ait des blocs de compétences mais ils doivent s'inscrire dans un vrai parcours professionnel et arriver à terme à une vraie qualification ou à une vraie certification. Un bout de bloc de compétences ne peut pas suffire.

**M. Jean-François Foucard.** L'égalité professionnelle devait faire l'objet d'une négociation mais n'a finalement donné lieu qu'à une concertation : une fois que le schéma est déterminé, les marges de manœuvre pour le négociateur sont assez restreintes : l'État sait où il

veut aller et ne fait que changer la couleur de la moquette. Si on peut modifier les choses avant, tant mieux car après, c'est compliqué.

En ce qui concerne l'entretien professionnel, l'échéance avait été fixée à 2021 – date à laquelle les sanctions tomberont. Or, il ne faudrait pas qu'elles tombent car au bout de six ans, toutes les entreprises qui n'auraient pas organisé cet entretien devraient payer au moins 3 000 euros. La modification qu'apporte le projet de loi – et elle est regrettable –, c'est que désormais, le salarié ne pourra plus de son propre chef se former sur son temps de travail.

Le CPF de transition est forcément moins attractif. Il représentait 0,2 % de la masse salariale. On a proposé qu'il soit de 0,1 % mais on ne sait même pas quel sera vraiment ce pourcentage. Si l'on souhaitait favoriser les transitions professionnelles, ce n'est pas 0,2 % mais 0,4 ou 0,8 % de la masse salariale qu'il faudrait y consacrer. Ce mécanisme fonctionnait : on l'a détruit. Dont acte. Certains sont en train de s'en rendre compte.

S'agissant de l'assurance chômage, il risque de ne plus y avoir de paritarisme. Chaque fois que l'État parle d'universalité et reprend des mécanismes de protection existants qui ont été inventés par les salariés, cela revient à une taxation déguisée et entraîne une diminution des droits des salariés.

En ce qui concerne le harcèlement sexuel, nous proposons que, dans le cadre du CSE, le nombre de référents soit proportionnel aux effectifs, qu'il y ait une formation minimale garantie dédiée à ce sujet et une prise en compte des victimes et qu'il y ait un crédit d'heures spécifique car le traitement de ce problème est très chronophage. Les délais de prescription de l'action en justice devraient être de six ans – alignés sur le délai applicable en matière pénale. L'indemnité due en cas de nullité du licenciement doit être portée au minimum à douze mois.

On nous explique que le CPF en euros permettra de former les 1,3 million de personnes qui sont sans emploi ni formation. Mais pensez-vous que quelqu'un qui ne sait ni lire ni écrire ni compter sera capable de suivre une formation professionnelle ? L'entreprise n'est pas une déchetterie censée gérer les rebuts de l'éducation nationale ! Cela relève de la responsabilité de l'État et l'on confond trop formation professionnelle avec gestion du recyclage. Ce n'est pas en confiant aux entreprises une mission de gestion sociale qu'on accroîtra la compétitivité de la France. Cette gestion sociale évitera que les banlieues explosent mais n'aura aucun effet sur l'emploi.

**M. Maxime Dumont.** Vous nous avez demandé ce que nous pensions de la méthode du Gouvernement. Sans jeu de mot, j'allais dire que c'est une méthode à marche forcée qui a parfois été cassante. Lorsqu'on a moins de temps pour travailler sur un ANI, il y a des moments où des décisions sont prises ailleurs, ce qui vient perturber le dialogue social.

S'agissant des sanctions prévues en l'absence d'entretien professionnel, on sait qu'un nombre très important d'entreprises n'ont pas organisé ces entretiens. Il ne faudrait pas envoyer aux entreprises le message qu'on rase gratis et qu'à partir du moment où les entretiens professionnels ne sont pas faits dans les deux prochaines années, on les oublie et on remet les compteurs à zéro.

En ce qui concerne l'accompagnement et les CPF, nous avons dit dans l'ANI, qui reprenait l'ensemble des décisions, que nous refusions les appels d'offre. Nous avons en effet peur que ces derniers ouvrent la boîte de Pandore et qu'on se retrouve sur le marché avec des

personnes faisant du moins-disant social. De plus, nous sommes face à cinq opérateurs que nous connaissons et lorsque les appels d'offre seront lancés, ils ne concerneront ni Pôle Emploi, ni les missions locales et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO), ni Cap Emploi qui est chargé d'un public très spécifique ni l'APEC qui ne concerne que les cadres. Il ne restera donc plus que les FONGECIF. Quand on veut tuer son chien, on dit qu'il a la rage. En l'occurrence, ce sont les FONGECIF que l'on vise, malgré tout ce que nous pouvons dire de bien de leurs compétences.

Pour rendre le CPF de transition professionnelle plus opérant et faire en sorte que ses bénéficiaires aient une formation longue correspondant à peu près à ce qu'était le CIF, il faudrait y intégrer le bilan de compétences. Faire une formation professionnelle doit être un acte réfléchi. Cela ne se fait pas en trois clics.

Eu égard à l'apprentissage, la CFTC a d'entrée de jeu défendu son idée de Campus des métiers. Nous avons même fait une proposition qui n'a malheureusement pas été reprise : la défiscalisation de ce que nous appelons les entreprises citoyennes – celles qui accepteraient de s'installer sur ces campus des métiers. Elles feraient ainsi acte de citoyenneté car elles prendraient beaucoup plus d'apprentis. On aurait pu créer pour elles un statut sur le modèle des zones franches.

Enfin, mes collègues ont déjà expliqué la différence entre les deux CPF. Dans l'ANI, nous sommes passés de trois à deux niveaux, ce qui n'est pas neutre.

**M. Jean Hugues Ratenon.** Dans son avis sur les ordonnances travail de septembre dernier, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle estime que la disparition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), la réduction de la représentation du personnel et la raréfaction des négociations collectives annuelles ont fragilisé la situation des femmes au travail. Je souhaiterais avoir l'avis des organisations syndicales à ce sujet. Nous avons passé toute la semaine dernière à débattre d'un projet de loi sur les violences sexuelles et sexistes. Ni dans ce projet adopté il y a quelques jours ni dans celui que nous allons examiner, le Gouvernement ne parle des référents qui devraient être institués dans les entreprises et ont été annoncés le 8 mai. Où sont-ils passés ? On n'en sait rien. Un rapport de 2016 du ministère du travail indique qu'au moins 51 % des femmes salariées non cadres estiment avoir été freinées dans leur évolution professionnelle en raison de leur sexe. L'instauration d'un référent sexisme ne serait donc pas de trop plutôt que de se contenter d'afficher les articles du code pénal relatifs au harcèlement sexuel, comme cela est fait au sein de cette Assemblée. Je souhaiterais avoir l'avis des syndicats sur ce sujet et connaître leur vision de la lutte contre le sexisme au travail ainsi que les propositions qu'ils aimeraient voir adoptées dans ce texte.

**Mme Claire Pittolat.** L'article 61 du projet de loi prévoit l'établissement d'un bilan annuel des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle. L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité sociale devait jusqu'ici être pris en compte lors des négociations de branche sur les classifications et des mesures de rattrapage devaient être prévues *a minima* tous les quatre ans en cas d'inégalité constatée. Malgré l'existence de ces mesures, pourtant obligatoires, les écarts de rémunération persistent entre les femmes et les hommes : ils sont de 25 %, tous postes confondus, et de 9 % à postes équivalents. Les femmes continuent à être davantage confrontées à la précarité et aux difficultés d'évolution hiérarchique. Nous sommes là face à une inertie à laquelle ce projet de loi tente de mettre fin. Selon vous, quels facteurs expliquent l'insuffisance de l'action des branches à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en dépit des

textes législatifs et réglementaires en vigueur ? De quelle manière pensez-vous tirer parti, sur le plan conventionnel, du bilan que vise à instaurer ce projet de loi ?

**Mme Gisèle Biémouret.** Je souhaite vous interroger sur les effets de la logique d'individualisation à l'extrême qui sous-tend ce texte, en particulier, sur l'accompagnement en matière de formation professionnelle qui nous semble totalement absent – bien qu'il soit nécessaire aux plus éloignés de l'emploi et aux plus vulnérables comme les personnes en situation de handicap. Alors que l'accompagnement des handicapés est primordial comme politique publique d'intervention sociale, ce nouveau défi n'est pas abordé dans ce texte. Qu'en pensez-vous ?

D'autre part, 1 % seulement des personnes handicapées bénéficie de l'apprentissage, ce qui est très faible. Les leviers ne sont pas législatifs si bien qu'il n'y a rien dans ce texte à ce sujet. On peut néanmoins s'interroger car dans la pratique, tout organisme de formation pourra faire de l'apprentissage dans les CFA. Or, il n'est pas prévu de rendre obligatoires les référents handicap pour faire le lien entre les personnes handicapées et l'employeur en matière de formation. Quelles incitations pourraient-elles être pertinentes pour harmoniser les offres en faveur des personnes handicapées ?

**M. Marc Delatte.** La liberté de choisir son avenir professionnel doit en principe s'inscrire dans un processus d'autonomisation, d'émancipation et d'épanouissement du salarié dans son milieu de travail. Quelle place réservons-nous dans notre société aux handicapés ? En grande majorité, on ne naît pas handicapé, on le devient. On assiste en effet à une inflation des troubles neuromusculaires – épicondylite, syndrome du canal carpien ou syndrome de la coiffe. Le taux de chômage des handicapés est deux fois plus élevé que la moyenne, leur qualification est moindre et le nombre d'apprentis handicapés est réduit à la portion congrue. Les handicapés ont donc trois fois moins de chances de trouver un emploi – souvent précaire et en contrat à durée déterminée (CDD). La loi oblige les entreprises à respecter un pourcentage minimal de 6 % de travailleurs handicapés mais nous n'atteignons pas ce niveau à l'heure actuelle, même s'il y a un mieux. Nous savons que les difficultés d'application de cette mesure sont d'autant plus grandes que l'entreprise a un effectif restreint et qu'elle n'a à offrir que peu d'emplois adaptés au handicap quand elle-même recherche un taux d'employabilité optimal. Quels freins identifiez-vous en ce domaine ? Quels leviers actionner afin de tendre vers une société plus inclusive ?

**M. Guillaume Chiche.** J'ai interrogé, hier, les organisations patronales sur l'utilisation du logiciel permettant d'objectiver les différences de rémunération entre les hommes et les femmes prévue à l'article 61, ainsi que sur les éventuels freins que pourrait rencontrer sa mise en œuvre. Je souhaiterais vous entendre plus particulièrement sur son fonctionnement et sur les critères objectifs qui devraient être retenus ; j'aimerais également votre avis sur l'anonymisation des données.

Par ailleurs, l'article 34 du projet prévoit, pour une durée de dix-huit mois à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019 et dans un nombre limité de régions, l'expérimentation du journal de bord digital pour les demandeurs d'emploi. Ces derniers devront le compléter mensuellement, en indiquant les démarches de recherche d'emploi qu'ils ont effectuées, la tenue du journal de bord conditionnant naturellement le maintien de leur inscription à Pôle emploi. Estimez-vous que l'ensemble des demandeurs d'emploi seront capables de s'adapter à ces nouveaux outils ?

**M. Yves Ricordeau.** En matière d'égalité salariale, la CFDT estime que la transparence ne va pas assez loin. Au-delà de ce que propose le texte, nous souhaiterions que

chaque salarié puisse avoir connaissance de la rémunération la plus basse, de la rémunération la plus haute et de la rémunération moyenne attachée à son poste de travail au sein de l'entreprise, et que ces éléments soient abordés au moment de l'entretien professionnel.

L'obligation pour les branches d'intégrer la question de l'égalité salariale dans leur bilan annuel, cela nous semble de portée limitée. Selon nous, la question de l'égalité salariale est avant tout liée à celle des classifications, et c'est donc surtout à leur révision que doivent s'atteler les branches.

Pour ce qui concerne les travailleurs handicapés, nous sommes favorables à la suppression du seuil d'assujettissement pour les entreprises de moins de vingt salariés.

Quant à la mise en place de référents au sein des entreprises dans le cadre de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, elle n'a de sens à nos yeux que si elle s'accompagne de procédures claires, simples et sécurisées pour les témoins et les victimes de ces violences. Il s'agit donc d'une bonne initiative mais qui doit être prolongée.

Nous insistons également sur le fait que les partenaires sociaux ont une responsabilité dans l'insertion professionnelle des jeunes au même titre que l'éducation nationale, et qu'il faut donc en finir avec le cloisonnement. Le projet de loi ne s'arrête pas sur le fait que la première des galères pour un jeune qui veut accéder à l'apprentissage, c'est d'obtenir la liste des offres fournies par les entreprises. C'est pourquoi nous pensons que la création d'une bourse d'offres d'apprentissage permettrait de lutter contre les discriminations dans ce domaine.

Au chapitre des transitions professionnelles, tout l'enjeu de l'accompagnement est pour nous celui du maillage territorial des organismes de conseil en évolution professionnelle. Le diagnostic des besoins et des opportunités susceptibles d'orienter le repositionnement professionnel doit être effectué à l'échelle du bassin d'emplois et sous l'égide de la branche. D'où la nécessité, selon nous, d'articuler les deux dans une gouvernance paritaire au niveau territorial.

En ce qui concerne le dialogue social sur le développement des compétences, vous avez cité, madame Fabre, Bertrand Schwartz qui disait que l'on ne formait personne mais que c'étaient les personnes qui se formaient ; je vous répondrai en citant Philippe Carré, selon qui on se forme toujours seul, mais jamais sans les autres.

C'est cette articulation que l'on doit retrouver dans le projet. Pour cela, il faut favoriser la négociation dans un cadre collectif. Il faut notamment, concernant l'abondement du CPF, mieux intégrer la formation dans les accords sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle (QVT-EP).

Un mot enfin de l'assurance chômage. La CFDT redoute une baisse des droits. Elle ne figure pas dans le projet de loi, mais celui-ci induit un virage du dispositif qui, d'une logique assurantielle, pourrait basculer vers une logique de minima sociaux. Si nous avons, à ce sujet, une divergence d'ordre philosophique avec le Gouvernement, nous insistons de façon pragmatique sur la nécessité de sécuriser les recettes fiscales dans le cadre d'une concertation préalable à toute évolution du régime de l'assurance chômage. Nous serons donc particulièrement vigilants sur les termes de la future lettre de cadrage.

Plus globalement, la CFDT considère, dans le contexte des mutations que connaît aujourd'hui le monde du travail, que ce projet de loi, pour lequel nous vous avons suggéré des éléments d'amélioration, ne réglera pas tout en tant que tel, mais qu'il dépendra des conditions de sa mise en œuvre que le système soit tiré ou non vers le haut. Cela m'amène à la question de la gouvernance, qui est aussi une question politique. Nous devons faire en sorte que l'ensemble des acteurs reviennent au centre du terrain pour jouer collectif, afin qu'une véritable gouvernance quadripartite se dessine, capable de conduire au mieux la transformation des différents dispositifs de développement des compétences.

**M. Jean-François Foucard.** Si les branches n'ont pas progressé sur la question de l'égalité professionnelle, c'est qu'elles ne disposent pas de toutes les données concernant les parcours professionnels. Il faut savoir, par exemple, que l'écart salarial pour les postes d'encadrement n'est pas de 9 % ni de 27 % mais de 46 %, à cause du plafond de verre. Ces phénomènes de plafond de verre ou de plancher collant ne se détectent qu'à partir des données, or les entreprises ne font généralement pas remonter ces données anonymisées au niveau de la branche.

Plus globalement, la position de la CFE-CGC est qu'il faut des mécanismes clairs, susceptibles de rétablir la confiance entre les différents acteurs, sans quoi le quadripartisme ne fonctionnera pas, que ce soit en région ou au niveau national.

Il faut ensuite que les transitions professionnelles et les évolutions dans l'entreprise fassent l'objet de négociations transparentes pour éviter les décisions subjectives et les délits de faciès au sein de l'entreprise.

En ce qui concerne le dialogue social, un cadre doit être posé pour contraindre les régions à pratiquer le quadripartisme. Il faut pour cela créer des maisons communes du quadripartisme, des endroits où l'on puisse travailler de façon paritaire.

Enfin, vous devez surtout faire en sorte que l'assurance chômage ne dérive pas vers les minima sociaux.

**M. David Meyer.** D'une manière générale, s'attaquer aux enjeux de la formation professionnelle impose de modifier son regard sur l'emploi. À partir du moment en effet où l'on considère que l'emploi est une variable d'ajustement qui doit garantir un certain niveau de rentabilité pour les actionnaires, on passe à côté des vrais enjeux. Or, dans un certain nombre d'entreprises, l'emploi sert souvent de variable d'ajustement. Pour construire un projet ambitieux et développer une vraie politique de la formation professionnelle, il faut rompre avec cette logique.

Si je fais cette digression c'est que certains d'entre vous nous ont interpellés sur la qualité du dialogue social. Les différentes organisations syndicales ne vous donneront pas la même réponse, mais la CGT considère que la loi El Khomri, puis les ordonnances sur le code du travail ont considérablement amoindri la capacité des acteurs sociaux à s'exprimer sur un certain nombre de sujets au sein des entreprises. Ils ont de moins en moins la possibilité d'avoir une expertise sur les comptes ou la stratégie de l'entreprise, donc sur les besoins en formation.

Nous avons déjà exprimé nos craintes vis-à-vis de la création des comités économiques et sociaux, de leur rôle et du temps dont ils disposeront, mais aussi de la menace qu'ils font indirectement peser sur les CHSCT.

Traiter de la formation professionnelle ou de l'égalité professionnelle dans un contexte où on raréfie les moyens du dialogue social dans les entreprises, voire dans les branches, devient compliqué.

En ce qui concerne les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est difficile de trouver une solution satisfaisante lorsqu'on a un écart moyen de 20 à 25 % au niveau national et que certaines branches affichent des écarts n'excédant pas 5 % en s'appuyant sur des critères très discutables. La CGT souhaite donc que ces évaluations soient réalisées selon une méthode claire, qui permette de comparer les véritables distorsions de situations entre les femmes et les hommes, ce qui implique notamment de prendre en compte le plafond de verre, qui n'est souvent pas considéré dans les calculs.

Tout cela renvoie à la responsabilité des entreprises : malgré l'accumulation des dispositifs depuis plusieurs années, en termes d'actions concrètes, on est encore très loin de l'égalité entre les femmes et les hommes, en matière de rémunération comme d'accès à l'emploi.

Pour me recentrer sur le projet de loi, nous sommes contre la libéralisation de la formation professionnelle et contre la logique sous-jacente, qui consiste à développer des compétences uniquement au service de l'entreprise.

Nous souhaitons que les agences pour la formation professionnelle des adultes continuent d'exister et que leur rôle soit renforcé. Nous sommes attachés à un service public de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, mais aussi des jeunes, que ce soit dans les lycées généraux ou professionnels.

Nous estimons que la monétisation du CPF présente le risque que de nombreux salariés aient un reste-à-charge énorme s'ils veulent accéder à une formation qui correspond à leurs attentes, à leurs besoins et à leur envie d'évoluer. Nous plaçons pour un CEP qui reste universel, potentiellement accessible à tous les actifs, quel que soit l'opérateur, et qui soit surtout une aide pour les salariés en difficulté ou qui sont victimes de « mal travail ».

Cela rejoint la question du handicap et de l'insertion des travailleurs handicapés, indissociables de celle des conditions de travail dans les entreprises. La CGT a estimé que le « mal travail » représentait chaque année environ 4 % du PIB. De tels chiffres nous obligent à nous poser la question des politiques à mener pour diminuer non seulement les troubles musculo-squelettiques mais toutes les formes de pression que subissent les salariés.

**M. Michel Beaugas.** Notre organisation est évidemment favorable à toutes les mesures permettant de lutter contre l'inégalité entre les hommes et les femmes, contre le harcèlement sexuel et moral, ainsi qu'à celles qui favorisent une meilleure inclusion des jeunes et des travailleurs souffrant d'un handicap.

Dans tous ces domaines, nous manquons de statistiques, mais je ne crois pas que ce soit du côté des organisations syndicales qu'il faille chercher des réticences. Quant aux organisations patronales, elles ont dû vous faire part de leurs positions.

Nous pensons que les jeunes handicapés doivent avoir le même accès que les autres à l'apprentissage, avec les mêmes bénéfices, y compris en termes salariaux. J'en profite pour dire que nous défendons l'augmentation du salaire des apprentis, et pas seulement de 30 euros. Il est important en effet qu'un apprenti, quel que soit son âge, soit bien rémunéré,

car cela contribue à lever tous les obstacles périphériques – logement, transport – à l’inclusion dans l’emploi. Or, pour suivre ces questions depuis des années, je peux vous dire que, sans sanction pécuniaire significative contre les entreprises qui ne respectent pas les règles légales, vous n’arriverez jamais à ce que les jeunes disposent enfin des moyens de s’autonomiser ; c’est malheureux, mais c’est comme ça.

En ce qui concerne le journal de bord, j’appelle votre attention sur le fait que, s’il peut être un moyen d’information et de suivi du demandeur d’emploi, il ne faut pas perdre de vue la fracture numérique. Dans le cadre de l’expérimentation, attention par ailleurs à ne pas automatiser la radiation et à assurer un suivi correct des actualisations. Il n’est pas question que l’expérience se traduise par des trop-perçus que les demandeurs d’emploi devront ensuite rembourser tandis que l’on dira encore que Pôle emploi verse trop d’indemnités...

Vous aurez également compris que nous aurions souhaité que l’ANI que nous avons signé sur la formation professionnelle mais aussi sur l’assurance chômage soit mieux repris dans le projet de loi.

Nous voulons des droits effectifs dans l’ensemble du territoire, pas seulement des mesures gravées dans la loi.

Nous sommes par ailleurs opposés à l’individualisation du droit et défendons des garanties collectives déclinées individuellement, ce qui n’est pas tout à fait la même chose. Il faudra en outre s’assurer, notamment au travers des négociations paritaires, que ces garanties collectives perdurent demain.

Enfin, il n’y a pas de liberté sans connaissance et sans information. Il faut donc mettre au centre de ce projet l’accompagnement et l’information des salariés sur la formation professionnelle continue, de manière à ce que chacun puisse se former sans réticences.

**M. Maxime Dumont.** L’un d’entre vous nous a demandé ce que les organisations syndicales comptaient faire au niveau des branches pour garantir l’égalité professionnelle. Les branches ont l’obligation de produire chaque année un rapport social sur lequel s’appuient les négociations annuelles obligatoires. La CFTC va donc leur demander d’y intégrer un bilan d’évaluation des inégalités entre les hommes et les femmes. Mais, ne nous leurrions pas, la question des inégalités ne porte pas sur les classifications et les minima conventionnels. Il est très rare qu’apparaissent à l’embauche des écarts salariaux de 25 %, en tout cas dans un secteur comme le transport, que je connais bien.

Globalement, les inégalités sont assez peu sensibles au niveau de la branche. C’est au sein de l’entreprise qu’elles se font jour, parce qu’on va donner une prime à l’un, augmenter le salaire de l’autre, sans se soucier du principe « à travail égal, salaire égal ». Pour une évaluation correcte de la situation, il faudrait avoir accès aux salaires de l’entreprise, ce pour quoi je n’ai pas la clef. Quoi qu’il en soit, les rapports que produiront les branches risquent de ne pas nous plaire, car on y lira que tout va bien et que les inégalités n’existent pas. Ce n’est pourtant pas la réalité de l’entreprise.

Vous aurez constaté que nous étions un peu taiseux sur la place du handicap dans l’entreprise. La raison en est simple : ce n’est pas nous qui embauchons mais les entreprises. Si elles veulent être des entreprises citoyennes et tenir leur rôle dans la société, elles doivent embaucher des handicapés, mais elles ne le font pas.



Un député disait que les entreprises n'embauchaient pas d'handicapés mais qu'elles en fabriquaient. C'est toute la question des conditions de travail, auxquelles veillait le CHSCT, pour éviter l'apparition de problèmes de santé chez les salariés. Que va-t-il se passer avec le CES ? Le cas des salariés que le travail a physiquement dégradé sera-t-il considéré avec la même attention ? On ne peut rien dire encore, mais je crains que non. Par ailleurs, lorsqu'un salarié se retrouve handicapé à cause de son travail, je peux vous assurer qu'il n'en parle pas au délégué syndical et encore moins à son patron, par crainte que cela lui nuise professionnellement.

En matière d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes, je voulais également ajouter que l'idée d'un programme dédié intégré au logiciel de paye sur laquelle avait débouché la concertation n'a pas été reprise par le Gouvernement. On tenait pourtant là un instrument qui nous aurait permis de progresser, mais on comprend la réticence du patronat.

Enfin, la CFTC avait demandé que la rémunération des apprentis soit alignée sur les salaires conventionnels, dans la mesure où, en apprentissage, on apprend un métier, qui dépend d'une convention collective. Il n'y a donc aucune raison que ce soit le SMIC qui s'applique en lieu et place des salaires conventionnels. Cette proposition n'a pas non plus été retenue au motif qu'elle serait inflationniste. Si vous voulez améliorer la loi, je vous incite donc à corriger ce point.

**Mme la présidente Brigitte Bourguignon.** Messieurs, il ne me reste plus qu'à vous remercier sincèrement d'avoir accepté de répondre à nos questions si nombreuses, dans un temps aussi restreint. N'hésitez pas à nous adresser des contributions écrites, que nous transmettrons à l'ensemble des commissaires.

*La séance est levée à douze heures quinze.*

---

## Présences en réunion

### Réunion du mercredi 23 mai 2018 à 9 h 30

*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, Mme Christine Cloarec, Mme Josiane Corneloup, M. Dominique Da Silva, M. Marc Delatte, M. Pierre Dharréville, M. Jean-Pierre Door, Mme Jeanine Dubié, Mme Audrey Dufeu Schubert, Mme Nathalie Élimas, Mme Catherine Fabre, Mme Caroline Fiat, Mme Agnès Firmin Le Bodo, Mme Emmanuelle Fontaine-Domeizel, Mme Patricia Gallerneau, Mme Carole Grandjean, Mme Florence Granjus, M. Brahim Hammouche, M. Cyrille Isaac-Sibille, Mme Caroline Janvier, Mme Fadila Khattabi, M. Mustapha Laabid, Mme Fiona Lazaar, Mme Charlotte Lecocq, Mme Geneviève Levy, M. Gilles Lurton, M. Sylvain Maillard, M. Thomas Mesnier, M. Thierry Michels, M. Bernard Perrut, M. Laurent Pietraszewski, Mme Claire Pitollat, M. Adrien Quatennens, M. Alain Ramadier, M. Jean-Hugues Ratenon, Mme Mireille Robert, Mme Laëtitia Romeiro Dias, M. Aurélien Taché, Mme Marie Tamarelle-Verhaeghe, M. Adrien Taquet, M. Jean-Louis Touraine, Mme Élisabeth Toutut-Picard, Mme Isabelle Valentin, 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, Mme Michèle Peyron, Mme Nadia Ramassamy, Mme Nicole Sanquer, Mme Hélène Vainqueur-Christophe

*Assistait également à la réunion.* - M. Joël Aviragnet