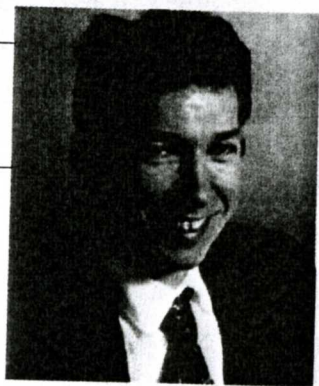


Entretien avec Jean-Pierre Willems, consultant RH

« Pas de suppression sans compensation »



E & C : Quelles sont, selon vous, les bonnes raisons à la suppression de l'obligation légale ?

J.-P. W. : J'en vois quatre. Cette obligation ne finance que des actions pilotées par les partenaires sociaux. Il serait cohérent d'aller au bout de la logique en les laissant fixer les moyens nécessaires et de renforcer le jeu paritaire.

Les effets positifs de l'obligation fiscale ont déjà été produits : les Opcas sont constitués, les habitudes de financement sont prises. L'effet de levier de l'obligation est aujourd'hui essoufflé.

Les statistiques sur les dépenses de formation sont grossières. L'arrêt de la croissance des dépenses déclarées dans les 2483 cache souvent une augmentation des dépenses réelles que les entreprises ne déclarent pas, faute d'enjeu. Le thermomètre a cessé d'être pertinent.

Enfin, les audits des services formation des entreprises montrent que la majorité de leur temps est occupé par l'administratif. Centrer leur intervention sur la finalité serait quand même préférable.

E & C : Par quoi, alors, remplacer l'obligation légale ?

J.-P. W. : La suppression de l'aspect fiscal ne supprimerait évidemment pas les besoins massifs de financements mutualisés toujours nécessaires pour les contrats jeunes, pour les publics prioritaires, pour les reconversions, pour le financement du CIF.

Soit l'obligation légale est maintenue uniquement pour le 0,5% professionnalisation et le 0,2% CIF. Soit elle est tota-

lement supprimée et on laisse les partenaires sociaux négocier les niveaux de financement. La mutualisation ne dépendrait plus que d'eux. Pourquoi pas ? L'ANI de 2003 prévoit déjà le financement pour le secteur marchand. Cela favoriserait la structuration du secteur hors champ ainsi que la naissance d'une interprofession couvrant l'ensemble des salariés.

Les syndicats de salariés craignent que les niveaux de financement diffèrent selon les branches, mais c'est déjà le cas. Certaines cotisent plus, comme par exemple les artisans du bâtiment, parce qu'ils n'ont pas le choix. Ce n'est pas la loi qui est déclencheur de formation, mais les évolutions techniques et organisationnelles, les réglementations liées aux activités, ou encore, les normes professionnelles ou les attentes des clients.

Cette négociation sur les moyens financiers correspond tout à fait à l'idée de salaire différé prenant en compte la FPC : quels moyens sur l'investissement, sur les salaires, sur la formation, etc. On pourrait, alors, ne pas uniquement parler de formation d'adaptation au poste, mais également de formation de développement. Mais une cotisation conventionnelle ouvre aussi la porte à une cotisation salariale. Cela pourrait s'inscrire dans la mise en place d'un compteur personnel pour le financement du DIF. Abondé par l'entreprise, par le salarié, par les Opcas, le compteur pourrait permettre des rééquilibrages de la part des pouvoirs publics en faveur des bas salaires ou des

salariés les moins qualifiés. Au passage, il faudrait revoir le plan comptable des Opcas sur l'aspect engagements/excédents de trésorerie/reversements et sur le calcul trop sommaire des frais de gestion. Aujourd'hui, le parapluie fiscal bloque ces débats. Supprimer l'obligation légale leur permettrait d'émerger, ferait porter la négociation sur le couple finalité/moyens et inviterait à sortir de la culture de la "formation produit de consommation". A défaut, même le débat sur la transférabilité du DIF pourrait être un marché de dupes : je me débarrasse de la formation en payant, et encore, le moins possible puisque l'actuel calcul du solde du DIF représente 0,5% de la masse salariale, soit le montant de l'allocation de formation pour 20 heures par an.

E & C : Comment s'assurer de l'efficacité du conventionnel ?

J.-P. W. : Par du contrôle interne et non par du contrôle externe par les pouvoirs publics. Cela passe par un renforcement de la fonction de contrôle des partenaires sociaux : les comités d'entreprise, les délégués du personnel. Et, dans le cas des petites entreprises sans représentation, les partenaires sociaux de branche pourraient négocier une augmentation des pouvoirs de contrôle de l'Opcas. Ce dernier ne peut plus être uniquement le conseiller des entreprises, il doit conseiller également les CE et les salariés. Au paritarisme de gestion se substituerait un paritarisme de mission. On pourrait même fixer des cri-

tères d'agrément des Opcas sur ce point. Rien, juridiquement, n'empêche les Opcas d'intervenir directement auprès des salariés ; au contraire, le Code du travail vise l'information, la sensibilisation et le conseil des chefs d'entreprise et de leur personnel (art. R. 964-4). Rien, juridiquement, n'empêche de décider d'accorder des fonds mutualisés prioritairement aux actions qui ont reçu un avis conforme du CE ou des délégués du personnel des entreprises qui font la demande, comme c'est le cas en Espagne.

E & C : Le conventionnel supprimerait-il toute intervention de l'Etat ?

J.-P. W. : Non, l'Etat demeure le garant de certains droits de base ou l'acteur de rééquilibrages, comme dans le financement de la formation des actifs sortis le plus tôt du système éducatif, qui ont, moins que d'autres, bénéficié de l'effort de la collectivité publique en formation initiale. Mais ce passage au conventionnel responsabiliserait les partenaires sociaux et les encouragerait à raisonner de manière globale et non sectorisée, par exemple en faisant le lien entre les fonds de l'assurance chômage et ceux de l'assurance formation. Il y a une cohérence forte à établir entre les deux si l'on veut opérationnaliser la notion de parcours.

PROPOS RECUEILLIS PAR L. G.