

## COMMUNIQUE

### BRANCHE DU TRAVAIL TEMPORAIRE FO NE SIGNE PAS L'ACCORD FORMATION

Force ouvrière a toujours signé les accords relatifs à la formation professionnelle dans la branche du travail temporaire. Cette longue série d'accords n'a pas empêché un désaccord de se former à l'occasion de la négociation de l'accord de branche postérieur à la loi de septembre 2018, dans un contexte fortement renouvelé et une attitude hégémonique et rétrograde du patronat depuis plusieurs mois.

#### L'action réformiste de FO

Force ouvrière a toujours été une organisation constructive dans la branche du travail temporaire, et tout particulièrement en matière de formation professionnelle. C'est ainsi notamment que :

- ✓ FO a activement contribué à la création de contrats de professionnalisation adaptés au travail temporaire (CIPI/CDPI) ;
- ✓ FO a solvabilisé la professionnalisation en augmentant le taux de contribution en 2014, lorsque la loi le revoyait à la baisse ;
- ✓ FO a revendiqué et obtenu que les contrats de professionnalisation soient suivis – pour les intérimaires – une obligation de délégation sur une mission correspondant à la qualification obtenue et rémunérée comme telle ;
- ✓ FO a mis en place le DIF pour les intérimaires, puis sa portabilité, alors que la loi ne leur était pas applicable ;
- ✓ FO a revendiqué et obtenu un droit pour les intérimaires au recyclage de leur caces (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité) ;
- ✓ ...

Notre organisation s'est en outre toujours activement consacrée à la gestion paritaire, afin de mettre en œuvre cette politique de branche, et ajuster celle-ci aux cycles économiques qu'elle traversait.

Notre organisation a ainsi participé depuis de nombreuses années à l'affirmation d'un secteur toujours plus proactif concernant la formation des intérimaires. Cette affirmation passe par l'essor formidable du FAF-TT (OPCA du travail temporaire, auquel succède l'opérateur de compétences AKTO), ainsi que des agences de travail temporaire, dont l'activité est de plus en plus reconnue. L'absence d'accord de notre organisation n'est pas un acte de défiance contre cet essor, mais au contraire le signal que l'action réformiste de notre organisation devra passer, demain et dans cette branche, par une gestion paritaire plus affirmée, confortant et mettant en valeur l'action quotidienne de ces acteurs, saisissant et répondant aux enjeux du secteur.

#### Une rupture annoncée

Depuis 2013 et l'accord sur le CDI intérimaire, notre organisation n'a cessé de dénoncer un jeu politique du patronat mêlant ensemble les niveaux national interprofessionnel, de la branche et des entreprises ; mêlant les thèmes de l'emploi, de l'assurance chômage et de la formation professionnelle. Conformément à ses prévisions, c'est ainsi que le Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FSPI) n'a pas connu le succès qu'il aurait dû avoir, sujets à des contentieux nombreux de la part des entreprises, un accord fragile des signataires de l'accord de 2013, et un fonds sans véritable paritarisme, ne parvenant pas à réinjecter dans la formation les cotisations accumulées. Jusqu'à 80 millions d'euros ont ainsi dormi sur ce fonds, alors que les besoins sont incontestables.

Début 2019, un accord semblable a été conclu, dont FO a dès le départ indiqué que l'accord serait inapplicable. C'est exactement ce qu'entérine cet accord de novembre 2019 (article 100-B-2). Si le FSPI est réaffirmé pour l'avenir, le patronat récupère les fonds dormants, et le paritarisme demeure toujours une caution dissimulant des politiques d'entreprises, pour lesquelles la plus-value paritaire est peu évidente.

Cette rupture doit également beaucoup à la transformation des OPCA en OPCO. FO a été la première à prendre acte du passage d'un OPCA de branche (le FAF-TT, dont le développement a été fulgurant sur les 10 dernières années) à un OPCO multibranches. Si notre vision a été confirmée par la constitution de l'opérateur AKTO, le patronat demeure partagé entre une volonté de contrôle du nouvel opérateur, et une méfiance qui le conduit à héberger une partie des fonds de la formation ailleurs, ce qu'acte le présent accord.

### Une rupture consommée

Dès le début de la négociation, le patronat a – comme sur d'autres sujets comme les Salaires minima de branche – démontré sa volonté d'avancer seul. C'est ainsi que le projet FO sur la formation a été purement écarté des débats.

A la marge, quelques demandes ont été acceptées. Si la négociation constitue un exercice de rapports de force, il prépare cependant une mise en œuvre au travers d'une gestion paritaire. Comme l'exemple de la création du FSPI ou, dans une moindre mesure, celle de l'OPCO, l'a démontré, une volonté hégémonique est contreproductive pour l'ensemble de la branche.

**Lorsque l'accord FSPI est déclaré « sans objet » et « privé d'effet » comme l'avait annoncée FO, lorsque l'accord de décembre 2018 sur l'OPCO est retoqué par le Ministère malgré les annonces de notre organisation, FO peut-elle porter un accord qui se contente de dégrader les acquis des 20 dernières années, sans nouvelles ambitions ?**

Ces positions expliquent que notre organisation ait décidé de ne pas perpétuer cette longue suite d'accords sur la formation conclus dans la branche.

### Un accord rétrograde

L'accord conclu dans la branche reprend un certain nombre d'acquis en matière de politique de la formation dans la branche. Ainsi, le niveau d'investissement demeure à un niveau élevé, et les moyens conférés à des actions qualifiantes demeurent importants.

Pour autant, nombreux sont les coups de canifs qui ont été assésés à l'accord actuel. A noter notamment, la **suppression de l'obligation de déléguer l'intérimaire ayant suivi une action de professionnalisation sur une mission correspondant à la qualification acquise, et rémunérée au niveau de cette qualification**. Cette spécificité – acquise de haute lutte – constituait un droit d'exception au regard de l'ensemble des branches professionnelles. Elle permettait à l'intérimaire d'être assuré de s'investir dans une action de formation dont il savait qu'il aurait l'occasion de mettre en pratique les connaissances et savoir-faire acquis. Il lui donnait des garanties de s'engager dans un parcours professionnel ascendant.

A noter également, la création d'un **obscur « socle de compétences clés » pour les intérimaires**. Cette antienne du patronat consiste à créer un objet coincé entre le dispositif CléA et un premier niveau de qualification. Concrètement, **il s'agit de faire monter en compétences un intérimaire afin qu'il soit employable, sans qu'il obtienne un premier niveau de qualification** afin d'être reconnu professionnellement et sur le plan de sa rémunération. Force ouvrière avait toujours refusé en CPNE un tel projet, étant précisé que le dispositif CléA peut être « contextualisé », c'est-à-dire adapté à une branche professionnelle, et en l'occurrence au contexte professionnel d'un intérimaire.

Sans épuiser le sujet, et comme notre organisation le répète depuis 2013, l'éco-système paritaire doit être mieux pensé. En lieu et place, **des stipulations brouillonnes en fin d'accord bricolent les instances** et les fonds de la formation, dans l'objectif pour le patronat d'en conserver la maîtrise, contre les organisations syndicales du secteur, et contre les autres branches composant AKTO.

### Une gestion paritaire renouvelée

Dans ce contexte, **notre organisation ne signe pas cet accord sur la formation, mais demeurera investie dans la gestion paritaire. Elle aura à cœur de défendre sa conception des enjeux de la branche, les droits qu'elle souhaite garantir aux salariés de la branche, et les solutions adaptées pour y parvenir.**

Dans le projet d'accord proposé à la branche, notre organisation insistait sur la nécessité d'orienter la politique de la formation du travail temporaire, vers des actions qualifiantes. Pour partie en effet, les entreprises utilisatrices, qui ne disposent pas toujours de l'ingénierie suffisante pour former tous les salariés, attendent des agences de travail temporaires qu'elles forment des salariés afin de pouvoir les employer sur des postes qualifiés. Ce choix clair doit permettre de prendre en compte le contexte de la branche, cette dernière devant répondre aux besoins des branches utilisatrices, en matière d'emploi et de formation professionnelle. Il doit permettre de former une politique de branche de promotion sociale ou professionnelle au bénéfice des intérimaires. Dans le contexte de réforme de la formation professionnelle, cette politique doit permettre de mettre en valeur l'action paritaire et **FO avait proposé un objectif de 40 000 salariés de la branche ayant annuellement bénéficié d'une action de formation (ou VAE) leur ayant permis de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.**

C'est cet objectif, ainsi que les solutions et moyens proposés, que notre organisation poursuivra dans les mois à venir dans le cadre de la gestion paritaire des fonds de branche destinés à la formation professionnelle.

*Paris, le 2 décembre 2019*

**Contacts :** Cathy SIMON, Secrétaire de la Section fédérale des services – [services@fecfo.fr](mailto:services@fecfo.fr)  
Nicolas FAINTRENIE, Responsable des politiques de branches – 06.21.00.17.01