

Formation professionnelle

peu de changement, pas d'avancées réelles

Le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a été présenté au Conseil des ministres du mercredi 22 janvier. Issu de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur la formation professionnelle du 14 décembre 2013 signé par les organisations syndicales CFDT, FO, CFTC, CGC et patronales (Hors CGPME, pour des questions essentiellement de financement), la loi, examinée selon la procédure accélérée, a été adoptée en février. Pour comprendre ce qui a été présenté comme de prétendues « avancées » par certain-e-s, il faut surtout revenir sur l'historique des différentes négociations sur la formation professionnelle des ces dix dernières années pour comprendre la logique, mais aussi sur les questions liées aux financements des organisations notamment patronales. Décryptage.

Le Compte Personnel de Formation

C'est la grande nouveauté inscrite dans le projet de loi de formation professionnelle : la création d'un Compte Personnel de Formation (CPF) à partir du 1er janvier 2015, en remplacement du DIF (Droit Individuel Formation). Les droits acquis au titre du DIF jusqu'au 31 janvier 2013 seront mobilisables jusqu'au 1er janvier 2021, et seront portés au CPF sans se confondre avec. Ce CPF sera ouvert à toute personne à partir de 16 ans et jusqu'à la retraite (le licenciement y compris pour faute lourde ne sera pas privatif des droits), et ceci quelque soit son statut (CDD, CDI, apprentissage, chômeur/ses, etc.), dans la limite de 150H. Chaque personne pourra acquérir jusqu'à 20h/an les six premières années puis 10H/ an les trois suivantes pour un temps plein ; son acquisition sera proportionnelle pour un-e salarié-e à temps plein, et nulle pour une personne n'ayant aucune activité (les stages n'entrant pas en compte dans le calcul ni les périodes de chômage).

Ces droits individuels, garantis collectivement rencontrent pourtant deux obstacles majeurs. Le premier est la question du financement, qui n'est pas clairement définie, et qui pourrait aboutir à des droits « fictifs », et dont tout le monde ne pourrait pas jouir (Ce financement sera assuré par l'Opcv, l'entreprise et Fonds Paritaires de Sécurisation des Parcours Professionnels)). Le second, et de loin le plus important, concerne les modalités d'utilisation du CPF : le projet de loi pose comme conditions la nécessité d'inscrire la mobilisation des heures du CPF dans une formation

qualifiante (CQP, CQPI, RNCP, etc.) et « correspondant aux besoins de l'économie à court ou moyen terme ». Autant dire que les besoins de formation seront avant tout définis par le patronat, puisqu'aucune planification démocratique de l'économie existe ! Concernant les salarié-e-s, l'utilisation des heures du CPF pourra s'exercer en dehors du temps de travail, sans que l'employeur puisse s'y opposer mais également sans aucune allocation versée en contrepartie par l'employeur, ce qui reste purement scandaleux. Si le CPF est utilisé pendant le temps de travail, le salarié en devra faire la demande écrite à l'entreprise, au moins 60 jours avant le début de la formation si elle est inférieure à six mois et au moins 120 jours avant si elle est supérieure.

Les conditions sont légèrement différentes pour un demandeur d'emploi, il faudra suivre une formation qualifiante inscrite sur une liste élaborée par la région par le CPRFPE ou au national par le CPNFPE (juste informer pôle emploi).

Un abondement supplémentaire du CPF sera possible par la personne, l'employeur, les branches ou tout organisme public en cas d'insuffisance. Pour les situations de Handicaps ou pour raisons familiales, des dérogations existeront de manière « incitative » pour le patronat, mais sans coercition. D'une manière générale, le CPF peut représenter quelques timides avancées, mais ne résout en rien les questions importantes de formation professionnelle, et ne permettront pas de s'attaquer frontalement aux questions du chômage ni changer le système.

Entretien professionnel

Deuxième nouveauté du projet de loi, la création d'un entretien professionnel tous les deux ans, afin de faire le point sur l'évolution professionnelle, entre le/la salarié-e et l'employeur. Il sera aussi proposé systématiquement, après une longue période d'absence. Tous les 6 ans, en cas de présence continue, un entretien spécial aura lieu pour dresser le bilan du parcours professionnel et de l'accès à la formation. La conception de l'ANI repose avant tout sur le « fait de favoriser le dialogue social » entre entreprise et salarié-es, sans réellement donner des moyens ou droits supplémentaires aux salarié-es et aux représentant-es du personnel ; ces entretiens pourront ainsi donner l'impression dans de nombreuses entreprises « de ne pas servir à grand chose », puisque la seule contrainte prévue dans la loi pour le patronat repose sur les entreprises de plus de 50 salarié-es, qui lorsque le/la salarié-e n'aura pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures prévues (action de formation, progression salariale ou professionnelle, VAE ou certifications - qui parfois n'apportent rien à un-e salarié-e travaillant depuis 20 ou 30 ans et obtient la certification, comme dans le caoutchouc), se verront obligées d'abonder le CPF du salarié d'un crédit de 100 heures et de payer une somme forfaitaire à l'Opca fixée.. par décret ! Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications seront mis en place progressivement dans les branches, puisque la négociation triennale sur la GPEC reposera sur ces travaux. De même dans les entreprises de plus de 300 salarié-es la GPEC devra aborder les critères et modalités d'abondement du CPF. Quand bien même le projet de loi prévoit tout autant « la reconnaissance par l'entreprise » des actions de formation et l'attribution de la classification correspondante, les engagements resteront à définir et resteront sûrement à l'état de promesses

floues. Le projet de loi prévoit également la formation à distance, ce qui continuera dans de nombreuses situations à pousser vers de la formation « low-cost ».

Apprentissage & Décentralisation

En complément des dispositions de la loi N°2013-1279 de finances rectificative pour 2013 relativement au financement, le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale termine la réforme de l'apprentissage. La nouvelle répartition de la taxe d'apprentissage, pour être mise en place, devait préciser les éléments nécessaires, ce qui est fait également dans cette réforme : au moins 55% de la taxe sera régionale, et l'autre part appelée « quota », versée directement aux CFA et aux sections d'apprentissage. Le projet de loi affirme le principe de gratuité de l'apprentissage, et aucune somme ne peut être demandée à l'occasion de l'exécution ou rupture du contrat d'apprentissage. Le rôle du CFA se voit renforcé dans la construction du projet de formation de l'apprenti ; les organismes collecteurs devraient également passer de 147 à une vingtaine, d'ici le 31 décembre 2015. Les régions auront désormais une chambre consulaire unique pour la collecte, et les entreprises seraient libres de choisir un collecteur national ou régional. La région se voit donc confier une mission d'organisation et de financement du service public régional de la formation professionnelle, en reprenant les prérogatives jusqu'ici de l'Etat : se posent la question de la péréquation d'une région à une autre, et le rôle des représentant-es des salarié-es dans le contrôle des sommes allouées et leur utilisations, non réglées par le projet de loi. Là encore, sur l'apprentissage et la décentralisation, l'ANI conclu autour de la formation professionnelle ne modifie pas en profondeur l'accès à la formation pour les salarié-es et demandeurs/ses d'emploi.

En comité d'entreprise - Dans les branches...

Le comité d'entreprise a dans ses prérogatives, un rôle fort en terme de formation professionnelle, même si dans la réalité l'entreprise compose souvent seule et impose un plan de formation. Dans le cadre de l'information-consultation du CE sur le plan de formation, sur lequel il faut agir fortement, l'employeur devra désormais communiquer davantage d'informations : nombre de salarié-es ayant bénéficié d'un entretien professionnel au cours des 24 derniers mois, taux d'accès à la formation, dépenses de formation en pourcentage de la masse salariale, nombre de salarié-es ayant utilisé leur CPF, etc.

Dans les branches - comme dans les entreprises -, la réforme de la profession professionnelle doit être abordée. Afin de pouvoir intervenir et porter nos revendications, les équipes syndicales doivent s'emparer pleinement des enjeux de cette réforme, comme de la formation professionnelle dans son ensemble. Directions d'entreprise ou chambres patronales ne se priveront pas pour présenter les atouts de cette réforme, parfois sous couvert de cabinets « neutres » apportant une information « acritique » : il faut rester vigilant sur ce point, et ne pas hésiter à diffuser ce 4 pages auprès des autres organisations syndicales également, pour y donner notre analyse. Commissions formations en CE ou délégation Solidaires en commissions paritaires peuvent profiter de cette réforme pour relancer un débat plus large sur la formation professionnelle, tant avec les salarié-es que dans les instances représentatives ou paritaires, pour peser dans le rapport de force et défendre nos revendications.

Des modifications législatives depuis 1971

La Constitution de 1946 proclamait « la Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture ». En 1971, la loi reconnaît le droit à la formation continue, avec obligation de financement par l'employeur ou l'État. À l'époque l'organisation patronale CNPF et la droite font de l'obstruction pour tenter de limiter la loi, notamment sur le financement par les entreprises.

Plusieurs modifications interviennent (1974, 1978, 1984, 1990, 2004, 2009), mais sans jamais résorber les inégalités d'accès. Faute de véritable pouvoir de contrôle des syndicats, les employeurs n'hésitent pas à détourner la loi en imputant à l'obligation de formation des dépenses qui n'ont rien à voir avec celle-ci et à restreindre les formations aux besoins immédiats de l'entreprise, voire à n'en prévoir aucune (bâtiment, hôtellerie-restauration, nettoyage). Aujourd'hui encore on constate une double inégalité, selon le secteur d'activité et selon la catégorie socioprofessionnelle.

D'une logique de droit et de protection pour les salarié-es, les gouvernements successifs ont transformé la conception de la formation en obligation individuelle du salarié et du demandeur d'emploi de maintenir son « employabilité » pour répondre aux besoins à court terme du patronat. De manière continue, le pourcentage de PIB investi dans la for-

mation n'a cessé de baisser depuis 1993 (1,9%) pour se fixer à 1,43% au début des années 2000 et à 1,60% en 2011. Le taux de participation des entreprises à la formation continue, entre 1993 et 2003, a chuté de 10%, passant en moyenne de 3,3% à moins de 3%. La baisse du coût de la main d'œuvre est devenue la première préoccupation patronale au détriment d'un investissement dans la formation.

La loi Fillon de 2004, issu de l'accord interprofessionnel de 2003, signé par les confédérations syndicales au nom de la notion de formation « tout au long de la vie », n'a pas changé la donne. En 2005, 50% des fonds de la formation professionnelle revenaient toujours aux grandes entreprises. Quant au droit individuel de formation (DIF) instauré par l'accord, et censé être une avancée, il s'accompagne de réduction des garanties collectives et de recul comme l'instauration d'une indemnité à la place du salaire. Y perdent les personnes les moins qualifiées, les salarié-es des petites entreprises et les femmes.

L'accord national interprofessionnel de 2009 devait corriger les inégalités d'accès à la formation : il visait 500 000 salarié-es de faible niveau de qualification et 200 000 demandeurs-euses d'emploi, mais faute de financements supplémentaires, l'objectif n'a pas été atteint...

Financement de la formation et des organisations syndicales / patronales

En remplacement de plusieurs contributions versées au titre de la participation du patronat pour la formation, les entreprises devront désormais s'acquitter d'une contribution unique obligatoire, versée à un unique organisme collecteur (Opca). Cette contribution, qui a fait l'objet de débats importants entre le Medef et la CGPME, a des conséquences importantes sur la péréquation entre petites et grandes entreprises, mais aussi les chômeurs/ses. La contribution unique variera cependant en fonction de l'effectif et pourra être aménagée (en cas d'accord d'entreprise ou branche et sur conditions). Elle sera de 0,55% des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises de 9 salarié-e-s et moins, et de 1%

pour les autres. De même le rôle des collecteurs et financeurs sont redéfinis.

Derrière ce débat de « financement » se pose aussi la question à travers le volet « démocratie sociale » du projet de loi. En janvier 2015 un fonds paritaire de financement dédié sera mis en place et sera alimenté par une subvention de l'État et une contribution des entreprises sur la masse salariale (entre 0,014% et 0,02%). En lieu et remplacement des financements « non-transparents », les crédits alloués aux organisations patronales et syndicales (plus de 3% au niveau national) seront davantage définis et reposeront sur des sources de financement différentes.

Les revendications de Solidaires

Une vraie politique de formation professionnelle pour les salarié-es ne peut pas se limiter uniquement à l'adaptation des postes « pour le maintien de l'emploi », mais doit être élaborée en fonction des besoins et des envies des salarié-es à tous les niveaux (entreprises, branches, interprofessionnel). La création de droits nouveaux ne sera réelle que si la question du financement est réglée, et que le patronat est réellement mis à contribution. Quelque soit la taille de l'entreprise, le statut (salarié, chômeur, etc.), le salaire, la formation doit être accessible à toutes et tous tout au long de la vie, en réaffirmant la primauté d'un grand service public de la formation, sous contrôle des représentant-es des salarié-es.

- » Garanties collectives pour l'effectivité du droit à la formation initiale et continue, sans conditions d'accès, et qualifiantes (600 heures minimum).
- » Instauration d'un taux plancher par entreprise de salarié-es en formation, environ 5%, et renforcement des moyens de contrôle et droit de veto du C.E.
- » Liberté de choix des formations pour les salarié-es et les demandeurs/ses d'emploi indépendamment des besoins de l'entreprise et du marché du travail.
- » Droit à la formation continue (générale et professionnelle), sur le temps de travail (dans la limite des 35h et non en heures supplémentaires), avec maintien intégral du salaire (revenu minimum égal au SMIC pour les demandeurs/ses d'emploi) et transférable, sans conditions, d'une entreprise à l'autre et augmentation du volume du temps de formation (10% des heures travaillées collectivement dédiées à la formation).
- » A côté de l'obligation des entreprises de former leurs salarié-es, renforcer l'obligation légale de financement mutualisé par augmentation du taux de la masse salariale (2% pour aller progressivement à 5%), et par élargissement de l'assiette, sous peine de sanctions financières.
- » Elargir l'accès au CIF et son financement.
- » Droit automatique, suite à une formation, à l'évolution de qualification et promotion par l'instauration d'une grille professionnelle adéquate (doubler son salaire du début lors de la retraite).
- » Droits de propositions et de contrôle des syndicats sur les plans de formation, leur suivi et l'évolution professionnelle pour les salarié-es.
- » Renforcement des garanties pour les personnes en contrat de professionnalisation avec une augmentation du pourcentage du temps de formation sur l'ensemble du temps de travail et une rémunération égale au SMIC.
- » Augmentation des rémunérations des apprenti-es et des stagiaires, et prise en charge par les employeurs des frais de transport et de restauration.
- » Renforcement des moyens de contrôles par les services de l'État, les usagers (salarié-es et associations de chômeurs/ses), sur l'utilisation des fonds collectés OPCA, la qualité des stages de formations dispensés (par les organismes publics et privés), et l'effectivité des dépenses des entreprises en matière de formation.
- » Un service public englobant toutes les missions, de l'emploi, de la formation et de l'orientation, avec des moyens financiers suffisants et des personnels à statut public.
- » Eradication de l'illettrisme et accès gratuit des migrant-es aux savoirs de base notamment à l'apprentissage du français.