

A black and white portrait of a man with short hair, looking directly at the camera. He is wearing a dark, vertically striped button-down shirt. The background is a plain, light color.

QU'EST-CE QUE LA CFTC ESPÉRAIT DE LA RÉFORME ?

Philippe LEFLOCH
Conseiller technique FPC & GPEC

La CFTC, comme l'ensemble des partenaires sociaux, n'était pas demandeuse de cette réforme. À tout le moins, elle préconisait que les effets de l'ANI du 14 décembre 2013 sur la FPC soit d'abord évalués.

La CFTC a toutefois œuvré pour la réussite de cette réforme de grande ampleur en étant, force de propositions. Organisation syndicale de construction sociale, la CFTC a appréhendé ce sujet avec l'objectif que chaque individu, quel que soit son profil, puisse bénéficier tout au long de sa vie d'un droit effectif et efficient à la formation. Ce droit devant lui permettre à la fois de sécuriser et d'accomplir son parcours professionnel au plus près de ses aspirations.

Pour ce faire, il fallait procéder à de nombreux ajustements du Compte personnel de formation (CPF), notamment son alimentation revue à la hausse (35h par an pour un plafond de 400h et 55h par an pour les moins qualifiés, pour un plafond de 550h), son éligibilité au bilan de compétences et au permis de conduire VL et PL et y intégrer le Congé individuel de formation (CIF) pour réaliser des formations longues dans le cadre d'un projet professionnel ou d'une reconversion (CPF de transition).

Ce que nous souhaitons, c'est faire du CPF un véritable droit universel destiné à promouvoir l'autonomie de la personne, indépendamment de son statut. Dispositif phare de la réforme, il constitue ainsi l'outil le plus adéquat pour donner à son bénéficiaire la main sur ses projets professionnels et de formation.

Autre enjeu pour la CFTC, le renforcement des moyens d'accompagnement du Conseil en évolution professionnelle (CEP) afin d'améliorer l'accès à la formation de tous les salariés et notamment des moins qualifiés. Cet outil constitue à ce titre un véritable droit à l'accompagnement universel et gratuit.

Par ailleurs, bien que cette réforme appelle à davantage d'individualisation des formations (le salarié devenant l'acteur principal de son parcours professionnel), la CFTC a œuvré pour maintenir les obligations des employeurs en matière de gestion des compétences des salariés dans l'entreprise à savoir assurer l'adaptation des salariés au poste de travail et veiller à leur capacité à occuper un emploi (obligation d'employabilité). Obligations qui doivent être complétées par les entretiens professionnels (obligatoires tous les deux ans avec un bilan au bout de 6 ans).

Pour la CFTC, l'ANI du 22 février 2018 sur la formation, couplé aux nouvelles règles sur l'apprentissage et l'alternance répond à nos revendications parmi lesquelles : se former en fonction de ses besoins (jeunes, demandeurs d'emploi, bas niveaux de qualification, personnes handicapées, salariés, fonctionnaires, indépendants, ...) et non en fonction des moyens ; simplifier le système pour le rendre à la fois plus transparent et plus attractif.

Quelle appréciation avons-nous de la négociation et des suites données à celles-ci (reprise par la loi) ? (résumé de "vie" de la réforme) ?

Avant même son accession à l'Élysée, en mai 2017, Emmanuel Macron envisageait déjà une réforme de grande ampleur, ou « Big Bang », de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage. Une fois élu, le lancement des travaux n'a pas trainé et s'est déroulé en trois temps.

Dans un premier temps, cette réforme s'est focalisée sur des aspects liés à l'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail dans le cadre de la concertation sur l'Apprentissage. Le rapport Brunet, issu de cette concertation, reprend un grand nombre de propositions CFTC, notamment la mise en place d'un médiateur pour régler les éventuels conflits apprenti/employeur, la valorisation de la fonction tutorale et de maître d'apprentissage, le développement des Campus des métiers et de la formation, le développement des formations à l'étranger (Erasmus Pro), l'aide financière au permis de conduire, ...

Malgré des délais très courts, la CFTC considère que cette concertation a été très productive sur des points clés tels que le statut de l'apprenti, le financement, la médiation, les CFA, ...

En parallèle à cette concertation, la réforme s'est poursuivie avec une négociation nationale interprofessionnelle sur la Formation professionnelle (ANI du 22 février 2018). En à peine trois mois, les partenaires sociaux signataires sont parvenus à faire évoluer les dispositifs et outils pour rendre le système de formation continue à la fois plus simple et plus juste en termes d'accès, et ce, malgré des délais et une lettre de cadrage très stricts.

Enfin, la période d'élaboration de la loi du 5 septembre 2018 a été particulièrement dense. En effet, durant cette période, le gouvernement a apporté des changements significatifs au contenu de l'ANI négocié par les partenai-

res sociaux, notamment : la conversion du CPF en euros (15€ de l'heure) ; la suppression du CIF au profit du CPF de transition ; une application smartphone pour gérer soi-même son CPF ; la collecte des contributions formation des entreprises par les URSSAF ; France compétences comme seule instance de gouvernance nationale ; mise en place des Opérateurs de compétences un an avant l'échéance prévue.

De plus, la mise en œuvre de cette loi, au 1er janvier 2019, étant soumise à la publication de très nombreux décrets et arrêtés, les administrateurs du CNEFOP n'ont eu d'autre choix que travailler au pas de charge, ce qui est loin d'être l'idéal compte-tenu de l'importance de ces textes.

Satisfactions et attentes qui subsistent au regard des décrets ?

La loi du 5 septembre 2018 repose à la fois sur l'autonomie de l'individu et la responsabilité individus/employeurs. Elle a pour vocation d'augmenter significativement l'appétence à la formation avec comme fil conducteur une véritable évolution et sécurisation des parcours professionnels.

Dans les faits, rien ne garantit que cette augmentation théorique d'autonomie incite réellement la personne à se former au plus près de ses besoins et à l'instant T. Comme à l'accoutumé, les personnes les plus qualifiées (ingénieurs / cadres) continueront probablement à se former. Pour d'autres publics en revanche (séniors, bas niveaux de qualification, employés, ouvriers ...) l'interrogation subsiste sur le fait de trouver la formation appropriée à ses besoins dans le maquis des prestataires. Leur labellisation, en janvier 2021, apportera plus de clarté au système. De plus, l'application smartphone du CPF pourrait en décourager plus d'un, notamment les personnes les plus éloignées des nouvelles technologies (tout le monde n'est pas un geek !) alors qu'elles ont le plus souvent un réel besoin de formation.

En outre, la conversion du CPF en euros au 1er janvier 2019 comporte des risques, notamment la nécessité d'harmoniser les coûts de formation d'un organisme à un autre pour une même action de formation et une marchandisation des actions de formation au profit des prestataires (à l'instar des opticiens avec nos mutuelles).

La question des abondements supplémentaires / complémentaires (entreprise, branches, Pôle emploi, régions, Agefiph, OPCO, ...) doit également être réglée. En effet, même avec un CPF disposant de 5 000€, il faudra compléter pour bénéficier d'une formation certifiante / qualifiante. Bien que la loi précise qu'il y aura toute une série d'abondements pour compléter le reste à charge du coût de la formation, nous savons qu'en réalité ces abondements sont très difficiles à obtenir. Du coup, beaucoup de bénéficiaires financeront eux-mêmes le reste à charge à défaut d'avoir obtenu un abondement. Les personnes disposant de moyens financiers conséquents pourront y recourir, ou faire appel à un emprunt. A contrario, les personnes aux faibles revenus préféreront ne pas se former ou recourir à une formation à bas coût sans avoir l'assurance qu'elle soit de qualité

En revanche, sur les mesures relatives aux formations en alternance, la CFTC se félicite de voir la plupart de ses propositions intégrée dans la loi telles que : l'information / conseil en amont pour les jeunes et leurs familles pour choisir ce type de formation en toute connaissance de cause ; l'encadrement obligatoire du jeune en alternance par un tuteur / maître d'apprentissage ; la possibilité de poursuivre ses études en CFA en cas de rupture du contrat d'apprentissage le temps de retrouver un nouvel employeur ; la hausse de la rémunération des apprentis de 30€/mois ; l'aide de 500€ pour passer le permis de conduire ; la possibilité de réaliser une partie de sa formation à l'étranger dans le cadre du programme Erasmus Pro ; la mise en place dans chaque CFA d'un référent handicap et d'un médiateur afin de remédier aux ruptures de contrat.

Enfin, la CFTC considère que la réussite de cette réforme repose en grande partie sur un accompagnement de qualité tant au niveau des bénéficiaires que des entreprises. Celui-ci doit s'opérer en plusieurs temps. Dans un premier temps les outils d'information / conseil permettent de faire émerger un projet professionnel ou de formation. Puis dans un second temps vient l'accompagnement dans les démarches avec la recherche d'une certification (diplôme, titre professionnel ou CQP), d'un prestataire de formation, d'un financement, ... Cette accompagnement doit se poursuivre durant la formation, de l'arrivée du stagiaire (en entreprise ou en centre de formation) jusqu'à la phase d'évaluation finale.

Philippe Lefloch

Conseiller technique FPC & GPEC