

DONNER VIE AUX NOUVEAUX DROITS À LA FORMATION

Yvan Ricordeau,
Secrétaire national de la CFDT

La loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » n'est pas la nôtre. Elle est fondée sur une approche du gouvernement à la fois consumériste et individualiste de la formation. Mais la CFDT ne s'est pas contentée de dénoncer les risques de cette approche. Nous avons agi à tous les niveaux pour faire évoluer le projet gouvernemental initial, et nous y sommes parvenus dans quatre domaines.

Sans la CFDT, le Conseil en évolution professionnelle (CEP) serait devenu payant et chacun aurait dû le financer avec son Compte personnel de formation (CPF). Aujourd'hui, non seulement il est gratuit pour tous les actifs, mais nous avons obtenu un financement pour assurer son déploiement sur tout le territoire pour qu'il atteigne effectivement son public.

Sans la CFDT, le Congé individuel de formation (CIF) disparaissait totalement. Aujourd'hui, non seulement les droits à congés de formation rémunérés sont maintenus à l'identique, mais le CPF de Transition offre une approche beaucoup plus personnalisée, et donc mieux adaptée aux besoins de reconversion professionnelle des salariés. Ce droit est complété par un droit au financement d'un projet de transition professionnelle des démissionnaires.

Sans la CFDT, l'entretien professionnel obligatoire était remis en cause et le bilan à six ans de l'accès à la formation était dénaturé. Même si les règles ont été assouplies par la loi, la date du premier de ces bilans à six ans y demeure en 2020 et cette échéance est pour nous un rendez-vous social extrêmement important.

Sans la CFDT, les abondements des entreprises au CPF de leurs salariés relevaient de la seule décision de l'employeur. Aujourd'hui, seul un accord collectif pourra déterminer le montant et les priorités de ces abondements.

Des droits à hauteur de femme et d'homme

Au-delà de ces exemples précis, c'est aussi l'engagement de la CFDT dans les entreprises, les branches et les territoires qui nous a permis de faire remonter aux parlementaires des problématiques concrètes de terrain que le projet de loi initial n'avait pas pris en considération. Et nous avons poursuivi cette critique constructive lorsque nous avons été consultés pour la ré-

daction des très nombreux décrets d'application de la loi. Aussi, lorsque nous n'avons pas obtenu gain de cause en termes d'arbitrages, nous avons souvent contribué à une meilleure prise en compte du réel dans la production réglementaire du gouvernement... C'est-à-dire exactement ce que font les militants d'entreprise ou d'administration au quotidien face à leur direction !

Désormais, tout l'enjeu est de passer d'un texte de loi et de ses décrets d'application (même si quelques-uns restent en souffrance) à une mise en œuvre effective dans l'intérêt des actifs, qu'ils soient en alternance, salariés en CDI, en succession de CDD et/ou en recherche d'emploi.

La mobilisation de la CFDT sera entière pour donner vie aux droits nouveaux que nous avons conquis dans cette loi. Car une réforme ne se décrète pas : elle se construit dans le réel, en donnant du sens pour garder le cap, mais en tenant également compte de ce que les bénéficiaires des droits en font. Au final, c'est moins l'intention de départ qui compte (même s'il n'y a pas de transformation sans ambition sociale et vision de l'avenir), mais la capacité d'appropriation de ces droits nouveaux par leurs bénéficiaires, et donc la valeur d'usage qu'ils leur donnent.

Ce sera en 2019 l'obsession militante de la CFDT : permettre aux travailleurs de faire leurs ces nouveaux droits !

Un CEP pour chacun et accessible à tous

Notre premier objectif est de rendre le CEP accessible à tous. Nos propositions sont claires et détaillées dans l'accord national interprofessionnel (ANI) du 22 février 2018 pour faire évoluer le cadre du CEP en tenant compte des enseignements des différentes évaluations conduites depuis 4 ans. Nous allons redoubler de vigilance pour nous assurer que le nouveau cahier des charges garantisse un même service aux actifs, en emploi ou non, cadres ou non cadres, jeunes ou expérimentés, en situation de handicap ou tout autre situation particulière, et des réponses encore plus adaptées à leurs besoins. Il s'agit aussi de définir un même référentiel professionnel aux conseillers quel que soit l'opérateur au sein duquel ils travaillent et des lieux de formation et d'échanges de



pratiques inter-réseaux. Il sera enfin nécessaire de construire un vaste plan de communication pour que le CEP puisse être effectivement connu du grand public.

Mais bien évidemment, notre préoccupation la plus urgente est de favoriser l'organisation de réponses paritaires au futur appel d'offres pour le CEP des « actifs occupés », dont la CFDT a obtenu le financement par France Compétences. Nous pensons en effet que la connaissance fine qu'ont les partenaires sociaux du travail et des enjeux d'évolution de l'emploi et des compétences, au plus près des bassins d'emploi, est un atout majeur pour répondre aux besoins des salariés en termes d'accompagnement de leurs parcours professionnels. Nous pouvons nous appuyer sur le réseau des conseillers qui exercent aujourd'hui dans les Fongecif et les Opacif et défendre une éthique forte en termes d'accompagnement.

Pour la CFDT, l'enjeu est bien de renforcer le pouvoir d'agir des actifs sur leurs trajectoires professionnelles. Il ne s'agit donc pas de délivrer une prestation com-

merciale, mais un service tout au long de la vie permettant à chacun de faire des choix éclairés, car il n'y a pas meilleur expert de son parcours professionnel que soi-même. Et la formation professionnelle n'est pas la seule question, et rarement la première : les problématiques d'épuisement professionnel, les difficultés sociales ou de santé, les conditions de vie, de transport et de travail, la reconnaissance que l'on attend dans l'exercice de son métier, les valeurs auxquelles on tient... sont autant de questions essentielles pour chaque travailleur.

Mais qui dit appel d'offres, dit multiplicité de candidats. Il nous faudra donc construire des partenariats, au niveau national comme dans chaque territoire, avec des acteurs qui partagent avec les partenaires sociaux des valeurs communes et une même vision du CEP, afin de proposer la meilleure offre de service. L'enjeu est notamment de permettre une accessibilité réelle du CEP sur tout le territoire, au plus près des réalités de travail et de vie des salariés. Car le CEP doit aller à la rencontre des salariés et pas seulement atten-

dre que les salariés, souvent après un long temps de maturation, viennent au CEP.

C'est aussi dans cet esprit que nous avons créé une association paritaire à la fin de l'année 2018. Cette association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle a bien évidemment comme mission de prendre la suite du Copanef pour assurer la continuité de service autour des certifications CléA et CléA numérique. Elle doit aussi organiser la capacité des partenaires sociaux à répondre dans chaque région aux lots régionaux de l'appel d'offres du CEP. Une négociation est ouverte pour définir la stratégie des partenaires sociaux, et la CFDT est mobilisée pour que cette stratégie soit la plus ambitieuse possible pour offrir aux salariés le meilleur CEP possible dans tous les territoires !

Un droit personnalisé à la transition professionnelle

Parmi les débouchés possibles suite à un conseil en évolution professionnelle, il peut y avoir la volonté de changer de métier ou de secteur professionnel. C'est tout l'objet du CPF de Transition. Mais il nous faut l'inventer collectivement pour qu'il s'incarne véritablement dans l'accompagnement des parcours des salariés.

La CFDT a obtenu que les règles de prises en charge soient les mêmes que pour le CIF. En revanche, le financement du CPF de Transition sera moindre que celui du CIF. C'est un choix unilatéral du gouvernement, que nous tenterons d'atténuer dans le cadre des arbitrages budgétaires du Conseil d'administration de France Compétences, mais sur lequel nous ne pourrons pas revenir intégralement. Connaissant cette contrainte, la CFDT a milité pour une transformation de l'ingénierie de parcours, que nous avons finalement obtenue lors de la seconde lecture du projet de loi à l'Assemblée nationale.

Il s'agit d'abord de demander aux organismes de formation de réaliser un positionnement pédagogique pour tout projet de transition professionnelle, qui permette d'adapter les parcours de formation aux compétences déjà acquises par le salarié. Il nous faudra être vigilants sur la mise en œuvre effective de cette nouvelle obligation, car elle comporte deux avanta-

ges. Elle permet de raccourcir les parcours et donc de faire gagner du temps au bénéficiaire et de l'argent au système. Mais elle représente également un signe de reconnaissance extrêmement positif : en dispensant de formation sur certains domaines de compétences, elle indique clairement au bénéficiaire qu'il ne part pas de rien, que les compétences qu'il a développées dans sa vie professionnelle antérieure ont une valeur et que celle-ci est prise en compte. Cette pratique favorise énormément la motivation de la personne qui souhaite se former, et donc sa capacité à apprendre !

Mais pour aller encore plus loin, nous avons obtenu qu'une expérimentation soit engagée autour de la validation des acquis de l'expérience (VAE) par blocs de compétences. Aujourd'hui, on ne peut engager une VAE que sur l'intégralité d'une certification (quitte, bien sûr, à n'en valider qu'une partie). Avec cette expérimentation, l'enjeu est de mieux organiser cette VAE, de manière plus souple et plus accompagnée, pour valider un ou plusieurs blocs de compétences ciblés. Tout reste à construire, mais nous devrions réussir à « opérationnaliser » de manière plus agile la VAE, dont personne ne remet en cause le principe, mais qui est souvent jugée trop longue et difficile à mettre en œuvre.

Mais pour y parvenir, il nous faut également accélérer la structuration de l'ensemble du système de certification par blocs de compétences. La CFDT le revendique depuis très longtemps. Nous nous investirons pleinement dans la commission Certification de France Compétences pour faire en sorte que cette transformation fasse système.

Bref, l'ambition de la CFDT est d'agir à la fois sur les cas et sur les causes : les cas de celles et ceux qui ont besoin d'être accompagnés dans leurs transitions professionnelles ; les causes systémiques de notre offre de formation, qui doit être plus personnalisée, et de notre offre de certification professionnelle, qui doit offrir plus de passerelles autour des blocs de compétences.

Yvan Ricordeau,
Secrétaire national de la CFDT