

LA FORMATION PROFESSIONNELLE : conquérir des droits

9 juillet 1970 : un accord est signé, largement porté par la CGT, qui aboutira à la loi Delors du 16 juillet 1971 qui inscrit la formation continue dans un cadre large.

La loi précise : « La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente ».

Henri Krasucki, négociateur pour la CGT, annonce :

« L'accord conclu ce soir [...] représente un succès important pour les travailleurs. Il leur ouvre un droit au perfectionnement et à la formation pour l'ensemble des salariés [...] dans des conditions pratiques qui doivent permettre à un grand nombre d'en bénéficier sur le temps de travail et payé comme tel et qui devront être améliorées par l'action syndicale [...]. Il donne des possibilités réelles quoique encore limitées aux organisations syndicales d'intervenir dans le contrôle et l'organisation de la formation professionnelle. »

De fait, la loi Delors réaffirme le droit au « congé formation » préfigurant le futur « **Congé Individuel de Formation** » (CIF). Malgré ses limites, ce droit est installé en tant que droit opposable permettant y compris des formations longues.

In fine, les entreprises de 10 salariés ou plus sont dans une obligation de développer la formation professionnelle et doivent financer celle-ci. Les décennies qui suivront la loi de 1971 seront marquées par des avancées, comme la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en 1992, mais de plus en plus de reculs.

En 2014, le passage de l'obligation légale de financement de la formation de 1,6 % de la masse salariale à seulement 1 %, a offert aux employeurs un gain de près de 2,4 milliards d'euros par an en déduction de ce qui constituait une part socialisée du salaire.

En contrepartie de ce cadeau fait au patronat, l'Etat mettait en avant la création du Compte Personnel de Formation (CPF) en remplacement du DIF. Si le CPF constituait incontestablement un progrès avec plus d'heures et une transférabilité totale tout au long de la vie active, son financement insuffisant allait conduire rapidement à une mise en concurrence avec les autres droits individuels des salariés, notamment le CIF.

La loi du 5 septembre 2018 est celle des plus grands reculs

en actant par exemple la mort du CIF ou encore en comptabilisant les droits des salariés non plus en heures mais en euros, ouvrant une concurrence généralisée.



Ce document se propose de revenir sur l'état actuel de la formation professionnelle, suite à la loi de 2018, et d'ouvrir des champs d'actions CGT pour reconquérir les droits perdus et en gagner de nouveaux.

« CPF transition professionnelle »

Le CIF a été supprimé au prétexte qu'il coûtait trop cher et qu'il ne bénéficiait pas à assez de personnes.

La CGT s'est battue jusqu'au bout pour sauvegarder ce dispositif unique qui permettait d'accéder à une formation longue (jusqu'à 1 an ou 1200 heures), sur le temps de travail, tout en gardant son salaire et en ayant la garantie de retrouver son poste. Le CIF permettait de réaliser un projet vraiment personnel afin d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession, de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles...

Le « CPF transition professionnelle » succède au CIF avec des financements réduits par deux (0,1 % de la masse salariale contre 0,2 % pour le CIF). Le maintien de la rémunération n'est plus garanti et seules les formations de reconversion restent finançables.

Autre problématique importante : la monétisation du CPF, associée à son utilisation sans intermédiaire via un Smartphone, qui est un facteur d'isolement des salariés face à l'offre de formation et non pas, comme veut le faire croire le gouvernement, un moyen de « choisir sa formation en toute liberté ». C'est une liberté illusoire comparable à la liberté du

consommateur face à la grande distribution, le salarié est en réalité seul face une offre de formation pour laquelle il n'existe pas de régulation des prix et de la qualité.

Au prétexte de « liberté de choisir son avenir professionnel », en monétisant le CPF, le gouvernement a réduit de moitié les droits acquis et à venir des travailleurs : les salariés qui avaient déjà 150 heures bénéficiaient d'un financement moyen de 5250 € (car la prise en charge moyenne des OPCA était de 35 €/h). Mais depuis le 1^{er} janvier 2019, ces même 150 heures ne valent plus que 2250 € (puisque le gouvernement a décidé de valoriser l'heure à 15 €).

Les droits au CPF ont donc été réduits de plus de la moitié!!!

Par ailleurs, la possibilité d'utiliser son CPF dépend surtout des ressources financières qui lui sont affectées. Si seulement 10 % des salariés du privé décidaient d'utiliser leur CPF, il faudrait près de 3 milliards d'euros pour les financer. Or, le milliard d'euro maximum prévu pour ce dispositif est déjà remis en cause par le patronat qui se verrait bien récupérer cette manne financière!!!

Au-delà de la perte de droit, la monétisation du CPF permet de ne plus lier l'accès à la formation à la durée du travail, et ainsi de favoriser et développer la formation en dehors du temps de travail. Les salariés bénéficient donc désormais de : 500 euros annuels

plafonnés à 5 000 euros ; 800 euros annuels plafonnés à 8 000 euros si niveau infra V ou ESAT (Etablissement et Service d'Aide au Travail).

La dernière étude de la DARES sur le CPF confirme les craintes de la CGT :

- **seulement 1,7 %** des salariés du privé se sont formés grâce à leur CPF en 2018,
- **80 %** des formations suivies ne délivrent pas de diplôme à l'issu de la formation,
- **57,5 %** des salariés qui utilisent leur CPF sont déjà diplômés,
- les formations sont de plus en plus courtes (moyenne de 88 heures),
- **les salariés** participent de plus en plus au financement de leur formation (+5 points depuis 2005).



Comme le montre cette étude de la Dares, aujourd'hui, **80 % des formations financées par le CPF des salariés ne sont pas diplômantes. La durée moyenne des formations CPF est de 88 heures. Or, une formation réellement qualifiante nécessite une durée minimale de 150 heures.** Le salarié qui souhaite s'engager dans une formation longue doit donc solliciter un « abondement » de son employeur ou financer lui-même la différence.

Evolution Professionnelle (CEP)

Le CEP reste gratuit et accessible à tous les actifs occupés (hors agents publics) mais il est confié à des opérateurs privés sélectionnés par appels d'offres pour les actifs en emploi (pour la région Occitanie : la CIBC du Tarn).

Même si le CEP a eu dès sa création un objectif d'évolution professionnelle, il ne se limitait pas à cette seule dimension et ne se voulait pas adéquationniste. Il intégrait une dimension que l'on peut appeler « d'écoute bienveillante » pour un salarié dont la demande d'évolution professionnelle cache un mal être au travail. C'était un lieu extérieur à l'entreprise où on pouvait bénéficier, en toute confidentialité, d'une écoute personnalisée qui permette de comprendre ses difficultés et d'envisager les moyens de les solutionner.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE :

le financement

En 2014: l'obligation de financement de la formation professionnelle passe de 1,6 % MSBA (de la masse salariale brute annuelle) à seulement 1 %, ce qui correspond à un gain d'environ 2,4 milliards/an pour les employeurs.

En 2018: 0,3 % de la MSBA est ponctionné par l'Etat sur les 1 % de l'obligation légale afin de financer la formation des demandeurs d'emploi via le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC). Cela correspond à environ 1,5 milliard d'euros.

Donc en deux réformes, c'est chaque année près de 4 milliards d'obligations légales en moins pour financer la formation professionnelle des salariés en emploi.

Aujourd'hui, le Medef voudrait bien récupérer les 1,5 milliards du PIC pour financer les parcours de formation des salariés en reconversion.

Pire encore, un rapport de l'IGAS-IGF se conclut aujourd'hui par : il manque 4,9 milliards jusqu'en 2023 ! De fait, surtout avec ces deux réformes successives, le financement de la formation est largement insuffisant pour répondre aux besoins des salariés ; la CGT n'a eu de cesse de le dénoncer. Mais, aujourd'hui, les contributions financières ne répondent même plus aux objectifs fixés par la réforme ! Les inspections des ministères du Travail et des Finances confirment l'analyse de la CGT sur l'insuffisance des financements prévus par

la loi de 2018. Au 31 décembre 2020, ce sont 1,5 milliard d'euros qui vont manquer pour équilibrer les comptes de la formation et, à l'échéance de 2023, 4,9 milliards d'euros (chiffres avant Covid).

Pourtant, le rapport n'envisage pas d'augmenter les moyens alloués à la formation continue et à l'apprentissage en mettant à contribution les entreprises. Il propose des pistes de réduction des coûts pesant essentiellement sur les droits des salariés et la qualité des formations : instauration d'un ticket modérateur sur le CPF, réduction des enveloppes attribuées pour les CEP ou les dispositifs de transitions professionnelles (déjà sous financés), réduction des « coûts contrats » en matière d'apprentissage... Pire encore, les inspecteurs proposent de redéployer des moyens de l'Éducation nationale pour financer l'apprentissage, en supprimant au minimum 1 650 postes !



La CGT propose un service public national de formation professionnelle continue financé par la contribution des entreprises, décliné en territoires et adossé aux réseaux des GRETA, de l'AFPA, du CNAM, des CRP (centres de rééducation professionnelle). Il doit permettre de répondre aux besoins économiques et sociaux, en tenant compte du développement harmonieux des territoires et de la diversité des publics. En prenant en considération les besoins de la personne, il s'agit d'élaborer, construire et accompagner un parcours de formation professionnelle adapté et personnalisé jusqu'à la réussite de son projet professionnel.

la question du « dialogue social »

France Compétences est la nouvelle instance centrale.

Elle remplace bon nombre d'instances précédentes. Son rôle est le suivant : répartir les fonds mutualisés aux différents acteurs de la formation professionnelle et de l'Apprentissage ; réguler la qualité de la formation ; émettre des recommandations sur les coûts, les règles de prise en charge et l'accès à la formation ; veiller à la bonne exécution de la réforme sur la formation professionnelle et de l'Apprentissage.

Par ailleurs // Opérateurs de Compétences (OPCO) sont créés ayant pour mission de financer l'Apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation. Ces OPCO ont une déclinaison régionale plus ou moins structurelle.

De plus, les branches professionnelles, en particulier au moment des négociations de branche incluant la question des **Certifications de Qualifications Professionnelles (CQP)** deviennent des lieux majeurs de discussions.

Enfin, en Région, plusieurs instances co-existent :

- la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR) adossée à l'association Transitions Pro (ATPro). Elle doit permettre de financer les Projets de Transition Professionnelle (PTP), gérer ces projets et les valider ;
- le Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et l'Orientation Professionnelles (CREFOP), qui existait déjà en 2014 ;
- l'opérateur du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

Tout ceci participe en réalité en une reprise en main par l'Etat de la gouvernance du système de formation professionnelle et réduction du rôle des organisations syndicales :

- par la mise en place de France Compétences qui est devenue l'instance unique de gouvernance de la formation professionnelle. Bien que ce soit une instance quadripartite, l'Etat est assuré d'y avoir une voix prépondérante car avec les personnalités qualifiées il dispose de plus la moitié des voix. Les organisations syndicales ont une très faible marge de manœuvre au sein de France Compétences, toutes les décisions sont prises en amont par le gouvernement ;
- par la suppression du COPANEF qui était l'instance paritaire de gouvernance de la formation professionnelle au niveau national et interprofessionnel ;

- par la suppression du FPSPP qui était l'instance qui mettait en œuvre les décisions politiques du COPANEF (redistribution des fonds dans le cadre d'un paritarisme de gestion);
- par le passage des OPCA aux OPCO: Contrôle accru de la gestion paritaire par l'Etat avec la présence d'un contrôleur financier et d'un commissaire du gouvernement;
- par la transformation des FONGECIF en Associations Transition Pro: réduction des moyens des ATPro et affaiblissement du rôle des « partenaires sociaux ».

N'ayant désormais presque plus, voir plus du tout de place dans la gouvernance de la formation professionnelle au niveau national et interprofessionnel, les organisations syndicales et patronales, particulièrement la CFDT et le MEDEF, tentent de faire de Transitions Pro la nouvelle instance politique de gouvernance de la formation.

Enfin, nous constatons un affaiblissement du dialogue social sur la formation au sein de l'entreprise :

- par le remplacement du DIF par le CPF,
- par la mise en place du CSE,
- par la transformation du plan de formation en plan d'adaptation et de développement des compétences.

l'Apprentissage

Le gouvernement et le patronat sont parvenus à faire passer leur projet très régressif en matière d'Apprentissage :

- pilotage par les branches qui peuvent décider d'ouvrir et de fermer des CFA uniquement en fonction de leurs besoins : risque de perdre le maillage territorial assuré jusque-là par les régions,
- financement au contrat sur un coût fixé par France compétences sur recommandation des branches : risque de disparition des petits CFA, moins rentable mais nécessaires,
- mise en concurrence de l'apprentissage avec le contrat de professionnalisation et la formation professionnelle initiale sous statut scolaire,
- CFA désormais soumis aux mêmes règles juridiques que les autres prestataires de formation avec label qualité
- Déréglementation des diplômes, etc.

Ce passage en force s'appuie sur un mythe :

l'Apprentissage serait un avantage pour l'insertion professionnelle. Pourtant, une note détaillée du CEREQ en mai 2016 se concluait ainsi : « Les comparaisons entre populations d'apprentis et de scolaires sont cependant à interpréter avec précaution. En effet, sur de nombreux critères, ces deux populations diffèrent

l'Apprentissage

nettement. Ainsi, une partie des écarts observés renvoie à des différences dans les spécialités fines (aux débouchés différents), dans les caractéristiques sociales (origines socioculturelles variées) ou dans les inscriptions territoriales (quartiers plus ou moins défavorisés, tissus économiques plus ou moins favorables). Ces différences sont générées par des processus d'orientation ou de sélection à l'entrée des voies de formation. Dans le cas des sortants du secondaire, par exemple, l'avantage des apprentis en termes d'insertion peut s'expliquer en partie par le poids dans la voie de l'Apprentissage des spécialités masculines industrielles, mieux loties en matière d'insertion que les autres. (Côté scolaire, se trouvent en sens inverse surreprésentées des spécialités tertiaires féminines de l'enseignement professionnel qui, en dehors de la santé, présentent des taux d'emploi faible. [...]) Si l'Apprentissage semble réduire le risque de chômage en sortie de formation, il ne constitue pas pour autant un rempart contre la dégradation conjoncturelle du marché de l'emploi. »

Pour la CGT, l'apprentissage doit rester une voie de formation professionnelle initiale comme une autre, il ne peut en aucun cas constituer le modèle unique qui s'imposerait à tous. Les deux voies formation professionnelle initiale, sous statut scolaire ou par apprentissage, doivent rester attractives et complémentaires.

La finalité de l'Apprentissage ne doit pas être la production mais la formation. La formation professionnelle initiale ne doit pas être tournée uniquement vers l'insertion professionnelle immédiate. Elle doit donner l'accès à une culture générale et une culture professionnelle de qualité, garantie d'évolution à long terme.

Ce ne sont ni les besoins des jeunes et de leurs familles, ni les besoins de l'économie nationale en termes d'élévation des niveaux de qualification qui sont mis en avant par la dernière réforme.



A l'opposé des logiques adéquationnistes, la CGT revendique l'accès à un service public de qualité, qui doit être financé de manière égalitaire sur tout le territoire. Les campagnes idéologiques successives tentent de faire de l'apprentissage la solution miracle pour lutter contre le chômage. Mais, nous le savons tous, la formation ne crée pas l'emploi!

les compétences et les qualifications...

Depuis la création des Commissions Professionnelles Consultatives (CPC)

au sein de différents ministères, en 1948 pour celui du ministère de l'Éducation, la mise en place d'une certification professionnelle nationale passe par un examen en CPC. Cette certification peut se dénommer « diplôme » ou « titre » par exemple pour celui du Travail. Dans un processus de certification, l'essentiel c'est qu'il soit effectué sous contrôle d'un ministère, que ce soit celui de la santé, de la jeunesse et des sports, de l'agriculture... ou de l'éducation.

Le MEDEF a toujours cherché à en finir, souhaitant reprendre en main la formation professionnelle, aidé en cela par les responsables politiques. Des diplômes nationaux, comme le CAP, le Baccalauréat (professionnel, technologique ou général), le BTS... le patronat n'en souhaite pas la reconnaissance. Si l'identification des niveaux de qualification disparaît (CAP, Bac pro, BTS), il en va de même de leur reconnaissance dans les conventions collectives lorsque les organisations syndicales ont réussi à l'arracher.

Si le patronat veut maîtriser de bout en bout les processus de certifications, c'est pour mieux contrôler aussi les contenus de formation puisque c'est l'employabilité à court terme qui est recherchée. Il lui faut donc attaquer la valeur nationale du diplôme. Mais il veut aller plus loin en détruisant l'idée même de diplôme qui

est liée à une polyvalence et à des contenus d'enseignement général. Un ou deux blocs de compétences identifiés lui permettraient de mesurer ce que son ou sa future salarié-e pourrait faire immédiatement dans l'entreprise... s'il voulait l'employer. Cela lui suffit la plupart du temps.

Casser le diplôme national pour mettre en place des blocs de compétences, c'est aussi détruire la frontière entre formation initiale et formation continue des salariés en ne donnant aucun objectif à la fin de la scolarité.

Plus de véritable exigence en termes de qualification à la fin de la formation initiale, puisqu'elle ne se termine jamais... Plus de problèmes non plus pour l'accueil des étudiants dans le supérieur puisque celui-ci ne serait plus une obligation. Chaque élève ou étudiant serait dans un processus d'accumulation de blocs dont le rythme pourrait tout à fait être compatible avec une « césure de quelques années », sans l'obtention d'un diplôme national dont la reconnaissance, on le sent bien, est clairement menacée.



Aujourd'hui, une certification professionnelle est définie par un enregistrement au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), enregistrement instruit par France Compétences. Pour les diplômes et titres à finalité professionnelle, le principe des commissions professionnelles consultatives (CPC) est généralisé jusqu'au BTS.

Les Certifications de Qualification Professionnelle (CQP)

sont des certifications de branche et donc reposent sur les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE), qui décident de l'opportunité de leur création, modification ou suppression. La CGT a toujours interrogé l'utilité sociale et économique des CQP en les restituant dans le système français de certification professionnelle, dans son architecture générale, en relation avec les diplômes et les titres avec lesquels ils entrent parfois en concurrence. Nous pensons nécessaire de comprendre pourquoi, alors que dans nombre de branches les CQP s'inscrivent aujourd'hui dans un rapport de complémentarité avec les diplômes et les titres professionnels, dans d'autres ils étaient utilisés pour affaiblir leur prise en compte dans les grilles salariales dans une individualisation excessive de la rémunération du salarié. Or substituer les CQP aux autres certifications professionnelles comme tentent de le faire certaines organisations patronales serait un véritable recul pour les salariés en termes de réelle possibilité de mobilité en dehors de la branche condition essentielle de sécurisation de leurs parcours professionnels.

Dans toute recherche d'emploi, dans chaque formation professionnelle, et maintenant dans l'enseignement maternel, primaire, secondaire, universitaire, on emploie le terme « compétence » au singulier comme au pluriel. Ce terme est utilisé soit comme notion, soit comme concept ou comme construit social. C'est souvent un mot valise qui signifie seulement ce que l'auteur veut lui faire dire.

Les 5 organisations syndicales dont la CGT participant aux négociations sur la réforme de la formation professionnelle ont proposé :

« une compétence est une combinatoire de ressources (connaissances, savoir-faire techniques et relationnels) finalisées (vise l'action), construites (acquise ou apprise) et reconnues ».

Le « bloc de compétences » est un « nouveau » concept apparu en 2013 au moment de la signature de l'ANI, puis dans la loi sur la formation professionnelle de 2014. Mais le MEDEF en avait fait son cheval de bataille, contre les diplômes nationaux, depuis longtemps. Pour le MEDEF les blocs de compétences sont surtout les marqueurs d'une employabilité à court terme. On est très loin de la construction d'un diplôme professionnel telle que nous la concevons, dans sa cohérence globale.

LES CERTIFICATIONS, les CQP et les CPC...

Selon les sociologues du travail, la qualification traduit la :

« valeur des capacités professionnelles du salarié à un moment donné de sa carrière et détermine par là-même les droits et obligations des parties : obligation pour le travailleur de fournir des services correspondant à la qualification convenue ; obligation pour l'employeur de lui attribuer un poste ou une fonction correspondant à cette qualification » (N. Catala).

Pour mieux asservir les femmes et les hommes et satisfaire ses intérêts immédiats, le patronat va toujours plus loin dans la dérégulation et l'individualisation. Sa volonté est de casser les cadres et les repères collectifs afin de rendre plus difficile la négociation collective. Le triptyque formation-qualification-salaire déjà largement remis en cause subit les assauts conjugués sur ses trois composantes. Face au patronat qui prône « l'employabilité » des salariés et leur intégration dans et par la culture entrepreneuriale et la rémunération au « mérite », la CGT reste attachée à l'application du principe Parodi, au triptyque « qualification-classification-salaire ». Cette qualification intégrant les diplômes, la validation des formations suivies, des acquis de l'expérience, de l'ancienneté dans le secteur et dans l'entreprise doit être reconnue au sein des conventions collectives.

C'est l'un des enjeux des renégociations des conventions collectives de branches actuelles.

la conquête de droits

Comme on a pu le constater dans les pages précédentes, la clarification du concept « compétence » reste en chantier.

Très clairement, tout comme les notions de qualifications ou de certifications d'ailleurs, nous sommes au cœur d'un affrontement entre le patronat qui veut rémunérer la stricte compétence qui correspond à une tâche élémentaire et répétitive, et le salarié qui veut faire reconnaître sa qualification, sa capacité à réaliser un travail et produire « du bel ouvrage ».

L'accumulation de blocs de compétences ne fait pas pour autant une qualification ou une certification et donc ne construit pas pour autant un professionnel du métier. Par exemple, une personne qui aurait acquis séparément une compétence « connaître le code de la route » via une formation à distance et quelques années plus tard une compétence « conduite d'une automobile sur circuit » sur un simulateur, ne sera pas pour autant un automobiliste compétent ! C'est bien grâce à une formation complète et intégrée, validée par un examen en situation réelle que l'on obtient le permis de conduire. Quoique certifié, l'automobiliste aura alors des pratiques différentes suivant les circonstances, les conditions atmosphériques ou de circulation. Notons que ces éléments interrogent fortement la volonté forte actuelle, profitant de la crise sanitaire, d'imposer, voire de généraliser, des formations et des certifications à distance.

La CGT considère qu'une formation qualifiante permet de construire un individu autonome, capable d'utiliser ses marges de manœuvre pour réaliser, dans le cas d'espèce un trajet en automobile; mais en situation professionnelle: un travail. C'est donc ce travailleur émancipé, maîtrisant toutes les situations (mêmes imprévues) qui pourra se targuer d'être difficilement remplaçable par un robot ou un automatisme. Sa qualification lui permettra une mobilité sur le marché de l'emploi, puisque capable de changer d'environnement de travail. Cette liberté obtenue sera un facteur d'épanouissement professionnel et personnel. Le combat contre l'aliénation dépasse évidemment le champ professionnel et se pose par exemple la question des compétences sociétales d'un citoyen dans une démocratie: par petits blocs ou avec une conscience globale de la vie en société? Et qui s'acquiert, en particulier, dans les mouvements d'éducation populaire!



Il reste maintenant à agir au quotidien, particulièrement au niveau des entreprises, pour peser sur les politiques néfastes de formation du gouvernement et du patronat, pour faciliter les départs en formation et faire connaître les possibilités existantes pour faire reconnaître les qualifications acquises. La notion de sécurité sociale professionnelle, portée par la CGT, est plus que jamais à promouvoir par l'action.



**Guide CGT de la formation professionnelle
« S’informer, se former, s’émanciper »
disponible sur :**

**[https://analyses-propositions.cgt.fr/
guide-sinformer-se-former-semanciper-0](https://analyses-propositions.cgt.fr/guide-sinformer-se-former-semanciper-0)**

Conception, réalisation, impression : Comité Régional CGT Occitanie

Illustrations : AdobeStock.com

Décembre 2020



**Comité Régional
Occitanie**

Tél. 05 61 23 35 52

Tél. 04 67 15 91 74