



POINT SUR LA NÉGOCIATION NATIONALE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Le projet de réforme gouvernement

Le 15 novembre dernier, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, transmet aux partenaires sociaux un document d'orientation sur la réforme de la formation professionnelle. Dans les grandes lignes, le gouvernement attribue :

- aux entreprises la responsabilité d'investir dans les compétences des salariés ;
- aux pouvoirs publics, la mission de former les plus vulnérables ;
- en laissant à chacun le fait de construire son parcours professionnel avec son Compte personnel de formation (CPF). l'encadrement et les droits qui doivent leur être associés.

1 Un CPF renforcé et à la base du parcours de formation professionnelle

1,4 million de personnes ont activé leur CPF en 2017, sur les 5,26 millions de comptes ouverts au 1^{er} janvier 2018. Le gouvernement entend s'appuyer sur ce compte pour en faire « *l'unique droit personnel à la main des individus* », actant de fait la disparition du Congé individuel de formation (50 000 CIF par an effectués).

Pour cela, deux évolutions doivent avoir lieu en parallèle :

- une amélioration de la lisibilité du système en soit, tant en termes de missions des acteurs que de financement de la formation ;

- une logique d'appropriation directe par l'individu par le biais d'une application numérique.

La volonté d'une appropriation directe par l'individu s'accompagne de l'idée selon laquelle si l'individu a accès à toutes les informations dont il a besoin (qualité, coûts, débouchés, ...), il est le mieux à même de définir son projet professionnel. Selon le gouvernement, l'existence des listes de formation restreint les choix des individus. C'est pourquoi ces listes doivent être supprimées, et le système désintermédié : en quelques clics, la formation doit être accessible.

2 Des dispositifs de formation et de certification professionnelle simplifiés

La meilleure lisibilité du système implique une simplification de dispositifs, notamment dans l'apprentissage, la régulation du système de certification professionnelle

(définition homogène de la notion de blocs de compétence, rationalisation du nombre de certifications, ...) en associant davantage les professionnels dans la création de diplôme.

Les positions de la CFE-CGC

La CFE-CGC a pris acte du projet du gouvernement et partage une partie des objectifs, notamment en ce qui concerne le diagnostic et l'investissement massif dans les compétences. Elle regrette que différents dispositifs récents soient modifiés, sans véritable évaluation, quelques années seulement après leur mise en œuvre.

On peut résumer les axes majeurs du projet en 4 points :

- l'identification des besoins,
- l'accompagnement de l'individu et des entreprises,
- la certification
- la gouvernance.

1 Identifier les besoins

L'identification des besoins de formation passe par un renforcement du rôle et des moyens des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ). La CFE-CGC veut renforcer le rôle de pilote de la CPNE et mettre l'OPCA dans son rôle de financeur. Les observatoires doivent être développés, leur

synergie améliorée, avec un financement dédié et significatif.

Un pilotage national paritaire doit fixer les méthodes de travail, s'assurer de la réalisation des observatoires, diffuser les données et résultats auprès des différents destinataires : branches, entreprises, CEP, salariés, Région, Direccte, Pole emploi, Education nationale...

2 Accompagner les individus et les entreprises

a) Généraliser et financer le CEP (conseil en évolution professionnelle)

Le Conseil en évolution professionnelle est le dispositif clé construit par les partenaires sociaux pour accompagner les salariés. L'enjeu de cette négociation est de financer à la hauteur des ambitions ce dispositif, afin qu'il puisse rendre un vrai service de proximité. Le CEP ne doit pas être financé par le CPF mais par une contribution dédiée.

b) Co-construire un usage du CPF en entreprise

Pour la CFE-CGC, le CPF, dispositif à la main du salarié, peut être utilisé avec l'entreprise. Cela nécessite des accords, soit au niveau de la branche, soit au niveau de l'entreprise permettant l'utilisation, avec abondement du CPF sur des formations ciblées.

La dimension de congé n'est pas présente dans le CPF, qui n'est qu'un compte gérant des

droits et des montants. Depuis le 1er janvier 2018, c'est un dispositif universel ouvert à l'ensemble des actifs (salariés, fonctionnaires, indépendants, demandeurs d'emploi). Pour le gouvernement, le réceptacle financier du CPF devrait être la caisse des dépôts et consignation. Pour les partenaires sociaux, un des enjeux consiste à mettre des mécanismes en place pour maîtriser l'enveloppe financière et son utilisation efficiente au service des salariés.

c) Pouvoir suivre des formations longues

La CFE-CGC est très attachée à un dispositif de transition professionnelle mutualisé, permettant des formations de longue durée, incluant la possibilité de congé.

Si un salarié est amené à cofinancer sa formation, il doit avoir un crédit d'impôt.

3 Faire de la CNCP une agence pilote de la certification professionnelle

La certification, l'évaluation, le suivi qualité des formations constituent un ensemble clé de la réforme. Assurer avec professionnalisme, rapidité et pertinence ce travail nécessite des moyens suffisants. Les frais des personnes présentes dans les diverses commissions (CPC, CPN, CPNE...) et instances doivent être remboursés aux entreprises les mettant à disposition.

La Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) doit être dotée d'une personnalité juridique. Elle est le pilote du suivi des certifications professionnelles, issues de l'enregistrement sur demande des branches ou pour les diplômés dits « de droit ». Elle doit vérifier l'opportunité de création, de renouvellement et de suppression des certifications basées sur des blocs de compétences.

4 Renforcer le rôle de la gouvernance politique nationale (COPANEF)

Le recentrage des missions des partenaires sociaux et la rationalisation du financement de la formation professionnelle doivent s'accompagner d'une mutation de la gouvernance. Le COPANEF doit ainsi évoluer et intégrer au sein de directions distinctes le FPSPP, le pilotage des CEP, le suivi de la certification professionnelle, les observatoires, l'animation de la gouvernance territoriale,

l'animation des CFA, la coordination des OPCA, la qualité des formations... Cela nécessitera de donner la personnalité morale au COPANEF.

Cela conduit à aussi à mettre les moyens nécessaires, tant humains que financiers, pour assurer ces missions stratégiques pour la cohérence globale du système.