



FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL Cedex

Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 – E-mail : fsetud@cgt.fr - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

LA REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

[Journée d'étude du 11 avril 2019]

Intervenant : Thierry LE GUELLEC Secafi

INTRODUCTION

Des négociations se sont tenues fin 2017 et début 2018. Elles ont abouti à la signature d'un Accord National Interprofessionnel signé le 22 février 2018. La CGT n'a pas signé l'accord puisqu'en désaccord avec les orientations générales. En effet, 4 ans après la dernière réforme, celle-ci se tient dans le cadre de la « *libéralisation du droit du travail* ».

C'est pourquoi le ministre du travail a imposé début novembre 2017 aux organisations syndicales et patronales une lettre de cadrage. La CGT a bien entendu refusé d'entrer dans le carcan imposé par le gouvernement. Les autres organisations syndicales n'ont-elles eu de cesse d'accepter de travailler à partir des textes patronaux qui ramenaient dans la négociation les injonctions du gouvernement.

Une nouvelle réforme n'avait de sens que si elle était construite pour mieux répondre aux besoins, besoins des personnes mais aussi des entreprises et des services publics, des territoires où chacun vit et de la Nation. Nos propositions allaient en ce sens. Cela passait par la construction d'un grand service public des organismes de formation, d'une véritable GPEC avec les outils nécessaires, d'un droit à l'accompagnement autour du conseil en évolution professionnelle accessible à tous et gratuit et de la possibilité pour chaque personne d'avoir accès aux formations courtes, de durée moyenne et de longue durée. Dans ce dernier cas, ces formations permettraient une évolution professionnelle significative et une reconversion professionnelle à l'initiative exclusive du salarié, avec un maintien intégral de la rémunération.

Nous n'avons pas été entendus et l'accord a été signé. Pour autant ce gouvernement n'en est pas resté à l'accord pour produire sa loi.

Ainsi il a été décidé de monétiser le CPF avec les dégâts pour les salaires en termes de formation. Cette disposition s'est accompagnée d'une profonde réforme de l'OPCO qui devient des « *gestionnaires* » aux ordres du ministère via France Compétence.

Position du problème

Une énorme réforme de la formation professionnelle a été mise en place. On devrait s'y habituer ... à chaque nouveau gouvernement, une nouvelle réforme. Mais point de rupture ... une continuité dans l'accompagnement de la politique d'austérité. Il reste que des dispositifs sont supprimés, d'autres transformés... Aussi il nous est apparu important d'armer nos camarades sur cette réforme.

UNE REFORME STRUCTURELLE

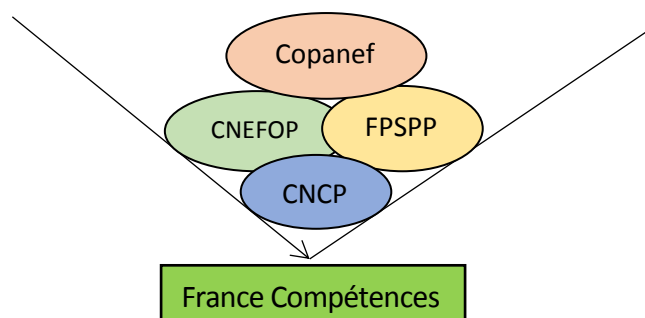
Il s'agit de transformer le paysage social français en créant une société des compétences inclusives en rupture complète avec la logique de qualification. On instaure peu à peu une « flexicurité » à la française.



De ce point de vue le nouveau système de formation permet

- Une reprise en main du système de la formation professionnelle par l'état ;
- La concentration des moyens financiers de l'obligation légale au service des soi-disant politiques d'emploi au détriment des salariés ;
- Une nouvelle étape de l'individualisation de la formation par le biais d'un CPF monétarisé et d'un CEP revisité ;
- Un « *renforcement* » du rôle des branches professionnelles dans le développement de l'alternance et de GPEC dans les TPME.

C'est dans ce cadre que France Compétences naît.



Centralisation, libéralisation et économie de marché sont les maîtres-mots.

France Compétences est une institution publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière.

Sa gouvernance est composée de cinq collèges :

- Etat
- Régions
- Organisations patronales
- Organisations syndicales
- Personnalités qualifiées

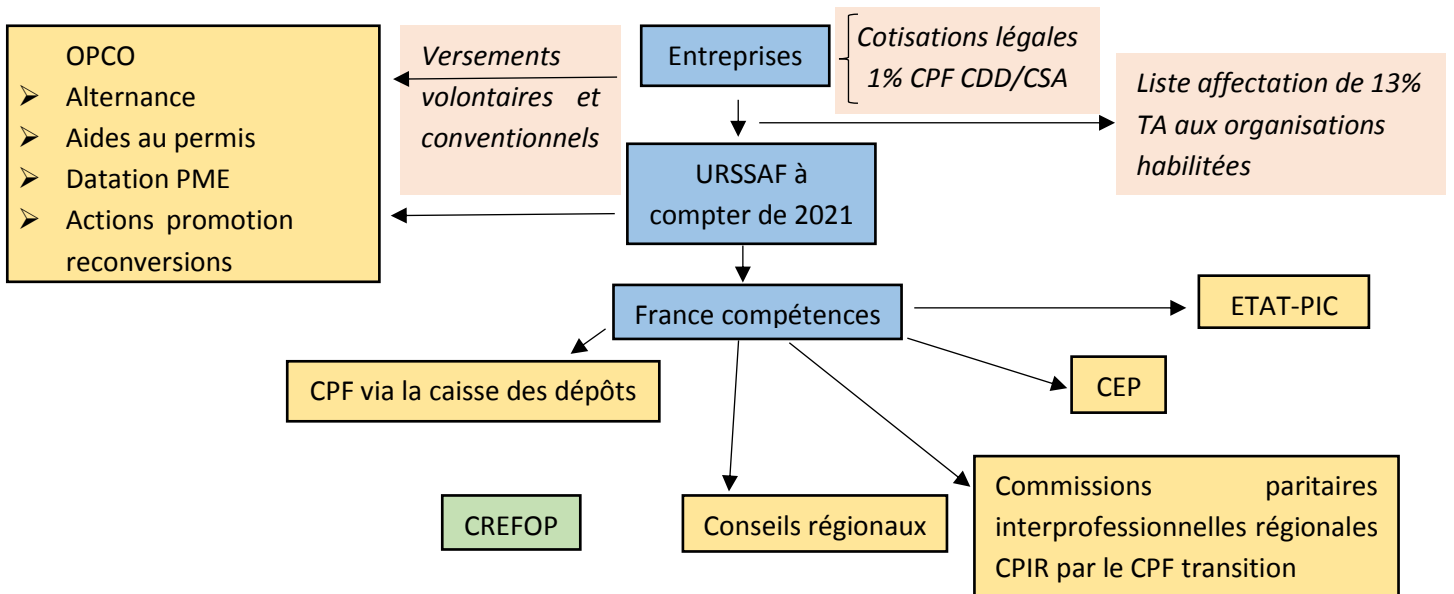
Cet organisme a pour ressource

- La contribution formation professionnelle et alternance
- Le CSA (*Contribution Supplémentaire à l'apprentissage*)
- Le 1% CPF CDD
- Les excédents des opérateurs de compétences

Et ses missions, les suivantes :

- Régulation financière et répartition de l'obligation légale
- Pilotage et orientation
- Contrôle

Cette nouvelle « *gouvernance* » a pour objet de réduire le rôle des partenaires sociaux.



CONTRIBUTIONS

	Collecte légale URSSAF		
	Formation professionnelle continue	Apprentissage	Total
Entreprise de moins de 11 salariés	0,55 %	0,68 %	1,23 %
Entreprise de 11 salariés et plus	1%	0,68 %	1,68 %
CPF – Caisse des dépôts	1% masse salariale		

LES DISPOSITIFS

LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Au 1^{er} janvier 2019, le plan de formation disparaît et devient « *plan de développement des compétences* ».

Le Plan de développement des compétences concrétise l'offre de solutions de développement de compétences de l'entreprise, en réponse aux besoins individuels et collectifs qui relèvent de son obligation, ou aux projets individuels qu'elle reprend à son compte.

Le plan regroupe toutes les actions de formations mises en place à l'initiative de l'entreprise dans la mesure où elles constituent un « *parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel** » :

- Parcours et actions de formation formels (*présentiels...*).
- Formations réalisées en tout ou partie à distance (*blended, 100% à distance...*)
- Actions de formation en situation de travail (*AFEST*)

a) Les obligations de l'employeur changent-elles ?

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. [Article L 6321-1 du Code du travail].

L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences. Les catégories du plan sont supprimées mais 2 types d'actions doivent être distingués dans le cadre du plan de développement des compétences :

Les formations « *obligatoires* », qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application de la réglementation ou de la norme (*CACES, risques chimiques ...*). Elles sont organisées sur le temps de travail, avec maintien de la rémunération.

Toutes les autres actions de formation :

- Elles peuvent être organisées, avec l'accord du salarié, en tout ou partie hors temps de travail,
- Maximum 30h/ an/ salarié hors temps de travail,
- Possibilité d'aller au-delà en cas d'accord d'entreprise

b) Financement du Plan

1. Pour les entreprises de - 50 salariés, les actions de formation sont prises en charge par les OPCO.
2. Pour les entreprises de 50 salariés et plus, le plan de développement des compétences est financé sur fonds propres. Toutefois, les entreprises peuvent effectuer des versements volontaires et/ou conventionnels auprès de leur OPCO pour bénéficier de financements pour la mise en œuvre de leurs projets de formation.

LE NOUVEAU DISPOSITIF Pro-A

« Pro-A » est le nouveau dispositif de reconversion par alternance entré en vigueur au 1er janvier 2019. PRO-A permet au salarié de changer de métier, de bénéficier d'une promotion professionnelle par le biais d'une formation en alternance visant une qualification reconnue.

a) Qui sont les bénéficiaires de Pro-A ?

- Les salariés en contrat à durée indéterminée (*CDI*),
- Les salariés en contrat unique d'insertion à durée indéterminée (*CUI*),
- Dont le niveau de qualification est inférieur à la licence (*Décret n°2018-1232*).

b) Quelles sont les formations éligibles à Pro-A ?

Les formations éligibles à Pro-A sont des formations qualifiantes. Elles doivent permettre d'obtenir :

- Une qualification ou certification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (*RNCP*) : diplôme, titre à finalité professionnelle,
- Un certificat de qualification professionnelle (*CQP*),
- Une qualification reconnue par les classifications d'une convention collective nationale de branche.

c) Quelles sont les conditions d'application de Pro-A ?

- La formation comporte des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par un organisme de formation ou par l'entreprise.
- La formation s'effectue en alternance en entreprise en relation avec les qualifications recherchées.
- Un Tuteur est obligatoire
- Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie hors temps de travail avec l'accord écrit du salarié.
- Un avenant au contrat de travail est obligatoire. Il doit préciser la durée et l'objet de la reconversion.

d) Qui finance Pro-A ?

Pro-A est un dispositif en alternance, le financement des coûts de formation est assuré au forfait par les OPCO.

LE NOUVEAU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

a) Qui sont les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ?

- Les jeunes de moins de 16 à 25 ans révolus
- Les demandeurs d'emploi
- Les bénéficiaires des minima sociaux (*RSA, ASS, AAH*)
- Les personnes sortant d'un contrat unique d'insertion

b) Quelles formations sont accessibles via le contrat pro ?

Le contrat de professionnalisation vise l'obtention d'une qualification :

- Diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (*RNCP*),
- Certificat de qualification professionnelle (*CQP*),
- Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

c) Quelles sont les conditions d'application du contrat pro ?

- Embauche en CDI ou CDD
- La durée du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 24 mois. Elle peut être portée à 36 mois pour les publics prioritaires (*peu qualifiés, chômeurs longue durée*)
- Tutorat obligatoire
- La durée de la formation doit être comprise entre 15% et 25% de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pour les CDI, avec un minimum de 150 heures.
- Une durée supérieure à 25% est possible pour les publics prioritaires définis par le code du travail

d) Comment est financé le contrat pro ?

Le contrat de professionnalisation est un dispositif en alternance : le financement des coûts de formation est assuré par les OPCO. La prise en charge est limitée à 6000€

LE NOUVEAU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

a) Qui sont les bénéficiaires du contrat d'apprentissage ?

Les jeunes de 15 ans (*ayant complété une classe de 3ème*) à 30 ans.

b) Quelles sont les conditions d'application du contrat d'apprentissage ?

- La durée du contrat d'apprentissage est variable entre 6 mois et 3 ans
- Un minimum de 150h doit être consacré à la formation, ou 25% de la durée du contrat
- Une ancienneté de 2 ans minimum est demandée pour le Maître d'apprentissage.
- Des assouplissements sur le temps de travail sont prévus pour les apprentis mineurs dans certaines branches professionnelles.

c) Comment est financé le contrat d'apprentissage ?

Le contrat de d'apprentissage est un dispositif en alternance : le financement des coûts de formation est assuré par les OPCO, d'après un coût contrat déterminé par la branche professionnelle. Une majoration du financement est possible jusqu'à 50% pour les apprentis handicapés.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CPF est crédité en euros et non plus en heures à raison de 15h par heure. Les heures acquises par les salariés au titre du DIF avant l'entrée en vigueur du CPF restent mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020.

Le Compte personnel de formation (CPF) permet à tous salarié.e.s, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

Le montant du CPF est de 500 euros par an pour un salarié à temps plein et est plafonnée à 5000 euros. Pour les salarié.e.s peu ou pas qualifié.e.s (*Niveau BEP, CAP*), le montant annuel du crédit CPF est majoré à 800 euros (*plafonné à 8000 euros*).

Le Compte Personnel de Formation s'adresse aussi à toutes les personnes de 16 ans et plus et par dérogation, aux jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage.

LE CPF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE OU PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le congé individuel de formation (CIF) a pris fin le 1er janvier 2019. Il est remplacé par le CPF de transition qui permet à « *tout salarié de mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante, pour changer d'emploi ou se reconvertir* ».

Néanmoins, les modalités d'accès ont changé.

a) Quelles sont les formations financées par le projet de transition professionnelle ?

Le projet de transition professionnelle peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au CPF, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

b) Quelles sont les conditions à remplir pour pouvoir utiliser le projet de transition professionnelle ?

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

c) Le financement du projet de transition professionnelle

Jusqu'au 31 décembre 2019, le financement des projets de transition professionnelle est assuré par les Fongecif (*fonds de gestion du Congé individuel de formation, présents dans chaque région*). Ces organismes assurent la prise en charge des congés individuels de formation (CIF) accordés avant le 31 décembre 2018.

À compter du 1^{er} janvier 2020, les CPIR se substitueront aux Fongecif.

La Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR) est une instance régionale dotée de la personnalité morale.

La CPIR sera agréée dans chaque région et sera gérée par une association paritaire, administrée par un conseil d'administration.

L'agrément des commissions sera accordé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cet agrément sera subordonné à l'existence d'un accord interprofessionnel conclu à cette fin entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel.

CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CÉP)

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est pour chaque salarié, la possibilité de faire le point sur sa situation professionnelle, et engager une démarche d'évolution professionnelle.

C'est gratuit et hors temps de travail (*sauf accord de branche plus favorable*).

Il existe 5 organismes CEP habilités selon la situation :

- OPACIF/ FONGECIF
- Pôle emploi
- APEC
- Missions Locales
- Cap Emploi (*pour les personnes en situation de handicap*)

LE PLAN D'INVESTISSEMENT DES COMPETENCES

Le Plan d'Investissement des Compétences (PIC) vise une logique de transformation, portée par l'Etat et la Région qui vise à :

- Accompagner et former vers l'emploi, un million de jeunes et un million de demandeurs d'emplois peu ou pas qualifiés,
- D'accélérer la transformation des commandes de formation pour répondre aux besoins des entreprises.

Le PIC s'articule autour de trois axes d'intervention :

- Axe 1 - Identifier des « *compétences transversales* »
- Axe 2 - Tester de nouvelles approches de parcours d'accès à l'emploi.
- Axe 3 - Favoriser une transformation de l'offre de formation afin d'offrir des formations personnalisées et adaptées aux besoins de l'économie.