



Le Compte personnel formation : un droit personnel garanti collectivement

Nos objectifs

L'objet du compte entre dans le champ d'intervention de nombreux acteurs. Pour Force ouvrière, les interlocuteurs sociaux interviennent au titre du compte en raison de leur engagement à faire « progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle » le travailleur « ou d'obtenir une nouvelle qualification dans le cadre d'une reconversion » (article 7 de l'ANI du 5 octobre 2009). Le compte nécessite cependant d'avoir une vision partagée des objectifs de chaque acteur. A ce titre, Force ouvrière sera soucieuse de la cohérence globale du CPF et de l'équilibre entre les droits qu'ils financent au travers de ce compte et la formation initiale différée, qui ressort de la compétence des pouvoirs publics.

Il convient de préciser que pour Force ouvrière, le CPF s'inscrit dans une démarche globale de l'évolution de notre système de formation professionnelle continue. Le compte oblige à repenser l'articulation entre les différents dispositifs, leur financement, l'articulation entre les différents niveaux d'intervention des interlocuteurs sociaux (national, branches, territoires). Ces thèmes seront abordés par Force ouvrière dans le cadre de la Conférence sociale et seront discutés à l'occasion de la négociation de cette fin d'année sur la formation professionnelle.

L'ANI de 2003 a créé le Droit individuel à la formation. Ce dispositif à l'initiative du salarié n'a pas produit les effets escomptés en raison de plusieurs défauts auxquels il est donné l'occasion de remédier. L'existence de ce DIF a constitué une première étape à la création d'un nouveau dispositif aux contours mieux définis et aux objectifs assumés. **Pour Force ouvrière, les objectifs premiers du CPF doivent être l'amélioration de l'accès des travailleurs à la formation professionnelle ainsi qu'une meilleure lisibilité du système de formation.**

L'amélioration du système de formation professionnelle a permis de mieux appréhender la notion de « parcours professionnels ». En ce sens, les partenaires sociaux ont pris en considération des parcours heurtés avec des changements plus fréquents d'emploi et parfois de statuts. A la reconnaissance d'un droit d'initiative pour les travailleurs s'est ajoutée une portabilité des droits acquis en qualité de salarié. **Le CPF a vocation à parfaire l'acquisition et l'utilisation de droits suffisants pour progresser professionnellement.**

Le CPF n'a pas vocation à se substituer à l'ensemble des dispositifs existants. Il se distingue par un droit d'initiative conféré au travailleur pour suivre une action de formation dans les conditions définies à l'article L6314-1 du Code du travail et selon une reconnaissance qui a fait l'objet d'un accord préalable avec une entreprise. Cet objectif de qualification et de certification n'est pas spécifique au CPF. Au contraire, il doit guider la montée en charge des autres dispositifs, en particulier ceux de la professionnalisation.

Force Ouvrière a toujours indiqué, d'une part, que le compte était une modalité de gestion, d'autre part, que la réussite du compte était conditionnée à la mise en œuvre de garanties d'accompagnement et de conseil permettant à la personne de se saisir de ses droits et de construire son parcours professionnel. Le Conseil en évolution professionnelle s'inscrit dans cette logique, à condition de faire l'inventaire des dispositifs existants et d'articuler ce service avec les dispositifs de formation professionnelle sur lesquels il peut déboucher, y compris les droits issus du CPF.

Revendications :

*Meilleur accès à la formation professionnelle et amélioration de la lisibilité du système.
Qualification et promotion sociale, applicables à la professionnalisation et au CPF.
Mise en place de garanties sociales de conseil et d'accompagnement.*

Méthode de travail :

*Adoption d'une méthode de travail globale, avec identification des projets de texte concernant le CPF.
Liste des thèmes de la prochaine négociation sur la formation professionnelle en lien avec le CPF.*

Les publics visés

Les expériences étrangères montrent l'intention de conférer des droits particuliers aux personnes les plus éloignées de l'emploi. Diverses raisons expliquent des échecs nombreux, notamment l'absence de garanties de conseil et d'accompagnement à l'égard de personnes qui avaient déjà des difficultés à se saisir de leurs opportunités de formation. L'expérience française se caractérise en outre par un DIF qui n'est pas un véritable dispositif à l'initiative du salarié. L'un des objectifs poursuivis est l'amélioration de ce point. Pour l'heure, le régime juridique n'est pas convaincant.

L'ANI a souhaité consacrer le caractère « universel du compte ». Le champ de l'universalité doit à présent être défini, éventuellement par étapes. En revanche, il est indéniable que le compte a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés et demandeurs d'emploi.

Par conséquent, l'ensemble des travailleurs relevant du droit privé sont concernés par le CPF. La mise en place de garanties de conseil et d'accompagnement est indispensable à la réussite du compte. Le volume des moyens financiers, sa répartition suivant les statuts et les précisions concernant le régime juridique applicable conditionneront l'appropriation du dispositif par tout ou partie du public. Pour Force Ouvrière, des mesures positives en faveur de publics spécifiques doivent permettre d'améliorer l'accès à la formation professionnelle des personnes qui y accèdent le moins.

La loi prévoit de border le CPF en utilisant l'expression d'« entrée sur le marché du travail ». Cette conception libérale utilisée devra être traduite en termes juridiques. Elle a vocation à constater à un moment précis la qualification d'une personne et à créditer par les pouvoirs publics le compte de celle-ci au titre de la FID. Le défi des pouvoirs publics est d'identifier plus particulièrement les personnes qui quittent le système scolaire et sont éligibles à la FID.

L'entrée sur le marché du travail a également vocation à permettre l'acquisition de droits en qualité de salarié. **Ainsi, pour Force ouvrière, l'ensemble des personnes disposant d'un contrat de travail est doté d'un compte et acquièrent des droits à ce titre, notamment les personnes en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation.**

Revendications :

La portée universelle du compte ne doit pas faire oublier les défis que soulèvent les différents publics, et les réponses appropriées qu'il convient d'apporter.

Des mesures positives pour les salariés les moins qualifiés et ceux des petites entreprises doivent permettre d'améliorer l'accès de ces personnes à la formation professionnelle.

Toute personne sous contrat de travail acquiert des droits au titre du CPF.

Questionnements :

La loi prévoit que chaque personne est dotée d'un compte à l'entrée sur le marché du travail. Cette notion doit être précisée.

Méthode de travail :

Identifier les différents dispositifs contenus dans le compte, déterminer l'acteur compétent et estimer pour chacun le volume d'heures crédité sur les comptes.

Pour quelle action de formation ?

Selon les prévisions de la loi, le CPF sera érigé avec les pierres du DIF. Les droits acquis au titre de la progression d'un niveau de qualification le seront donc à partir d'une accumulation progressive d'heures, lesquelles ne s'éteindront qu'à mesure de leur mobilisation pour une action de formation ou en raison du départ à la retraite.

Il reste à préciser les caractéristiques de l'action de formation visée ainsi qu'à en déduire le rythme et la durée d'acquisition de ces droits. **L'action de formation doit être conforme aux prévisions de l'article L6314-1 du Code du travail, à savoir une action certifiante, qualifiante ou diplômante. Il en résulte une durée de formation qui doit guider les négociateurs nationaux et interprofessionnels pour déterminer le volume global d'heures à acquérir pour rendre effectif le compte. Le DIF actuel permet l'accumulation maximale de 120H en 6 ans.**

Pour Force ouvrière, la question des abondements ne peut être posée comme un postulat. Le titulaire du compte doit pouvoir disposer de droits suffisants pour construire son projet professionnel.

Dès lors, il convient d'envisager le déplafonnement des 120H du DIF actuel. La durée d'acquisition doit être établie en conformité avec la fréquence attendue d'utilisation régulière du compte, au regard de l'objet du compte.

Ce modèle national et interprofessionnel n'est pas exclusif d'une marge de manœuvre conférée aux branches professionnelles au regard des qualifications et certifications visées. Cette marge aurait vocation à s'appliquer à la fraction de la contribution CPF dédiée aux salariés. Ce système aurait pour inconvénient une portabilité incomplète du volume d'heures acquis.

Revendications :

L'objectif de qualification du compte pose la question du déplafonnement des droits DIF sur lesquels le CPF doit se construire selon la loi.

L'ampleur, la fréquence et la durée d'acquisition des droits doit faire l'objet d'un accord national interprofessionnel. Une marge de manœuvre doit être étudiée pour les branches nécessitant des formations longues.

Méthode de travail :

Définir le concept de qualification.

Identifier ce qu'est une formation éligible au CPF.

Le moment de la mobilisation du compte

Le compte a vocation à mieux prendre en considération les enjeux liés au parcours professionnel. Cet objet maintient la nécessité de former les salariés pendant qu'ils sont en entreprise. L'objectif de progression d'un niveau de qualification et de promotion sociale s'inscrit en premier chef dans l'entreprise. La logique de « tiers prescripteur » qui gouverne le compte est appelée à concrétiser une ambition partagée pour le départ en formation.

Pour Force ouvrière, l'entreprise est donc le lieu privilégié de mobilisation du compte. Pour autant, s'agissant des actuels droits DIF, leur mobilisation peut intervenir tant en qualité de salarié que de demandeur d'emploi. Le temps de la mobilisation n'est donc pas un enjeu juridique, sous réserve du risque de substitution du compte aux obligations de l'employeur.

En revanche, la mobilisation du compte doit répondre à une utilisation conforme à son objet et, par conséquent, l'activation de plusieurs dispositifs pour une même action de formation ne peut constituer la règle. En ce sens, le compte a vocation à répondre à des besoins précis et identifiés dans le temps. Il peut s'agir du salarié qui souhaite franchir un niveau de qualification dans son entreprise ou, en accord avec son employeur, se positionner sur une qualification connexe. Il peut également s'agir du demandeur d'emploi qui souhaite compléter sa formation pour prétendre à une qualification plus élevée, ou changer complètement de qualification. Le prescripteur est garant de l'utilisation du compte conformément à son objet.

Le régime juridique

Si le compte s'attache à la personne, indépendamment de son statut, sa mobilisation et le départ en formation qu'il engendre ont des conséquences juridiques qu'il convient de définir, et d'harmoniser dans la mesure du possible. La construction du compte emporte des conséquences juridiques en matière de retour à l'emploi.

Dans un souci de visibilité et de cohérence du dispositif, l'objectif de qualification doit être précisément défini, le principe de maintien de la rémunération (ou de l'indemnisation pour les demandeurs d'emploi) doit être réaffirmé et les conditions de retour en emploi doivent être préalablement fixées. Par ailleurs le frais et freins annexes à l'action de formation constitue une problématique en soi qui appelle des réponses concrètes.

Parce qu'il s'agit d'un droit attaché à la personne, l'action de formation suivie par le salarié ne s'analyse pas – comme c'est le cas pour les actions à l'initiative de l'employeur – en une injonction, découlant du pouvoir de direction de l'employeur, et dont le non-respect constitue une faute. Il s'agit de la principale différence avec les actions de formation financées par la professionnalisation. Par ailleurs, les éventuelles clauses de dédit-formation devront être déclarées nulles.

Les actions de développement des compétences se déroulent par principe en dehors du temps de travail. Dans la mesure où le compte a pour objet de permettre au salarié de construire son projet professionnel dans son entreprise, les actions de formation réalisées dans ce cadre doivent se dérouler en priorité pendant le temps de travail.

L'objectif du compte est l'orientation par les acteurs de la formation professionnelle des personnes **vers des formations pertinentes au regard de la situation d'une branche ou d'un territoire. A ce titre**, ces acteurs fixent une liste de formations éligibles. Par conséquent, en échange de la mobilisation de leur compte pour une action co-décidée, les stagiaires se voient proposer une reconnaissance en matière d'emploi. Celle-ci se traduit par une offre d'embauche préalablement à l'entrée en formation, ou par un engagement de l'employeur à positionner le salarié sur l'emploi correspondant à sa nouvelle qualification dès la fin de la formation ou dans un délai raisonnable. Les organismes référents sont garants de ces promesses. L'OPCA notamment est en mesure de conditionner le (re)financement de l'action à la pleine exécution des objectifs.

Revendications :

Le statut juridique de la personne en formation professionnelle doit être revisité.

Par principe l'action de formation s'effectue pendant le temps de travail.

L'objectif de qualification et les conditions posées à la personne pour son départ en formation justifient une reconnaissance dans l'emploi au retour de la formation. Cette reconnaissance doit être fixée en amont de la formation.

Les organismes financeurs doivent être en mesure de conditionner le (re)financement de l'action au regard des engagements de l'entreprise.

Méthode de travail :

Dans l'objectif de mise en place d'un régime juridique unifié de la personne partant en formation professionnelle, un groupe de travail doit être constitué.

Priorités des acteurs

L'action de formation demandée au titre du compte doit répondre aux objectifs de certification, de qualification ou de diplôme. Cet objectif recouvre d'abord des ambitions transversales, au regard des différentes branches et des territoires. Une liste d'actions jugées éligibles au compte quel que soit la branche professionnelle ou le territoire de résidence de la personne doit être définie au niveau national et interprofessionnel.

Force ouvrière se positionne en outre, dans son champ de responsabilité, pour une politique en faveur des publics les moins formés et les salariés des petites entreprises, conformément à l'ANI sur la formation professionnelle. Ces politiques, déclinées dans les branches professionnelles, sont mises en œuvre par les financeurs.

Par ailleurs, une liste d'actions de formation répondant aux conditions de l'article L6314-1 du Code du travail et prenant en compte les particularités du champ sectoriel est établie par la branche ou une instance territoriale selon les cas. En outre, la branche professionnelle a pour mission de mettre en œuvre l'objectif de meilleur accès à la formation professionnelle, en prenant des mesures positives en faveur des publics les moins formés : les plus bas niveaux de qualification et les salariés des petites entreprises. L'organisme financeur est garant de l'utilisation du compte conformément à son objet. Il met en œuvre la politique décidée par l'instance politique.

Une autre problématique est celle de l'adéquation des moyens et des besoins de formation au titre du CPF. Force ouvrière a soulevé les risques de frustration à mettre en avant les idées de droit et d'initiative sans en avoir les moyens, et sans s'assurer que cette terminologie correspondait aux effets recherchés. Par ailleurs, il est utile de rappeler que le compte n'est pas le seul dispositif de formation professionnelle. Le CPF doit trouver sa place dans le système de formation professionnelle. En d'autres termes, le compte constitue une voie d'accès parmi d'autres à la formation professionnelle. L'ensemble des acteurs est garant de l'adéquation entre les moyens et les besoins, selon des modalités à définir.

Le CPF est un droit attaché à la personne, conditionné par les diplômes, titres et certifications jugés éligibles. Les politiques mises en œuvre à destination de publics spécifiques doivent se matérialiser par plusieurs moyens, notamment par les garanties d'accompagnement et de conseil. Se pose enfin la problématique du caractère opposable de toutes ou certaines des demandes d'action de formation. Cette question pose celle de l'éventuelle insuffisance des fonds dédiés au CPF. L'inadéquation éventuelle des moyens avec les besoins aboutira alors à un taux d'acceptation des demandes. La consécration d'un droit opposable lié au CPF emporte la responsabilité des pouvoirs publics. La reconnaissance d'un droit opposable à certaines demandes emporte celle d'une priorité d'accès.

Revendications :

Des priorités sont définies en termes de publics et d'actions de formation éligibles au niveau national et interprofessionnel.

Une politique de branche se traduit par l'élaboration d'une liste de formations éligibles.

Les garanties d'accompagnement et de conseil

Les expériences étrangères de compte ont démontré l'importance des garanties d'accompagnement et de conseil. Même dans un cadre plus large que la formation des personnes les plus éloignées de l'emploi, ces garanties conservent leur importance. Elles participent à l'objectif de visibilité du système de formation professionnelle et de meilleur accès à la formation. Il convient d'organiser plus efficacement ces garanties.

Le premier niveau d'organisation est celui du service public. Le service public de l'orientation en particulier doit répondre à cette nécessité de garanties complémentaires au CPF. Pour cela, ce service public doit se structurer de deux façons :

- disposer des connaissances nécessaires à une réponse adaptée à l'utilisateur, quel que soit son statut, son domaine d'activité et ses aspirations ;
- réunir l'ensemble des acteurs en contact avec les usagers pour permettre une information homogène et la plus précise possible, sans avoir à réorienter la personne vers un autre interlocuteur.

La loi de sécurisation de l'emploi et le projet de loi de décentralisation précisent de manière encore insuffisante les contours du service public de l'orientation. Plusieurs niveaux d'information seront définis, le plus important étant le conseil en évolution professionnelle. Une information harmonisée et une coordination devra s'opérer entre les acteurs que sont notamment les services des Conseils régionaux, les services de Pôle emploi, les missions locales, les OPACIF et les OPCA. L'objectif est la réflexion concernant le parcours professionnel de la personne, la détermination éventuelle d'une action de formation éligible au titre du compte, et l'accord pour un départ en formation prévoyant les droits et obligations de chacune des parties.

Le second niveau d'organisation est celui de l'entreprise. Par exemple, dans les petites entreprises, l'OPCA, au regard des nouvelles missions confiées par la loi du 24 novembre 2009, apporte des prestations de services spécifiques aux petites entreprises. Elles peuvent consister dans l'accompagnement de l'entreprise à la montée en qualification de ses salariés. Dans les plus grandes entreprises, dotées d'organisations syndicales, la négociation du plan de formation doit être en mesure de permettre à l'entreprise d'être plus vigilante en matière de qualification / requalification de ses salariés. Concernant un droit garanti collectivement comme le CPF, les représentants du CE ont un rôle à jouer concernant l'utilisation de la contribution dédiée au compte.

Enfin, dans les outils mis en place au sein de l'entreprise au titre notamment de son obligation de formation, l'entretien professionnel doit permettre de prendre en considération le projet professionnel du salarié, de le construire et de le réaliser. Cet entretien doit évoluer en conséquence.

Ces garanties appellent une évaluation de l'existant, des pistes d'amélioration et des propositions de mises en œuvre dans le cadre de la réglementation actuelle et des projets de texte déjà engagés. La constitution d'un groupe de travail multipartite pourrait être décidée à cette fin.

Revendications :

Redéfinir et réarticuler les différents entretiens professionnels au regard de la mise en place du CPF.

Définir le contenu du Conseil en évolution professionnelle.

Méthode de travail :

Mise en place dans les meilleurs délais d'un groupe de travail multipartite ayant pour mission de déterminer le contenu du Conseil en évolution professionnelle tel que défini par la loi.

La traçabilité des droits

Le nombre de titulaires du CPF, la diversité des acteurs, les possibilités diverses d'acquisition des droits et les multiples possibilités de mobilisation du compte rendent incontournables la mise en place d'un système de traçabilité et d'information du compte. Ce système, confié à un organisme, devra être chargé de tracer les droits et d'en informer les organismes financeurs. La logique d'intérêt général attaché au compte rend indispensable de confier cette traçabilité à un organisme public.

Revendications :

Choix d'un organisme public dédié à la gestion du système de traçabilité et d'information du CPF.

Méthode de travail :

Constitution d'un groupe de travail dans les meilleurs délais permettant l'élaboration opérationnelle et fonctionnelle du compte.