

Contribution CFDT sur le Compte personnel de formation

En préalable à la suite de la concertation, la CFDT réaffirme son accord sur la démarche qui est dans la suite de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013

Le compte personnel de formation représente une première marche nécessaire à la construction d'un véritable outil de sécurisation de parcours professionnel lié à la personne.

La CFDT insiste toutefois sur la nécessité de se concentrer sur les objectifs à atteindre, sans créer un empilement de nouvelle mesure, pour ne pas créer de déception chez l'ensemble des personnes futures utilisatrices d'un compte. La CFDT attend que chacun des acteurs qui s'engagent sur ce dossier prenne toutes ses responsabilités, et insiste sur la notion de délai. Un outil équilibré, compris, qui implique des engagements de diverses parties ne doit pas être bâclé, ni céder à la tentation d'aller trop vite. Une future réforme sur la formation va être débattue, la CFDT estime que chaque concertation (formation et compte) ne peut se faire en isolé, et doit avancer en concordance et en cohérence.

Le compte personnel de formation ne doit pas se limiter à être un nouveau DIF amélioré. Il doit également être un élément qui permette, au travers de son universalité, de répondre à chaque personne sur sa situation et ses acquis, en terme de droits, à un moment de son parcours professionnels. Il doit également être un levier pour aborder la question du lien avec les priorités d'accès pour ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi dans le contexte économique et social actuel. De même la question de la formation initiale différée, ainsi que de la capitalisation des heures font partie du débat.

Au travers de ces éléments se posera également la question de la prescription (qui intervient, et à quel moment, sous quelles conditions ?), celle de l'opposabilité du droit, de la structuration, et de l'offre de formation.. Le financement sera à aborder en fonction de la logique qui sera donnée au final, à cet outil individualisé qui est le compte, aux garanties collectives qui l'accompagnent, ainsi qu'au niveau d'ambition collective qui sera portée.

Dans l'objectif de construire l'accès à la formation pour tous au travers du compte personnel de formation, la CFDT s'engage à partir des axes suivants,. Ces propositions répondent aux interrogations posées à l'occasion de la dernière rencontre quadripartite sur l'alimentation du compte personnel, les conditions d'utilisations d'un compte, les travaux à conduire pour faciliter sa mise en œuvre.

Propositions CFDT :

Le nouveau **compte personnel de formation** doit être l'élément structurant du droit à la formation professionnelle en tant qu'outil de sécurisation des parcours. Ce compte est universel et transférable, ce qui permettra à chacun sa mise en œuvre quelle que soit sa situation sociale.

Le compte personnel ne doit pas être un outil supplémentaire. Il doit à terme intégrer tous les outils existants et garantir un droit à l'accompagnement et à l'information. La formation initiale différée (acquisition d'une première qualification), les droits acquis en cours d'emploi (DIF) et les priorités définies par les prescripteurs (employeurs, partenaires sociaux, Etat, régions), serviront à alimenter le compte personnel de formation.

Le compte personnel de formation peut donc se définir autour de ces trois origines, perméables en termes d'utilisation, avec un socle commun pour chaque titulaire du compte, puis en fonction de leur position au moment de l'utilisation du droit, et des priorités de formation :

- une capitalisation en heures (dans l'immédiat avec un maximum de 120 h), reprenant les moyens associés au DIF (outil issu de l'ANI et détourné de l'utilisation préconisée initialement) : utilisable, pour l'instant, hors plan de formation, avec accord du titulaire (défini par la loi).

- un capital « personnalisé » pour la formation initiale différée et pour acquérir une première qualification (volume à définir). L'Etat a d'ores et déjà engagé les pouvoirs publics sur la prise en charge de cette formation. Suivant le niveau d'engagement de l'Etat ou des régions, et le fait qu'un compte est très peu alimenté en capitalisation pendant les premières années, la formation initiale différée peut donner lieu à un droit de « tirage » directement enclenché par la situation de l'intéressé.

- un abondement quand le titulaire du compte s'engage dans une formation correspondant à des prescriptions liées à sa situation sur une période donnée (demandeur d'emploi, entreprise en difficulté ou en mutation, personne en situation d'illettrisme...). et à des priorités définies politiquement avec les partenaires sociaux au niveau d'une branche, d'une filière, de la région, de l'Etat

Par exemple :

- un jeune sans aucune qualification aurait « immédiatement » un compte constitué d'un capital X de formation initiale différé, chaque année d'emploi lui permet de voir son compte augmenter de 20h (DIF)...
- un jeune titulaire d'un CAP aurait « immédiatement » un compte constitué d'un capital Y de formation initiale différé, chaque année d'emploi lui permet de voir son compte augmenter de 20h (DIF)...
- un jeune titulaire d'un BTS aurait un compte à zéro de formation initiale différée, chaque année d'emploi lui permet de voir son compte augmenter de 20h (DIF)...
- l'abondement de leur compte respectif sera possible s'il remplit ou les conditions de situations prévues ou s'il s'engage dans une des formations prioritaires décidées.

Selon que l'apprentissage est ou pas « intégrée » dans la réforme professionnelle envisagée par l'Etat, la question de l'articulation du compte personnel de formation avec l'apprentissage devra être examinée.

La définition de ces trois niveaux ne serait qu'une réplique des systèmes précédents si l'utilisation du compte personnel de formation n'est pas adossée à une information facile d'accès, à la fois pour les bénéficiaires du compte, et pour les divers opérateurs et décideurs, ainsi qu'à un accompagnement solide, qui aide au choix, mais également à la mise en œuvre.

La mise en place d'un **dispositif universel implique des modalités de mise en œuvre** (quel opérateur suit l'ensemble des comptes, quel opérateur accompagne et / ou informe le bénéficiaire ?), de prescription (qui acte les décisions relatives à telle ou telle formation, ou parcours de formation ?) et de gouvernance (qui détermine les priorités, qui assure la cohérence ?) légitimes, coordonnées, lisibles et visibles.

Cela suppose que soit clarifiée la question de la place des partenaires sociaux, particulièrement au niveau des territoires, et des opérateurs, ainsi que les missions du service public de l'orientation.

Le besoin d'un **accompagnement** est très large. L'accompagnement des décrocheurs du système scolaire en attente de qualification, les demandeurs d'emplois en besoin de requalification, les salariés menacés ou non dans leur emploi nécessitent une structuration des acteurs et des financements qui ne reste pas à l'initiative du bénéficiaire.

Pour mémoire, dans le cadre d'un compte attaché à la personne, l'offre de formation devra être approchée de manière qualitative et sa définition devra faire partie des objectifs d'accompagnement.