Projet d'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle

Propositions CGT au vu des volontés affichées par le gouvernement dans son document d'orientation

1er thème : Droits à la formation et à l'accompagnement

Nous avons besoin d'une réforme ambitieuse au service des personnes, dans un cadre garanti et financé collectivement.

Pour cela la CGT a des propositions. Elles pourraient contribuer à construire un nouveau statut du travail salarié, dont nous avons tant besoin, et une sécurité sociale professionnelle.

La CGT réaffirme la nécessité d'un financement mutualisé. Par ailleurs, il n'y a pas d'accès réel à la formation professionnelle continue sans un droit individuel à l'accompagnement garanti collectivement par un financement dédié.

La réforme n'a de sens que si elle est construite pour répondre aux besoins des personnes mais aussi des entreprises et des services publics, des territoires où chacun vit, du pays.

Ces besoins évoluent, il faut donc pouvoir anticiper. Ceci est vrai pour les personnes afin qu'elles puissent construire un parcours de formation tout au long de la vie professionnelle dont elles auront la maitrise, ce qui nécessite de pouvoir recourir facilement, partout et à tout moment à un conseil en évolution professionnelle complet. Ceci est vrai aussi pour les autres acteurs, ce qui nécessite la construction d'une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, prospective et visant des qualifications et des évolutions professionnelles, par les entreprises, les branches professionnelles mais aussi dans les territoires.

Pouvoir répondre aux besoins des salariés tout au long de leur vie professionnelle, c'est prendre en compte, construire et mettre à leur disposition des dispositifs aux différents moments clef de la vie professionnelle et les financer :

- A l'entrée par une formation professionnelle initiale, quel qu'en soit le statut, scolaire ou apprentissage, de qualité et diplômante. Elle devra être complétée par la mise en œuvre d'une possibilité de formation différée.
- Dans l'emploi, pour répondre aux besoins des entreprises. Mais aussi pour assurer la capacité des salariés à occuper un emploi maintenant et plus tard, pour permettre aussi à chacun d'évoluer professionnellement.
- En cas de licenciement ou de départ volontaire, pour retrouver un emploi dans le même secteur, la même branche ou pour changer de métier.
- C'est aussi pouvoir permettre à chacun à tout moment de se reconvertir, d'évoluer professionnellement et personnellement.

Des droits existent pour répondre à ces besoins. Ces droits doivent être financés pour offrir à chacun des possibilités d'accès à la formation de trois types :

- Des formations relativement courtes, répondant à l'obligation de l'employeur d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi.
- Des formations, de durée moyenne, permettant le développement des compétences, l'accès à une qualification. L'outil pertinent est le Compte personnel de formation.
- Des formations longues permettant une progression professionnelle significative ou une reconversion professionnelle, à l'initiative exclusive du salarié, dans le cadre d'un congé. Le Congé Individuel de Formation existe et remplit cette fonction, il est à conserver.

Le droit à la formation peut sembler complexe pour les salariés et l'être réellement pour les privés d'emploi pour des raisons fondamentalement différentes.

Pour les salariés en activité, il existe des dispositifs qui ont chacun leur utilité, mais dont la définition et les contours sont confus. Il appartient aux acteurs sociaux, pour en simplifier l'utilisation, d'en préciser les périmètres, chacun selon son objet.

Pour les salariés (la formation des demandeurs d'emploi sera traitée dans le thème 3)

Certains dispositifs existants tiennent leur pertinence d'une part de leur réponse aux besoins des entreprises tant en termes de compétitivité que d'obligation d'adaptation au poste de travail et de maintien dans l'emploi ; d'autre part de leur réponse aux besoins des salariés en termes d'évolution, de reconversion professionnelle et de développement personnel.

Si ces besoins ne sont pas opposés. Les moyens d'y répondre sont différents selon qu'ils sont mobilisés par l'entreprise, la personne au-delà du salarié, ou d'un commun accord.

Il est donc nécessaire de préserver au moins 3 dispositifs qui correspondent à chacune des 3 situations.

- **Un congé individuel de formation**, à l'initiative exclusive de la personne
- **Un compte personnel de qualification**, correspondant au contenu de l'actuel CPF et constituant un socle mobilisable par le salarié soit :
    - Pour un projet partagé et reconnu par son employeur sur le temps de travail
    - Pour des formations dont la durée n'excède pas le nombre d'heures acquises au titre du CPF actuel, sans l'accord de l'employeur
    - Pour des formations sur le temps de travail dans les cas prévus par le code du travail, éventuellement par accord de branche ou d'entreprise
- **Un plan d'investissement formation de l'entreprise**, à la responsabilité et l'initiative de l'entreprise (Direction et représentants du personnel).

Pour une utilisation simplifiée :

- **Le compte personnel de formation** (nouvelle version) regroupe l'ensemble des moyens mis en œuvre par la personne en matière de formation professionnelle sont**.**
- **Le plan de formation de l'entreprise** regroupe l'ensemble des moyens mis en œuvre par l'entreprise en matière de formation professionnelle**.**

Le compte personnel de formation est constitué de droits attachés à la personne et garantis collectivement,

Dans une démarche personnelle :

- **D'un droit à un congé individuel de formation** utilisé et financé par une contribution dédiée et renforcée (d'un montant à déterminer) selon les modalités actuelles.
- **D'un droit** à l'accompagnement renforcé, sous la forme **d'un congé de bilan de compétence.** Un tous les (durées à déterminer) dispensé par un ou plusieurs organismes spécialement agréés pour cette activité. Financé par la contribution (CIF)
- **D'un droit** à **congé de validation de l'expérience** renouvelable autant que de besoins avec un parcours de formation garantissant à une certification ou un diplôme complet. Il est financé par la contribution (CIF)
- **D'un droit** à la **formation initiale différée**. Dans les premières années suivant l'entrée dans la vie active, pour les personnes n'ayant pas acquis un niveau minimum (V ou IV) de formation initiale. Financé sur le budget de l'État

Dans une démarche en lien avec l'entreprise ou, pour des formations dont la durée n'excède pas le nombre d'heures acquises au titre du CPF actuel, ou pour des formations sur le temps de travail dans les cas prévus par le code du travail et ou éventuellement par accord de branche ou d'entreprise :

- Du **compte personnel de qualification** constitué d'un nombre d'heures plafonné (à déterminer), acquises annuellement, quel que soit la durée hebdomadaire du travail et mobilisables dans les conditions actuelles du CPF, uniquement pour des formations inscrites au RNCP.
  Il est financé par une contribution (d'un montant à déterminer)
- Des abondements éventuellement acquis dans le cadre des dispositions légales (entretien professionnel – premiers niveaux de qualification...)

La contribution minimum légale attachée au compte personnel de formation est de (montant à déterminer)

Le Plan de formation de l'entreprise est constitué :

- Du **plan d'investissement formation de l'entreprise**. Ce plan est constitué de l'ensemble des formations financées par l'entreprise pour répondre à ces obligations légales, et par une contribution légale mutualisée au sein des OPCA afin d'organiser la mutualisation entre donneurs d'ordre et sous-traitants, entre grandes et petites entreprises.
- Des formations en alternance**, contrats d'apprentissage et professionnalisation**.
- Des **abondements éventuels au compte personnel de qualification** que chaque branche ou entreprise aura déterminée au-delà de ses obligations légales de formation.
  D'autres abondements sont négociés par les branches sur des actions ou des publics identifiés dans le cadre d'une obligation légale minimum de (d'un montant à déterminer).
- Des obligations de l'entreprise en matière d'habilitation et de **formations sur l'hygiène, la sécurité** et les conditions de travail.

Il est présenté et négocié avec les représentants du personnel.

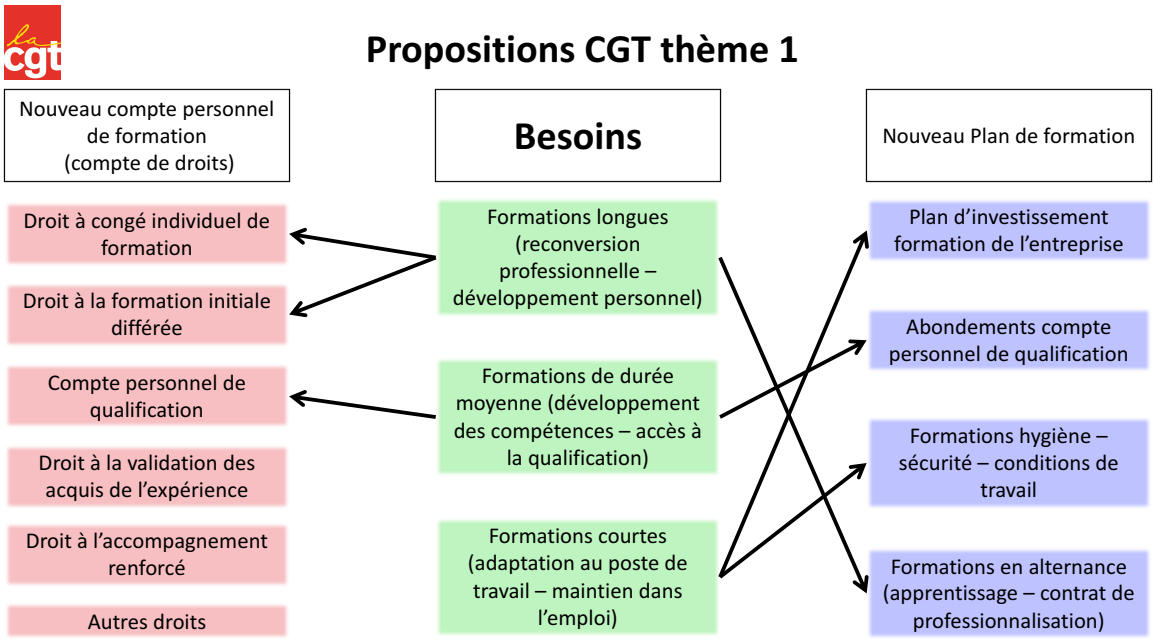
La contribution minimum légale attachée au plan de formation est de (montant à déterminer).

Le conseil en évolution professionnel (CEP) doit être préservé dans ses caractéristiques essentielles telles que définies par son cahier des charges national qui en garantit le caractère universel.

Il doit être accessible à tout actif et rester gratuit pour chaque bénéficiaire.

Il doit pour cela continuer à être confié à des opérateurs nationaux, dotés d'un réseau territorialisé.

De même des opérateurs régionaux labellisés sur la base du même cahier des charges par les conseils régionaux doivent compléter le maillage territorial et rendre le CEP plus accessible.

La coordination entre ces différents opérateurs au niveau régional doit continuer à être assurée par les conseils régionaux.

Afin de prendre en compte l'augmentation probable et souhaitable de la demande de CEP, un financement dédié doit être instauré permettant aux opérateurs d'être rémunérés pour assurer cette mission de service public et d'intérêt général, sans corrélation avec le nombre d'actes effectués.