

Formation Professionnelle : Les salariés, premières victimes de la réforme

Après 30 mois de mise en œuvre de la réforme « Liberté de choisir son avenir professionnel », un constat s'impose : un recul généralisé de l'accès au droit à la Formation Professionnelle pour les travailleurs.

De réforme en réforme, de recul en recul, la dernière en date, bien mal nommée « *loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » est une vaste fumisterie ! Elle tourne complètement le dos au droit (conquis en 1971) des salariés de se former tout au long de leur vie tout en les rendant responsables (coupables?) de leur "employabilité"! Devant l'obligation légale de 1971 de financer la formation des salariés, le patronat a sans vergogne abusé de la méthode : " *qui paie, commande* ! ". Résultat : malgré les réformes récurrentes (2003, 2009, 2014, 2018) rien n'y fait, les inégalités d'accès à la formation s'accroissent au détriment des moins formés...

Une réforme mal financée, un recul des droits et une culpabilisation des salariés, un détournement de ces droits par les entreprises telles sont les principales conséquences de cette réforme qui a des répercussions concrètes pour l'insertion des jeunes, la formation des salariés et des privés d'emplois...

◆ **Les moyens manquent !**

Dès le début la CGT l'a dit, cette réforme n'est pas financée. La fin de l'obligation de financement par les entreprises conduit à assécher les moyens de la formation. Aujourd'hui, France Compétence, l'opérateur de l'État chargé de la formation a subi en 2020 un déficit de 4,6 milliards d'euros et celui de 2021 s'annonce à 3 milliards ! Si demain les millions de salariés souhaitaient utiliser leur CPF pour financer une formation, le système exploserait en vol, faute de moyens !

Conséquences : la **restriction de l'accès à la formation pour les salariés**. La monétarisation du Compte Personnel de Formation (CPF), c'est à dire le remplacement des 24 heures allouées annuellement par une somme de 500 euros s'est traduite par **une diminution moyenne de plus de 50% des moyens pour la formation individuelle** par rapport à la situation antérieure. Dans le même temps, **certaines dispositifs tel le Bilan de Compétence ne sont plus financés en propre**. De ce fait, les salariés sont contraints d'arbitrer entre formation et accompagnement pour utiliser leur CPF.

Face à ce manque de moyens, il est fait appel au co-financement par le bénéficiaire lui-même. Ainsi **les salariés se voient contraints**, s'ils veulent faire une formation longue et qualifiante, **de la financer de leur poche** ou d'aller chercher des financements complémentaires auprès de l'entreprise qui alors peut exercer un droit de regard sur la formation suivie.

◆ Une liberté n'est pas un droit !

Les réformes précédentes stipulaient que l'accès à la formation était un droit, figurant dans le code du travail. Glissement progressif du sens : il devient une liberté. Conséquence : **plus de conseil ni d'intermédiaire**. Chacun peut acheter sur l'application « Mon Compte Formation » la formation de son choix ... ou celle imposée par son employeur ou Pole emploi. Seul face à l'offre pléthorique des margoulines en tous genres, **l'individu n'a aucun moyen de se repérer dans cette jungle**.

Aujourd'hui seulement 5 millions de personnes sont allées sur l'application « Mon Compte formation » et 808 000 personnes ont utilisé leur soi-disant « liberté » sur une population active de 30 millions de personnes !

◆ La culpabilisation des salariés !

Dans le même temps, **la réforme rend le salarié ou le privé d'emploi responsable de son employabilité**. S'il ne trouve pas de travail c'est sa faute parce qu'il n'est pas bien formé. S'il ne correspond pas au marché du travail, il en est responsable car il n'a pas fait les bonnes formations... S'il perd son emploi c'est parce qu'il n'a pas su s'adapter.... Ainsi le droit pour le salarié se transforme en injonction... La formation n'a plus qu'un objectif : l'employabilité.

◆ Le détournement par les entreprises !

Non seulement les entreprises ont réussi à se faire dispenser de l'obligation légale de financer la formation des salariés mais en plus elles détournent le CPF (droit individuel) pour financer les formations relevant de leurs responsabilités (adaptations au poste de travail et au maintien sur le poste ...) et du Plan de développement des compétences. **Il s'agit d'une entreprise de détournement à grande échelle d'argent appartenant aux salariés**. Pôle Emploi agit de la même façon avec les privés d'emploi les obligeant à mobiliser leur CPF avant d'accéder aux financements Pôle Emploi des formations.

◆ La mainmise du patronat sur la formation des salariés !

Après 45 ans de chômage structurel de masse, la formation est présentée comme la panacée pour accéder à l'emploi. Cette vision a conduit à centrer la formation sur la recherche de l'employabilité immédiate et de la réponse aux besoins des entreprises. Cela s'est traduit par la suppression pure et simple du CIF, **qui était le seul dispositif par lequel le salarié avait l'initiative de se former** en vue d'une éventuelle reconversion et contre lequel le MEDEF n'a eu de cesse de se battre depuis 1971 ...

La fin du CIF, pour la défense duquel la CGT a été bien seule à se battre, a conduit à la **fin de la formation à la main du salarié.**

Aujourd'hui, pour toute formation **l'accord de l'employeur est nécessaire** Sinon le salarié est contraint de suivre sa formation hors temps de travail.

Dans le même temps les formations qualifiantes sont remises en cause au bénéfice de modules de compétences non reconnus dans les conventions ou de certificats reconnus dans une seule branche. Façon détournée, pour le patronat, de s'affranchir des grilles de classification.

Le financement de la formation par les Opérateurs de Compétences (OPCO) pour les petites entreprises (moins de 50 salariés) conduit à ce que **les donneurs d'ordre imposent de fait les formations aux sous-traitants** sans tenir compte des besoins des salariés ou de l'entreprise.

On le voit, le libéralisme appliqué à la formation professionnelle continue conduit à détourner cette dernière de son objectif central : **l'émancipation des travailleurs.** Les revendications C.G.T. (fiche 15 des Repères revendicatifs : <https://www.cgt.fr/documents/repere-revendicatif-ndeg-15-droit-leducation-et-la-formation-professionnelle>) doivent être mieux et plus partagées avec les salariés et les enjeux de formation doivent devenir un enjeu du rapport de force. Dans les entreprises **les CSE et la Commission Formation** (pour les + de 300) ont encore leur mot à dire sur les questions de la formation des salariés à travers les consultations obligatoires.

La CGT doit être force de proposition et ne pas laisser la main aux directions d'entreprise. L'ouverture annoncée de prochaines discussions pour un nouvel **Accord National Interprofessionnel** de « toilettage » de la loi peut être également l'occasion de remettre les propositions CGT sur la table et de les populariser au niveau interprofessionnel dans le cadre de notre revendication pour une sécurité sociale professionnelle, un des volets du nouveau statut du travail salarié.