

Le compte personnel de formation

Un droit individuel garanti collectivement

Contribution Force ouvrière

⇒ Un objectif : la progression du niveau de qualification

Pour Force ouvrière, le compte personnel de formation (CPF) s'inscrit dans la continuité des ANI de 2003 et 2009 sur la formation professionnelle continue. Il doit ainsi être un outil pour permettre à chaque personne « de **progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle** » ou « **d'obtenir une nouvelle qualification dans le cadre d'une reconversion** » (article 7 de l'ANI 2009).

Le législateur a consacré le CPF dans la loi du 14 juin 2013. Afin de préciser ses objectifs, il a modifié l'article L6111-1 du Code du travail et y a placé le CPF afin que celui-ci « constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés ».

⇒ Des principes directeurs

1/ Une action de formation certifiante, qualifiante ou diplômante

Pour atteindre cet objectif, Force ouvrière considère que l'action de formation à laquelle ouvre droit le CPF doit s'inscrire dans les prévisions de l'article L6314-1 du Code du travail, à savoir une **action certifiante, qualifiante ou diplômante**. Le financeur de la formation est garant de cette condition.

2/ La reconnaissance dans l'emploi

Le CPF est un outil au service des transitions professionnelles des personnes, dans le respect de l'objectif de progression du niveau de qualification ou d'acquisition d'une nouvelle qualification dans le cadre d'une reconversion. Ces transitions recouvrent les hypothèses les plus larges, tant horizontales que verticales, et notamment celle du salarié qui souhaite progresser dans son entreprise. Il est ainsi nécessaire de prévoir la **reconnaissance dans l'emploi** au retour de l'action de formation. Cette construction doit permettre d'encourager les entreprises à investir dans la formation professionnelle au service de leur compétitivité. Il s'agit pour les interlocuteurs sociaux de rendre incitatif l'utilisation de ce dispositif, point sur lequel les résultats pour le DIF n'ont pas été à la hauteur des attentes. Le financeur de la formation est garant des engagements des parties à l'entrée en formation.

3/ Un droit garanti collectivement

Le CPF doit être **garanti collectivement**.

La **négociation collective** doit permettre de créer les conditions nécessaires pour encadrer la mobilisation et l'abondement du CPF, et faciliter son utilisation. Les branches professionnelles pourront notamment élaborer des listes d'actions de formation qualifiantes, certifiantes ou diplômantes qui donneront lieu à une reconnaissance dans l'emploi. Ces listes doivent permettre une construction plus rapide du projet professionnel et de l'action de formation, jusqu'au retour dans l'entreprise. Force ouvrière portera également dans un contexte plus large la problématique de la négociation d'une partie du plan de formation, sur le volet « développement des compétences » – auquel Force ouvrière ajoute les qualifications.

Des **prestations de conseil et d'accompagnement** – dont le Conseil en évolution professionnelle qui sera développé ultérieurement – doivent permettre aux personnes de se saisir de leur compte pour le faire valoir dans leur environnement professionnel. Cet environnement doit également être pris en considération, puisqu'il influe sur l'accès à la formation professionnelle. Des prestations doivent également être développées à

destination des chefs d'entreprises des TPE-PME pour accompagner l'utilisation des nouvelles qualifications dans leurs entreprises.

Pour Force ouvrière, c'est par la négociation collective et ces prestations que peut se construire une politique volontariste d'amélioration de l'accès à la formation professionnelle.

4/ Le dépassement du DIF

Selon l'article 5 de la loi du 14 juin 2013, **le CPF a vocation à se substituer au DIF**. Celui-ci donne droit – pour un salarié à temps complet ne changeant pas d'entreprise – à 20H par an dans la limite de 120H. Pour Force ouvrière, les droits acquis au titre du DIF doivent être transférés dans le CPF. Concernant l'acquisition des heures au titre du CPF, Force ouvrière considère que l'accumulation maximale de 120H ne permet pas d'accéder à une action de formation certifiante, qualifiante ou diplômante. **Un volume d'heures maximal et le cadencement d'acquisition doivent être définis au plan national et interprofessionnel.**

Selon les caractéristiques conférées au CPF, des logiques d'abondements et de complémentarité entre le CPF et la **période de professionnalisation** peuvent permettre de viser des actions de formation d'une durée conséquente. L'objectif est de permettre des actions de formation plus qualifiantes, certifiantes ou diplômantes qu'à l'heure actuelle pour la période de professionnalisation, et donc d'une durée plus longue.

En outre, les branches professionnelles peuvent justifier d'une capacité d'accumulation plus grande au regard des caractéristiques du secteur, sous réserve d'une utilisation dans la branche de ces droits supplémentaires. En outre, l'une des problématiques du CPF est d'inciter les parties bénéficiaires de l'action de formation à s'engager mutuellement dans un projet professionnel. Ainsi doivent être encouragées les possibilités d'abondements par l'employeur sur les fonds de la formation dont il a la maîtrise.

⇒ Les contours du CPF

Les conditions posées par la loi pour le CPF ouvrent la voie à plusieurs modèles, tous conformes à l'objectif d'élévation du niveau de qualification ou d'acquisition d'une nouvelle qualification dans l'hypothèse d'une reconversion.

1/ Le CPF, un complément aux dispositifs existants

Le CPF est ainsi conçu selon une **logique d'abondements**. Il est un droit – potentiellement universel – mais pas un dispositif. L'accession par la personne à une action de formation professionnelle entraîne, avec l'accord du titulaire du compte, la mobilisation de ses heures CPF. Le salarié peut ainsi mobiliser son compte pour abonder une action financée dans le cadre des agréments actuels : plan de formation, professionnalisation, CIF. Par conséquent, les heures CPF mobilisées suivent le régime juridique du dispositif activé.

Toutefois, même dans cette hypothèse, le CPF doit bénéficier d'un financement dédié afin de disposer d'un effet levier. En qualité de droit, au regard des objectifs qui lui sont assignés, et par les fonds qui lui sont consacrés, Il ne peut être utilisé dans les mêmes hypothèses que les dispositifs auxquels il vient apporter un abondement. S'agissant du plan de formation, l'abondement volontaire du salarié est possible s'il concerne le développement des qualifications. S'agissant de l'agrément « professionnalisation », le CPF s'inscrit dans un contexte de nécessaire révision du contenu de cet agrément. La mobilisation du CPF dans ce contexte doit être subordonnée à des engagements de l'employeur à la reconnaissance de l'action de formation dans l'entreprise. L'OPCA est garant de ces engagements et conditionne le refinancement de l'action.

Ce modèle permet d'obtenir un effet levier car, non catégorisé, il permet d'inciter à la mobilisation de son CPF dans davantage de situations. A coût constant, ce mécanisme n'apporte pas de moyens supplémentaires mais produit l'effet d'un redéploiement des moyens de la formation professionnelle. L'absence de financement dédié emporte un risque sur la visibilité du compte et son appropriation par son titulaire. Enfin, la modalité des abondements traduit un co-engagement plus visible mais – en amont – rend moins visible les droits à formation acquis par le salarié pour construire son parcours professionnel.

2/ Le CPF comme outil de remédiation

Le CPF est alors un dispositif autonome, toujours au service de l'élévation des qualifications, et dont l'objet est ciblé sur des publics fragiles. Ce ciblage part du postulat que les moyens consacrés ne sont pas suffisants face à une demande importante de mobilisation du CPF. Il est le résultat d'un accord des partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel avec une politique déclinée dans le cadre du FPSPP.

La négociation collective de branche doit permettre de définir des actions de formation qualifiantes, certifiantes ou diplômantes. Au niveau de l'entreprise, les modalités d'application de ces règles peuvent être négociées, en veillant par exemple aux salariés n'ayant pas suivi d'actions de formation dans les dernières années.

Le CPF dispose d'un régime juridique propre, d'un financement dédié et s'appuie sur les objectifs assignés à l'agrément « professionnalisation ». C'est pourquoi les modalités d'élaboration du CPF selon ce modèle s'intègrent dans un débat plus large sur la professionnalisation. L'originalité du CPF par rapport à un dispositif comme la période de professionnalisation réside dans un compte dont le titulaire est le salarié. Ainsi, alors que l'utilisation d'un dispositif de professionnalisation amenant à une élévation de qualification aboutit à une reconnaissance de plein droit dans l'emploi dès l'obtention de la qualification, la mobilisation du compte doit faire l'objet d'un engagement du chef d'entreprise en amont du départ en formation. Cet engagement est contrôlé par l'OPCA financeur. Pour la définition de ces engagements, les prestations de conseil et d'accompagnement doivent concerner tant le titulaire du compte que le chef d'entreprise, notamment dans les TPE-PME.

Dans cette configuration, le CPF peut être considéré comme un droit sans être universel, toute personne n'ayant pas vocation dans son parcours à entrer dans la définition des « publics fragiles ». Le risque est de reconnaître un droit et de doter d'un nombre d'heures un salarié qu'il ne pourra utiliser. En outre, doter les personnes d'un droit d'initiative pour remédier à des situations de construction de parcours professionnels et de proposition d'actions de formation relève d'un paradoxe. C'est pourquoi les garanties collectives sont une condition fondamentale pour la consécration d'un tel compte.

3/ Le CPF comme outil de professionnalisation

Le CPF est dans cette hypothèse un droit reconnu à toute personne dans le champ considéré mais un dispositif dont l'accès est conditionné par son objet, à savoir l'acquisition d'une qualification aux fins de progression professionnelle ou de reconversion. Comme dans le modèle précédent, il doit être débattu dans un contexte plus large sur la réforme de la professionnalisation, et notamment dans le sens d'une plus grande sélectivité et d'un plus fort taux de qualification. Ce modèle s'en écarte dans la mesure où le compte est dans cette hypothèse ouvert à tous mais mobilisable selon une logique de projet professionnel.

Un régime juridique doit être élaboré, conforme aux objectifs du compte : obligation de reconnaissance dans l'emploi emportant des engagements précis des parties avant le départ en formation, action de formation pendant le temps de travail...

Le CPF dispose d'un financement dédié, faisant l'objet d'un agrément. Les sommes sont collectées et mutualisées au premier euro par les OPCA, qui sont garants de la mobilisation

du compte conformément à son objet et conditionnent le financement de l'action au respect des engagements des parties. L'objectif est le financement d'actions de formation longue, qui pose la problématique de la réforme de la période de professionnalisation qui, après une période de montée en charge, doit à présent être plus ambitieuse et sélective.

Des garanties collectives permettent la construction des projets professionnels et facilitant le départ en formation : négociation dans les branches pour décider d'actions de formations qualifiantes, diplômantes ou certifiantes ; conseil et accompagnement des OPCA à destination des chefs d'entreprise des TPE-PME.

⇒ Les garanties collectives

1/ Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

La réussite du CPF tient d'abord à la construction d'un droit et/ou d'un dispositif bien identifié. Il peut être opportun de construire le CPF par étapes, et que les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel mettent leurs moyens au service de la montée en charge du CPF. A ce titre, le FPSPP pourra être mobilisé dans le cadre d'un appel à projet afin de favoriser la montée en charge du CPF. Les mécanismes de la péréquation pourront également être réétudiés dans un contexte plus global de refonte de cet outil.

2/ Des prestations pour les titulaires du CPF

Outil de concrétisation de projets professionnels et de qualification pour Force ouvrière, le CPF doit en outre être intégré dans un environnement propice, incitatif pour le développement de ces projets. A cette fin, des prestations de conseil et d'accompagnement doivent aboutir à un accord entre la personne et son employeur immédiat ou futur. Par conséquent, ces prestations doivent s'adresser non seulement à la personne, mais également au chef d'entreprise.

Une partie des prestations destinées à aboutir à la mobilisation du CPF sont comprises dans ce que la loi a consacré sous l'appellation « **conseil en évolution professionnelle** » et qui sera développé ultérieurement. Pour l'ensemble des salariés et demandeurs d'emploi, le Conseil en évolution professionnelle doit permettre de conseiller et d'accompagner les salariés dans la construction de leurs projets professionnels. Le contenu du conseil doit être délimité et différencié des bilans et congés de bilans de compétences. Ce conseil devra s'insérer dans le service public d'orientation et s'articuler avec les différents types d'entretien dans les entreprises ainsi que les bilans de compétences. Un travail de simplification et d'amélioration est nécessaire en la matière. En toute hypothèse, ce CEP est gratuit pour le salarié et ne peut donner lieu notamment à un décompte sur son CPF.

3/ Les missions des OPCA

Les missions de l'OPCA consacrées par la loi du 24 novembre 2009 doivent être aménagées pour le conseil des parties potentielles à l'action de formation. Les missions de conseil et d'accompagnement de l'OPCA doivent également être développées s'agissant de l'aide au ciblage d'actions de formation qualifiantes, certifiantes ou diplômantes. A cette occasion la structure des Conventions d'Objectifs et de Moyens (**COM**) doit être réformée. Ces missions sont financées sur les frais de gestion sur l'agrément « professionnalisation ».

L'organisme qui valide l'action de formation est **garant** de son bon déroulement. Il dispose de tous moyens pour demander le remboursement à l'entreprise de tout ou partie de l'action de formation si les engagements pris en amont de l'action n'ont pas été tenus.

4/ La négociation collective

La réussite du CPF tient à la négociation collective dans les branches et, dans certains cas, dans les entreprises. La négociation collective dans les branches doit notamment aboutir à des listes d'actions de formation qualifiantes, certifiantes ou diplômantes. Ces listes ont pour effet d'accélérer la construction du projet professionnel, le départ en formation et d'engager l'entreprise dans la reconnaissance de la qualification acquise.

Dans les entreprises de 500 salariés et plus, la négociation collective peut être un relai de l'application des objectifs décidés au niveau interprofessionnel et sectoriel.

⇒ Le financement du CPF

1/ Un financement dédié, objet d'un agrément spécifique

Le CPF a vocation à se substituer au DIF. Toutefois le DIF ne disposait pas d'un financement unique et dédié. Cette lacune affectait non seulement les principes directeurs de ce droit, mais également sa mise en œuvre opérationnelle. Pour Force ouvrière, la consécration d'un **financement dédié** s'impose.

Pour Force ouvrière, le CPF doit d'abord être un outil pour les salariés pour acquérir une formation certifiante, qualifiante ou diplômante. Si l'agrément « professionnalisation » doit être un sujet de la présente négociation, en l'état et au regard des difficultés rencontrées par le DIF, une collecte par les OPCA au titre d'un **agrément spécifique** s'impose.

2/ Les moyens consacrés

Parce qu'il possède une ambition assumée aujourd'hui en partie par la professionnalisation, et parce que le DIF puise ses financements pour partie dans l'agrément « professionnalisation » et pour partie dans l'agrément « plan de formation », la constitution d'un financement dédié à partir de ces agréments est une piste logique.

Pour tenir compte de la montée en charge des dispositifs de professionnalisation d'une part, et des contraintes financières rencontrées d'autre part, les dispositifs éligibles à l'agrément « professionnalisation » devront être à nouveau débattus dans le sens de l'objectif de professionnalisation construit par les ANI successifs.

La proposition ci-dessous permet de consacrer au CPF environ **1.85 milliards d'euros**, permettant de financer des projets de salariés et de demandeurs d'emploi.

	Plan de formation				Professionnalisation				Compte personnel de formation			
	< 10	10 à 19	≥ 20	TOTAL PF	< 10	10 à 19	≥ 20	TOTAL PRO	< 10	10 à 19	≥ 20	Total CPF
collecte actuelle (en M€)	417	302	2843	3562	135	51	1779	1965				
tx actuels (%)	0,40%	0,90%	0,90%		0,15%	0,15%	0,50%					
Prop. FO (%)	0,40%	0,50%	0,60%		0,15%	0,25%	0,35%			0,25%	0,50%	
	=	(-0.4)	(-0.3)		=	(+0.1)	(-0.15)		=	(+0.25)	(+0.5)	
Prop. FO collecte (M€)	417	168	1895	2480	135	85	1245	1465	0	85	1779	1864

Source : Jaune budgétaire

La proposition ci-dessous révèle un financement à iso-coût pour les entreprises de moins de 10 salariés, une baisse de 0.05 point de pourcentage pour les entreprises de 10 à 19 salariés et une hausse de 0.05 point de pourcentage pour les entreprises de 20 salariés et plus, étant précisé que ces entreprises versent pour la plupart davantage que leur obligation légale.

Taux de contribution FPC des entreprises (hors CIF)

	< 10	10 à 19	≥ 20
Tx actuel	0,55%	1,05%	1,40%
Proposition FO	0,55%	1,00%	1,45%

3/ Un renforcement de la mutualisation au bénéfice des TPE-PME

Pour encourager l'implication de l'employeur, une **mutualisation au premier euro** des contributions des employeurs sur cet agrément s'impose. A l'instar de l'agrément « professionnalisation », un système permettant aux petites entreprises de bénéficier de fonds versés par les plus grandes doit être mis en place afin d'encourager l'engagement des employeurs dans ces entreprises.

4/ Une répartition par les partenaires sociaux entre salariés et demandeurs d'emploi

La collecte des OPCA au titre du CPF doit faire l'objet d'une répartition entre les sommes affectées pour la formation des salariés et celles pour la formation des demandeurs d'emploi. La clé de répartition peut faire l'objet d'un accord au niveau national et interprofessionnel pour la collecte de l'année N+1.

5/ Un financement des coûts pédagogiques

Concernant les sommes affectées aux salariés, sont imputables sur l'agrément CPF les coûts pédagogiques. Les autres coûts et en premier lieu la rémunération sont imputables sur le plan de formation.