

Le CPF un droit attaché à la personne qui doit répondre aux besoins de l'économie et du citoyen

René Bagorski

Président de l' Afref

25 octobre 2017

Lorsque le DIF (droit individuel à la formation) est créé par l'ANI de décembre 2003, il est le résultat d'une âpre bataille entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Ceux-ci, au départ des négociations, voulaient supprimer le CIF (le congé individuel de formation) et le remplacer par un droit attaché à la personne exclusivement utilisable dans le cadre du contrat de travail et du lien de subordination ne répondant qu'aux besoins de l'économie.

L'opposition unanime des cinq organisations syndicales de salariés a conduit au maintien du CIF dans une finalité modifiée puisqu'il ne peut être utilisé que dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de vie et non plus dans une logique d'éducation permanente.

14 ans plus tard, le débat redevient d'actualité puisque des rumeurs de plus en plus fortes font état de la disparition du CIF au profit d'un dispositif unique, le CPF (compte personnel de formation).

Lors de sa création en 2014, le CPF fut annoncé comme un droit universel pour tous les actifs de 15 à 65. En réalité, il reste un droit attaché au contrat de travail puisque le nombre d'heure ne s'acquiert que dans ce cadre (24h/an avec un plafond de 150h au bout de 7 ans) et que l'utilisation de ce droit ne peut se faire que vers des certifications répondants à des besoins de l'économie inscrites sur des listes élaborées par les partenaires sociaux au niveau national (liste COPANEF pour tous les publics), au niveau régional (Deux listes COPAREF, une pour les salariés, une pour les demandeurs d'emploi), au niveau des branches (Listes des CPNE pour les salariés de leur secteur).

Force est de constater que trois ans après sa création, il reste méconnu pour un bon nombre de salarié et que son utilisation, notamment vers des certifications inscrites à l'inventaire et relevant de la responsabilité des entreprises, a dénaturé le projet originel sous couvert de Co construction.

Pourtant un droit attaché à la personne garde tout son sens à condition de ne pas contraindre ce droit uniquement aux besoins de l'économie.

L'AFREF (association pour la réflexion et l'échange sur la formation) milite pour que le système de formation français soit pensé et organisé en priorité, en vue de l'autonomie et de l'émancipation des personnes aux plans professionnel et personnel. En d'autres termes, pour que les différentes modalités d'apprentissages tout au long de la vie, soient accessibles à tous pour de développement personnel, l'inclusion sociale et le développement de compétences professionnelles.

Si le CPF devenait demain le dispositif unique attaché à la personne, il faut le faire évoluer et lui donner cette double finalité : répondre aux besoins de l'économie et contribuer à l'émancipation d'un individu autrement dit, contribuer à la formation du salarié pour sécuriser son parcours professionnel mais aussi contribuer à former le citoyen acteur social majeur.

Voici quelques propositions

✓ **Simplifier le dispositif et permettre un meilleur accès à des formations certifiantes et qualifiantes**

Le principe d'acquisition des heures limité à 150 heures réservé exclusivement aux salariés crée des discriminations.

Pour faire de ce droit un vrai droit universel chaque actif devrait être doté, dès son entrée sur le marché du travail, d'un CPF crédité de 900h.

Pourquoi 900h ? Aujourd'hui, Il faut avoir travaillé 42 ans pour bénéficier d'une retraite à taux plein. 42 est un multiple de 7, le plafond du CPF est de 150h pour 7 ans (sauf cas particulier). Si on multiplie 150 par 6 périodes de 7 ans on obtient 900h.

Ce nombre d'heure pourra être utilisé soit de façon autonome soit en Co construction avec un employeur ou pôle emploi dans des conditions clairement définis par des négociations des partenaires sociaux à tous les niveaux et par la loi.

✓ **Faciliter l'accès à la formation**

Ce nombre d'heure permet d'aller vers des certifications longues notamment par le biais des blocs de compétence d'un diplôme, d'un titre, à des CQP sans avoir à se demander si le nombre d'heure suffit à condition de revoir les référentiels et mieux utiliser les nouveaux moyens disponibles (formation en situation de travail, usage de plate-forme numérique....)

✓ **Clarifier l'utilisation**

Propositions :

- Seulement 50% de l'enveloppe CPF d'une personne pourra être utilisé pour un projet Co construit avec l'employeur ou avec un conseiller pôle emploi.
- toutes les heures dans le cadre d'un projet Co construit ne pourront pas être mobilisé d'un coup et leur utilisation sera limiter à l'équivalent d'un bloc de compétence tous les 3 ans. La contrepartie, sera que l'employeur ou pôle emploi apportent l'équivalent avec les moyens à leur disposition (plan de formation de l'entreprise, période de professionnalisation... pour l'employeur ; AIF... pour pôle emploi).
- Limiter l'utilisation de l'enveloppe des heures CPF pour un projet d'évolution professionnel qui ne réponde pas à un besoin de l'économie à 50% des 900h.

✓ Redéfinir ses finalités

- Si on rentre dans cette logique, cela demandera également de travailler à des synergies entre les différentes certifications, réduire leur nombre pour simplifier la lecture et contribuer à une meilleure appropriation des logiques individuelles.
- Cette simplification passe aussi par un renforcement des équivalences entre les différentes certifications. Ce qui serait un plus pour les individus.
- Par ailleurs, pour rendre le système efficace, il faut supprimer le principe des listes et limiter l'utilisation du CPF au RNCP et par conséquent mettre fin à la liste « inventaire » qui conduit à trop de dérive

✓ Clarifier le financement

Propositions :

- Une cotisation de 0,2% prise sur la masse salariale brute de l'ensemble des entreprises sans discrimination de taille gérer par une caisse centralisée,
- Un prélèvement sur la part de cotisation chômage des salariés d'un pourcentage à définir pour alimenter la même caisse où irait le 0,2% des entreprises,
- La demande de financement pourra se faire directement auprès de cette instance par la personne lorsqu'il s'agit de son propre projet quel que soit son statut et par l'employeur ou pôle emploi lorsqu'il s'agit d'un projet co-contracté,
- Le taux de prise en charge de cette caisse doit être unique quelle que soit la formation. Si le coût de la formation est supérieur aux taux de prise en charge, dans le cadre d'un projet Co construit, c'est l'employeur ou pôle emploi qui payent le différentiel. Dans ce cas ou c'est l'employeur qui paye, cet investissement doit être considéré comme un investissement immatériel et donc déductible fiscalement.
- Lorsqu'il s'agit d'un projet personnel d'un individu, le reste à payer lui est échu mais ces sommes sont également déductibles fiscalement au même titre que les dons aux associations.



René Bagorski

Président Afref