

Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel avril 2018

Le groupe FCA du SNES-FSU vous propose une première analyse et ses commentaires sur le projet de loi dans l'état actuel du texte. A noter que ce texte ne cite pas les GRETA, premier organisme public de la formation continue.

Cette loi « **liberté de choisir son avenir professionnel** » présentée dans les médias depuis déjà un moment, aurait pour but de simplifier le système de la formation professionnelle et de faciliter l'accès à celle-ci. Elle a été présentée comme un complément aux ordonnances réformant le code du travail.

Il s'agit d'un texte de loi « fourre-tout » très long de 108 pages qui rassemble les réformes de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'assurance chômage (quelques droits nouveaux mais davantage d'obligations de recherche d'emploi et de contrôles accrus). Il traite aussi de l'égalité femmes-hommes, de l'insertion des personnes handicapées au travail ainsi que des travailleurs détachés. Il se caractérise aussi par la disparition d'informations concrètes indispensables, actuellement intégrées dans le code du travail. Les précisions sur les modalités d'application ne sont prévues que par voie réglementaire et par décrets d'application. La question de la consultation des organisations syndicales reste posée. Nous ne commenterons à présent que la partie « Formation professionnelle » proprement dite, hors partie Orientation (CIO) et enseignement professionnel.

Pourtant il manque des informations nécessaires telles le nombre d'heures du compte personnel de formation (CPF), devenues des euros, ou les modalités d'application qui ont quasiment toujours disparues. Il est à craindre que les salariés à temps partiel inférieur à 50 % ne pourront pas accumuler les droits pour une formation diplômante garante d'une meilleure situation. Pour les travailleurs précaires souvent peu diplômés la disparition du CIF est aussi préjudiciable.

Il y a inversion du rôle du CPF : il sera maintenant obligatoirement mobilisé pour cofinancer des formations collectives mises en place par la Région ou Pôle Emploi.

Pas d'information sur l'organisation des financements de cette loi qui fera l'objet de décrets ultérieurement. Aussi est-il difficile d'apprécier les incidences de cette loi si ce n'est l'évident dogme libéral qui la sous-tend pour satisfaire des besoins à court termes. Il est donc difficile pour l'instant d'évaluer concrètement les effets de cette future loi.

Le pan « éducation permanente » disparaît dans cette loi dédiée exclusivement à la professionnalisation. Les formations visant l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences ne sont plus citées, ni le mot culture ...

Les priorités de l'État qui peut intervenir pour les demandeurs d'emploi ne sont pas définies. Les référentiels des titres et diplômes ne sont valables que 5 ans seulement et bien sûr l'apprentissage est favorisé, même les mineurs pourront travailler 40 heures et non 35 h.

La formation "en situation de travail" n'est pas définie précisément. La formation est proposée tout ou partie à distance, ce qui nous inquiète pour le devenir des formateurs GRETA.

Rien de spécial impactant ou intéressant directement les GRETA, cette loi vise à privilégier les formations courtes et certifiantes ce qui est un souci pour l'accès aux diplômes, la spécialité des GRETA de l'Éducation Nationale, et fait craindre pour leur financement. On ne sait pas non plus si les établissements supports de GRETA pourront fléchir la collecte de fonds vers ce dernier.

Ce texte porte mal son nom, car « **la liberté de choisir** » est bien contrainte, et un brin consumériste tout est au service du "professionnel" c'est à dire de l'économie des entreprises, rien pour le citoyen, le social.

Les principaux éléments de la loi et les nouveautés :

La décision la plus importante concerne la gouvernance avec la création de l'agence **FRANCE COMPÉTENCES** pour réguler la qualité des formations et leur coût. FRANCE COMPÉTENCES est un Établissement Public Administratif (EPA), en lien avec la Caisse des dépôts et consignations (procédure d'attribution, de conclure, d'exécuter, pour le compte de l'État les marchés publics, le CPF, prise de décision de la Formation professionnelle).

Le **CNEFOP**, le **COPANEF** et le **FPSPP** seront fusionnés dans cette entité unique : FRANCE COMPÉTENCES qui sera gérée par l'État, les organisations patronales et syndicales et les Régions. **La gestion paritaire disparaît avec celle des OPCA et du FPSPP.** La mission de France Compétences sera d'élaborer le cahier des charges du système d'accréditation et de certification. La ministre pose comme préalable que le système devra être moderne et fonctionner sans administration ! Contrairement au CNEFOP, FRANCE COMPÉTENCES n'aura pas la mission de régulation des certificateurs et des certifications, comme la gestion de la liste CNEFOP des certifications qui relèveraient alors des branches professionnelles et organisations patronales et salariés réunies en Commission Professionnelle Consultative « CPC ». Les certificateurs présents sur la liste du CNEFOP fusionné devront donc démontrer leur capacité à respecter ces « modalités de certification » Il est possible qu'ils doivent le faire auprès du **COFRAC** qui a le monopole de l'accréditation en France. Elle régulera l'activité des certificateurs et la validité des certifications. Chaque certificateur candidat pourra se faire accréditer pour délivrer la ou les certifications d'organismes de formation. Concrètement, il pourra établir un certificat avec le logo du COFRAC et être trouvé sur leur site. Il faut donc noter que toutes les certifications accréditées ou non de la liste du CNEFOP fusionné devront être mises à jour et accréditées en tant que telles.

Analyse - ce qui pourrait concerner les GRETA :

La FCA devient : la **Formation Professionnelle** (art. 4)

Les GRETA peuvent être **sous-traitants** d'un CFA (Centre de Formation des Apprentis) en tout ou partie de la formation. Le CFA demeure le responsable pédagogique et financier de l'action de formation.

Les CFA dans les EPLE ou Universités sont dispensés de la certification « qualité » car ils sont réputés satisfaire à l'obligation de certification (?). Qu'en est-il des GRETA sur support EPLE pour leurs actions de formation ? le **label « EDUFORM »** sera-t-il répertorié comme certification « qualité », au regard du nouveau référentiel de certification ? le doute existe.

Enseignement professionnel et technologique : réaffirmé (p 17/108)

Maintien des contrats de professionnalisation : favorable aux GRETA mais attention à la rupture facilitée : engagement du GRETA à retrouver un employeur et à assurer la fin du cycle de formation !

Article L335-6 du code de l'éducation est abrogé. Les CQP, TP, Blocs de compétences, Diplômes des ministères... passent sous l'autorité de France COMPÉTENCES

Les principaux éléments de la loi et les nouveautés :

Texte de 108 pages !

Le « plan de formation » devient **« Plan de Développement de Compétences »** («*compétences*» en situation de travail. La formation peut se dérouler en situation de travail dans l'entreprise !)

Le **CPF** (Compte Personnel Formation) est mesuré en « euros » et plus en heures de formation. C'est un montant du droit à la formation.

- Les salariés à temps partiel et à temps plein auront les mêmes droits, ceci est positif
- Mais le montant en euros n'est pas précisé. (Les médias annoncent de 500 € cumulables jusqu'à 5 000 €, voire 800 € et 8 000 € pour les personnes les moins qualifiées)
- Abondement du CPF par les entreprises : une somme forfaitaire fixée par décret en Conseil

d'État.

- Le CPF est étendu aux fonctionnaires, travailleurs indépendants, professions libérales, professions non salariés, artistes, conjoints collaborateurs.

Une application mobile permettra de payer des formations sans intermédiaire. Le risque est, d'une part, d'une difficulté d'accès aux informations personnelles et institutionnelles pour les personnes non équipées pour l'accès au numérique, et d'autre part, d'une dérive consumériste «j'y ai droit, je consomme, et tout de suite» car la recherche de conseil n'est pas obligatoire.

- Le CEP (conseil en évolution professionnelle): Il semble par déduction que les prescriptions Pôle emploi, Missions locales, Cap Emploi ...) supposant des entretiens préalables d'étude de la demande et du conseil ne seraient plus nécessaires. Disparaîtraient donc avec elles les possibilités de remédiations éventuelles entre Organisme de formation, prescripteur et bénéficiaire. Enfin quels seront les organismes agréés pour ce conseil ?

- **Formation hors temps de travail** : maxi 30 H par an. Il n'y a plus aucune mention d'indemnité.

Les OPCA et le FONGECIF deviennent des « **Gestionnaires, des Opérateurs De Compétences (OdC)** » pour le compte de « **France COMPÉTENCES** »

« **France COMPÉTENCES** » est un Établissement Public Administratif. (E.P.A.), en lien avec la caisse des dépôts et consignations (procédure d'attribution, de conclure, d'exécuter, pour le compte de l'État les marchés publics, le CPF, prise de décision de la Formation Professionnelle,...

Labellisation « qualité » obligatoire pour tous les organismes de formation. Référentiel « qualité » spécifique. Organismes spécialisés pour délivrer la certification, dûment accrédité, ou instance de labellisation reconnue par France COMPÉTENCES. (**MEN et EDUFORM ???**). Critères de certification définis par décret. Base du référentiel national : indicateurs d'appréciation des critères, modalités d'audits associées, spécificités des publics accueillis, actions dispensées par apprentissage.

Fin du C.I.F. (Congé Individuel Formation) au 31/12/2018

Projet de transition Professionnelle : accompagnement sur le temps de travail, rémunéré, remboursé par l'OdC.

Action de formation (chapitre II – section 1 – article 4 – p 5/108

Une définition stricte est donnée : Une action de formation est un processus pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel. Les modalités d'apprentissage sont identifiées :

- Séquences de positionnement pédagogique
- Période de formation
- Période d'accompagnement de la personne qui suit l'action de formation
- Les acquis sont évalués

Bilan de compétences (p 16/108) : 24 heures maxi en CPF

Le « plan de formation » devient **Plan de développement des Compétences** (p 19/108) : obligatoire pour les employeurs – entretiens professionnels...

Contrat de professionnalisation : maintenu (p19/108)

Apprentissage : ouverture aux apprentis d'origine européenne.

Contrats d'apprentissage : démarrage possible à 29 ans (p 21/108) – rupture facilitée, plus d'indemnités dans la rupture du contrat.

Responsabilité du Centre de Formation d'Apprentis : « en cas de rupture du contrat d'apprentissage, le centre de formation doit lui permettre de suivre sa formation théorique et de lui trouver un nouvel employeur pour lui permettre l'achèvement de son cycle de formation » **Or problème : art L622-18-2 et L6225-3-1** il y a ajout de « ... centre de formation doit lui permettre **provisoirement** de suivre sa ... » : Question : est-ce obligatoire ou provisoire ?

Orientation et offre de formation : section 2 (p 26/108)

Article 10 : orientation : les CoPsy deviennent des Psychologues de l'Éducation Nationale
La DRONISEP (Délégation Régionale de l'Office National de l'Information sur les Enseignements et les Professions) est transférée aux RÉGIONS sous 3 ans.

CFA : article 11 (p28/108)

Partenariat possible GRETA et CFA (p31/108) : article L6232-1 : sous-traitance possible en tout ou partie de la formation théorique

Distinction (p33/108) formation professionnelle continue et apprentissage

Au 31 décembre 2021 les CFA doivent être certifiés

aide aux employeurs : section 3 – article 12 : aide unique

Contrat de professionnalisation et autres formes d'alternance : section 4 – article 13 : suppression des périodes de professionnalisation et préparatoire opérationnelle à l'emploi (P.O.E.) : ça devient de l'alternance !

Refonder le système de construction et de régulation des diplômes et titres professionnels : Chapitre IV article 14 : certification professionnelle – titre 1^{er} du livre 1^{er} de la 6^{ème} partie du code du travail chapitre III : la certification professionnelle - **Article L335-6 du code de l'éducation est abrogé.**(création des diplômes et titres professionnels)

Gouvernance, financement, dialogue social : Chapitre V – section 1 Principes généraux et organisation institutionnelles de la formation professionnelle – article 15 : rôle des acteurs – article 16 : gouvernance et France Compétences (remplace le FPSPP !)

Financement de la formation professionnelle : section 2 – article 17 : obligation des employeurs relatives au financement de la formation professionnelle et à l'apprentissage (p52/108) – distinction : moins de 11 salariés et entre 11 et 250 salariés + Alsace/Moselle (réduction ???) – **cotisation à l'URSSAF !** puis reversement à France Compétences, et aux Opérateurs de Compétences.

France Compétences peut reverser aux Régions (contrats d'apprentissage, C.E.P. des actifs), aux entreprises de moins de 50 salariés, à l'État pour ses formations aux demandeurs d'emplois.

Abondement du CPF : 1% (sauf saisonnier et CDD particulier)

Missions des opérateurs de compétences : article 15 (p62/108)

Une indemnisation du chômage plus universelle et plus juste (p78/108) TITRE II – section 2 : dispositions relatives aux obligations de recherche d'emploi – section 3 : dispositions relatives au transfert du contrôle de la recherche d'emploi et aux sanctions

Partie réservée aux travailleurs handicapés : (p92/108)

Les C.U.I. contrat unique d'insertion : (p98/108)

Égalité Hommes/Femmes : (p106/108)