



© M.-C. Guérin

FORMATION PROFESSIONNELLE

La loi Avenir pro et ses conséquences

Dans un contexte de casse du Code du travail et de reprise en main de l'assurance chômage par le gouvernement, la loi *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* a été promulguée le 5 septembre 2018. Elle modifie en profondeur le paysage de la formation professionnelle, son pilotage, la place et le rôle des partenaires sociaux, ainsi que l'organisation de son financement, qui est repris en main par l'État.

En dérégulant l'offre de formation et en favorisant le financement de l'apprentissage, cette réforme ultra libérale cherche à accroître la concurrence entre formation professionnelle initiale sous statut scolaire et l'apprentissage, qu'il soit public ou développé par les branches professionnelles et les grandes entreprises. En aucun cas elle ne s'attaque aux inégalités sociales et territoriales d'accès à la formation.

Elle suit ainsi la prescription du Medef qui veut faire disparaître toute formation professionnelle initiale spécifique et réduire les LP à des sas de préparation des jeunes à l'apprentissage, présenté comme une simple modalité de formation professionnelle, d'où son élargissement à des adultes de plus en plus âgés et la levée de protections sur les contrats et sur les conditions de travail.

suite p. 2 ■■■

SOMMAIRE CONTENUS ET CPC

- Loi Avenir pro P1-2
- Compétences P3
- Apprentissage P4-5
- Gouvernance P6
- Compte personnel de formation P7
- Certifications P8

Ce supplément vous informe de toutes les évolutions à venir et vous donne les clefs d'analyse qui permettent de dénoncer une réforme dont les grands perdants seront autant le service public de la formation professionnelle et ses personnels que les usager-es et au premier chef les jeunes pas ou peu qualifiés-es.

SNUEP
F. S. U.

LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC

38 rue Eugène Oudiné 75013 PARIS
Tél. : 01 45 65 02 56
snupe.national@wanadoo.fr
www.snupe.fr

Supplément n° 1 réalisé par : Jérôme Dammerey, Franck Feras, Frédéric Lalanne

Directeur de la publication : Axel Benoist **Collaboratif :** Frédéric Allègre, Patrick Bernard, Marie-Caroline Guérin, Isabelle Lauffenburger, Thierry Monnay. **Photos :** S. Bontoux, P. Bernard, M.-C. Guérin. **PAO :** Studio Sevillanes **N° CP :** 1223 S 05844 **ISSN :** 1762-2808 - 1 € **Régie publicitaire :** Com D'Habitude Publicité, Tél. : 05 55 24 14 03 - clotilde.poitevin@comdhabitude.fr **Imprimerie :** Compedit Beauregard ZI Beauregard BP39 61600 La Ferté Macé

UBERISATION DE LA FORMATION EN MARCHÉ !

La formation professionnelle a connu pas moins de 5 réformes en 10 ans, mais l'ampleur de la dernière instaure une rupture avec les précédentes et aura des conséquences importantes sur le système éducatif et sur l'ensemble du système de formation des jeunes, des salarié·es et des demandeurs·demandeuses d'emploi.

Comme pour l'école, il est souvent reproché à la formation professionnelle d'être inadaptée aux besoins des entreprises et donc d'être incapable d'abaisser la courbe du chômage. Bizarrement, cette inadaptation disparaît avec le plein emploi... Mais avec le chômage au plus haut, la formation professionnelle redevient le moyen de remettre au travail des millions de personnes, en leur permettant d'acquérir des compétences spécifiques que les entreprises recherchaient toujours en vain.

La cohérence est la même depuis 20 ans : individualisation des parcours, développement du capital humain et mise en concurrence des salarié·es et des demandeurs d'emploi entre eux. Avec les logiques de formation tout au long de la vie, les salarié·es doivent faire la preuve de leur employabilité à chaque instant et la formation professionnelle est réduite à un outil permettant de les maintenir en emploi ou de trouver rapidement un nouvel emploi après une rupture professionnelle.

Dans un contexte de marché du travail de plus en plus mouvant avec les transformations des métiers par la « révolution digitale » mais aussi rendu plus flexible par la casse du Code du travail, la formation professionnelle est sommée de s'adapter : elle doit être plus réactive, directement accessible aux utilisateurs·trices, sans intermédiaire et surtout répondre aux attentes des

employeurs toujours en quête de compétences pour développer leurs entreprises. C'est dans ce contexte que la loi redéfinit l'action de formation, pensée comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif uniquement professionnel. Elle peut être réalisée en situation de travail ou à distance. Le compte personnel de formation (CPF) est revu afin de supprimer tout intermédiaire entre l'utilisateur et l'action de formation. Il est monétisé (cf. p. 7), ce qui permet à chacun·e d'abonder son CPF pour financer sa formation selon ses moyens.

La collecte et la gestion financière de la formation professionnelle sont entièrement remises à plat. Si la gestion des fonds par les partenaires sociaux, dans les OPCA, manquait parfois

de transparence, l'objectif de l'État est bien de mettre la main sur les 32 milliards d'euros de la formation professionnelle pour financer notamment celle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Cette loi en profite pour sortir l'apprentissage du champ de la formation professionnelle initiale. Elle s'attaque aussi aux diplômes, considérés par certain·es comme un frein à la lutte contre le chômage des jeunes. ■

« L'OBJECTIF DE L'ÉTAT EST BIEN DE METTRE LA MAIN SUR LES 32 MILLIARDS D'EUROS »



FINANCEMENT, COLLECTE ET GESTION DES FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Au lieu de deux cotisations, les entreprises ne s'acquitteront plus que d'une seule cotisation. La contribution, gérée par l'organisme France compétences, est dédiée aux financements de l'alternance, du conseil en évolution professionnelle (CEP), du développement des compétences des salarié·es des entreprises de moins de 50 salarié·es, du compte personnel de formation (CPF) et de la formation des demandeurs d'emploi. Les employeurs doivent participer au financement quel que soit le nombre de salarié·es, la nature de l'activité et le statut juridique (entreprise individuelle ou société). Son montant dépend du nombre de salarié·es (0,55 % de la masse salariale brute jusqu'à 10 salarié·es, 1 % et 1,3 % pour les entreprises temporaires à partir de 11 salarié·es). Il reviendra désormais aux Urssaf de collecter cette contribution (à partir de 2021).

France compétences aura pour mission notamment de réguler les prix et la qualité des formations. Elle sera pilotée par l'État, les régions et les partenaires sociaux avec un poids prépondérant de l'État. Les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) seront donc remplacés par des opérateurs de compétences (OPCO). Ceux-ci auront pour mission d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour tout ce qui concerne la formation professionnelle des salarié·es.

FRANCE COMPÉTENCES

Les trois instances de gouvernance actuelles – FPSP, Cnefop, Copanef – disparaissent au profit de l'agence France compétences.

Créé le 1^{er} janvier 2019 par la loi *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, ce nouvel établissement est chargé « de la régulation, du financement, du contrôle et de l'évaluation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Son action promeut le développement des compétences, l'acquisition de certifications ainsi qu'une égalité d'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des actifs ».

France compétences enregistre l'ensemble des certifications du répertoire national, y compris les diplômes de l'EN, en excluant des CPC et de l'ex CNCP l'ensemble des représentant·es des usager·es et des enseignant·es.

PLAN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES (PIC)

UN BESOIN QUE LA RÉFORME DE LA VOIE PRO VA ACCENTUER

Les 15-29 ans qui ne sont ni en emploi ni en formation ont atteint les 1,8 million en 2017. Pour enrayer ce phénomène en hausse depuis 10 ans, la ministre du Travail engage 15 milliards d'euros dans un plan d'investissement dans les compétences (PIC).



© Patrick Bernard

L'État a sa part de responsabilité dans l'accroissement du nombre de jeunes sans formation ni emploi : investissement insuffisant pour un bon accueil dans les trois voies du lycée et généreuses politiques de développement de l'apprentissage, malgré les centaines de milliers de jeunes qui subissent des ruptures de contrat ou ne trouvent jamais d'entreprise pour en signer un. Les belles promesses des régions, désormais en charge de la formation des décrocheurs, comme celles des entreprises n'ont pu compenser la carence de l'État en la matière.

Face à cette situation catastrophique, la ministre du Travail a annoncé un PIC pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, la priorité étant donnée aux personnes peu ou pas diplômées, « aux quartiers prioritaires de la ville, aux demandeurs d'emploi handicapés, aux jeunes décrocheurs et aux personnes en parcours d'inclusion dans l'emploi. »

Ce PIC piloté par le ministère du Travail, se fixe les ambitions suivantes :

- Former un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et un million de jeunes éloignés du marché du travail ;

- Répondre aux besoins des métiers en tension ;

- Contribuer à la transformation des compétences, notamment liée à la transition écologique et à la transition numérique.

Trois axes d'intervention :

- Mieux analyser les besoins de compétences pour mieux orienter les politiques de formation et les personnes ;

- Financer de nouveaux parcours de formation et d'accompagnement vers l'emploi durable ;

- Innover et transformer par l'expérimentation.

Les régions sont associées à ce dispositif en contractualisant avec l'État. Le gouvernement réinvente ainsi les contrats d'objectifs et de moyens (COM) qui existaient il y a peu pour l'apprentissage mais en les appliquant à des actions de formation pour des publics ciblés. Ce co-financement a pour double objectif de ne répondre, comme toujours, qu'aux besoins immédiats, voire provisoires, des entreprises et plus largement à ceux des acteurs économiques du territoire.

Pour le SNUEP-FSU, la priorité doit être de chercher à former l'ensemble des

ENCORE DE L'ARGENT POUR LES CFA

Les PIC financeront, entre autres, les Écoles de la 2^e chance qui, avec la création de 2 000 places supplémentaires et une dizaine d'écoles, permettront d'accueillir 6 000 jeunes de plus, d'ici 2022. Les prépas-apprentissage mises en place cette année avec pour objectif de consolider les savoirs de base (lire, écrire, compter) seront aussi financées par le PIC. L'appel à projet, doté de 150 millions d'euros, sera destiné principalement aux CFA et permettra, d'ici deux ans, à 75 000 jeunes de bénéficier du dispositif.

Pour le SNUEP-FSU, ces dispositifs sont très coûteux et n'ont pas prouvé leur efficacité pour lutter contre les sorties sans qualification. Ils cautionnent le désinvestissement de l'État dans la formation initiale publique scolaire des jeunes les plus fragiles. Le SNUEP-FSU revendique que le droit au retour en formation qualifiante prévu dans la loi soit réellement mis en place et que tous les jeunes qui n'ont pas atteint un premier niveau de qualification puissent revenir au lycée dans une structure aménagée leur permettant de construire leur projet professionnel.

jeunes afin d'éviter d'en arriver à une telle situation. Le SNUEP avec la FSU a toujours affirmé l'importance de la formation initiale scolaire et la nécessité d'y mettre les moyens pour permettre à l'ensemble des jeunes d'atteindre un premier niveau de qualification. La Dares affirme d'ailleurs que « les compétences de base ne sont pas acquises pour environ un jeune sur dix »¹. Même s'il faut maintenant, et de toute urgence, pallier les politiques nuisibles de ces dernières années, il est impératif, contrairement à ce que fait le ministre de l'Éducation, d'augmenter les moyens de l'École pour la réussite de toutes et de tous. ■

1 - « L'insertion professionnelle des jeunes », rapport France Stratégie-DARES, janvier 2017

VERS UN MODÈLE UNIQUE D'ALTERNANCE

L'APPRENTISSAGE N'EST PLUS UNE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

La volonté du gouvernement est de faire de la formation professionnelle initiale une action de formation comme une autre. Conçue en prenant en compte les CFA et les lycées professionnels, la loi réforme en profondeur l'apprentissage pour une organisation totalement nouvelle.

L'apprentissage sort du champ de la formation initiale et son contrat se rapproche très fortement du contrat de professionnalisation, dans ses objectifs de formation comme dans son organisation et son financement. Ainsi, depuis janvier 2019, toutes les entreprises et tous les organismes de formation peuvent faire de la formation par apprentissage sur une simple déclaration à la DIRECCTE. La volonté du gouvernement est de développer l'apprentissage en incitant les entreprises à créer leur propre CFA.

La loi retarde la limite d'âge pour signer un contrat d'apprentissage : ce sera désormais possible jusqu'à 29 ans révolus. Deux objectifs : permettre le développement de ces contrats pour les personnes en réorientation plus tardive



vers le marché du travail et favoriser son développement dans l'enseignement supérieur.

La durée du contrat d'apprentissage est aussi modifiée. Elle est ramenée à six mois minimum (au lieu d'un an), et peut être fixée par accord entre le CFA, l'employeur et l'apprenti-e pour tenir compte de son niveau initial ou des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger. Cette durée est alors fixée en fonction de

l'évaluation des compétences par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti-e ou son-sa représentant-e légal-e, et annexée au contrat d'apprentissage.

Avec l'ensemble de ces mesures, le contrat d'apprentissage ne se distingue plus du contrat professionnel que par la nature de la formation suivie : il reste lié à une formation diplômante (titre ou diplôme). ■

NOUVEAU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

LES JEUNES MIS AU PAS

La loi ne modifie pas seulement la durée légale hebdomadaire de référence du contrat d'apprentissage qui passe de 35 à 40 heures maximum, mais elle facilite les ruptures de contrat aux dépens de l'apprenti-e. Les prud'hommes n'ont plus à se prononcer dessus qu'en cas de désaccord ou de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité, tandis que l'apprenti-e perd le droit à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations perçues jusqu'au

terme du contrat. De plus, le contrat peut être rompu pendant le cycle de formation en cas de faute grave de l'apprenti-e ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail. La rupture prend alors la forme d'un licenciement. En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement. De son côté, l'apprenti-e conserve la possibilité de rompre son contrat après la période d'essai.

En cas de rupture du contrat d'appren-

tissage, le CFA dans lequel est inscrit l'apprenti-e prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique, et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre l'achèvement de son cycle de formation.

Tout est donc fait pour que le patron puisse se séparer plus facilement de son apprenti-e, avec comme idée que cela puisse faciliter la signature pour l'employeur. Pas sûr que cela soit réellement le cas. En tout état de cause, les grands perdants sont les jeunes apprenti-es qui auront encore plus de mal à faire respecter leurs droits, même s'ils-elles en ont de moins en moins... ■

UFA ET MIXAGES

FAIRE FACE AUX PRESSIONS ET REFUSER CES DISPOSITIFS

En continuant dans son obsession de l'apprentissage tout en dénigrant la formation professionnelle scolaire, le gouvernement livre cette dernière au patronat en s'engageant dans une nouvelle étape de privatisation.

Avec sa réforme de l'apprentissage et sa réforme de la voie professionnelle, le gouvernement impose l'implantation d'une Unité de formation par apprentissage (UFA) dans tous les EPLE qui proposent de la formation professionnelle initiale sous statut scolaire. L'ouverture de sections d'apprenti-es en concurrence avec les formations scolaires risque de contraindre au mixage des publics et des parcours. Pour le SNUEP-FSU, le mixage est une menace, un non-sens et un dispositif à combattre car il dégrade les conditions d'études des jeunes (fonctionnement anti pédagogique des enseignements, rythmes différents...) ainsi que les conditions de travail des personnels (menaces sur l'emploi, annualisation du temps de travail, dispositifs imposés...). Rappelons que toute ouverture au mixage quel qu'il soit doit impérativement passer par un vote au CA. Il est indispensable d'intervenir

« LES RECTORATS NE MANQUERONT PAS D'EXERCER UN CHANTAGE POUR IMPOSER DES UFA EN CONTREPARTIE DE FINANCEMENTS PAR LA TAXE D'APPRENTISSAGE. »

à ce niveau pour expliquer aux parents et aux élèves que la formation scolaire subira une dégradation de qualité, afin d'obtenir un vote d'opposition majoritaire.

Cette réforme va permettre aux entreprises de puiser dans le vivier des élèves, à n'importe quel moment, et prendre les plus « performant-es » tout en renvoyant au LP les jeunes qui leur auront déplu. Les LP seront ainsi mis à disposition du patronat et se transformeront en stock de main d'œuvre bon marché !

De plus les rectorats ne manqueront pas d'exercer un chantage pour imposer des UFA en contrepartie de financements par la taxe d'apprentissage. Ce choix politique est désastreux. Pour le SNUEP-FSU, seules les formations proposées sous statut scolaire permettent une meilleure sécurisation du parcours des jeunes avec un taux d'accès au diplôme plus élevé. ■



© M.-C. Guérin

de fermeture de sections pendant que les régions maintenaient ouvertes des formations en CFA avec parfois très peu d'apprenti-es. Aujourd'hui, cela n'est plus possible : le financement des CFA dépend du nombre d'apprenti-es, c'est-à-dire du nombre de contrats signés. Ce système, très libéral, va clairement mettre en concurrence directe CFA et lycées professionnels puisque, pour survivre financièrement, les CFA devront former plus d'apprenti-es, quitte à venir chercher les jeunes jusque dans nos classes. ■

TAXE D'APPRENTISSAGE (TA)

Avec la loi *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, les rêves du Medef deviennent réalité ! La nouvelle répartition de la TA confirme des politiques dogmatiques libérales. Les LP sont les principales victimes de ces changements puisqu'ils sont relégués comme faire-valoir de l'apprentissage et se voient asphyxiés financièrement. Le gouvernement a réduit l'enveloppe du barème pour la limiter à 13 % de la TA contre 23 % avant la réforme.

La loi va aussi permettre aux entreprises de puiser dans cette même enveloppe une part pour des « subventions versées aux CFA sous forme de matériels à visée pédagogique ». Elle va aussi permettre le financement de certains organismes comme les écoles de la 2^{de} chance, les écoles de production, les établissements privés du 2nd degré à but lucratif qui pourront désormais recevoir des fonds sur l'intégralité du barème. Alors que restera-t-il pour les élèves les plus fragiles formé-es dans nos LP ? Cette baisse, qui est une vraie injustice, constitue un nouveau coup dur pour nos établissements et confirme que le gouvernement maintient sa volonté de démanteler toujours plus la formation professionnelle scolaire.

Comment nos LP vont-ils pouvoir lutter pour récupérer le peu de taxe d'apprentissage disponible ? Chaque établissement scolaire va devoir aller chercher quelques euros auprès des entreprises ! Qui aura cette mission ? Pas les enseignant-es qui consacrent déjà beaucoup de temps et d'énergie à aider et à soutenir des jeunes en grandes difficultés. Les DDFPT seront très fortement sollicités, mais il faudra rester vigilant-es pour que cette récolte de la TA ne soit pas conditionnée à la mise en place des unités de formation par alternance (UFA) dans nos établissements. ■

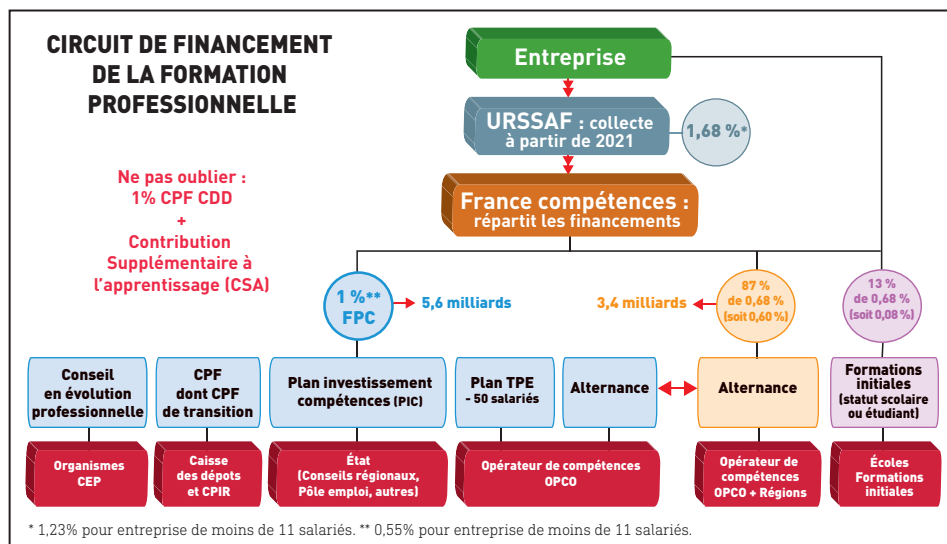
PAIEMENT AU CONTRAT

UN LEVIER POUR DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE

Désormais, il sera financé au contrat, comme le contrat de professionnalisation. Le SNUEP-FSU a souvent dénoncé le déséquilibre de traitement entre les LP et les CFA. On demandait souvent aux premiers de remplir leurs classes sous peine

RÉGIONS

LES GRANDES PERDANTES DE LA RÉFORME



Avec la précédente réforme de l'apprentissage, les régions s'étaient vu conforter leur rôle de chef de file dans la gestion et le développement de l'apprentissage. Capant 51 % de la taxe d'apprentissage et gérant depuis 2013 la régulation de l'offre de formation (sous statut scolaire et en apprentissage), elles devenaient l'acteur incontournable dans une logique de décentralisation de l'ensemble de la formation professionnelle.

La réforme voulue par Emmanuel Macron revient sur cette logique de décentralisation. Elle donne les commandes aux branches professionnelles qui gèrent maintenant l'ensemble des contrats d'alternance. Les régions sont clairement reléguées au second plan. Elles bénéficieront néanmoins d'un financement d'environ 500 millions d'euros versé par France compétences pour jouer un rôle de péréquation, afin de tenir compte notamment des spécificités

de l'aménagement du territoire. Elles entrent dans le Conseil d'administration de la nouvelle agence publique France compétences mais se retrouvent mises en minorité par rapport à l'État qui met clairement la main sur l'ensemble de la gestion des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage. En tant que premier financeur de la formation des demandeurs d'emploi, les régions seront en première ligne dans le pilotage du plan d'investissement dans les compétences, à travers la signature des conventions d'amorçage en 2018 et des pactes pluriannuels à partir de 2019. Elles acquièrent aussi la pleine compétence de l'information dans le cadre de l'orientation des jeunes. Elles produiront et diffuseront l'information. Les DRONISEP et les CIO sont donc transférés aux régions, faisant peser de graves menaces sur le devenir du service public d'orientation et des personnels de l'Éducation nationale. Le SNUEP-FSU s'est opposé à ces changements et continue de dénoncer l'ensemble de ces orientations qui n'ont pour objectif que de soumettre l'ensemble de la formation professionnelle à la loi du marché. ■

FRANCE COMPÉTENCES

LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTROLÉE PAR L'ÉTAT

Ce nouvel établissement public, placé sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, doit :

- répartir les fonds mutualisés entre les différents acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage.
- réguler la qualité de la formation.
- émettre des recommandations sur les coûts, les règles de prise en charge et l'accès à la formation.
- veiller à la bonne exécution de la réforme sur la formation professionnelle et l'apprentissage.

France compétences récupère aussi un rôle-clé dans la transformation de l'offre

de formation. En lien avec les branches, elle participe à la construction des titres et des diplômes professionnels.

L'institution est gérée par un Conseil d'administration restreint de 15 personnes, composé de cinq collèges : l'État, les organisations syndicales de salarié·es, les organisations patronales, les régions et des personnalités qualifiées. Le président du CA et le directeur général sont nommés par décret. L'État possède en outre un droit de veto sur l'ensemble des décisions qui seraient prises par le CA. Et pour garantir que les orientations voulues par le gouver-

nement soient bien mises en œuvre, une convention triennale d'objectifs et de performance est conclue entre l'État et France compétences. Elle définit les objectifs assignés à l'institution, les modalités de financement et de mise en œuvre de ses missions.

Les organisations syndicales enseignantes sont exclues et n'ont plus aucun regard sur les contenus de formation. Cela signifie l'abandon d'une formation globale généraliste et citoyenne pour aller vers une simple réponse à court terme aux demandes des employeurs. ■

MONÉTISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

LA FORMATION PROFESSIONNELLE VERSUS PROFITS À TOUT PRIX

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le CPF suit chaque personne de son entrée dans la vie active jusqu'à sa retraite. En 2017, il est intégré au compte personnel d'activité (CPA), censé aider à construire son parcours professionnel.



© M.-C. Guérin

Avant la loi de septembre 2019, le CPF permettait aux actifs et actives de cumuler 24 h par an pour financer une formation. N'étaient éligibles au CPF que celles qui étaient certifiantes (diplômantes) et inscrites sur des listes régionales et nationales. De plus, pour finaliser son projet de formation, le-la salarié-e ou le demandeur d'emploi devait se faire accompagner, notamment pour le montage financier.

Désormais, les salarié-es ne bénéficient plus d'heures de formation, mais d'un capital financier. Chaque année, 500 € sont versés sur le CPF des salarié-es du privé avec un plafond de 5000 €, les personnes peu ou pas qualifiées bénéficiant de 800 € par an avec un maximum de 8000 €.

Le gouvernement assume cette monétisation, qu'il estime « plus concrète et plus lisible ». D'après la ministre du Travail, cela permettra aux salarié-es de savoir exactement à quelles formations ils-elles ont droit. Pour le SNUEP-FSU, cette monétisation finalise la procédure de la marchandisation de la formation professionnelle.

« CETTE MONÉTISATION FINALISE LA PROCÉDURE DE LA MARCHANDISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE. »

En supprimant tous les intermédiaires, en ouvrant l'ensemble des actions de formation au CPF avec peu de contrôle en amont, le gouvernement organise le grand marché de la formation où l'utilisateur devient un simple consommateur.

D'ailleurs, une application mobile permettra de choisir directement une formation et de procéder au paiement. Sur le mode des sites de réservation de voyages, les usager-es essaieront ou pas de se faire un avis, via les commentaires laissés par celles et ceux qui se seront « formé-es » avant eux. ■



© M.-C. Guérin

QUEL CPF POUR LES FONCTIONNAIRES ?

Leur CPF couvre uniquement les actions de formation qui permettent de donner une nouvelle orientation à un parcours professionnel (notamment dans le cadre d'une mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion). L'employeur peut dorénavant financer des formations qui ont pour objectif de s'orienter vers une recherche d'emploi dans le secteur privé ou de créer une entreprise. Dans la Fonction publique (FP), la formation des agent-es est mise en œuvre et financée par les ministères qui veulent en garder la pleine maîtrise. La monétisation du CPF dans la FP engendrerait une externalisation de la formation et la disparition de nombreuses écoles ou services de formation propres aux ministères. Elle obligerait aussi le gouvernement à trouver plusieurs milliards d'euros pour financer l'ensemble des CPF des fonctionnaires et des contractuel-les. La monétisation du CPF ne sera donc pas mise en œuvre notamment en raison du coût que cela impliquerait pour les employeurs publics.

Cependant, pour garder la portabilité du CPF, le gouvernement prévoit la possibilité de convertir les droits acquis selon des unités différentes pour les personnes qui passeraient d'un emploi privé à un emploi public ou inversement. Les heures de formation précédemment acquises seraient converties en euros, à raison de 15 € par heure.

DIPLÔMES ET TITRES

L'ÉDUCATION NATIONALE PERD LA MAIN, LES BLOCS DE COMPÉTENCES AVANT TOUT

La loi modifie en profondeur l'élaboration et la régulation des diplômes et titres professionnels. Une place plus importante est faite aux partenaires sociaux dans la construction des certifications réalisées par l'État.

France compétences se voit ainsi dotée d'une commission qui lui confère une autonomie pour la régulation des certifications professionnelles. Elle remplace donc la CNCP avec des pouvoirs étendus. L'Éducation nationale devient un organisme certificateur comme un autre. Elle est dans l'obligation de mettre en œuvre les préconisations portant sur la mise en place de correspondances totales ou partielles avec les certifications professionnelles équivalentes et de même niveau de qualification (CQP) et leurs blocs de compétences. Le processus d'enregistrement des diplômes et titres au répertoire national n'aura plus à recueillir d'avis d'opportunité préalable à leur création ou leur révision. À partir de 2024, leur enregistrement n'est plus indéfini mais valable pour cinq ans.



La loi précise que les certifications professionnelles enregistrées au RNCP seront obligatoirement constituées de blocs de compétences définis comme des ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées. Les parties de certification obtenues sont acquises définitivement. En l'absence de validation de l'ensemble de la certification professionnelle, les blocs de compétences validés font l'objet d'une attestation. De plus, cette commission contribue à la cohérence, à la complémentarité et au renouvellement des certifications professionnelles ainsi qu'à leur adaptation à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail. Elle contribue aussi à

l'harmonisation de la terminologie employée par les organismes certificateurs dans la dénomination des certifications professionnelles ainsi que des activités qu'elles visent et des compétences qu'elles attestent. Enfin, elle mène toute action qu'elle juge nécessaire en matière d'évaluation de la politique de certification professionnelle. L'Éducation nationale perd donc la maîtrise pleine et entière de ses diplômes. Elle devra répondre aux injonctions de France compétences sous peine de voir ses diplômes retirés du RNCP.

Au final, l'attribution d'attestations de blocs de compétences vient remplacer le diplôme qui, lui, certifie d'une formation globale. Les nouveaux programmes de lycée professionnel ont une entrée par les compétences pour permettre justement leur enregistrement en tant que blocs de compétences. La loi *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* est un pas de plus vers la fin des diplômes, c'est-à-dire vers la fin des grilles salariales et l'équivalence certification-rémunération. ■

DES COMMISSIONS PROFESSIONNELLES CONSULTATIVES (CPC) SANS REPRÉSENTANT-E DES USAGER-ES

L'avis de ces CPC est exigé pour tout projet de création, révision, suppression de diplômes ou titres à finalité professionnelle. Idem pour leurs référentiels, à l'exception des dispositions relatives aux règlements d'examen. Cet avis n'est plus un avis consultatif mais un avis conforme. Quand il est rendu, il valide donc l'enregistrement du diplôme au RNCP. Cependant, les CPC peuvent également être saisies par une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche professionnelle de toute question portant sur leur domaine de compétences, y compris des propositions

concernant des référentiels de certifications professionnelles. La loi modifie la composition et le fonctionnement des CPC pour donner plus de pouvoir aux branches professionnelles. Ainsi, au moins la moitié de leurs membres seront des représentant-es d'organisations syndicales de salarié-es représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national. Le ministère du Travail en profite pour exclure des CPC l'ensemble des usager-es et notamment les organisations syndicales qui repré-

sentent les enseignant-es. L'écriture des référentiels des diplômes professionnels se fera donc sans le concours des représentant-es des enseignant-es qui ne pourront plus formuler des avis. ■

Le SNUEP avec la FSU dénonce ces transformations nocives pour l'enseignement professionnel public. Il a lancé une campagne d'interpellation à l'encontre des député-es pour obtenir la réécriture de ce décret.

INTERPELLEZ VOTRE DÉPUTÉ-E :
snuep.fr/mailDepute/depute.php