

Extrait du Démocratie & Socialisme

<http://www.democratie-socialisme.fr>

Davantage de formation professionnelle sur toute la vie ?

- Social - Accords de Wagram - 20 questions, 20 réponses sur l'ANI et l'avant-projet de loi -

Date de mise en ligne : mercredi 6 mars 2013

Démocratie & Socialisme

De grandes annonces ont eu lieu dans les médias qui veulent bien se laisser abuser : genre « *il y aurait un compte de formation "universel", "individuel" et "intégralement transférable" c'est-à-dire qu'il ne disparaît pas lorsque le salarié quitte une entreprise* ». (La vérité, à lire « dans les petites lignes » c'est que ce compte, utilisable aussi par des salariés ou chômeurs, serait transférable, et alimenté...

Le projet de transposition, article 2 I art L 6111-1 du (futur) code du travail, fanfaron, affirme :

« Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose, indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail, d'un compte personnel de formation, individuel et intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi. »

Mais il ne dit rien de ses modalités :

- ▶ « *Chaque salarié est informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.*
- ▶ « *Le compte personnel de formation peut être mobilisé par le salarié pour bénéficier de cet accompagnement pendant son temps de travail.* » Il « peut » être mobilisé ? Mais qui décide ? Visiblement, le salarié ne peut pas utiliser son compte sans l'accord de l'employeur. Quel employeur et à quel moment ? Y aura-t-il un « livret » individuel, un « Pass » d'une entreprise à l'autre ? Qui le détiendra ? Quelles informations contiendra-t-il ? Que sera exactement le nouveau « Conseil en évolution professionnelle » chargé de cela ? Un organisme paritaire, privé ou public ? (savoir et comprendre qu'il y a, derrière, une réforme des CIO, conseillers d'orientation professionnelle, actuellement « sortis » de l'Education nationale, et sans doute, du service public...)

Tout ça pour peu de choses : l'ANI confirme que ce droit sera de 20 heures par an dans la limite de 120 heures pour les salariés à temps plein.

Rien de neuf, rien : le « DIF » (droit individuel à formation) qui existait déjà (20 h par an cumulable sur 6 ans) est inclus dans ce « nouveau » compte personnel de formation !

Le compte individuel de formation : la mort du DIF ?

Sous couvert de créer un « compte personnel », la délégation patronale réussit à planter une banderille mortelle dans le DIF (Droit individuel à formation).

Le DIF est un droit auquel aucun financement par anticipation n'est attaché. Certaines branches (comme la métallurgie) ont mutualisé une partie des obligations de financement du plan pour assurer le financement de DIF dits prioritaires.

Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) contribue aussi, dans le cadre de la gestion de fonds qu'il mutualise, à accompagner le financement de la portabilité du DIF pour les salariés ayant perdu leur emploi. Mais il n'existe pas de financement global du DIF.

Le « compte personnel » inscrit dans l'ANI est censé naître dans les six mois et absorber le DIF en apportant la permanence de la portabilité des heures acquises par le salarié. Mais l'accord dit aussi que le compte personnel en question ne verra le jour qu'une fois trouvées les modalités de cofinancement par l'Etat, les Régions et les fonds mutualisés gérés paritairement. Voilà un coup de bluff énorme !

Davantage de formation professionnelle sur toute la vie ?

Combien coûterait le financement de la totalité des heures de DIF versées chaque année dans le compte personnel ? En arrondissant, si l'on table sur 20 millions de salariés dotés de 20 h chaque année, cela représente 400 millions d'heures de formation. En valorisant à 10 Euros chaque heure de formation, le budget global s'élèverait à 4 milliards d'euros pour financer les seuls coûts pédagogiques.

Qui pourrait croire que l'Etat, en pleine stratégie de désengagement financier sous injonction communautaire, envisagerait d'installer dans son budget une partie du financement nécessaire à une utilisation massive du dit compte personnel ?

Idem pour les Régions, quand leur budget est à ce point tendu que beaucoup d'entre elles ont été contraintes de baisser le financement de la formation professionnelle.

Enfin, les fonds mutualisés du congé individuel de formation (CIF) ne permettent déjà de satisfaire que la moitié des demandes.

Quand on sait que la totalité des fonds mutualisés gérés paritairement ne s'élève qu'à environ 6,5 milliards, il devient évident que le « compte personnel » ne trouvera jamais son financement et donc sera mort-né, mais il aura entraîné la disparition de fait du DIF qui, bien que limité, était quand même le début d'un droit individuel dans l'entreprise.