



La Commune



La formation professionnelle en miettes - Première partie

Dossier du mois

La loi El Khomri a mis en route le « Compte Personnel d'Activité » (CPA). Un « compte » qui aurait pu aussi bien s'appeler « Compte de Précarité Assurée », sous couvert de « formation tout au long de la vie », c'est-à-dire, en clair, « la précarité tout au long de la vie » mais pavée des meilleures intentions du monde qui viennent illustrer les concepts de flexicurité ou flexisécurité, de pure novlangue. Le « must » étant le concept de « sécurité sociale professionnelle ». Première explication.



Marc Blondel
(Photo : Pierre Verdy / AFP)

Lorsqu'un jeune chômeur est reçu à Pôle emploi, il s'entend dire : « c'est fini, le temps où on restait dans une entreprise 10 ou 20 ans. Maintenant, il faut se dire qu'on va y rester 2 ou 3 ans. On ne fait plus carrière dans une entreprise ». Autrefois, il était déconseillé d'avoir un CV attestant de changements fréquents d'emploi, c'était signe d'instabilité voire d'inaptitude mais de nos jours, un CV « long comme le bras » semble être « porteur ». Signe des temps. Autre signe des temps : les travailleurs sont de moins en moins affectés à un « poste de travail » ou un emploi et de plus en plus à des « missions ». C'est dans cette trame que s'inscrit le principe de la « formation tout au long de la vie » reposant sur des « droits individuels »... A la faveur des employeurs.

Des comptes à dormir debout

Jusque dans les années 80, les choses étaient simples : la formation professionnelle était dispensée à l'école, voire dans des centres d'apprentissages concurrents pour la plupart de l'Éducation nationale, ou encore dans le cadre de la Formation Professionnelle pour Adultes. Toutes ces formations débouchaient sur un diplôme national reconnu le plus souvent dans les conventions collectives. Il existait dans les grandes entreprises des séquences de formation permettant en général de s'aligner sur les évolutions technologiques (automatismes, outils informatisés). Depuis 1970, il existait un droit collectif au congé individuel de formation permettant d'acquérir une qualification supérieure ou de changer de métier.

En 2003, à la suite d'un accord interprofessionnel, surgit un premier compte appelé « Droit Individuel à la Formation » (DIF), qui deviendra ensuite en janvier 2015, le « Compte Personnel Formation » (CPF) qui, avec la loi El Khomri, sera intégré dans le CPA. Pour nombre de salariés qui, a priori, n'y voient pas malice et qui ne ressentent pas nécessairement le besoin de se former pour se former, tous ces dispositifs sont des « usines à gaz ».

Le droit du patron de nous former

Le DIF reposait sur une première ambiguïté : les heures du DIF sont-elles dédiées au perfectionnement « individuel » du salarié ou à l'évolution du poste du travail qu'il occupe ?

Le 7 décembre 2015, la CGT communiquait : « *L'expérience du DIF (droit individuel à la formation) a été exemplaire de ce point de vue. Seuls les entreprises ou branches dans lesquelles la CGT avait gagné un rapport de force conséquent ont pu rendre ce droit effectif.* »¹. Autant dire que dans les PME et bien des entreprises sous-traitantes, le DIF est resté « virtuel ».

Le principe : chaque salarié se constitue tous les ans un capital de temps pour suivre des formations indemnisées durant ou en dehors de son temps de travail. Et, comme la vie est belle, ce capital acquis est « transférable » d'une entreprise à l'autre.

Le principe du DIF a été développé avec le CPF. D'un capital annuel de 120 heures, on passe à 150 heures, à raison de 24 heures acquises par an durant les cinq premières années, puis 12 heures par an durant deux années et demi. Libre aux patrons d'en accorder davantage. Pourvu qu'ils y trouvent leur intérêt.

« *Avant, avec le DIF, vous pouviez choisir la formation que vous vouliez sous réserve d'obtenir l'accord de l'employeur. Désormais, il vous faudra forcément soit opter pour une validation des acquis de l'expérience (VAE) ; soit choisir parmi une liste de formations qualifiantes ou certifiantes.* »

Avec le CPF : « *Si vous effectuez une formation hors temps de travail, vous n'avez pas besoin de demander d'autorisation à votre employeur, mais vous ne pouvez pas prétendre à une allocation spécifique. Si vous choisissez de vous former durant votre temps de travail, il vous faut son accord sur le contenu et le calendrier* »²

S'agissant du « rapport de forces » évoqué plus haut par le communiqué CGT, il est forcément défavorable puisque chaque salarié « négocie » individuellement ses formations avec son employeur ou son délégué « ressources humaines » ou sa « hiérarchie de proximité », lequel l'incitera volontiers à l'orienter dans son « parcours de formation » à sa guise. Ce que dira le salarié entre quatre murs dans un entretien « formation » jouera ensuite sur son entretien « d'évaluation ». Lors de ces entretiens, le salarié ne peut être assisté d'un délégué ou d'un collègue. Secret des lieux, secret des dieux !

Formation - Intégration

Comme la vie est décidément belle, la loi El Khomri a bien fait les choses : « Depuis l'adoption de la loi Travail du 8 août 2016, un travailleur a besoin de justifier d'un an seulement d'expérience (contre trois auparavant) pour prétendre à la VAE. Cette expérience peut être le fruit d'une activité professionnelle (salariée ou non), d'une mission de bénévolat ou de volontariat, d'une activité de responsable syndical, d'un mandat électoral local ou encore d'une activité de sportif de haut niveau. »³

L'octroi de privilèges, même petits, à des responsables syndicaux et, allons y gaiement, à des élus locaux procède de la volonté de les acheter « légalement » pour les intégrer au management des entreprises comme « partenaires sociaux ».

Une « sécurité sociale professionnelle » : pourquoi faire ?

L'idée d'une sécurité sociale professionnelle fait l'objet d'un très large consensus. Qui pourrait être contre ? Certainement pas Jean Boissonnat qui, en 1995, fut l'inventeur de cette heureuse formule. Pour mémoire, cet expert, décédé en 2016, fut directeur de L'Expansion et Commissaire au Plan. Cette Sécu-Pro, il l'envisageait sous la forme d'un « Contrat d'activité garantissant la continuité des droits des travailleurs ». La belle affaire ! Il s'agissait de sanctuariser la précarité, la « mobilité » et de donner un prolongement aux plans de licenciements, à l'explosion des CDD et autres formules précaires. Comme lui et ses pairs sont des braves hommes, toujours en quête d'équité, ils s'inquiètent de la segmentation du marché du travail, un terme technique très pratique. En 2016, le Député LR Pierre Morange chargé d'un rapport préparatoire à la loi El Khomri explique doctement : « *Si les rapports publiés proposent des solutions différentes pour réformer le marché du travail, ils partent d'un constat commun, déjà dressé par les rapports de M. Jean*

Boissonnat et M. Alain Supiot – celui de la segmentation du marché du travail – et ont comme préoccupation principale de sécuriser les transitions professionnelles. »⁴

Traduisons : Segmentation du marché du travail : il y a d'un côté les emplois stables et de l'autre les emplois précaires. Transitions professionnelles : passer d'une entreprise à une autre, d'une profession à une autre. Il y a deux façons de surmonter cette « segmentation » : la première, c'est le CDI pour tous, contrat collectif de travail adossé aux conventions collectives de branches et leurs avenants. La seconde : la précarité « sécurisée » qui tend à substituer au contrat de travail, le contrat d'activité individuel permettant la « transition » d'une entreprise à l'autre et une reconversion permanente.

Le 25 août 2003, Marc Blondel, alors secrétaire général de FO se montrait pessimiste : « *notre modèle social est battu en brèche et, malheureusement, je ne pense pas que les choses vont s'améliorer. Dans dix ans, les salariés seront tous des intermittents, y compris les fonctionnaires. Voilà ce qui nous pend au nez* »⁵. Nous n'en sommes pas encore là, mais le pli est pris. Loi El Khomri et Ordonnances Macron militent pour que ce soit la nouvelle « norme ». Il est encore temps d'inverser la vapeur.

L'harmonie de Bruxelles

Dès 2007 ; la Commission européenne a fixé le cadre de la flexisécurité, synonyme de « sécurité sociale professionnelle » :

- « souplesse et sécurisation des dispositions contractuelles (du point de vue tant des employeurs que des travailleurs – des travailleurs en place comme des exclus) dans le cadre d'un droit du travail, de conventions collectives et d'une organisation du travail modernes ;
- des stratégies globales **d'apprentissage tout au long de la vie** pour garantir une capacité d'adaptation et une aptitude à l'emploi permanentes des travailleurs, en particulier des plus vulnérables (...) ;
- des **systèmes de sécurité sociale modernes** qui fournissent une aide au revenu adéquate, encouragent l'emploi et **facilitent la mobilité sur le marché du travail. Cela suppose une large gamme de prestations de protection sociale (indemnités de chômage, pensions et soins de santé)** permettant aux individus de concilier leur travail et leurs responsabilités privées et familiales telles que la garde d'enfants. »⁶

La formation tout au long de la vie est donc entièrement faite pour « garantir une faculté d'adaptation **permanente** des travailleurs ». Pour parler cru : il s'agit de passer de la précarité temporaire à la précarité « tout au long de la vie ». Jusqu'à présent, les salariés précaires, en « contrat aidé » ou en CDD aspirent à un CDI « tout au long de la vie ». Il faut leur retirer cette idée de la tête, en les enfumant avec de jolies phrases, en leur faisant miroiter des « droits nouveaux » et « individuels ».

A suivre.

Daniel Petri,
25 janvier 2018

1 <https://humanite.fr/negociation-compte-personnel-dactivite-la-cgt-exige-une-veritable-securite-sociale-professionnelle>

2 <https://www.capital.fr/votre-carriere/compte-personnel-de-formation-les-regles-a-connaître-pour-en-profiler-a-partir-de-janvier-2015-998588>

3 <https://www.capital.fr/votre-carriere/vae-comment-obtenir-une-validation-des-acquis-de-l'experience-1241855>

4 Assemblée nationale. Mission d'information sur la flexisécurité à la française. Projet de rapport d'information présenté le mercredi 28 avril 2010.

5 *Le Parisien*, 25 août 2003.

6 Extraits de la communication de la Commission européenne « *Vers des principes communs de flexicurité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité* », juin 2007.

Voir aussi dans la catégorie France



Urgence, pouvoir d'achat et grève générale

Alors qu'il a urgence à augmenter les salaires, bloquer les prix et les loyers, alors qu'il les crises énergétiques et climatiques explosent, le gouvernement Macron a fait voter au Parlement deux... »



« Ces gens-là »

La ministre des collectivités territoriales, issue des Républicains, a eu par le passé des prises de position qui dénonçaient le mariage pour tous en y voyant "un dessein contre la nature".... »



Ni le gouvernement ni l'Assemblée ne nous représente !

« L'émancipation des travailleurs sera l'œuvre des travailleurs eux-mêmes » La présidentielle et les législatives en France sont à l'image du chaos politique qui parcourt l'Europe : la... »



Répression, maître-mot de la macronie.



La cinquième république est agonisante. Macron et sa clique vont utiliser le dernier outil en leur possession pour sauver ce qui peut l'être : la répression. Les forces de police, dignes... »



Présidentielles, législatives : Non au front unique des appareils !

Ils veulent TOUS sauver la Ve République et museler la classe ouvrière ! Partis politiques et confédérations syndicales sont désormais unis pour laisser Macron gouverner à son aise et mener ses... »



Alain Krivine

La Commune tient à saluer la mémoire d'Alain Krivine, militant ouvrier et dirigeant historique de la LCR et du NPA, qui a marqué la vie politique de ces 60 dernières années. Nous adressons à sa... »