

# Pour la relance de la formation

## De la formation pour la relance

Régis Régnault

**L**a concomitance, en ce début d'année 2009 entre la mobilisation unitaire des cinq organisations syndicales de salariés face à la crise économique et l'aboutissement des négociations nationales interprofessionnelles sur l'assurance-chômage, la G. P. E. C et la formation professionnelle n'est ni fortuite ni anodine.

En effet, tout le monde s'accorde à reconnaître que le développement de la formation et de la qualification constitue, parmi d'autres, un des leviers essentiels du progrès économique et social et d'une issue de progrès à la crise économique et financière.

Cela devrait logiquement conduire tout un chacun à considérer qu'avec l'amélioration de l'emploi, l'augmentation des salaires et l'instauration de nouveaux droits pour les salariés, notamment de regard et d'intervention sur l'organisation du travail et les choix économiques, la formation et la qualification sont de solides points d'appui pour une relance efficace en réponse à la crise.

Or, ni le gouvernement ni le patronat n'ont saisi cette opportunité pour ne serait-ce qu'assumer leurs responsabilités.

Le plan de relance du gouvernement fait l'impasse sur la demande salariale et sur la gestion des entreprises.

En exonérant ainsi le patronat et les actionnaires du moindre devoir de solidarité, l'État prive la nation de ressources essentielles et s'enferme dans une logique mortifère qui conduit à faire payer la crise par ceux qui n'en sont pas responsables et alimente de facto la récession.

Parallèlement, il œuvre pour que **les fonds de la formation professionnelle soient prioritairement utilisés pour la gestion du chômage**. Si on peut se féliciter que les salariés privés d'emploi puissent en retrouver un plus facilement grâce à la formation, à plus de formation ou à une meilleure formation, on ne peut en revanche que déplorer que cela se fasse au détriment des salariés en activité. D'autant plus que, pour ces derniers, la formation constitue souvent le dernier rempart contre le licenciement. C'est même le sens d'un nouveau type d'action de formation – inauguré par l'accord national interprofessionnel de 2003 – relatif au « maintien dans l'emploi ». Une telle **politique malthusienne** ne peut à terme que s'apparenter à la méthode du sapeur Camembert où le chômeur formé prendrait la place de celui qui vient de la perdre par manque de formation.

De surcroît, ne soyons pas dupes sur l'opération politicienne qui instrumentalise la formation, – dans le cadre de la constitution du pôle emploi **par fusion de l'ANPE et de l'Unedic** – pour faire accepter par les chômeurs des emplois dont ils sont très éloignés, par la qualification ou par goût.

De son côté, le patronat a opportunément exploité la clause de revoyure que s'étaient fixés les négociateurs de l'ANI<sup>(1)</sup> de



2003 pour revenir sur un certain nombre de dispositions qu'il avait dû concéder et pour en promouvoir d'autres, plus conformes à la vision qu'il a de ses intérêts.

**Trois dispositifs** restent particulièrement en travers de sa gorge : le CIF<sup>(2)</sup>, le DIF<sup>(3)</sup> et la VAE<sup>(4)</sup>.

Le premier lui, est inacceptable, pour le patronat parce que depuis 25 ans les employeurs financent une formation longue et choisie par le salarié, pas par eux, qui peut n'avoir rien à voir avec l'emploi occupé, mais qui peut aussi servir à terme aux salariés – ô sacrilège – sans que son patron le sache au préalable, à revendiquer une promotion personnelle ou à engager une réorientation professionnelle.

Les deux autres, plus récents, ont le caractère rédhibitoire d'un droit individuel attaché à la personne et donc opposable à l'employeur. Là, ce n'est plus du sacrilège, c'est de l'hérésie !

**La manœuvre du patronat a consisté à proposer la fusion du CIF et du DIF en un nouveau dispositif.**

On devine la finalité de l'opération : imposer que ce soit l'employeur qui choisisse la formation pour le salarié, ou à induire le choix de ce dernier conformément au vœu patronal ; réduire le temps de formation et/ou l'exclure du temps de travail, faire financer tout ou partie de la formation par le salarié lui-même ou toute institution autre que l'entreprise.

De plus, **le DIF interpelle de fait la gestion des parcours professionnels**. La question de sa portabilité et de sa transférabilité est posée par son existence même. Les réponses apportées par l'accord national interprofessionnel de 2003 lui-même comme par le projet d'accord actuel sont loin d'être à la hauteur des implications de ce droit dans la mesure où, attaché à la personne, il pose avec force l'exigence de la solidarité interentreprises, – exigence de dimension globale dans les conditions actuelles de notre développement économique où les mobilités professionnelles sont fréquentes, variées et s'opèrent tous azimuts.

Dans son essence même, comme dans la logique qu'il implique, en termes d'ordre public social, le DIF heurte de plein fouet le dogme libéral de la concurrence, fut-elle déloyale ou non faussée. Né du constat que le développement de l'entreprise emportait désormais le besoin que le salarié soit acteur et auteur de son travail et donc de sa qualification au service du collectif de production, concession admise par le patronat en tant que facteur de productivité et de compétitivité. Le DIF est emblématique de l'antagonisme d'intérêt entre le capital et le travail et de l'exigence d'organiser sur d'autres bases le développement économique et social.

À l'heure où d'aucuns redécouvrent Marx, quitte à en avoir la nausée, on mesure à ces problématiques combien **la formation est aussi un enjeu de classe**.

**C'est dans la même logique que le patronat aborde la question de la VAE**, avec trois objectifs : éviter que le salarié se retrouve en position de revendiquer, sur sa propre initiative, la reconnaissance effective d'une nouvelle qualification ; ne financer que des validations conformes aux besoins de gestion de ressources humaines qu'il a lui-même définis ; faire inscrire au RNCP<sup>(1)</sup> des certifications de branche qui en sont aujourd'hui légalement exclues – parce que ne présentant pas les garanties de reconnaissance indispensables – avec le triple avantage d'en faire des équivalences de diplôme, de les substituer à ces derniers dans l'offre du plan de formation à l'entreprise et, enfin, de pouvoir en imputer la charge financière de façon plus intéressante.

#### Où en est-on ?

À l'heure où ces lignes sont écrites, la négociation est terminée, et le texte final est établi. On peut saluer la capacité des organisations syndicales représentatives des salariés à déjouer les plans patronaux et gouvernementaux, à préserver des droits acquis et à obtenir de nouvelles avancées.

Il leur revient d'apposer ou pas leur signature en fonction de l'appréciation que chacune d'elles portera sur ce qu'elles jugent être l'intérêt des salariés, et nous nous garderons ici d'anticiper ou de conjecturer sur leur décision.

On s'interroge encore sur l'aboutissement de la négociation, le caractère normatif d'un éventuel accord et l'impact qu'il pourrait avoir au-delà du secteur concurrentiel marchand sur l'ensemble du tissu économique, à considérer que les nouvelles normes aillent dans le bon sens.

Au-delà, les défis auxquels notre pays et l'ensemble de la société sont confrontés dans le cadre de la crise systémique, appellent la mise en œuvre d'une logique de formation et de qualification radicalement nouvelle fondée sur la satisfaction des besoins sociaux et sur la confiance en l'initiative personnelle pour la réalisation de soi et le développement collectif.

C'est le sens de la proposition communiste **d'un système de sécurité d'emploi ou de formation**, où ces deux termes constituent les deux faces d'une même pièce, celle de l'épanouissement individuel et celle du progrès social.

Elle implique une chaîne de responsabilité dont les deux bouts sont d'une part l'implication et l'intervention individuelle et collective des salariés et des citoyens et d'autre part la maîtrise par la nation des objectifs et des réalisations. Le financement socialisé de la contribution des entreprises, issu de la loi de 1971, assorti d'un socle d'obligations légales, constitue un point d'appui important pour dépasser le clivage entre fonds publics et fonds privés et assurer cette maîtrise à tous les niveaux.

La création d'un pôle financier public, ensemblier d'un réseau de crédit, comme le proposent le PCF pour sortir de la crise financière et économique, afin de faire jouer à un nouveau crédit son rôle dans la promotion de l'emploi et de la formation, pourrait y contribuer.

Une gestion décentralisée et maillée autour de fonds régionaux pour l'emploi et la formation avec un rôle nouveau du crédit, établis à partir du local – seraient indispensables. Avec de nouveaux droits et pouvoirs des salariés et des acteurs sociaux cela pourrait contribuer à garantir l'adéquation, dans un cercle vertueux entre les aspirations des individus et les besoins de l'économie réelle pour une issue de progrès à la crise.

**Un véritable service public d'emploi et de formation.** Un tel système implique également, un rôle accru de l'État, garant de l'intérêt général. D'abord son rôle d'employeur où il devrait montrer l'exemple en termes de développement de l'emploi et de la formation, de reconnaissance des qualifications, d'augmentation des rémunérations et des pensions. Surtout ses attributions lui permettent de jouer un rôle essentiel pour organiser un service public de la certification et faire adopter, en parallèle, des lois contraignantes obligeant les employeurs à reconnaître les qualifications de leurs salariés.

De même, la formation et l'orientation des questions essentielles et dont les évolutions actuelles et à venir, en liaison avec l'urgence de sortir de la crise systémique, augmentent encore l'importance, relèvent également d'un service public propre à assurer l'effectivité du droit et la cohérence de tout le système.

**Le concept d'éducation et de formation tout au long de la vie** qui devrait être la version moderne de l'éducation permanente, mais que les promoteurs de la loi de 2004 ont abusivement utilisé pour faire pièce de cette belle notion, et pour instrumentaliser la formation continue dans un sens utilitariste comme un terrain réservé à l'employeur, appelle à conjuguer éducation, formation initiale et formation continue dans une logique cohérence de développement humain. Il permet également de lutter contre les fortes inégalités sociales dont souffrent les salariés en termes de formation.

La revendication **d'un droit à la formation initiale différée** portée par les organisations syndicales dès les négociations de 2003, que le patronat avait accepté sous la pression mais en renvoyant la responsabilité à l'État, a été reprise dans les négociations de 2008.

Loin de signifier qu'on peut dans un pari stupide, arrêter ses études puisqu'on pourra les reprendre plus tard<sup>(2)</sup>, cette proposition est emblématique d'une logique positive où l'on n'oppose pas la résolution des lourds problèmes actuels et la mise en place d'un système cohérent de développement. Ainsi tout en réparant le préjudice subi par le salarié, la formation initiale différée instaure une coopération entre le salarié, l'entreprise et l'État qui préfigure, à sa manière, le système à mettre en place. Cela explique sans doute la surdité des derniers gouvernements.

Il revient là aussi aux salariés et aux citoyens, forts de ces propositions constructives, de développer les luttes en conséquence ■

(1) Accord national interprofessionnel.

(2) Congé individuel de formation.

(3) Droit individuel de formation.

(4) Validation des acquis.

(5) Répertoire national des certifications professionnelles.

(6) Toutes les études montrent que plus le niveau de formation initiale est élevé, plus la formation continue est efficace.