

les **Cahiers**

DE L'INSTITUT CGT

d'*histoire sociale*

FORMATION PROFESSIONNELLE

1968-2018

**Cinquante ans de combat
pour la conquête de droits**



COLLECTION IHS CGT

Dans le prolongement du « constat de Grenelle » de l'année 1968, une âpre négociation sur la formation professionnelle s'ouvre en 1969. Elle débouche le 9 juillet 1970 sur un accord fondateur unanimement signé par les partenaires sociaux. Un an plus tard, l'une des lois « Delors » installe les piliers du système de formation professionnelle continue. Constamment menacés mais préservés et parfois même consolidés au fil du temps, ces piliers sont aujourd'hui gravement mis en cause.

Avec la collaboration du CCEES

263, rue de Paris
93516 Montreuil Cedex
Association régie par la loi de 1901
ISSN 0756-5801

Directeur de publication:

Gilbert Garrel
CP n° 0113 G 82667



Impression:

Rivet, presse édition
24, rue Claude-Henri-Gorceix
87022 Limoges

Repères chronologiques

- **1971** : Concrétisation du droit au congé formation et obligation de financement de la formation professionnelle pour les entreprises privées de dix salariés et plus.
- **1984** : Consolidation du congé individuel de formation (Cif) avec un financement dédié, création du contrat de qualification et augmentation du taux de contribution des entreprises.
- **1991** : Création du congé pour bilan de compétences et instauration d'une contribution des entreprises de moins de dix salariés au financement de la formation.
- **1993** : Création des organismes paritaires collecteurs agréés (Opcas).
- **2002** : Création de la validation des acquis de l'expérience (VAE).
- **2004** : Création du « droit individuel à la formation » (Dif) et du contrat de professionnalisation.
- **2014** : Création du « compte personnel de formation » (CPF) et baisse du taux de l'obligation légale de financement des entreprises de dix salariés et plus.
- **2018** : Suppression du Cif et transfert du pilotage de l'apprentissage des Régions vers les branches professionnelles.

IHS Vu de la photothèque

LA FORMATION PROFESSIONNELLE S'APPLIQUE À
TOUTES LES BRANCHES SUR TOUT LE TERRITOIRE.



DR / IHS CGT

En couverture:
Centre de formation
professionnelle d'adultes,
Orléans, 1980.



DR / IHS CGT

Formation professionnelle
des femmes aux métiers
de service pour
la restauration, 1980.



MARCEL LORRE / IHS CGT

Centre Afpas de formation
à l'électricité et
à l'électromécanique,
Angers, 15 mars 1983.



DR / IHS CGT

Formation d'apprentis en
mécanique, 14 mai 1986.

L'INVESTISSEMENT FORMATION

Des droits difficilement conquis et aujourd'hui sapés

EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE, LES CINQUANTE ANNÉES ÉCOULÉES DEPUIS 1968 ONT ÉTÉ SCANDÉES PAR DE MULTIPLES LOIS S'APPUYANT SUR DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS, QUE LA CGT SIGNERA OU NON SELON LEUR CONTENU, VARIABLES EN FONCTION DES RAPPORTS DE FORCES POLITIQUES ET SOCIAUX. RETOUR SUR LES PRINCIPALES ÉTAPES.

Fruit des luttes d'ampleur de 1968, le « constat de Grenelle » actait : « *Le CNPF et les confédérations syndicales sont convenus d'étudier les moyens permettant d'assurer, avec le concours de l'État, la formation et le perfectionnement professionnels.* » En 1969, le patronat n'accepta donc pas de gaieté de cœur l'ouverture d'une négociation et tenta à chaque instant de préserver ses prérogatives.

Un accord et une loi historiques

La négociation aboutira toutefois le 9 juillet 1970 à un accord unanimement signé. Secrétaire de la CGT, Henri Krasucki déclarera notamment au soir de sa conclusion : « *L'accord conclu ce soir [...] représente un succès important pour les travailleurs. Il leur ouvre des droits jusqu'alors obstinément refusés par le patronat [...]. Il ouvre un droit au perfectionnement et à la formation pour l'ensemble des salariés [...] dans des conditions pratiques qui doivent permettre à un grand nombre d'en bénéficier sur le temps de travail et payé comme tel et qui devront être améliorées par l'action syndicale [...]. Il donne des possibilités réelles quoique encore limitées aux organisations syndicales d'intervenir dans le contrôle et l'organisation de la formation professionnelle.* ⁽¹⁾ » Cela n'empêcha pas la CGT d'adresser, dès le lendemain de sa conclusion, un mémorandum au Premier ministre dans le but que le projet



DR / IHS CGT

Signature de l'accord sur la formation professionnelle entre syndicats et patronat au siège du CNPF, 10 juillet 1970. Au centre, Henri Krasucki, secrétaire de la CGT, et François Ceyrac, président du CNPF

“La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente.”

de loi qui allait alors s'élaborer marque des progrès supplémentaires. Quoi qu'il en soit, l'accord de 1970 aura été fondateur et, à l'occasion de son vingtième anniversaire, la CGT le rappellera en organisant, le 20 juin 1990, un colloque à la Sorbonne ⁽²⁾. L'accord de 1970 inspirera grandement la loi dite « Delors » du 16 juillet 1971 qui inscrit la formation continue dans un cadre large en disant : « *La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente.* » C'est avec cette ambition que la loi réaffirme notamment le droit au « congé formation » préfigurant le futur « congé individuel de formation » (Cif). Ce droit avait été créé par la loi du 3 décembre 1966, mais sans les moyens de son exercice, aucune prise en charge de la rémunération du salarié et des coûts de la formation n'étant envisagée.

Les employeurs devront financer

La loi Delors consacre une avancée en la matière qui doit être toutefois relativisée, car elle reste alors surtout potentielle. Aucune véritable obligation ne pèse en effet sur les employeurs, et la prise en charge de la rémunération, partielle, n'est possible que pour des stages agréés par l'État.

(1) *Le Peuple*, n° 852, du 16 au 30 septembre 1970, p. 10.

(2) « L'investissement formation. Chemin d'hier et voies pour demain ». Colloque organisé le 20 juin 1990 par la CGT/La Sorbonne.

Malgré ses insuffisances, le congé de formation est bel et bien légalement installé en tant que droit opposable permettant l'accès à des formations longues, puisque sa durée « correspond à la durée du stage, sans pouvoir excéder un an pour un stage continu à temps plein ou mille deux cents heures pour un stage discontinu ou à temps partiel ». Est aussi créée, pour les entreprises privées de dix salariés et plus, l'obligation de « concourir au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement d'actions de formation ». L'obligation est fixée pour 1972 à 0,8 % de la masse salariale, la loi précisant que « ce taux devra atteindre 2 % en 1976 ». Cet objectif ne sera en réalité jamais atteint : le taux augmentera à plusieurs reprises pour plafonner à 1,6 % en 2004, puis retombera à 1 % en 2014.

La progression du chômage pèse sur les négociations

Il est prévu que les employeurs puissent s'acquitter de cette obligation, notamment « en contribuant au financement de fonds d'assurance formation ». La possibilité de créer de tels fonds (Faf, devenus OPCA en 1993), totalement nouvelle, permet la mutualisation de ressources. Sans que cela soit explicite, l'esprit de la loi incitait toutefois à une gouvernance paritaire de ces fonds, ce qui sera le cas au moins dans les Faf qui se créeront à partir de 1972 dans la plupart des branches, à l'exception notable de la métallurgie, et au niveau interprofessionnel. On peut dire que les Faf marquent le début de la gestion paritaire de fonds de la formation professionnelle, qui allait se développer au fil du temps. Au niveau des entreprises, une autre règle d'importance est instaurée : l'obligation de consultation du comité d'entreprise sur la politique de formation. À défaut de pouvoir en justifier, « les employeurs ne peuvent

L'obligation légale de financement : un combat permanent

Instaurée en 1971 pour les entreprises de dix salariés et plus à hauteur de 0,8 % de la masse salariale, avec un objectif d'atteindre 2 % en 1976, le niveau de l'obligation légale de financement de la formation professionnelle a toujours fait l'objet de vifs débats. Par étapes successives, le taux s'est établi au maximum à 1,6 % en 2004 pour retomber à 1 % en 2014. Cette obligation s'est appliquée à partir de 1991 aux entreprises de moins de dix salariés, avec un taux moindre de 0,15 % qui a atteint 0,55 % en 2014. La loi du 1^{er} août 2018 modifie le paysage en créant une contribution unique des entreprises incluant la taxe d'apprentissage.



COLLECTION IHS CGT

La une d'Antoinette n° 192, février 1981.

Au niveau des entreprises, une règle d'importance est instaurée : l'obligation de consultation du comité d'entreprise sur la politique de formation.

être regardés comme s'étant conformés » à leur obligation de financement.

Les décennies qui suivront la loi de 1971 seront marquées par un contexte de forte augmentation du taux de chômage. Cela influencera les politiques aussi bien paritaires que gouvernementales. Deux tendances lourdes se dessineront. En premier lieu, le patronat n'aura de cesse de faire peser de plus en plus sur les salariés la responsabilité de leur « employabilité », terme malencontreusement tombé

dans le vocabulaire courant. Et d'autre part, les fonds de la formation seront de plus en plus utilisés à des fins de traitement social du chômage, notamment des jeunes, avec des formules de travail précaire spécifiques. Le 9 juillet 1976, un avenant à l'accord de 1970 est conclu. La CGT et la CFDT ne le signeront pas, pour trois raisons principales : le refus par le patronat de toute avancée réelle sur la reconnaissance des qualifications acquises par la formation, les progrès beaucoup trop timides sur les prérogatives des institutions représentatives du personnel (IRP), et la dégradation des conditions d'accès au congé de formation.

1982-1994 : avancées et reculs

Deux ans plus tard, la loi du 17 juillet 1978 améliorera un peu la prise en charge de la rémunération dans le cadre du congé de formation et consacra sa déconnexion du plan de formation : « le congé de formation a pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise ». L'alternance politique de 1981 amènera la nomination d'un ministre de la formation professionnelle de plein exercice (le premier du genre et le seul à ce jour) en la personne de Marcel Rigout. Dans la perspective de l'élaboration d'une nouvelle loi, le dialogue social interprofessionnel se trouve réactivé.

Le 21 septembre 1982, un nouvel accord

est conclu. La CGT le signera en précisant le jour même dans une déclaration confédérale : « *Nous aboutissons aujourd'hui à un texte qui contient quelques progrès, même si, dans l'ensemble, les avancées restent limitées* »⁽³⁾. » La CGT pointait par exemple l'affectation d'une part de la contribution légale des entreprises au financement du congé de formation, fixée à 0,1 % de la masse salariale et gérée par des organismes paritaires dédiés (les futurs Fongecif). À cet égard, la CGT restait toutefois circonspecte, considérant que ce congé était ainsi « *déconnecté de la politique globale de formation professionnelle et du développement de la qualification dans l'entreprise* »⁽⁴⁾. La CGT ne signera pas, en revanche, l'accord du 26 octobre 1983 sur l'insertion professionnelle des jeunes. Si elle approuvait la création du contrat de qualification, elle contestait l'apparition simultanée de deux autres formules : le « contrat d'adaptation à l'emploi » et surtout le « stage d'initiation à la vie professionnelle » (SIVP) qui, hors du cadre d'un contrat de travail, n'était qu'un outil de précarisation des jeunes ne visant aucunement leur qualification. Le 24 février 1984, la loi dite « Rigout » reprendra l'essentiel de ces deux accords. Elle ira plus loin, notamment en garantissant une rémunération dans le cadre du congé individuel de formation et en rendant obligatoire la négociation de branche sur la formation professionnelle.

Mise en cause progressive des piliers de la loi Delors

Les vingt années qui suivent verront s'espacer davantage les négociations d'accords nationaux. Mentionnons pour l'essentiel celui du 24 mars 1990 créant le droit au Cif pour les salariés en CDD, légalisé quelques mois plus tard, et surtout celui du 3 juillet 1991, qui augmente légèrement le taux de la contribution des entreprises de dix salariés et plus et instaure une contribution minorée pour celles de moins de dix salariés. La CGT ne signera pas cet accord, considérant ces avancées trop timides et contestant surtout l'introduction dans le texte du principe de « co-investissement », visant à transférer sur les salariés une partie du coût de leur formation, et la création du contrat d'orientation en lieu et place du SIVP, mais porteur des mêmes effets pervers. La loi du 31 décembre 1991 reprendra toutefois les principaux points de cet accord. En malencontreuse cohérence avec la loi du 31 décembre 1993, un nouvel accord régressif, que la CGT condamnera, sera conclu le 5 juillet 1994. Il permettra notamment d'amputer de moitié dans de nombreuses branches professionnelles les

Marcel Rigout,
ministre de la
Formation
professionnelle
de juin 1981 à
juillet 1984.



DR / IHS CGT

La loi Rigout garantissait une rémunération dans le cadre du Cif et rendait obligatoire la négociation de branche sur la formation professionnelle.

(3) *Le Peuple*, n° 1140, du 16 au 30 septembre 1982, p. 30.
(4) *Ibid.*, p. 31.

moyens financiers affectés au Cif et fera aussi un pas de plus vers la formation hors temps de travail.

Une nouvelle étape sera franchie par l'accord du 20 septembre 2003 créant le « droit individuel à la formation » (Dif), doté de vingt heures annuelles et plafonné à cent vingt heures. Inséré entre le plan de formation et le Cif comme un ver dans le fruit, ce droit n'en est pas véritablement un, puisque sa mobilisation nécessite l'accord de l'employeur. De plus, sauf si un accord de branche ou d'entreprise en décide autrement, les heures de formation se déroulent hors temps de travail et le salarié perçoit dans ce cas une « allocation de formation » équivalente à 50 % de son salaire net. La CGT se positionnera de manière relativement nuancée sur le Dif, considérant qu'il peut « être la première pierre de la construction d'un socle interprofessionnel de droits appartenant à la personne du salarié », mais aussi

Un droit essentiel : la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Élargissant le principe de la validation des acquis professionnels (Vap) qui avait cours depuis 1992 pour les diplômes de l'Éducation nationale, la VAE a été créée par la loi « de modernisation sociale » du 17 janvier 2002. Elle permet d'obtenir en tout ou partie un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Elle concerne toute personne justifiant d'une activité professionnelle salariée ou bénévole, ou ayant exercé des responsabilités syndicales, un mandat électoral local. L'activité doit être suffisamment en rapport avec la certification visée. Sa durée minimale pour que la demande de validation soit recevable est d'un an, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non. La validation est prononcée par un jury au vu d'un dossier constitué par le candidat et après entretien avec lui. Si le jury n'attribue la certification que partiellement, les parties de certification obtenues sont acquises définitivement. Depuis 2014, tout candidat à la VAE bénéficie de droit d'un accompagnement pour l'aider à construire son dossier. Chaque année, environ trente mille personnes bénéficient de la VAE, dont 60 % obtiennent la totalité de la certification visée.



en soulignant: «aucun salarié ne devrait être amené à se former en dehors du temps de travail si ce n'est à son initiative»⁽⁵⁾. Toutefois, prenant en compte d'autres aspects de l'accord, notamment le rétablissement du financement du Cif à son niveau de 1991 et la disparition du contrat d'orientation, le CCN de la CGT prendra la décision de le signer. Il sera très fidèlement retranscrit dans la loi du 4 mai 2004. Un nouvel accord sera conclu le 14 décembre 2013, créant en lieu et place du Dif le «compte personnel de formation» (CPF), sorte de Dif amélioré ne mettant pas pour autant en cause sa philosophie. Par ailleurs, l'obligation des employeurs de dix salariés et plus est ramenée de 1,6 % à 1 % de la masse salariale, limitant ainsi les possibilités de mutualisation des fonds. La CGT ne signera pas cet accord, et il est à noter que, pour la première fois, une organisation patronale (la CGPME) n'apposera pas non plus sa signature. La loi du 5 mars 2014 sera toutefois conforme à l'accord. L'année 2018 sera marquée par des reculs considérables. La CGT ne signera pas l'accord du 22 février actant de fait la mort du Cif au profit d'un CPF dit «*de transition professionnelle*». La loi du 1^{er} août 2018

Manifestation de l'Afpa, Paris, 22 novembre 2012.

(5) Délibération du CCN de la CGT des 30 septembre et 1^{er} octobre 2003, in *Le Peuple* n° 1583 du 15 octobre 2003, p. 25.

fera de même et ira plus loin en instaurant, contre l'avis unanime des organisations interprofessionnelles de salariés et d'employeurs, la comptabilisation du CPF non plus en heures, mais en euros. Elle mettra par ailleurs en cause de manière substantielle la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle, allant jusqu'à prévoir leur collecte non plus par les Opcva, mais par les Urssaf. Bien que le gouvernement prétende le contraire, des piliers majeurs de la loi Delors sont ainsi bel et bien sapés.

Daniel VATANT

Les réussites du congé individuel de formation (Cif)

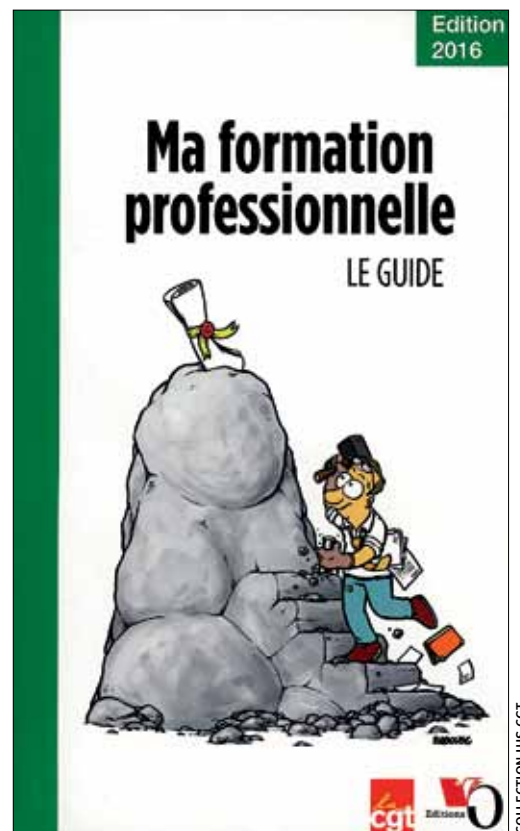
La dernière enquête sur les effets du Cif, menée auprès des salariés bénéficiaires en 2015, fait état de résultats particulièrement positifs : trente mille formations ont été financées pour des salariés en CDI (neuf mille formations étant prises en charge simultanément pour des salariés à l'issue de leur CDD). D'une durée moyenne de sept cent cinquante heures, les formations conduisent très majoritairement (75 %) à des certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles. Lorsque les formations débouchent sur un examen, le taux de réussite est de 93 %. Parmi les bénéficiaires, 82 % sont ouvriers ou employés, 64 % de niveau baccalauréat maximum. À l'évidence, ces indicateurs auraient justifié le renforcement du financement du dispositif et non sa suppression actée par la loi du 1^{er} août 2018.

PROTECTION DES SALARIÉS

Toujours promouvoir la sécurité sociale professionnelle

LA LOI "POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL" A ÉTÉ VOTÉE PAR LE PARLEMENT, LE 1^{er} AOÛT 2018. D'INSPIRATION PUREMENT LIBÉRALE, À L'IMAGE DE LA RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL, ELLE AFFAIBLIT, VOIRE DÉTRUIT, DES DROITS COLLECTIFS.

La couverture du guide CGT, édition 2016, sur la formation professionnelle.



L'élaboration de la loi a été précédée d'une pseudo-négociation interprofessionnelle que la ministre du Travail a totalement ignorée dès le début, imposant dès novembre 2017 un document d'orientation rigide présentant notamment comme acquises la comptabilisation du compte personnel de formation non plus en heures mais en euros et sa possible mobilisation en quelques clics sur un smartphone. Le fait que les négociateurs aient unanimement rejeté ces principes n'a en rien modifié cette orientation d'essence purement libérale. Cela ne peut qu'isoler les salariés, les rendre seuls responsables de leur situation, et mettre fin à toute conception de solidarité et de mutualisation. Le chacun pour soi est désormais favorisé.

La dramatique disparition du congé individuel de formation

Il faudra désormais des années pour acquérir de quoi accéder à une formation longue et qualifiante, et la plupart des personnes devront prendre en charge financièrement tout ou partie de son coût. La loi acte en effet la disparition du congé individuel de formation (Cif) qui était le seul véritable droit opposable des salariés en matière de formation continue, permettant le maintien du contrat de travail, du salaire et la prise en charge du coût de la formation, le tout à 100 % pour les salaires

**Il ne faut pas
manquer
d'aplomb pour
affirmer que
la nouvelle loi
vise "la liberté
de choisir
son avenir
professionnel" !**

ne dépassant pas deux Smic. Désormais, pour évoluer professionnellement grâce à une formation longue et qualifiante, il faudra mobiliser son compte personnel de formation dans une visée de «*transition professionnelle*», ou bien prendre le risque de démissionner et donc de perdre son emploi. Dans ces conditions, il ne faut pas manquer d'aplomb pour affirmer que la nouvelle loi vise «*la liberté de choisir son avenir professionnel*» !

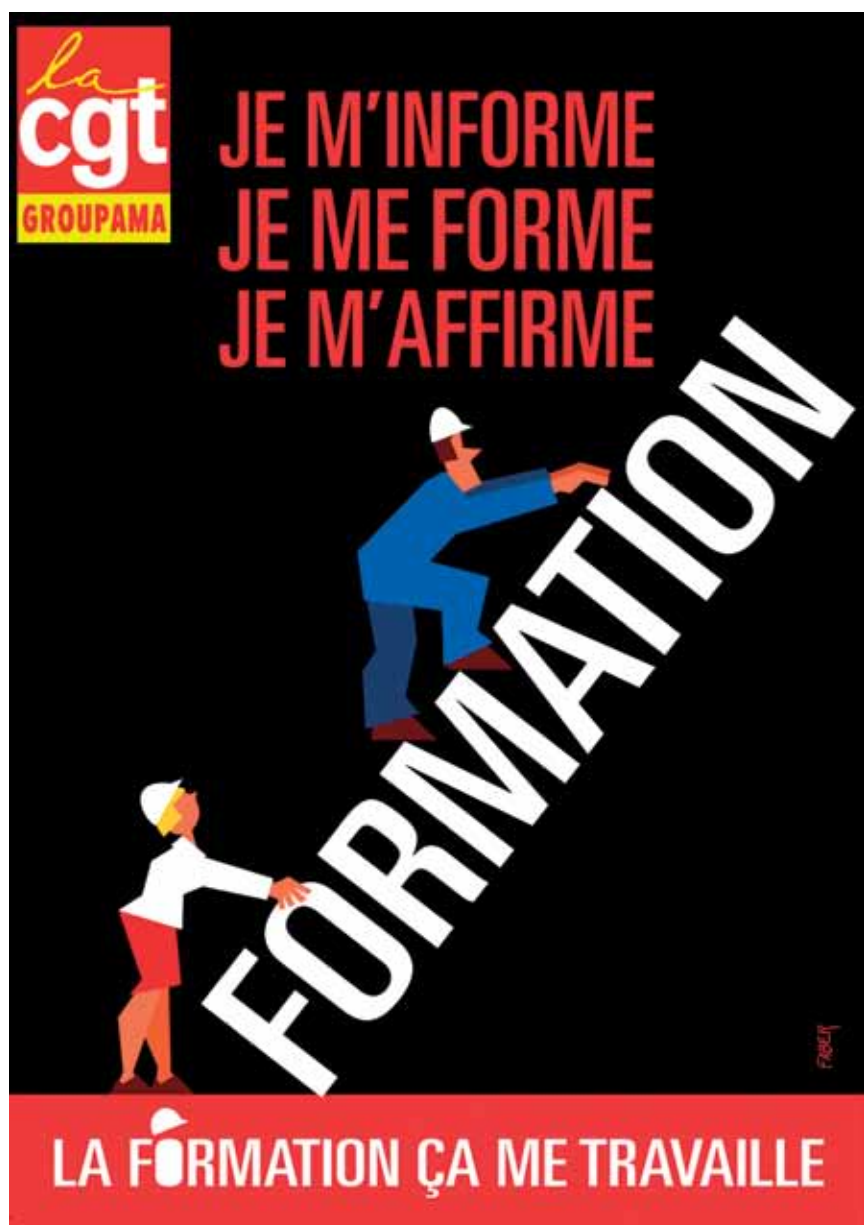
Ces décisions gouvernementales, unilatéralement imposées, montrent une fois encore le mépris du président de la République et de son gouvernement pour le dialogue social, et plus particulièrement pour les organisations syndicales de salariés. Ce mépris est malheureusement cohérent avec la volonté d'aller encore plus loin dans la libéralisation de l'économie et du système social français.

Il n'est donc plus question de l'accès à l'éducation permanente acté par la loi «*Delors*» de 1971. L'épanouissement et l'émancipation par le travail et la formation n'ont pas droit de cité dans le «*nouveau monde*». Etre bien formé pour bien faire son travail est pourtant une aspiration forte des salariés. Non content de servir de nouveaux cadeaux financiers aux grandes entreprises tout en rendant beaucoup plus difficile l'accès à la formation des salariés des TPE et des PME, le gouvernement veut favoriser le marché privé de la formation au détriment du service public (Afp, Greta,

Cnam, etc.) et des centres de rééducation professionnelle pourtant si utiles aux travailleurs en situation de handicap. Il en est de même pour le conseil en évolution professionnelle, à peine créé et déjà jeté en pâture au marché, transformé en bureau de placement taillé pour les hypothétiques « métiers en tension » régulièrement invoqués par le Medef!

Des régressions à combattre au quotidien

Toujours dans la même logique, le renvoi sur les branches professionnelles de la responsabilité de la construction des diplômes professionnels participe à la mise en adéquation de la formation professionnelle et des besoins du marché du travail et répond à la volonté du patronat de ne plus reconnaître les qualifications dans les classifications et ainsi faire baisser les salaires. La formation continue n'est pas seule à pâtir de la nouvelle réforme. Dans le domaine de la formation professionnelle initiale, l'apprentissage est tiré lui aussi vers la privatisation, le rôle régulateur des régions étant réduit quasiment à néant au profit d'un pilotage par les branches professionnelles. Former les jeunes pour répondre aux seuls besoins immédiats des entreprises est dangereux pour leur avenir et plus largement pour notre société, car une telle orientation met à mal la nécessité d'un socle d'éducation indispensable à leur émancipation, au développement de la personne, du citoyen et du futur travailleur. Face à toutes ces régressions, la CGT n'est pas restée les bras croisés. Elle a porté un projet ambitieux, des propositions précises et argumentées pour gagner de nouveaux droits et éviter bien des reculs. Elle a agi contre la disparition pure et simple du Cif, aux côtés de ses bénéficiaires et des salariés des organismes qui le gèrent, les Fongecif, menacés dans leur existence même. Il reste maintenant à agir au quotidien, particulièrement au niveau des entre-



Affiche de la CGT Groupama, 2018.

prises, pour peser sur leurs politiques de formation, pour faciliter les départs en formation et pour faire reconnaître les qualifications acquises. La notion de sécurité sociale professionnelle portée par la CGT est plus que jamais à promouvoir par l'action.

Catherine PERRET
Secrétaire confédérale

Bulletin d'abonnement

Je m'abonne aux Cahiers de l'Institut CGT d'histoire sociale (4 numéros de 24 pages par an) au prix public de 36 euros (franco de port), 28 euros syndiqués CGT, 13 euros adhérents des IHS.

Nom et prénom:

Adresse:

Code postal: Localité:

Bulletin à adresser à:

IHS-CGT – 263, rue de Paris – Case 2-3 – 93516 Montreuil Cedex
Règlement à l'ordre de l'IHS-CGT.