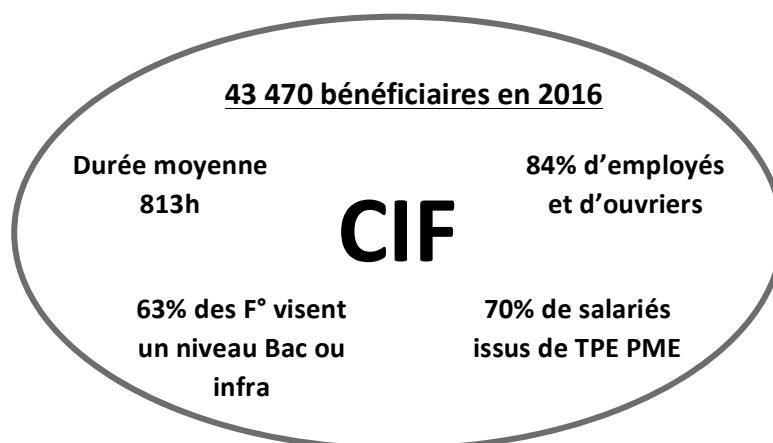


Argumentaire de défense du CIF

Le congé individuel de formation (CIF) permet à plus de 40 000 personnes chaque année de se former, généralement pendant dix mois, dans un cadre sécurisé (maintien de la rémunération et de la protection sociale, garantie de retrouver son ancien poste ou un poste équivalent).

Fortement contraint par les ressources financières disponibles, l'accès au CIF est soumis à des priorités. Ce sont ainsi les ouvriers et les employés, ainsi que les personnes d'un niveau de formation inférieur ou égal au bac qui sont, du fait de ces priorités définies paritairemment, les principaux bénéficiaires du CIF.

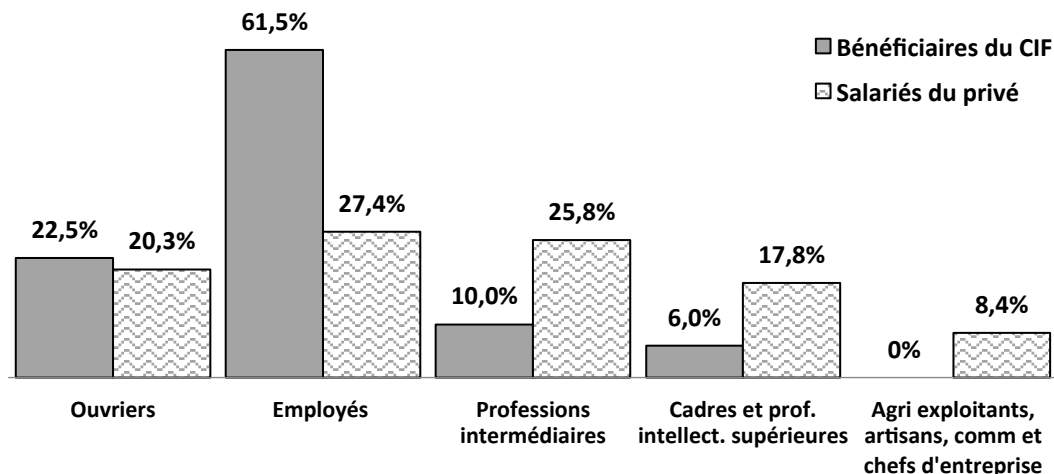


Les fondamentaux du CIF :

- Formations longues diplômantes (jusqu'à 1 an ou 1200h) permettant :
 - d'accéder à un niveau de qualification supérieure,
 - de changer de profession ou de secteur d'activité,
 - d'enrichir ses connaissances dans le domaine culturel et social, ou se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles,
- formation sans rapport obligatoire avec l'activité du salarié,
- Opposabilité à l'égard de l'employeur,
- Rémunération maintenue, prise en charge et remboursée à l'employeur par la collecte mutualisée,
- Accès « de droit » au financement par l'Opacif sauf insuffisance de ressources financières,
- Régulation par des commissions paritaires régionales (la CGT y est présente) sur la base de priorités définies par accord national.

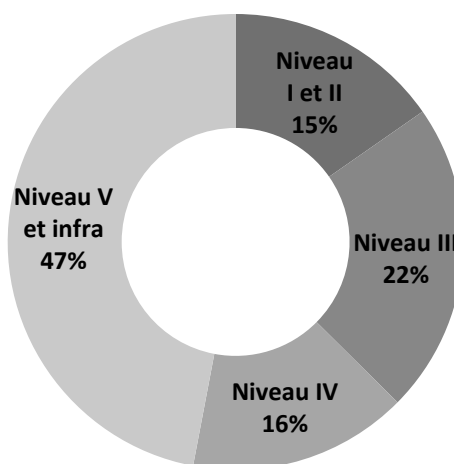
Ce sont ces fondamentaux qui font l'exceptionnalité du CIF.

Le CIF bénéficie en priorité aux ouvriers et aux employés



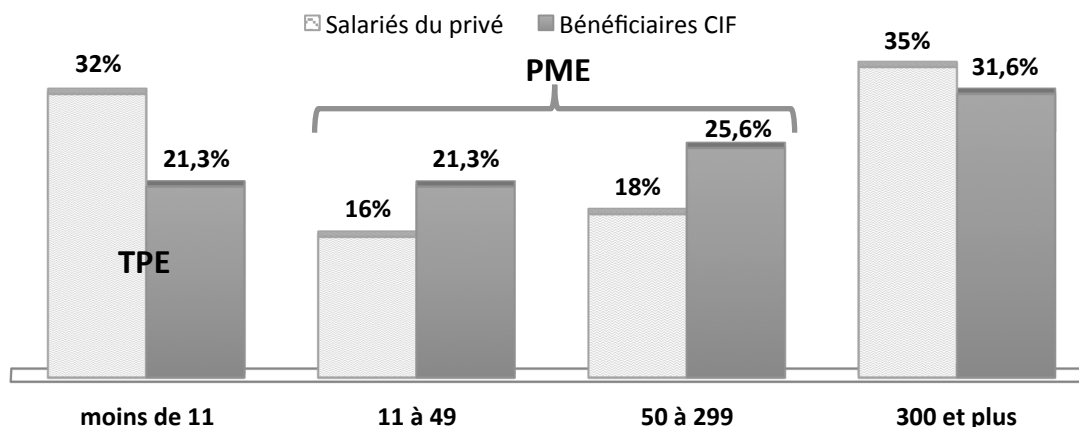
Source : Insee (Enquête Emploi 2016) et FPSPP (Enquête quantitative 2016 Synthèse CIF). Champ : salariés du privé
 Lecture : En 2016, 22,5% des bénéficiaires de CIF étaient ouvriers et 61,5% employés, alors que leurs proportions n'étaient respectivement que de 20,3% et 27,4% parmi l'ensemble des salariés du privé.

Le CIF bénéficie d'avantage aux salariés les moins qualifiés



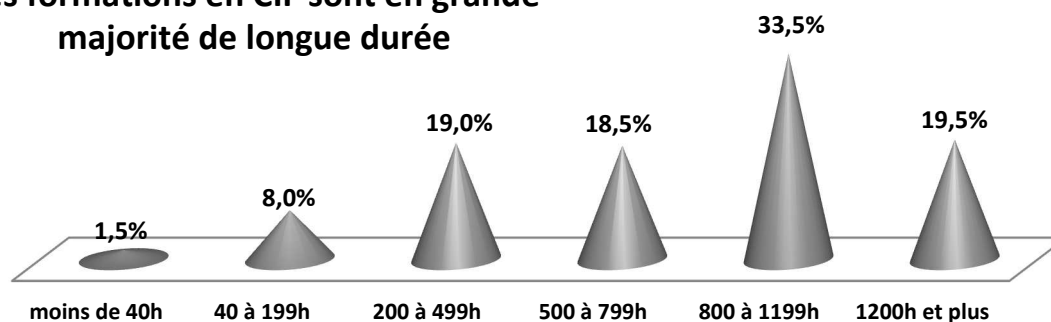
Sources : FPSPP, Enquête quantitative Activité des OPACIF 2016

Le CIF bénéficie d'avantage aux salariés des PME Il bénéficie aussi aux TPE bien qu'elles ne participent pas à son financement



Source : Enquête quantitative, Activité des OPCA et des OPACIF 2016, FPSPP.
 Lecture : En 2016, 21,3% des bénéficiaires de CIF étaient dans des entreprises de 11 à 49 salariés, cette proportion étant de 16% parmi l'ensemble des salariés du privé.

Les formations en CIF sont en grande majorité de longue durée



Source : FPSPP, Enquête quantitative Activité des OPACIF 2016

Changer de métier voire de secteur professionnel

Les bénéficiaires souhaitent majoritairement se reconverter professionnellement, anticipant parfois sur un risque de disparition de leur emploi.

Dans les faits, 78 % des salariés visent à travers la formation un changement de domaine d'emploi tandis que 22 % choisissent de se former dans le domaine dans lequel ils exercent déjà leur emploi.

51 % des bénéficiaires souhaitent changer de domaine d'emploi, mais pas leur niveau de qualification. Le changement est alors motivé par la recherche d'une amélioration de la qualité de vie au travail, de la restauration du sentiment d'utilité au travail ou simplement d'une « reconnaissance » sans que la recherche d'une hausse du niveau, du statut, ou du salaire en soit la finalité immédiate.

Cette volonté de changement de domaine est marquée pour tous les salariés. Elle l'est d'autant plus pour les personnes possédant un niveau initial élevé : 83 % des personnes de niveau III et 74 % des personnes possédant un diplôme de niveau V s'orientent vers un nouveau domaine.

Anticiper un risque de perte d'emploi

Le changement peut également être envisagé pour sécuriser un parcours professionnel fragilisé, le souhait d'engager une formation va parfois de pair avec un risque de perte d'emploi. C'est ainsi le cas pour 24 % des bénéficiaires d'une formation, qui entreprennent cette démarche pour faire face à une « situation complexe » d'emploi (risque de licenciement, condition de travail trop éprouvantes, ...)

Faire face à un problème de santé

Se former pour faire face à un problème de santé concerne 7 % des bénéficiaires d'une formation en CIF. Ce sont les salariés qui travaillaient initialement dans le domaine du bois (charpentiers, couvreurs, ...) et du bâtiment (construction et couverture) qui sont le plus souvent dans cette situation.

Près de la moitié des bénéficiaires réalisent leur projet de transition professionnelle

Un an après la formation, les bénéficiaires ont, pour la moitié d'entre eux, réussi leur transition professionnelle. Ils occupent un emploi en lien avec la formation suivie, généralement en changeant d'employeur. Ils témoignent massivement d'un regain d'intérêt pour leur travail et d'une reconnaissance de leurs compétences.

Pour les bénéficiaires sans emploi avant l'entrée en formation, ex-CDD ou intérim, le CIF représente un vrai tremplin : 3 bénéficiaires sur 4 occupent un emploi un an après leur formation.

Un an après la fin de leur formation, 47 % des personnes occupent un poste en lien avec leur formation : elles ont réalisé leur transition professionnelle. Ce taux de réalisation varie cependant fortement selon la formation suivie.

Un taux très élevé de réussite à la certification

93 % des personnes ayant suivi une formation en CIF accèdent à la certification visée.

Très grande majorité des personnes en emploi un an après la formation :

- 81% des personnes qui étaient en CDI à leur entrée en formation sont en emploi. Les autres ont perdu leur poste suite à un licenciement ou à un problème de santé, ou bien ont démissionné et sont dans une période de transition suite à un premier contrat en CDD.
- 76 % des personnes qui étaient en CDD ou intérim à leur entrée en formation ont trouvé un emploi (en lien ou non avec leur formation).

Sortir de la précarité ou changer de métier

Les parcours de transition professionnelle diffèrent selon le contrat de travail. Certains, ont entamé une formation pour sortir de la précarité professionnelle et obtenir un contrat stable. D'autres, au contraire, acceptent des CDD pour acquérir une expérience dans un nouveau domaine.

Ainsi, un an après la fin de leur formation, 53 % des personnes ayant réalisé leur transition sont en CDI dans leur nouveau poste et 36 % sont en CDD. Ces taux varient selon la situation contractuelle initiale de la personne: 46 % des personnes qui étaient en CDD avant leur entrée en formation, ont vu leur situation professionnelle se sécuriser par une embauche en CDI. Ce taux est de 35 % pour les intérimaires. 56 % des personnes qui étaient en CDI, ont retrouvé un nouveau poste en CDI dans un autre emploi.

Huit personnes sur dix changent d'entreprise

Un an après la fin de leur formation, parmi les personnes qui ont réalisé leur transition professionnelle, 85 % l'ont fait en changeant d'entreprise. Parmi les personnes qui étaient en CDI et qui avaient donc la possibilité de reprendre leur poste, le taux de changement est le même : 84 % ont intégré une nouvelle entreprise.

Une amélioration globale des conditions de travail

Dans leur nouveau poste, 90 % des personnes ont observé une, voire plusieurs, évolutions positives de leurs conditions de travail. L'intérêt du travail effectué est le principal axe d'amélioration : 83 % des personnes qui ont réalisé leur transition déclarent être plus intéressées par leurs tâches.

Une amélioration du temps de travail

53 % des personnes ont pu voir leurs horaires se stabiliser ou obtenir un temps plein alors qu'elles travaillaient à temps partiel.

Une augmentation du salaire

52 % des personnes ont, après un CIF, un salaire plus élevé (sur la base d'un temps plein) que celui qu'elles percevaient avant leur formation.

Comparer CIF et CPF

L'exemple du droit individuel à la formation (DIF) : la durée moyenne des formations réalisées dans le cadre du DIF n'a pas dépassé les 30 heures. Les salariés étaient fortement incités à mobiliser leur DIF pour des formations, de préférence les plus chères, financées auparavant par le plan de formation. Les leçons de cette instrumentalisation du DIF n'ont pas été tirées lorsqu'il a été remplacé par le compte personnel de formation (CPF).

De fait, le bilan du CPF au 31 décembre 2016 fait apparaître que si la durée moyenne des formations réalisées n'est que de 80 heures pour les salariés. Encore faut-il regarder précisément les types de

formation financés. En effet, certains certificats et habilitations relevant des obligations de formation de l'employeur (Caces, Fimo, FCO...) constituent la grande majorité des demandes des salariés. Cela montre que des formations obligatoires, relevant normalement du plan de formation de l'entreprise sont maquillées en initiative individuelle et financés sur le CPF.

Qui prend en charge la rémunération ?

Le CIF est un congé de formation. Le salarié obtient de droit une autorisation d'absence pour la durée de la formation et l'employeur est remboursé du montant de la rémunération équivalente. Or cette disposition est essentielle pour rendre possible le départ en formation longue. Ce dispositif n'existe pas dans le CPF qui ne prévoit pas de remboursement de l'employeur lorsque la formation est suivie sur le temps de travail. Et pour cause, le CPF n'est opposable à l'employeur que pour des formations déterminées (Socle et VAE) de courte durée. Espérer rendre opposable une formation longue sur le temps de travail sans régler la question de la rémunération n'est pas réaliste.

La rémunération est donc une question essentielle. Sans sa prise en charge comment un salarié pourrait-il partir 1 an ou même quelques mois en formation ? Si elle reste à la charge de l'employeur (encore faudrait-il l'obtenir) que restera-t-il de l'opposabilité ?

Quelle régulation ?

Aujourd'hui le CPF n'est de droit que pour les CPF HTT (financés directement par les OPCA) et il n'est opposable à l'employeur que pour le socle et la VAE. Et déjà, devant l'augmentation des demandes de CPF les OPCA commencent à mettre en place des règles limitant ce droit opposable. Et déjà des restes à charge sont imposés aux bénéficiaires de CPF HTT.

Le fond du problème

Dans la lettre de cadrage il est affirmé que le salarié doit pouvoir accéder à une formation « sans intermédiaire obligatoire » par le biais notamment de l'interface internet que le gouvernement veut créer. Il faut bien comprendre que derrière cette « liberté » mise en avant comme un slogan publicitaire se cache la sur-responsabilisation du salarié pas tant dans le choix de sa formation que dans son financement. Ce qui est visé c'est non seulement qu'il engage son temps personnel mais également qu'il paye une part de la formation. Cela ouvre un boulevard aux organismes de formation privés qui pourront ainsi vendre leurs offres de formation sans contrôle.