

CRISE SANITAIRE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Cette circulaire a pour objet de présenter les mesures prises par le gouvernement en matière de formation professionnelle pendant la période de crise. Dans l'après-crise qui s'annonce et pour certains secteurs qui ne démarreront pas pleinement leur activité dès la fin du confinement, d'autres mesures en faveur de la formation seront développées. Elles feront l'objet de propositions et de positions CFDT à venir.

1. Premières mesures pour les prestataires de formation

Les organismes de formation et centres de formation d'apprentis (CFA) doivent suspendre l'accueil (présentiel) des apprentis et des stagiaires jusqu'au 15 avril 2020 (arrêté, JO du 16/3/20). Ils sont néanmoins incités à continuer les formations, dès lors qu'elles sont organisées à distance. En cas d'impossibilité de maintenir temporairement l'activité, tous les salariés de l'organisme de formation, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, peuvent bénéficier de l'activité partielle. Toutefois, les CFA n'ont pas accès à l'activité partielle car les OPCO continuent de financer.

2. Loi d'urgence sanitaire : les dispositions pour la formation

Suite à la loi d'urgence sanitaire du 23 mars 2020, l'ordonnance du 28 mars 2020 sur l'activité partielle contient deux dispositions sur la formation. Une autre ordonnance publiée le 2 avril 2020 porte exclusivement sur la formation professionnelle.

? Activité partielle : ordonnance du 28 mars 2020

Dans la perspective de limiter les conséquences de la crise sanitaire liée au Covid-19 entraînant une forte baisse d'activité pour les entreprises, le gouvernement, a modifié le dispositif d'activité partielle afin d'en faciliter l'accès et d'en réduire les montants laissés à la charge des employeurs (Cf. circulaire n°31 du 6 avril 2020). Pour rappel, deux mesures de l'ordonnance du 28 mars concernent directement la formation et l'apprentissage :

Réduction temporaire de l'indemnité des salariés en formation pendant l'activité partielle et prise en charge totale des frais pédagogiques

L'ordonnance prévoit que pour les formations ayant donné lieu à un accord de l'employeur à compter du 29 mars 2020, les conditions d'indemnisation des salariés en formation pendant la période d'activité partielle sont identiques à celles des autres salariés, c'est-à-dire 70% du salaire brut (ou 84% du salaire net).

Auparavant, le salarié en activité partielle qui suivait une formation était indemnisé à 100% de son salaire net. Toutefois, les frais pédagogiques sont pris en charge à 100%.

En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent aussi demander à bénéficier du FNE-Formation en plus de l'activité partielle, afin d'investir dans les compétences de leurs salariés. Formalisé par une convention conclue entre l'Etat (Dirrecte) et l'entreprise (ou l'OPCO), le FNE-Formation finance des actions de formation en lien avec des mutations économiques et technologiques, et favorisant l'adaptation des salariés à de nouveaux emplois, Les actions éligibles sont les actions de formation, les bilans de compétences, les actions de VAE.

Pour la CFDT, les partenaires sociaux, administrateurs des OPCO, doivent veiller à la communication faite aux entreprises en la matière et promouvoir la formation des salariés dans cette période.

Rémunération des apprentis et des stagiaires en contrat de professionnalisation pendant l'activité partielle
La règle générale prévoit que l'employeur verse au salarié une indemnité équivalente à 70% de sa rémunération horaire brute : c'est également le cas pour les contrats en apprentissage et les contrats de professionnalisation. Toutefois et c'est une bonne chose, cette ordonnance permet aux apprentis et aux salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC de bénéficier d'une indemnité d'activité partielle égale à 100% de leur rémunération antérieure.

? Ordonnance portant mesures d'urgence sur la formation professionnelle du 2 avril 2020

Cette ordonnance concerne d'abord la mise en oeuvre de la réforme de la formation, en cours avant le confinement suite à la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de septembre 2018. Elle contient des dispositions qui assouplissent certaines règles et reportent des échéances. D'autres textes sont encore attendus sur le financement de la formation des salariés dans cette période d'urgence sanitaire, sur le versement de la partie « barème » de la taxe d'apprentissage.

Dans son article 1, l'ordonnance reporte notamment :

- L'échéance pour le bilan à 6 ans des entretiens professionnels du mois de mars 2020 au 31 décembre 2020. Ce report est une officialisation d'une tolérance qui était jusqu'alors admise. Pour la CFDT, c'est une disposition justifiée et le maintien du bilan à 6 ans des entretiens professionnels est une bonne nouvelle alors que le patronat faisait pression pour supprimer ce bilan.
- L'échéance concernant l'obligation du label qualité des organismes de formation (Qualiopi), du 1er janvier 2021 au 1er janvier 2022. Ce sujet intéresse notamment les organismes de formation internes à la CFDT. Ce report est justifié.

L'article 2 a pour objet la VAE. L'ordonnance renforce les possibilités de financement en la matière en fixant un forfait de prise en charge (limité à 3 000 euros) qui pourra être financé par les OPCO et les Transitions Pro. Ce forfait inclut la prise en charge financière du positionnement en amont de l'accompagnement VAE qui aujourd'hui n'était pas financé. Ces dispositions seront valides jusqu'au plus tard le 31 décembre 2020 et un décret précisera cette échéance.

Pour la CFDT, l'engagement dans une démarche VAE est une occasion pour les salariés de faire le point et de capitaliser leurs acquis, d'acquérir une certification professionnelle pour notamment évoluer professionnellement. Cette mesure qui vise à développer la VAE est très pertinente notamment dans la période de crise et en période de sortie de crise, où dans certains secteurs les salariés ne sont pas pleinement occupés par l'activité professionnelle. Toutefois, ces dispositions doivent encore faire l'objet de précisions pour leur mise en oeuvre à la fois dans les OPCO, les Transitions Pro et chez les prestataires d'accompagnement VAE.

Dans son article 3, l'ordonnance autorise la prolongation des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation dans la mesure où les CFA et organismes de formation ne peuvent plus depuis le 16 mars 2020 recevoir de public. Cette mesure ne concerne que les contrats qui sont en cours. Dans la période, les parcours de formation, même quand ils se poursuivent à distance, peuvent être perturbés et il peut même y avoir des conséquences sur le passage des examens terminaux. Pour la CFDT, tous ces assouplissements et reports de délais sont des mesures pertinentes pour sécuriser les contrats d'apprentissage et la formation professionnelle initiale des jeunes (en limitant aussi les ruptures des contrats en alternance) et le passage des examens.

Compte tenu des circonstances qui ne facilitent pas la recherche d'un contrat d'apprentissage, cet article prolonge aussi à 6 mois (contre 3 aujourd'hui) la durée pendant laquelle un jeune peut rester dans un CFA sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, en attente de la signature d'un contrat d'apprentissage. Pour la CFDT et dans la période, cette mesure est légitime.

3. Continuité des contacts des opérateurs

Au-delà des différentes mesures, les conseillers des opérateurs OPCO et Transitions Pros dans les régions continuent à assurer les contacts par mail ou par téléphone. Les informations pour ce faire sont disponibles sur leurs sites Internet respectifs.

Souriant jeune employé donnant présentation travaillant avec un tableau à feuilles mobiles dans la salle de réunion