

E^{dit}o

De l'école au travail

Avec un taux de chômage double de celui de leurs aînés, nos jeunes sont parmi les plus mal lotis d'Europe. Il est donc positif que le Ministre du Travail consulte les partenaires sociaux pour élaborer un projet de loi sur l'emploi. C'est l'objet d'un des trois groupes de travail auxquels l'UNSA participe en demandant l'examen de tous les facteurs rendant si chaotique la quête d'un emploi.

Dans notre pays, le faible taux d'activité des jeunes s'explique pour partie par le cloisonnement entre formation initiale et emploi. Le passage de l'un à l'autre relève plus de la rupture que de la transition. Préparant cette transition, les formations en alternance favorisent la stabilisation dans l'emploi.

Les 775 000 jeunes qui sortent chaque année de formation initiale affrontent un marché du travail sélectif et des entreprises qui réservent l'emploi précaire aux moins expérimentés. L'enquête « Génération 98 », conduite par le CEREQ, montre que si les titulaires de diplômes les plus prestigieux accèdent souvent d'emblée aux CDI, à l'opposé les moins diplômés connaissent fréquemment la précarité. Quant aux sortants sans qualification, près de 60 000 chaque année, 42% d'entre eux sont au chômage un an après avoir arrêté leurs études.

Aujourd'hui, le faible taux d'accès à la formation continue ne permet pas d'offrir une réelle seconde chance à ceux qui quittent l'école sans diplôme. Certes, il faut réduire ces sorties, mais aussi permettre aux non qualifiés de reprendre leurs études après une première expérience professionnelle. Pour concilier les nécessaires mobilités et le droit à l'emploi, il faut offrir une chance tout au long de la vie en organisant l'accès à la formation différée.

Enfin, si les politiques d'aide à l'emploi permettent d'amortir les effets conjoncturels, elles produisent aussi de la précarité pour les jeunes. Pour lutter contre ces dérives, la baisse du coût du travail doit être assortie de contreparties en matière d'offres d'emploi de qualité. C'est en agissant sur l'ensemble de ces leviers que pour nombre de jeunes, l'entrée sur le marché du travail ressemblera moins à la chronique d'une galère annoncée.

Loi sur la formation professionnelle

La loi qui inscrit dans le code du travail l'accord du 20 septembre 2003 est adoptée.

Le Sénat et l'Assemblée nationale ont voté le 3 mars le projet de loi Fillon relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social tel que modifié par la commission mixte paritaire. Bien que les députés se prononceront solennellement le 7 avril, le titre 1^{er} de la loi sur la formation est définitif.

Droit à la formation codécidée

Le texte voté reprend pour l'essentiel les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003. L'article 8 indique que le droit individuel à la formation, d'une durée annuelle de 20 heures, relève de l'initiative du salarié, mais en accord avec son employeur sur le choix de la formation.

Le débat parlementaire a introduit l'obligation pour l'employeur d'informer annuellement et par écrit le salarié du nombre d'heures de formation acquis au titre du DIF, mais il a confirmé que cette formation se déroulera totalement hors du temps de travail sauf accord dérogatoire de branche ou d'entreprise.

Adaptation à la charge de l'employeur

Supprimée dans un premier temps par les députés, l'obligation de l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leurs postes de travail a été rétablie dans l'article 7 de la loi.

Définies par l'article 10, les actions du plan formation s'effectuent pendant le temps de travail pour l'adaptation au poste de travail. Les actions liées à l'évolution des emplois peuvent dans la limite de 50 heures annuelles aller au-delà du temps de travail et les actions de développement de compétences peuvent se réaliser hors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an, sous réserve de l'accord écrit du salarié.

Contrat de professionnalisation ajustable

Le contrat de professionnalisation, article 13 de la loi, a déjà fait couler beaucoup d'encre. Le Parlement, soumis au lobbying des organismes de formation, a précisé les possibilités d'accroître la durée du contrat et de la formation pour les jeunes non qualifiés et les formations diplômantes. Il a fixé la limite de conclusion des contrats de qualification au 30.09.04.

L'article 14 introduit un nouveau dispositif négocié par les partenaires sociaux : les périodes de professionnalisation en alternance pour les salariés.

Nouveau Conseil national

L'article 26 bis crée un Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, qui se substitue à deux instances préexistantes : le Comité de coordination et la Commission permanente.

A composition tripartite, qui sera précisée par décret, le nouveau Conseil assure le suivi des politiques de formation en lien avec les CCREFP, émet un avis sur la législation et la réglementation et établit un rapport annuel sur l'utilisation des fonds de la formation.

Un ultime amendement donne satisfaction à notre revendication, le nouveau Conseil sera chargé d'évaluer les politiques régionales d'apprentissage et de formation professionnelle.

Dans un prochain numéro nous reviendrons plus en détails sur les dispositions d'une loi, dont nous continuons à penser qu'elle est insuffisante pour assurer le « life long learning ».

Apprentissage

Un plan non concerté et prématuré

Présumé au Conseil des ministres du 25 février, le plan de modernisation de l'apprentissage de Renaud Dutreil a pour objectif de revaloriser l'image de l'apprentissage et d'accroître son attractivité, de simplifier l'accueil dans les entreprises, de renforcer le pilotage et le financement.

Reprenant nombre de propositions du livre blanc du secrétaire d'Etat au PME, au commerce et à l'artisanat, ce plan, qui n'a pas été l'objet d'une réelle concertation, devrait trouver sa traduction législative dans le futur projet de loi de mobilisation pour l'emploi.

Parmi les mesures proposées par le secrétariat d'Etat, certaines ne soulèvent pas de critiques de notre part, telles que l'amélioration de l'information des jeunes sur les métiers, la personnalisation des parcours de formation pour les apprentis et l'amélioration de leurs conditions de vie.

A contrario, l'augmentation de la part de taxe d'apprentissage réservée au financement des CFA (le quota) de 40 à 57% et par conséquent la réduction de la part destinée aux formations technologiques et professionnelles (le barème) n'est pas acceptable sans une véritable remise à plat des modalités de collecte et de redistribution de la taxe dont le rapport des quatre inspections générales a dénoncé la totale opacité.

Annoncer un plan finalisé au moment où le ministre Fillon consulte les partenaires sociaux sur l'emploi et la formation des jeunes nous semble prématuré. L'UNSA a donc demandé à être reçue par Renaud Dutreil.

La 3^{ème} évaluation des politiques régionales de formation professionnelle initiale et continue

Le rapport d'évaluation 2000-2002 vient d'être adopté par le Comité de Coordination des Programmes Régionaux (CCPR).

Le Comité ambitionnait une meilleure appropriation de l'évaluation par les régions et tous ses acteurs : cela passait par les 26 Cahiers Régionaux qui devaient être débattus en région. De grosses difficultés ont accompagné leur réalisation, entraîné un rejet quasi général par les conseils régionaux et leur non publication.

Néanmoins, le Comité a mené à bien sa mission et la rédaction d'un rapport qui souligne la grande diversité des situations régionales et le caractère composite des territoires, dans un contexte institutionnel qui a beaucoup bougé en trois ans.

Il confirme la volonté de tous les acteurs de réduire les inégalités d'accès à la formation et à l'emploi, l'émergence d'une meilleure articulation entre politiques de formation et politiques de l'emploi, du développement économique et de l'aménagement du territoire.

La coordination des acteurs s'est généralisée, les concertations tendent vers plus de coopérations et le rôle des conseils régionaux dans leur animation est reconnu par tous. La dynamique de territorialisation structure les politiques, les outils de connaissances se sont multipliés. Parmi les tendances nouvelles, la montée de l'infra régional, comme de l'inter régional est assez générale. Par contre, les faiblesses de l'AIO demeurent, avec son manque de lisibilité.

Cette 3^{ème} évaluation atteste d'une indéniable maturation de la régionalisation de la formation professionnelle. Les grands acteurs publics ont trouvé leur place autour de leurs compétences et tissé des relations de coopération avec les autres acteurs régionaux.

Même si des faiblesses demeurent, comme la grande difficulté à dégager les causalités entre mesures nationales et régionales, entre politiques et effets de conjoncture, ou à mesurer leurs impacts réels, l'évaluation menée par le CCPR constitue l'un des très rares outils qui permettent de dresser un état des lieux comparatif, à l'instant T, de ce qui se passe dans les régions. Il favorise l'enrichissement des pratiques par la connaissance et la confrontation d'expériences diverses menées dans les régions.

La pérennité de l'évaluation, son élaboration partenariale entre Etat, Régions et partenaires sociaux, son très riche outillage conceptuel et méthodologique, tout cela en fait un outil irremplaçable auquel l'UNSA est très attachée. D'où notre exigence de voir cette compétence transférée au nouveau Conseil national.

Financement de l'apprentissage

Les CFA sont financés par une taxe aux circuits opaques

Le financement de l'apprentissage dépend de l'Etat, des Régions et des entreprises, par l'intermédiaire de la taxe d'apprentissage. La dépense d'apprentissage, hors rémunérations, est composée pour 48% du coût des formations et pour 52% de dispositifs incitatifs.

Ainsi l'Etat est le premier financeur de l'apprentissage, 49%, loin devant les régions, 25%, situation qui va changer avec le transfert de compétence des primes aux Régions.

Dispositions générales

L'apprentissage associe une formation dans une entreprise et des enseignements dispensés dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

L'employeur

Il verse un salaire à l'apprenti, déterminé en pourcentage du SMIC et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire.

Il percevait, sous certaines conditions, une indemnité au

titre d'aide à l'embauche, à la conclusion du contrat et une indemnité variant en fonction de l'âge et de la durée de formation, à l'issue de chaque année.

La loi de Démocratie de proximité transfère aux régions la gestion de l'indemnité compensatrice forfaitaire pour les contrats conclus à compter du 01/01/03.

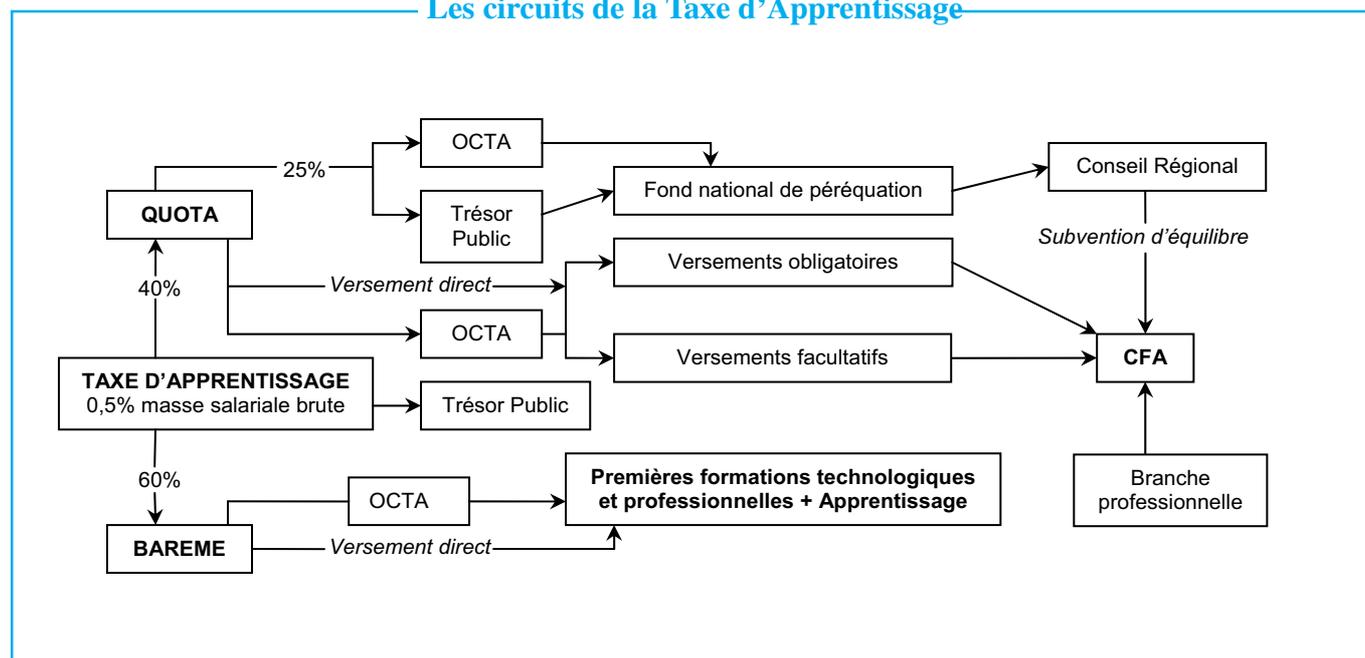
Les CFA

Ils sont financés par les régions, 47,9%, par la taxe d'apprentissage, y compris le Fonds national de péréquation de la TA, FNPTA, 41,2%, par les branches professionnelles, 7,6% et par les centres gestionnaires, 3,3%.

Ces données générales masquent de fortes disparités entre les régions, entre les établissements, entre les niveaux de formation.

Le montant moyen de la taxe consacrée au fonctionnement des CFA varie de 1 à 3,5 selon la région et la contribution des régions de 1 à 1,7. Ce qui se traduit en 2002, par des coûts heure/apprenti variant de 6,04 euros en PACA à 8,89 euros en Ile de France.

Les circuits de la Taxe d'Apprentissage



La Taxe d'apprentissage, TA

La TA, instituée en 1925, est une imposition annexe sur les salaires, prélevée sur les entreprises redevables de l'impôt sur les sociétés. Son montant est de 0,5% de la masse salariale.

Cet impôt, d'un montant estimé à 1 500 M euros en 2002, présente trois caractéristiques :

1- Il existe des possibilités étendues de s'exonérer du versement de la taxe au Trésor public par le biais de dépenses libératoires effectuées au profit des premières formations technologiques et professionnelles. Ces dernières sont de deux types.

D'une part, elles consistent en des versements opérés au

profit d'établissements d'enseignement, d'autre part, en une imputation sur le montant de la taxe due de dépenses déjà réalisées par l'entreprise. Seul le financement des formations initiales est pris en compte. Par contre, depuis 1987, l'apprentissage est ouvert aux niveaux IV à I et depuis 1992, il est possible de prendre en compte la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage.

2 - La TA est segmentée en deux compartiments étanches, quota et hors quota.

• Le quota, 40% de la TA, est réservé au développement de l'apprentissage. 10% sont obligatoirement versés au Trésor, pour attribution au FNPTA qui les répartira selon des critères physiques et financiers aux Fonds régionaux, pour attribution par les régions à des CFA ayant conclu

Financement de l'apprentissage (suite)

convention avec elles et n'atteignant pas un minimum de ressources par apprenti. 30% sont soit versés au Trésor, soit versés au CFA recevant les apprentis employés par l'entreprise, directement ou par l'intermédiaire d'un organisme collecteur de la TA, OCTA.

• Le barème, 60% de la TA, est versé directement, ou par l'intermédiaire d'OCTA, aux établissements dispensant des premières formations technologiques ou professionnelles, dont les CFA.

Des dépenses libératoires peuvent se déduire du barème : orientation professionnelle, salaires de membres de jurys, bourses d'études, frais de stages en milieu professionnel...

3 - Les entreprises disposent de la libre affectation de leurs versements libératoires aux établissements et CFA de leur choix, sous réserve de respecter les règles précédentes.

Un dispositif complexe et opaque

Un rapport d'octobre 2003 de quatre Inspecteurs généraux de l'Administration, des Affaires sociales, de l'Administration de l'EN et des Finances pointe l'opacité des flux financiers et la complexité du dispositif, tant pour les pouvoirs publics que pour les entreprises.

Plusieurs raisons sont soulignées :

- des chefs d'exonération émiettés et encadrés par des règles obsolètes,
 - le principe de libre affectation qui conduit à la mise en place d'un marché de la TA, générateur de frais de démarchage,
 - le potentiel de péréquation n'est qu'imparfaitement mobilisé et ne corrige pas véritablement les inégalités.
- Cette opacité est renforcée par un système d'information défaillant et un contrôle caractérisé par de multiples carences. L'activité de contrôle est largement délaissée au niveau local et, lorsqu'elle existe, les règles de tolérance sont très hétérogènes d'un département à l'autre.

Des réformes successives ... et encore des projets de réforme

Depuis des années, les réformes partielles se succèdent sans qu'à aucun moment une réforme d'ensemble du dispositif, pourtant indispensable, n'ait été envisagée.

En 2002, outre la loi de Démocratie de proximité, la loi de Modernisation sociale avait pour objectif d'accroître la transparence du dispositif, de rationaliser l'appareil de collecte et d'assurer une meilleure égalité entre les CFA en renforçant la péréquation.

Alors que les dispositions de ces lois se mettent en place, R. Dutreil, secrétaire d'Etat aux PME, présentait, sans concertation, 50 propositions pour « un nouvel essor de l'apprentissage » et faisait récemment une communication en Conseil des ministres sur ses propositions à transcrire dans la loi.

Parallèlement se tient un groupe de travail, créé par François Fillon, sur l'emploi des jeunes et l'apprentissage, afin de préparer la loi de mobilisation pour l'emploi.

L'UNSA, qui participe à ce groupe, mais qui n'a pas été consultée par le Secrétaire d'Etat, Renaud Dutreil, regrette la « cacophonie » qui caractérise ce nouveau projet de réforme de l'apprentissage engagé par le gouvernement.

Infos négociation collective

Accords de branches relatifs à la formation professionnelle

Travaux publics

L'accord du 23 septembre 2003 reconduit l'expérience d'un « Ordre des tuteurs » accessible à des salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé, ou à des salariés ayant reçu une formation spécifique et ayant exercé la fonction tutorale dans les 12 mois suivants.

Sociétés d'assurances

La déclaration paritaire du 26 septembre 2003 engage un processus de négociation pendant un an sur six objectifs : améliorer le pilotage de l'offre de formation, adapter les structures et les moyens de formation, réaliser un dispositif de certification des compétences et mettre en place la VAE, améliorer la connaissance des métiers, promouvoir l'égalité d'accès à la formation, prendre en compte le DIF.

Commerces de détail

L'avenant du 29 octobre 2003 dans la branche du commerce de détails des fruits et légumes, épicerie, produits laitiers ouvre plus largement le plan de formation des entreprises en faveur des contrats de qualification.

Entreprises de thalassothérapie

Conclu dans l'objectif de favoriser le déroulement de carrière des salariés de la branche et l'insertion professionnelle des jeunes, l'accord du 11 décembre 2003 prévoit la collecte des fonds de la formation pour le plan, le CTF et l'alternance, par l'OPCA de l'hôtellerie : le Fafih.

Prothésistes dentaires

L'accord du 19 décembre sur les certificats de qualification 2003 acte le principe de la création des CQP par la CPNE et leur obtention possible par la VAE, pour les salariés de la branche.

Mutualité

L'accord conclu le 17 décembre 2003 crée une Commission paritaire de l'emploi et de la formation. Elle sera notamment chargée d'étudier les évolutions de l'emploi et les besoins de formation à partir des travaux de l'observatoire des métiers, ainsi que les conséquences des restructurations.

Services de l'Automobile

L'avenant signé le 20 janvier 2004 complète les dispositions conventionnelles relatives aux certificats de qualification. A chaque niveau de qualification conventionnelle devrait être associé un CQP, sauf si la certification n'appartient qu'au diplôme d'Etat.