

Sommaire

Page 2

L'insertion des jeunes et l'apprentissage au menu de la loi Borloo

Premiers décrets d'application de la loi du 4 mai 2004

Page 3

Apprentissage, une réforme mal engagée

Page 4

Des accords pour rendre opérationnelle la loi sur la formation

L'UNSA à la CPC de la métallurgie

Form. Prof.

est une publication de l'Union nationale des syndicats autonomes -UNSA
21 rue Jules Ferry
93177 Bagnolet Cédex

Rédaction :

Jean-Claude Tricoche,
Délégué général,
Françoise Bottin, Michel Bellandi.

Tél. 01 48 18 88 57

Fax. 01 48 18 88 90

Email : tricoche@unsa.org

E d i t o

La loi du 13 août, ou la décentralisation au 49-3

C'est au début des années 80 que les lois de Gaston Defferre transfèrent aux collectivités territoriales des missions jusqu'alors dévolues à l'Etat. Les régions exercent depuis une compétence de droit commun sur la formation professionnelle et l'apprentissage.

Dans un pays à forte tradition centralisatrice, dessaisir l'Etat n'allait pas de soi. Au-delà de la volonté politique du moment, le concept de décentralisation s'installera progressivement auprès de nos concitoyens. La construction européenne y contribuera tout autant que l'effort consenti par les nouveaux pouvoirs pour la construction et la rénovation des établissements scolaires. Ce d'autant plus que sur ce dossier sensible pour l'éducation de nos enfants, l'Etat avait été absent. D'autres étapes législatives viendront conforter la décentralisation et sa dimension régionale.

C'est sur cet héritage positif que le premier gouvernement Raffarin annonce une nouvelle étape. Pour qualifier l'importance de son projet de décentralisation, le Premier Ministre n'hésitera pas à parler de « la mère des lois ». On sait ce qu'il advint ensuite.

Tout d'abord, des forums décentralisés, organisés pour vendre le projet gouvernemental et non pour assurer la nécessaire concertation préalable

avec tous les acteurs concernés. Ensuite, l'autisme gouvernemental opposé aux critiques justifiées, aux propositions pertinentes ainsi qu'aux légitimes inquiétudes des personnels promis au transfert. Enfin, un débat parlementaire enlisé dans les incohérences de la majorité politique.

Ouvert en octobre 2003, l'examen du projet de loi par le Parlement aura finalement duré 9 mois, avec entre temps un suspense cacophonique sur son retrait. L'opposition s'est opposée avec d'autant plus de force que la complexité de certaines mesures au financement mal assuré inquiétait les élus locaux. Ce qui est moins habituel, les critiques et les interrogations ont fusé de la majorité parlementaire.

Au final et malgré les concessions faites, c'est un gouvernement mal assuré du soutien de sa pléthorique majorité qui a utilisé la procédure du vote bloqué pour faire passer son projet.

Adoptée au 49-3 par l'Assemblée Nationale, la loi du 13 août 2004 sur les libertés et responsabilités locales accroît les compétences des régions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage. Mais elle n'améliore pas forcément la cohérence entre l'action des différents acteurs publics, et surtout elle laisse patente la question du transfert de charges et du coût pour les finances locales. A tout le moins, le principe de décentralisation n'en sort pas renforcé.

Le projet de loi Borloo

L'insertion des jeunes et la réforme de l'apprentissage sont au menu du projet de loi de cohésion sociale

Avant l'été, Jean Louis Borloo a présenté son plan de cohésion sociale dont le préambule dresse un tableau sans complaisance d'une cohésion sociale en danger et reconnaît l'accroissement de la paupérisation et le creusement des inégalités.

Affirmant clairement que « la prospérité économique est indissociable de la prospérité sociale », le plan se veut une démarche ambitieuse et originale car s'attachant à traiter ensemble tous les problèmes qui mettent en péril la cohésion sociale.

Trois champs d'action

Le plan s'organise autour de trois champs d'intervention et vingt programmes : l'emploi et son volet formation, le logement, l'égalité des chances.

Le programme 2 concerne l'accompagnement de 800 000 jeunes en difficulté vers l'emploi durable

en prévoyant pour chacun d'entre eux un référent dans le cadre d'une mission locale ou permanence d'accueil, d'information et d'orientation. Pour ces jeunes, 3 voies d'accès à l'emploi sont tracées : 350 000 via une formation en alternance type apprentissage ou contrat de professionnalisation, 350 000 via un contrat de travail aidé dans le secteur marchand (contrats jeune en entreprise, CIVIS), 100 000 via un recrutement en alternance dans le secteur public.

Le programme 3 vise à booster l'apprentissage et aller vers 500 000 apprentis à l'horizon 2009. Le programme 7 renforce le volet formation qualifiante pour les contrats de travail aidés type CES, CEC, SIFE... Le 11 veut favoriser l'égalité professionnelle homme-femme. Les 15 et 16 concernent la formation initiale générale en prévoyant d'accompagner les enfants en fragilité à l'école avec la création de

750 équipes éducatives de réussite, mais aussi les collégiens en difficulté en rénovant l'éducation prioritaire par la création de 150 plates-formes de la réussite scolaire et d'internats de réussite éducative.

Du Plan au projet de Loi

Le projet de loi de programmation pour la cohésion sociale a été adopté par le Conseil des Ministres du 15 septembre dernier. Il est doté de quelque 12 milliards d'euros sur 5 ans. La loi comporte 3 Titres : la mobilisation pour l'emploi qui concerne le service public de l'emploi et la formation professionnelle ; des dispositions relatives au logement ; la promotion de l'égalité des chances, dont la question des élèves en difficulté. Notre analyse ne portera ici que sur le volet formation professionnelle.

Insertion des jeunes

L'article 9 du projet de loi aménage le soutien des jeunes en entreprises en modifiant le montant de l'aide de l'Etat en fonction des bénéficiaires. Il instaure surtout au sein des missions locales et PAIO un accompagnement personnalisé pour tout jeune de 16 à 25 ans sans aucune qualification. 500 postes de coordonnateurs et 2000 de conseillers référents seront créés. Des contrats d'objectif devront être signés entre Etat, Régions et partenaires sociaux pour encadrer et finaliser cet accompagnement.

L'article 10 permet aux collectivités d'adapter les dispositions des contrats d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) aux jeunes sans qualification, en particulier en allongeant l'accompagnement au-delà de la durée du CIVIS (1 an) jusqu'à un contrat de travail en bonne et due forme (mais limité au 25^e anniversaire).

Après avoir supprimé des mesures qui permettaient d'amortir la dégradation de l'emploi des jeunes, tels les emplois jeunes, le Gouvernement change de pied et prévoit un dispositif qui ressemble fort au programme

Loi du 4 mai 2004

Publication de deux décrets d'application

Deux premiers décrets d'application de la loi relative à la formation professionnelle et au dialogue social ont été publiés au J.O. du 25 août dernier. Dix décrets restent à paraître.

La consultation du CE

Le décret n° 2004-270 modifie l'article D.932-1 du Code du travail relatif à la consultation du comité d'entreprise.

La validation des acquis de l'expérience est intégrée dans les documents fournis. Les contrats de qualification, d'adaptation ou d'orientation sont remplacés par les contrats et les périodes de professionnalisation.

Enfin, le bilan pour l'année antérieure et l'année en cours présentera désormais les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de

professionnalisation ainsi que du droit individuel à la formation.

L'allocation de formation

Le décret n° 2004-871 précise le salaire horaire de référence servant au calcul du montant de l'allocation versée pour les heures de formation réalisées par le salarié en dehors du temps de travail.

Celui-ci est déterminé par le rapport constaté entre le total des rémunérations nettes versées et le nombre total d'heures rémunérées au cours des douze derniers mois.

Si le salarié ne dispose pas de l'ancienneté suffisante, ou s'il s'agit d'un salarié intérimaire, le rapport sera fait entre le total des rémunérations et les heures rémunérées. L'UNSA regrette que le calcul n'intègre pas les primes et les gratifications, importantes dans certains secteurs.

TRACE. Programme qu'il avait précédemment mis en extinction.

Pas moins de 12 articles concernent une nouvelle réforme de l'apprentissage autour de trois axes : amélioration du statut de l'apprenti, modernisation et développement de l'apprentissage, amélioration de son financement et de sa transparence.

Amélioration du statut de l'apprenti

Le texte définitif est en retrait par rapport à sa version initiale : la section 2 ne mentionne plus l'amélioration de la rémunération de l'apprenti et la carte d'apprenti a disparu. La loi permettra une modulation de la durée du contrat comme de la formation en CFA : si l'apprenti prépare un diplôme ou titre de même niveau, de niveau inférieur à celui déjà obtenu par apprentissage, ou une formation complémentaire, le contrat pourra être inférieur à un an, et la durée de la formation en CFA inférieure à la normale.

Dans la perspective d'un renouvellement sensible des patrons de PME pour cause de retraite, la loi ouvre une nouvelle dérogation à la limitation à 25 ans pour la signature d'un contrat pour l'apprenti qui voudrait créer ou reprendre une entreprise et aurait besoin d'un diplôme ou titre pour cela.

Développement de l'apprentissage

L'exposé des motifs insiste sur la nécessité d'améliorer les conditions de formation des apprentis en reconnaissant un taux de rupture de contrat de 1 sur 4 en moyenne mais renvoie pour cela à des mesures réglementaires à venir non précisées. Le projet de loi est plus évasif. Certes, l'article 14 permet aux entreprises d'imputer les dépenses de formation pédagogiques des maîtres d'apprentissage sur l'obligation légale. Cela devrait dynamiser ces formations, avec un bénéfice certain pour les apprentis. Mais c'est surtout de développement quantitatif dont il est question dans la loi : il s'agit clairement de porter le nombre d'apprentis de 350 000 actuels à 500 000 à l'horizon 2009. Pour parvenir à ce résultat, l'Etat offre aux entreprises recrutant des apprentis un crédit d'impôt de 1600€ par an et

par apprenti, porté à 2200€ si le jeune relève de l'accompagnement personnalisé prévu par la loi. Initialement prévue à 1200€, le montant de 1600€ vise sans doute à calmer la colère du patronat à l'annonce de la décision de porter le taux de la taxe d'apprentissage de 0,50 à 0,56 dès 2005, pour atteindre 0,68 en 2006.

L'article 16, quant à lui, incite fortement à la signature de contrats d'objectifs et de moyens entre Etat, Régions, chambres consulaires et partenaires sociaux : l'objectif affiché est de pouvoir adapter l'offre de formation aux besoins qualitatifs et quantitatifs et améliorer la qualité des formations, mais il est clair que de tels contrats devront aussi viser l'objectif des 500 000 apprentis.

Réforme de la taxe d'apprentissage

Les articles 18 à 21 concernent la collecte de la TA que la loi veut plus transparente et sa répartition plus équitable. Le versement de la TA par les entreprises passera systéma-

tiquement par un collecteur, sans que cela remette en cause le principe de la libre affectation.

Les possibilités de contrôle par l'Etat seront accrues. Ainsi un droit de suite sera donné aux agents d'inspection qui pourront vérifier l'usage des fonds versés par les collecteurs. La loi renforce la garantie d'un usage conforme de la TA en excluant les pratiques de courtage qui amputent les moyens de la formation.

La transformation du fonds national de péréquation en un fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage est renvoyé à la loi de finances 2005. Il pourrait sensiblement modifier les flux financiers.

L'UNSA s'interroge sur la cohérence d'une réforme de l'apprentissage dispersée dans plusieurs véhicules législatifs : loi Fillon du 4 mai, loi de décentralisation du 13 août, projet de loi Borloo, projet de loi de finances. D'autre part, aucune simulation des modifications de la taxe d'apprentissage n'a été faite.

Une réforme mal engagée

Depuis sa création, l'UNSA s'est toujours prononcée pour un développement qualitatif de l'apprentissage et une réforme de son financement. Le projet Borloo trace quelques pistes intéressantes. Tout ce qui peut contribuer à améliorer les conditions de travail et de formation des apprentis va dans le bon sens. Mais l'UNSA ne souscrit pas à la volonté affichée de développer l'apprentissage au détriment des autres voix de formation.

Trop de zones d'ombre

Mais il y a dans le projet trop de renvois à de futures mesures réglementaires incertaines. Le projet n'a fait l'objet d'aucune concertation, notamment avec les Régions. Donner un crédit d'impôt de 2200€ par apprenti recruté parmi les jeunes en difficulté va cannibaliser les contrats de professionnalisation. Et le vivier n'étant pas extensible à souhait, prétendre porter le nombre d'apprentis à 500 000 d'ici 2009 va naturellement toucher la formation sous statut scolaire. La volonté de transparence de la collecte de la taxe d'apprentissage est positive, mais la création du fonds national pour le développement de l'apprentissage induit des changements dans les financements que personne ne maîtrise à ce jour.

Quelle image de l'apprentissage ?

Enfin, après des années d'efforts pour sortir l'apprentissage de son image de formation pour les exclus de l'école, l'étiquette affichée par la loi d'une formation pour jeunes en difficulté ne lui rendra pas service. Quant à croire qu'on pourra ainsi attirer les jeunes vers les métiers qui n'arrivent pas à recruter est vraiment un leurre : ce sont les conditions de travail et de rémunérations qui détournent les jeunes de ces secteurs, pas la formation. Dans l'intérêt des jeunes et en complémentarité et cohérence avec les autres voies de formation, l'UNSA attendait une tout autre réforme.

Accords de branches

Six premiers accords sur la formation professionnelle ont été conclus sur la base de la loi du 4 mai 2004

L'UNSA note avec intérêt que les premiers accords de mise en oeuvre de la loi du 4 mai 2004 améliorent les dispositions législatives, notamment en ce qui concerne le droit individuel à la formation et les contrats de professionnalisation.

L'agriculture

L'accord institue un DIF de 24 h au lieu des 20 h prévues par la loi, pour les salariés de plus de 20 ans d'ancienneté ou âgés de plus de 45 ans ou sans qualification.

Autre point important, l'accord prévoit une véritable transférabilité du DIF permettant au salarié licencié, sauf pour faute lourde, d'en conserver le bénéfice s'il trouve un emploi dans une autre entreprise de la branche.

Le commerce alimentaire

Le texte intègre l'ensemble des dispositifs prévus par l'ANI du 20.09.03. Il prévoit que les salariés ayant au moins un an d'ancienneté au 4 mai pourront bénéficier, au 01.01.05, de 14 h au titre du DIF.

Les salariés à temps partiel pourront suivre une formation en dehors du temps de travail, rémunérée à taux normal. La durée du contrat de professionnalisation sera portée à 24 mois, notamment pour les jeunes sans qualification.

Les services de l'automobile

L'accord prévoit, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation d'une durée de 12 à 24 mois, la possibilité de préparer un diplôme d'Etat, un CQP ou un titre professionnel. La durée de formation peut être supérieure à 25 % selon la durée prévue par le référentiel. Ces dispositions sont obligatoires et ne peuvent faire l'objet de dérogations.

Le BTP

L'accord prévoit plusieurs mesures plus favorables que celles inscrites

dans la loi. Dès le 31.12.04 les salariés disposant au moins d'un an d'ancienneté auront acquis 20 h au titre du DIF.

A l'occasion d'une démission ou d'un licenciement, sauf faute lourde, l'accord prévoit une transférabilité, au moins partielle.

Le contrat de professionnalisation, de 6 à 12 mois, pourra être porté à 24 mois pour les bénéficiaires préparant un diplôme, un titre enregistré dans le Répertoire national ou une qualification reconnue.

La métallurgie

L'accord stipule que les salariés en CDI justifiant d'une année d'ancienneté bénéficieront d'un crédit de 20 h au titre du DIF pour 2004.

Le plafonnement à 120 h de DIF capitalisé ne fait pas référence à la limite des 6 ans.

Celui-ci s'exercera en dehors du temps de travail sauf accord d'entreprise prévoyant sa réalisation en partie sur temps de travail. Il pourra être transféré, seulement en cas de mutation du salarié dans une entreprise du même groupe.

Le contrat de professionnalisation peut voir sa durée étendue à 24 mois afin de permettre l'embauche et la professionnalisation de demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, de femmes reprenant un emploi ou de personnes non qualifiées.

Le travail temporaire

Parmi les dispositions applicables à tous, salariés permanents et intérimaires, l'accord prévoit que la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail. Pour les salariés permanents, le salarié et l'employeur examinent la possibilité de réaliser les heures de formation pendant le temps de travail.

Pour bénéficier du DIF, les salariés intérimaires doivent justifier d'une ancienneté minimum de 2 700 h dont 2 100 heures dans l'entreprise. L'action se déroule en dehors des périodes de mission.

Echos de la CPC métallurgie

Pour Marie-Claire Locquet, membre de cette commission, on ne peut évoquer la Commission Professionnelle Consultative métallurgie du ministère du Travail sans citer quelques chiffres marquants : 93 titres dont 72 examinés en 2003 auxquels il faut rajouter 30 titres créés au cours de la même année. Six réunions de CPC se sont tenues en 2003 alimentées par 25 Commissions Nationales Spécialisées et groupes de travail. Le taux de présence aux réunions du collège employeurs (62 %) et du Collège salariés (70 %) confirme l'importance que revêt cette instance dans la formation professionnelle.

L'excellent travail de l'AFPA dans sa préparation de chaque réunion de CNS ou de CPC, comprend entre autre la préparation et la fabrication de tous les documents reçus ou remis sur table. L'organisation des déplacements et la gentillesse des intervenants sont à souligner.

L'UNSA dans la CPC

La CPC, c'est aussi des hommes et des femmes d'origines professionnelles et de fonctions diverses. Le positionnement particulier de l'UNSA dans le collège des personnalités qualifiées facilite les échanges. Sans oublier que l'UNSA est une organisation syndicale, les représentants des employeurs ainsi que les autres participants nous considèrent comme des gens de dialogue apportant un point de vue nouveau.

Cette position peut paraître privilégiée mais elle est due au fait que nous ne sommes pas reconnus représentatifs et que nos prises de position ne relèvent que du point de vue individuel. C'est là toute la difficulté qui consiste à être présents dans de nombreuses instances sans y être à notre place véritable.