

Sommaire

Page 2

Accord de branches sur la formation professionnelle

VAE sur les titres du Travail

Page 3

Mise en oeuvre du contrat de professionnalisation

Décrets d'application de la loi du 4 mai 2004

Page 4

Projet de loi de finances 2005

Enquête CEREQ sur l'appétence formation

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

dito

Je décentralise, tu recentralises, il est incohérent

Pas de méprise sur le titre ! Il ne s'agit pas d'un entraînement à une déclinaison scolaire en lien avec une analyse du projet de loi sur l'école mais bien d'une appréciation sur des aspects du projet de loi de cohésion sociale adopté par le Sénat et en débat à l'Assemblée Nationale.

Après avoir supprimé le programme TRACE et décentralisé l'accompagnement des jeunes en difficultés en confiant le CIVIS aux Régions par la loi de Finances 2004, l'Etat reprend la main moins d'un an après. Exit le rôle des Régions, les jeunes concernés par le dispositif signeront un contrat avec l'Etat.

Ce retour en arrière concerne aussi l'apprentissage, domaine où les Régions ont une compétence de droit commun depuis 1983 et où l'Etat n'a eu de cesse de leur transférer de nouvelles compétences, tel l'enregistrement des contrats d'apprentissage par la loi libertés et responsabilités locales du 13 août dernier. Le projet de loi Borloo crée des contrats fixant des objectifs de développement de l'apprentissage qui peuvent être conclus entre l'Etat et une ou plusieurs Régions, les chambres consulaires, et les partenaires sociaux. Mais l'Etat peut contracter seul avec les CFA. Pour une reprise en main d'une partie de la taxe d'apprentissage, le fonds national servant de péréquation entre les

régions est transformé en un fonds de développement et de modernisation de l'apprentissage. Un nouveau tuyau est ajouté à la complexité du dispositif pour récupérer la TA versée jusqu'alors au Trésor Public. L'utilisation de ce fonds national sera directement liée à l'intervention de l'Etat dans les régions, amputant une part de leur liberté d'action.

Parallèlement, le projet de loi de Finances 2005 crée une taxe additionnelle à la TA versée par les entreprises et intitulée « contribution au développement de l'apprentissage ». Correspondant à 0,06% de la masse salariale en 2004, cette taxe sera certes reversée aux Régions mais dans un marché de dupes : le rendement de cette nouvelle taxe n'est pas assurée mais la dotation décentralisée pour l'apprentissage, elle, diminue de 198 millions d'euros en 2005. A la recentralisation de son intervention, l'Etat rajoute un désengagement financier.

L'UNSA qui revendique une clarification dans les interventions des acteurs de l'apprentissage n'était pas demandeur du transfert de certaines compétences de l'Etat intervenus au cours des dernières années. Mais aujourd'hui, force est de constater que cette valse entre centralisation et recentralisation rend la politique du gouvernement totalement incohérente, voire illisible.

Accords de branches (suite)

Dans les branches se poursuit la conclusion d'accords collectifs pour mettre en oeuvre l'ANI de 2003 et la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle

Nous poursuivons la présentation des accords de branches, déclinant la réforme de la formation, que nous avons déjà engagée dans les Form Prof n° 32 et 34.

Imprimeries et industries graphiques

L'accord précise les objectifs de la politique formation de la branche : favoriser la gestion des compétences, agir sur les publics prioritaires, favoriser l'acquisition d'une qualification professionnelle. Un fonds, alimenté par une contribution complémentaire de 300 € des entreprises, permettra d'alimenter le développement des bassins d'activité régionaux.

Le DIF s'organise hors temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'entreprise ou action prioritaire définie par la branche. Les travailleurs handicapés à temps partiel bénéficient néanmoins d'un DIF de 20 h. Les périodes de professionnalisation ont pour objet le maintien dans l'emploi et le développement des compé-

tences, en permettant d'acquérir une formation professionnelle qualifiante. Le contrat de professionnalisation peut être étendu à 24 mois, en cas de préparation d'un CQP validé par la CPNE.

Les périodes de formation en centre doivent être au moins de 25 % de la durée du contrat. L'accord revoit à la hausse, + 10 %, les rémunérations prévues dans le cadre du contrat.

Propreté

L'accord affirme entre autres objectifs le renforcement de l'attractivité du secteur et le développement de la qualification professionnelle des salariés. La formation des tuteurs et la lutte contre l'illettrisme comptent parmi les priorités.

Le DIF est porté à 21 h par an avec possibilité de cumuler 126 h sur 6 ans. Pour les nombreux travailleurs à temps partiel, le crédit d'heures sera proratisé. Les heures acquises se réalisent en dehors du temps de travail. La transférabilité du DIF

est possible en cas de transfert d'un contrat d'entretien entre entreprises de la branche.

Pour le contrat de professionnalisation, l'objectif affiché est de lutter contre la précarité de l'emploi et de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, (DE). Il pourra être porté à 18 mois pour les publics n'ayant pas les pré requis nécessaires et à 24 mois pour préparer un diplôme ou un titre. Il peut aussi être supérieur à 12 mois si la préparation des CQP le nécessite. Dans ces cas, le temps consacré à la formation peut dépasser 25 % de la durée du contrat.

Animation

Cet accord prend la forme d'un avenant à la convention collective de l'animation et confirme Uniformation, où l'UNSA siège, dans son rôle d'OPCA du secteur. Il institue une augmentation de 1 % de la contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle. Un taux unique de 1,74% sera applicable sur la masse salariale 2004.

Deux priorités sont définies pour la mise en œuvre du DIF : l'accompagnement du salarié dans la réalisation de son projet de promotion et l'acquisition de compétence ou d'une qualification plus élevée, développant une meilleure employabilité. L'accord organise sa transférabilité entre les entreprises de la branche.

La durée du contrat de professionnalisation peut atteindre 24 mois en cas de formation ayant pour but l'acquisition d'un diplôme d'Etat ou d'un CQP. Dans ces cas, la durée des formations peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat. La rémunération des DE de plus de 26 ans ne pourra être inférieure au SMIC.

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser l'acquisition d'une qualification. Elles pourront comporter une action préalable de VAE et s'effectuer pour partie hors temps de travail.

VAE au Travail

Rapide montée en charge en 2003

La validation des acquis de l'expérience à partir des titres du ministère du Travail connaît une réelle montée en charge.

Neuf titres sur dix de niveau V

Les titres du ministère de l'emploi sont composés de plusieurs certificats de compétences professionnelles, CCP. Une fois tous ses CCP validés, le candidat se présente à l'examen final permettant la validation complète du titre visé.

En 2003, 5500 candidats se sont présentés à des épreuves de validation d'un titre de ce ministère contre 2800 en 2002. 3440 ont bénéficié d'un appui pour constituer leur dossier et 950 ont obtenu le titre complet.

L'AFPA a délivré 9 titres sur 10, dont plus de 90 % de niveau V.

Le titre d'assistant(e) de vie plébiscité

Le titre d'assistant(e) de vie accueille plus de 70 % des candidats. Cela s'explique par les besoins importants de recrutement dans le secteur de l'aide à domicile.

Les hommes sont peu nombreux dans les demandes de VAE, 13%, mais présentent des titres dans des domaines plus variés.

Sur les 150 titres du ministère accessibles par VAE, seuls 40 ont donné lieu à validation.

Le plus souvent l'observation des compétences est reconstituée sur un plateau technique.

Si l'entretien final n'est qu'une formalité pour accéder au titre complet, 37 % des candidats échouent au moins une fois à une épreuve.

Contrat de professionnalisation

Opérationnel depuis le 17 octobre 2004, le contrat de professionnalisation voit sa mise en oeuvre précisée par une circulaire de la DGEFP

Il remplace désormais les contrats de qualification. Après les 2 décrets, la circulaire 2004-025 de la Direction générale de l'emploi et de la formation (DGEFP) en précise toutes les modalités d'application sur le terrain.

Contrat et formation

C'est un contrat de travail spécifique. Peuvent y accéder les jeunes de 16 à 26 ans sans qualification ou désireux de compléter leur formation initiale et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus en besoin de formation.

Il peut être à durée déterminée de 6 à 12 mois minimum ; il est alors renouvelable une fois dans certains cas. Il peut aussi être à durée indéterminée, avec alors une période d'action de professionnalisation de 6 à 12 mois : sa durée réelle dépend du niveau du salarié et des exigences de la qualification visée. Limitée en général à 12 mois, elle peut être portée à 24 pour des jeunes sans qualifications ou des certifications lourdes.

Il est signé entre un employeur (ni Etat ni Collectivités) et une personne qui devient salariée. Mais c'est l'organisme collecteur (OPCA) qui reçoit de l'employeur le projet de contrat et vérifie qu'il répond bien aux priorités définies par les partenaires sociaux, il décide de la prise en charge financière du volet formation (évaluation, accompagnement, formation, tutorat). La direction départementale du Travail procède à un simple contrôle de légalité.

La formation est en alternance : le salarié est affecté à un poste de travail mais bénéficie d'actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux et professionnels stipulés par écrit dans son contrat. La formation est obligatoirement qualifiante et certifiée par un diplôme ou titre enregistré au Répertoire National, reconnu dans les classifications de la convention collective ou encore établie par la CNPE de la branche.

La durée normale de la formation varie entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures. Un accord collectif peut monter cette durée au-delà des 25 % pour certains salariés. La formation est organisée à l'interne, ou confiée à un organisme de formation.

La circulaire précise la mise en œuvre du tutorat que la loi n'impose pas mais dont un accord collectif peut faire un préalable. Le tuteur est un salarié volontaire qualifié qui peut suivre 3 salariés au maximum, mais l'employeur peut également être tuteur. Le tuteur est associé à toutes les étapes du contrat, il informe et guide le salarié, organise son activité dans l'entreprise en adéquation avec sa formation, assure les liaisons avec tous les acteurs.

Rémunération et financement

Age et niveau de formation déterminent la rémunération minimale du salarié en contrat de professionnalisation. Entre 16 et 20 ans, il perçoit 55% du SMIC si sa qualification est inférieure au niveau IV et 65% si elle atteint ou dépasse ce niveau. De 21 à 25 ans, cela monte respectivement à 70 et 80%. Au-delà de 26 ans, c'est au minimum le SMIC ou 85% du salaire conventionnel.

Des exonérations des cotisations patronales sont prévues pour les contrats des moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus. Une aide spécifique peut être apportée aux groupements d'employeurs.

Deux décrets publiés

Les décrets 2004-968 du 13 septembre et 2004-1093 du 15 octobre rendent opérationnels le contrat et la période de professionnalisation depuis le 17 octobre.

Le décret du 13 septembre

Relatif aux conditions de mise en œuvre du contrat et de la période de professionnalisation, il modifie un certain nombre d'articles du titre VIII livre IX du code du travail. L'article D 981-1 précise les minima de rémunération des salariés, alors que le D 981-3 pose le mode de calcul de l'exonération des cotisations sociales de l'employeur. Y sont aussi précisés le forfait de base de 9,15€ par heure d'évaluation, accompagnement et formation, la possibilité d'imputer des dépenses sur l'obligation légale, la désignation des tuteurs et leurs missions avec la prise en charge financière de leur formation comme du tutorat lui-même.

Le décret du 15 octobre

Il détaille la procédure de dépôt et d'enregistrement des contrats avec le rôle de l'OPCA concerné qui décide de la prise en charge des dépenses de formation si le contrat correspond bien aux priorités définies par un accord ou une convention et transmet ensuite à la direction départementale du travail. Celle-ci vérifie sa conformité avec toutes les dispositions, notifie sa décision à l'employeur et à l'OPCA et enregistre le contrat. Accompagnement et enseignements disciplinaires font l'objet d'une convention entre l'employeur et l'organisme de formation, l'adéquation de la formation proposée avec les acquis du salarié doit être clairement établie, sinon le salarié et l'employeur ont 2 mois pour établir un avenant au contrat. L'employeur peut être amené dans certains cas à perdre le bénéfice de l'exonération, voire à reverser des cotisations s'il ne respecte pas ses engagements. Le décret rappelle bien que le contrat n'est pas accessible aux jeunes sous statut scolaire.

Projet de loi de finances 2005

Priorité du Gouvernement, la formation professionnelle voit ses crédits diminués de 3%

Dans le projet de loi de finances 2005 en débat au Parlement, les moyens de la formation professionnelle continue et à l'apprentissage s'élèvent à 4,849 milliards d'euros contre 5,002 milliards en 2003, soit -3,06%. Un examen de l'évolution des différents chapitres budgétaires permet de mieux comprendre les intentions du Gouvernement.

Apprentissage : baisse des crédits décentralisés

Bien que la dotation de décentralisation pour la formation professionnelle, l'apprentissage et l'insertion des jeunes progresse de 190 millions d'euros pour atteindre 2,052 milliards d'euros en 2005, les crédits décentralisés pour l'apprentissage diminuent de près de 180 millions d'euros, soit -31% par rapport à 2004. En compensation, l'article 20 du projet de loi de finances pour 2005 institue une taxe additionnelle à la taxe d'apprentissage dont le taux est fixé à 0,06% pour les rémunérations versées en 2004, 0,12% pour celles versées en 2005 et 0,18% pour les rémunérations versées à partir du 01.01.06. Recueillie au niveau national, le montant de cette nouvelle contribution sera reversé aux régions. Compensera-t-il pleinement la diminution des crédits décentralisés ? Il est remarquable que l'Etat se désengage du financement de l'apprentissage au moment où il annonce le doublement des effectifs.

Réforme des formations en alternance

Conformément à la loi du 4 mai 2004, les contrats de professionnalisation succèdent aux contrats de qualification. Il est prévu 160 000 entrées en contrat de professionnalisation jeunes et 20 000 en contrat de professionnalisation adultes. Les crédits relatifs à l'exonération des cotisations sociales pour ces contrats s'élèvent à 279 millions d'euros et le solde pour les contrats de qualifications en cours représente 193 millions d'euros.

Toujours au chapitre des exonérations de cotisations sociales, le coût des contrats d'apprentissage représente 788,35 millions d'euros pour 2005 avec un objectif de 250 000 nouvelles entrées.

Déconcentration des crédits de l'AFPA

Dans le cadre de la décentralisation aux régions de la commande publique échelonnée entre 2004 et 2008, les crédits relatifs à l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) sont scindés en deux lignes budgétaires : 260 millions d'euros seront gérés au niveau national et 452 millions d'euros sont déconcentrés pour 2005. Les dépenses de rémunération des stagiaires sont quasiment stables à 143 millions d'euros. S'agissant de la VAE, si les crédits qui s'élèvent à 24,1 millions d'euros enregistrent une progression de 7 points, ce chapitre reste sous doté.

Avec un montant de 46,3 millions d'euros, l'enveloppe formation des contrats de plan Etat-Région diminue de 15,2 millions d'euros.

Les missions locales et PAIO, chargés de mettre en place le CIVIS qui remplace le programme TRACE disposeront de 113,7 millions d'euros, dont 66 millions de mesures nouvelles pour assurer l'accompagnement renforcé des jeunes sortis du système éducatif sans qualifications.

Les crédits pour la lutte contre l'illettrisme sont de 18,12 millions d'euros, ceux pour les formations ouvertes (FORE) avec 4,2 millions diminuent une nouvelle fois et les crédits de la politique contractuelle du ministère sont stables à 37 millions d'euros.

En ce qui concerne les demandeurs d'emploi, la décentralisation et la suppression progressive des SIFE et SAE entraînent une diminution de 18 millions d'euros des crédits de rémunération pour les formations du programme national ainsi qu'une réduction de 80 millions d'euros des crédits destinés au programme en faveur des chômeurs de longue durée.

Réconcilier les salariés avec la formation

Une enquête du Céreq porte sur l'inégale appétence des salariés pour la formation et s'attache à en déterminer les origines. Elle révèle qu'en 1999, un tiers des salariés s'est formé, un cadre sur deux et un ouvrier sur cinq. Mais un quart a déclaré éprouver des besoins non satisfaits. Les salariés les moins qualifiés sont à la fois les moins formés et les moins insatisfaits. L'appétit pour la formation s'inscrit dans un contexte, s'appuie sur une information et sur des finalités potentielles. Les besoins de formation des employés et des ouvriers sont plus importants lorsqu'ils estiment que « tous les salariés de leur entreprise se forment ». Le champ de ce que le salarié perçoit comme possible en matière de formation est aussi limité par l'information dont il dispose.

De l'information à la formation

Les cadres sont plus nombreux à avoir accès à l'information sur la formation et 60 % connaissent leurs droits contre 38 % des ouvriers.

L'entretien professionnel, qui devrait se généraliser dans les entreprises suite à l'ANI, doit prendre en compte les questions de formation des salariés.

L'un des principaux moteurs de l'engagement en formation réside dans les bénéfices financiers que le salarié compte en retirer. Ce souhait est partagé par 13 % d'entre eux - 6 % des cadres, 21 % des ouvriers - mais seulement 5 % des formés déclarent que leur rémunération a augmenté à l'issue de la formation. Il ressort de cette enquête que l'appétence des salariés pour la formation dépend d'une part, d'une plus grande visibilité de la formation mais aussi des avantages que le salarié peut en attendre.