

## Sommaire

### Page 2

Accords de branches  
VAE à l'Education nationale

### Page 3

Accords de branches (suite)  
Remplacement des salariés  
des PME

### Page 4

Contrôle de la formation  
Formation des demandeurs  
d'emploi

#### 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](mailto:tricoche@unsa.org)

## E

### dito

## Mon DIF, c'est pour quand ?

**L**égitime question d'un salarié qui aurait été informé par son organisation syndicale de la création du droit individuel à la formation (DIF) en l'an 2003. En effet, créé par l'Accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et inscrit dans le Code du travail par la loi du 4 mai 2004, le DIF n'a toujours pas d'existence réelle dans l'entreprise. Trois raisons principales peuvent expliquer ce temps de latence.

Première raison, la nécessité de négocier dans chaque branche les modalités d'application de la réforme de la formation professionnelle. A ce jour, moins d'une centaine d'accords ont été conclus sur un total de 317 conventions collectives nationales. Tous ces accords n'ont pas encore fait l'objet d'une extension. Deuxième raison, ni l'information et encore moins la négociation sur le DIF ne sont à l'ordre du jour dans les entreprises, hormis quelques exceptions. Troisième raison, et non des moindres, des incertitudes sur le coût du DIF et son financement persistent.

Occupés à la négociation, les partenaires sociaux, ont tendance à négliger l'information des salariés. L'Etat, quant à lui, ne s'implique pas réellement dans la promotion du DIF. Pourtant, nous disposons avec le Centre Inffo d'un outil de qualité pour diffuser l'information sur la réforme de la formation.

Dans ce contexte, les salariés nous interrogent. A quel moment puis-je déclencher mon DIF ? Comment ? Quels sont mes droits acquis en temps de formation ? Quelles formations puis-je entreprendre dans ce cadre ? Dans ou hors le temps de travail ? Avec quelle rémunération ? Mon employeur peut-il s'opposer à mon départ en formation ? Pour quelles raisons ? Quels sont les recours possibles ? C'est à toutes ces questions que l'UNSA doit répondre en contribuant à élaboration de garanties collectives.

L'existence même du DIF est aujourd'hui menacée par la charge du gouvernement et du patronat contre les 35 heures.

En 2003 et 2004, les partenaires sociaux et le législateur ont acté le principe du co-investissement formation. Dans le cadre du DIF, mais aussi du plan de formation, le salarié peut utiliser une partie de sa RTT pour partir en formation. L'employeur prend en charge le coût de la formation et verse une allocation.

La remise en cause des 35 heures reviendrait à réduire le temps libre des salariés et en conséquence à diminuer le temps qu'ils pourraient investir dans des actions de formation. Le « travailler plus pour gagner plus » conduirait à se former moins, notamment pour les catégories qui en ont le plus besoin, avec tous les risques que cela suppose pour leur avenir professionnel.

# Accords de branches (suite)

*La négociation de branche bat son plein pour décliner la loi de mai 2004 sur la formation professionnelle. Analyse de six nouveaux accords.*

Nous poursuivons la présentation des accords de branches, déclinant la réforme de la formation, que nous avons engagée dans les Form Prof précédents.

## Matériaux de construction

L'accord souhaite améliorer l'attractivité de la branche.

Les actions suivies au titre du DIF ont pour objectif l'obtention d'un diplôme, titre ou CQP de la branche. Les salariés en CDI, ayant au moins un an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2005, ont acquis 13 heures au titre du DIF.

Le contrat de professionnalisation peut être porté à 24 mois pour l'obtention d'une qualification reconnue par la branche. Les actions de formation sont comprises entre 15 % et 25 % de sa durée et peuvent être de 30 % pour l'obtention d'un CQP.

Une prime de fin de formation, égale à 10 % des salaires perçus, est versée en cas d'obtention du titre.

La période de professionnalisation favorise, par des actions de qualification, l'évolution dans l'emploi de salariés en CDI. Elle peut être précédée d'une action d'évaluation afin de personnaliser le parcours de formation.

La formation peut se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail après accord du salarié et de l'employeur. Dans ce cas, l'entreprise définit la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura satisfait aux évaluations.

## Industries chimiques

L'accord vise à l'amélioration de la compétitivité des entreprises, priorité étant donnée aux PME/TPE.

Les accords d'entreprises ne peuvent comporter de dispositions moins favorables aux salariés.

Les actions prioritaires au titre du DIF doivent prendre en compte le perfectionnement des compétences

en lien avec les mutations technologiques. La réalisation a lieu en dehors de temps de travail, sauf accord de groupe ou d'entreprise.

Les salariés ayant au 31/12/2004 un an d'ancienneté bénéficient d'un DIF de 20 heures.

Le DIF est transférable en cas de mutation au sein d'entreprises du même groupe.

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une qualification, un diplôme ou un titre inscrit au RNCP ou une qualification reconnue par la branche. Lorsque le contrat mène à une qualification comme définie ci-dessus, sa durée peut être portée à 24 mois et les actions de formation portées de 25 à 50 % de cette durée.

La période de professionnalisation vise à l'acquisition de compétences et au maintien dans l'emploi de salariés en CDI. Elle peut être mise en place soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié, dans le cadre du DIF.

## Validation des acquis de l'expérience

*Le succès se confirme à l'Éducation*

Le Ministère de l'Éducation Nationale vient de rendre publics les chiffres de la VAE pour 2003. L'attrait de ce nouveau mode de certification se confirme malgré les sceptiques avec un doublement du nombre de candidats en un an : 14 374 pour les seuls diplômes professionnels ou technologiques de l'Éducation Nationale, contre 7549 l'année précédente. Le Ministère du Travail peine encore avec 5500 candidats à un titre.

### Forte demande sur les BTS

La tendance déjà perçue du temps de la VAP depuis 1992 se confirme : près d'une demande sur 2 concerne un BTS, 1 sur 5 un Bac Pro et 16% le CAP. Le champion toutes catégories reste le BTS Assistant de direction (1629 candidats), suivis du CAP Petite Enfance précieux aux ATSEM,

les Bac Pro Secrétariat et Métiers de la sécurité, puis les BTS Action commerciale et Assistant de gestion PME-PMI, les 2 BP coiffures ferment la marche.

### Un très bon taux de réussite

6 candidats sur 10 sont des femmes (près de 9 sur 10 pour les titres du Travail), les demandeurs d'emploi représentent près d'un candidat sur 5, et plus de 60% des postulants ont entre 30 et 45 ans. 48% des candidats ont obtenu la totalité du diplôme visé, et près de 40 % en ont obtenu une partie seulement. Ainsi, sur les 1629 candidats à un BTS Assistant de direction, 1324 ont obtenu tout ou partie du diplôme. Seuls 2 candidats sur 10 ont vu leurs demandes n'aboutir en rien. Cela traduit bien l'ampleur du succès de cette nouvelle voie.

## Plasturgie

L'accord entend donner une forte impulsion à la politique de formation, particulièrement en direction des TPE.

Les actions au titre du DIF visent prioritairement l'acquisition de nouvelles compétences mais aussi la lutte contre l'illettrisme. Elles sont réalisées en tout ou partie, pendant ou en dehors du temps de travail.

Les salariés justifiant au 01/01/2005 d'un an d'ancienneté bénéficient d'un DIF de 20 heures. Les droits acquis sont transférables en cas de mutation entre entreprises d'un même groupe.

Le contrat de qualification est ouvert aux jeunes sans qualification et aux DE lorsqu'une professionnalisation est nécessaire pour leur retour à l'emploi.

La durée du contrat peut être portée à 24 mois pour la préparation de certifications reconnues prioritaires par la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche. Les actions de formation

sont comprises entre 15 et 25 % de la durée du contrat.

La période de professionnalisation a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en CDI. Sont prioritaires les actions visant l'acquisition de diplôme ou titre à finalité professionnelle ou d'une qualification établie par la CPNE.

## **France Télécom**

L'accord réaffirme que la formation professionnelle constitue une priorité afin de répondre aux besoins d'évolution nécessaires.

Les actions liées au DIF peuvent être réalisées en partie pendant le temps de travail, après accord entre le salarié et l'employeur. Le salarié peut anticiper ses droits ouverts, hors temps de travail, lorsque le projet porte sur une action du plan.

Si le DIF correspond à une priorité de la branche et s'il est réalisé hors temps de travail, le salarié bénéficie d'un abondement de 15 %.

Les droits acquis sont transférables en cas de mobilité au sein d'entreprises du même groupe.

La durée des contrats de professionnalisation peut être portée à 24 mois et la durée de la formation à 35 % pour les jeunes et les DE d'un niveau inférieur ou égal au Bac. Sont financés prioritairement les contrats visant les qualifications établies par la CPNE.

Les périodes de professionnalisation doivent garantir des parcours de professionnalisation et concernent les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies.

Le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur. L'accord incite les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.

## **Sociétés d'assurance**

L'accord entend faire de la formation professionnelle une priorité car elle constitue un atout et un investissement, tant pour les salariés que pour les entreprises.

Le DIF a pour objet de promouvoir prioritairement les actions inscrites dans le plan, liées à l'évolution des emplois ou au développement des compétences. Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté au 6 mai 2004, bénéficie d'un DIF de 20 heu-

res dès le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et les salariés à temps partiel au moins égal à 60 % bénéficient d'un DIF à taux plein. Le DIF peut être transférable en cas d'embauche dans une autre société d'assurance.

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes souhaitant compléter leur formation initiale et aux DE. Sa durée peut être portée à 24 mois pour les publics préparant des diplômes ou titres spécifiques au secteur de l'assurance, les actions de formation pouvant alors aller jusqu'à 40 % de la durée du contrat.

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des métiers et doit permettre leur maintien dans l'emploi. Sont prioritaires les actions dispensées par le Groupe Ecole Nationale d'Assurance.

## **Ameublement**

L'adaptation du secteur ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines, une attention particulière étant

apportée à l'accompagnement des PME/TPE. Les actions au titre du DIF sont des actions d'acquisition de compétences ou de qualification. Elles se déroulent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur.

Les contrats de professionnalisation ont pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des DE et de leur permettre d'acquies diplôme ou titre à finalité professionnelle ou CQP de la branche.

La durée de l'action est portée à 24 mois pour des publics définis par la CPNE ou lorsque la certification visée l'exige, la durée de la formation pouvant alors représenter jusqu'à 50 % de la durée du contrat.

Les périodes de professionnalisation visent les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des métiers, selon les priorités définies par la CPNE. Elles doivent permettre d'acquies qualification comme définie ci-dessus.

Les signataires incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale et annexent une « Charte de la fonction tutorale » à l'accord.

# **Le remplacement des salariés des PME**

## **Les nouvelles modalités de la loi du 4 mai 2004**

Le nouvel article L.322-9 du code du travail précise les nouvelles modalités de l'aide de l'état au remplacement des salariés partis en formation. Après le décret du 15 octobre 2004, la circulaire de la DGEFP du 17 décembre 2004 en détaille la mise en œuvre.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, le remplacement effectif des salariés en formation dans les PME-PMI est facilité par le remboursement à l'employeur d'une partie du salaire versé au remplaçant. Le système est amélioré par rapport à celui de 1992 : aucune condition de durée de la formation, aide sur la base du SMIC. Un remplaçant peut occuper le poste de plusieurs salariés. Par contre, le remplacement des CIF n'est plus concerné.

## **Les entreprises de moins de 50 salariés**

Le dispositif est valable quelle qu'en soit la forme juridique (associations, particuliers). Il concerne tout salarié sous contrat de travail, de l'ouvrier au cadre, mais exclut les contrats aidés et l'apprentissage. Il n'y a aucune condition de durée minimale de formation, mais elle doit être obligatoirement dispensée par un organisme de formation extérieur à l'entreprise : la formation peut se faire dans ou hors de l'entreprise. Le remplacement ne peut pas excéder un an. L'aide concerne les heures de formation suivies pendant le temps de travail. L'employeur signe une convention avec la DDTEFP au plus tard un mois avant l'embauche et en informe les représentants du personnel. Via le CNA-SEA, il perçoit le remboursement des heures d'absence du salarié sur la base d'un taux égal à 50% du SMIC, soit 3,80 € brut. Pour une formation de 152 heures ou moins, le versement est fait en fin de remplacement ; au-delà de 152 heures, il est effectué par tranches.

Le remplaçant doit être affecté à un poste correspondant à l'activité du salarié en formation, il peut venir d'une entreprise de travail temporaire.

# Contrôle de la formation

*Le contrôle des fonds de la formation professionnelle pointe des irrégularités. La palme revient à l'apprentissage.*

Le ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale vient de publier un rapport sur le contrôle de la formation professionnelle en 2001 et 2002. Ces contrôles ont été réalisés, au niveau régional, par 139 agents des directions de l'emploi et, au niveau national, par 6 agents du Groupe national de contrôle de la DGEFP.

En 2002, 1866 opérations de contrôle ont été effectuées et un tiers des structures contrôlées a été sanctionné. Ces contrôles ont concerné les employeurs, les organismes de formation, les OPCA, les collecteurs de la taxe d'apprentissage et l'utilisation du Fonds social européen (FSE). Ils portent sur plus de 20 milliards d'euros

## Contrôle des employeurs

Ce contrôle porte sur l'utilisation des sommes au titre de l'obligation de financement de la formation professionnelle. En 2002, le total des contrôles s'établit à 1294 et celui des sanctions à 328.

Les irrégularités portent sur le financement au titre de l'obligation légale d'actions ne relevant pas de l'article L.900-2 du Code du travail. Sont rejetées les actions de conseil, les journées d'information, les actions de prise en main d'un nouveau matériel, les actions relevant de l'obligation de sécurité.

## Contrôle des collecteurs

En ce qui concerne les OPCA, seulement 8 d'entre eux sur 99 ont été contrôlés pour la période 2001/2002. Pour 2001, les redressements prononcés s'élèvent à plus de 710 000 € pour un montant de 124 millions d'euros contrôlés.

En 2002, 17 organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage sur 556 ont été contrôlés, représentant plus de 10 millions d'euros. Quatre sanctions ont été prise et près de 700 000 € de redressements prononcés.

Ces contrôles ont conduit à mettre en exergue des dysfonctionnements systématiques du dispositif de collecte. Citons un des extraits significatifs du rapport du ministère mettant en évidence « des mécanismes de thésaurisation des fonds collectés au détriment de leurs destinataires ultimes », une « collecte captive qui ne favorise guère une régulation des coûts de fonctionnement et d'équipement des CFA ».

Enfin, le rapport pointe aussi l'existence de « pratiques de sous-traitance non encadrées, d'utilisation d'établissements destinataires écrans et d'entente entre collecteurs opacifiant les mécanismes de répartition de fonds ».

## Organismes de formation

Le contrôle administratif et financier des organismes de formation a fait l'objet de 353 interventions en 2001 et de 427 en 2002. Au total 243 sanctions ont été prises correspondant à près de 16 millions d'euros de rejets de dépenses et de redressements. Malgré le nombre des infractions relevées, le rapport reste laconique sur leur nature, sauf en ce qui concerne l'utilisation, par ces organismes, du FSE pour des voyages, visites à l'étranger, dépenses de restauration et frais de personnel non justifiés. Les constats font ressortir des « défauts systémiques » notamment « l'absence de comptabilité distincte » permettant de suivre « la traçabilité » des crédits communautaires.

Le rapport porte sur une période, 2001-2002, durant laquelle le cadre législatif et réglementaire de la formation professionnelle continue s'est modifié. Tout en déclarant que des progrès sont toujours possibles, les rapporteurs jugent que les services de contrôle, suite à leur réorganisation, ont pu se remettre « en ordre de marche ». Espérons qu'à l'avenir la fréquence des contrôles pourra augmenter !

## La formation des chômeurs :

*Un accès plus difficile que pour les salariés*

Une enquête du Ministère du Travail le confirme sur l'année 2000 : quelque 620 000 demandeurs d'emploi ont suivi une formation professionnelle, surtout par des actions financées par l'Etat, l'UNEDIC ou les conseils régionaux.

Les demandeurs d'emploi accèdent deux fois moins souvent à la formation que les salariés. Mais de grandes nuances existent là aussi selon le niveau de formation initiale ou la catégorie socioprofessionnelle.

### Difficile accès à la formation

Comme pour les salariés, mais dans des proportions moins grandes, un chômeur a d'autant plus de chance de suivre une formation qu'il a réussi sa formation initiale : diplômé de l'enseignement supérieur, il double ses chances par rapport au non diplômé. L'ex-cadre ou profession supérieure accède à la formation plus facilement que l'ex-ouvrier. Celui qui, salarié, a fréquenté déjà la formation, la re fréquentera plus facilement une fois demandeur d'emploi. Le taux d'accès à la formation d'un chômeur est de 13,2% contre 27,7% pour un salarié, de 16% pour un cadre il passe à 10% pour un ouvrier. Moins le chômeur est qualifié et moins il sera en formation. Les politiques de formation des différents acteurs ne corrigent pas cette réalité.

### ...mais des formations plus longues

Pour ceux qui accèdent à la formation, celle-ci est alors beaucoup plus longue que pour les salariés. Leurs situations exigent davantage une réorientation ou un approfondissement professionnel qui s'accommode mal d'une action courte. Ainsi, quand 4,4 % des salariés ont une action de formation de 120 à 240 heures, ils sont 14,6 % de demandeurs d'emploi, et si les formations de 240 heures et plus ne concernent que 7,4% des salariés, elles concernent 47% des chômeurs.