

Sommaire

Page 2

Séance du Conseil national de la formation

Apprentissage : accord-cadre

Page 3

Accords de branche sur la formation dans l'entreprise

Le DIF dans les réseaux Agefos-PME et Opcareg

Page 4

Rapport Chevreul

La mobilité professionnelle des jeunes

Form. Prof.

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

Rédaction :

Jean-Claude Tricoche,
Secrétaire national,
Françoise Bottin et Michel Bellandi,
Conseillers nationaux
Tél. 01 48 18 88 57
Fax. 01 48 18 88 90
Email : tricoche@unsa.org

E^dito

Formation : moins de discours et plus d'actes

Un récent sondage effectué pour le compte de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail révèle que 67% des salariés interrogés n'ont pas eu de formation depuis plus de trois ans. Certes, ce n'est pas une découverte, de nombreux rapports ont déjà mis en exergue le faible taux d'accès des salariés français à la formation continue, mais cela confirme que rien ne change. Comment donc s'étonner de la faible « employabilité » de nombre de salariés remis sur le marché du travail et de leurs difficultés à retrouver un emploi ?

Pour palier une situation qui met notre pays en difficulté pour atteindre l'objectif européen d'une société de la connaissance, une réforme de la formation professionnelle a été engagée. Après de longues négociations un accord national, puis une loi, ont fixé un nouveau cadre. Mais celui-ci n'est toujours pas opérationnel. Son application passe par un long processus de négociations dans les branches et dans les entreprises.

Plus de quatre ans après son démarrage, la réforme de la formation ne produit toujours aucun effet visible par les salariés. Plus grave, cet entre-deux d'anciens dispositifs et leurs remplaçants pas encore opérationnels, constitue un véritable

trou d'air dans le dispositif de formation. La difficile mise en œuvre du contrat de professionnalisation pour les jeunes caractérise ces turbulences de la réforme.

Certes, la négociation de branche va bon train. D'après le ministère du travail, plus de 227 accords ont été conclus et 68 sont déjà étendus. Certains de ces accords sont déclinés dans les entreprises. Des fédérations et des syndicats de l'UNSA ont pris toute leur place dans ces différents niveaux de négociation, d'autres y contribuent encore. Mais le contenu des accords est insuffisamment novateur et ne va guère plus loin que la loi. Mais comment être surpris de ce constat quand on connaît la médiocrité générale du dialogue social et la faiblesse du paritarisme de branche ?

Pour l'instant l'effervescence négociatrice produit peu d'effets concrets pour les salariés. Comble d'une réforme qui devrait favoriser leurs initiatives, notamment au travers du DIF, la plupart d'entre eux ignorent tout des nouvelles possibilités d'accès à la formation. Alors que la formation tout au long de la vie n'est encore qu'un slogan, comment peut-on faire reculer le chômage et gagner le défi de la sécurité de l'emploi ? Pour le moins, il faut cesser les discours sur la méthode et passer aux actes.

Les projets du gouvernement contestés

Pour sa première séance de travail, le Conseil national de la formation a émis de vives critiques sur les mesures relatives à l'apprentissage

Réuni en plénière le 20 mai dernier, le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie a examiné une série de textes d'application des lois sur les libertés et responsabilités locales et sur la cohésion sociale. Au cours de la séance, les représentants des organisations syndicales et des Régions ont vivement contesté les projets de textes relatifs à l'apprentissage.

L'attribution de primes aux employeurs

Premier projet réglementaire soumis à l'avis du nouveau Conseil, le décret relatif aux modalités de versement par les régions des primes pour les employeurs d'apprentis a fait l'objet d'un relatif consensus. Sous réserve d'une réelle concertation régionale et d'une priorité à la qualité des formations, l'UNSA considère comme correct l'équilibre entre la garantie d'un versement minimum de 1000 euros

par année de formation et la liberté laissée aux régions de définir les critères de modulation et d'attribution. De leurs côtés, les Régions estiment que les crédits transférés par l'Etat, ils devraient se situer autour de 700 millions d'euros en 2006, ne compensent pas la totalité du transfert des charges relatives à la gestion des primes.

La qualité de l'apprentissage dégradée

A l'inverse, les deux projets de décrets consécutifs à la loi de cohésion sociale ont rencontré l'opposition des représentants des régions et d'une majorité des organisations syndicales. Pour l'UNSA, l'augmentation du nombre d'apprentis par maître d'apprentissage et la diminution de l'exigence de qualification de ces derniers sont des mesures contraires à la qualité de la formation des apprentis. De même, l'assouplissement des règles relatives à l'utilisation des

machines dangereuses n'améliorera pas leur sécurité au travail.

Après avoir contesté les modalités de gestion du nouveau Fonds national de la taxe d'apprentissage, l'UNSA s'est opposée à une modification de la répartition de la taxe entre les CFA (quota) et les établissements d'enseignement, sans simulation préalable.

Le travail de nuit pour les apprentis

Le projet de loi sur le développement des services à la personne, qui prévoit des exonérations de charges non intégralement compensées par l'Etat, a été unanimement rejeté par les représentants des régions et des organisations syndicales. Dans l'incohérence qui caractérise la politique du gouvernement sur le dossier de l'apprentissage, on ne sera que moyennement étonné de trouver dans ce projet législatif une disposition relative au travail de nuit des apprentis mineurs. L'UNSA a dénoncé l'extension du travail de nuit aux apprentis de moins de 18 ans dans le secteur de la pâtisserie. Pour nous cette disposition contrevient à la Convention 182 de l'OIT sur le travail des enfants, convention ratifiée par la France.

Apprentissage, Accord-cadre Etat, branches, chambres consulaires

L'Etat, une vingtaine de branches professionnelles et les réseaux consulaires ont signé un accord-cadre national visant à développer l'apprentissage, en application de la loi de cohésion sociale de janvier 2005.

Une volonté commune

Les signataires s'engagent résolument dans la voie du développement de l'apprentissage visant à porter le nombre d'apprentis de 360 000 à 500 000 en 2009. Ils affirment leur volonté commune de promouvoir l'apprentissage, notamment en renforçant la connaissance des métiers et des entreprises, et de contribuer au développement recherché.

Ils appellent à une concertation régionale rapide afin de définir des objectifs partagés pour l'élaboration des contrats d'objectifs et de moyens.

Quatre axes de modernisation

Les quatre principaux axes de modernisation et développement sont l'adaptation de l'offre de formation aux besoins, l'amélioration de la qualité des formations et des conditions de vie des apprentis et enfin l'accès des handicapés à l'apprentissage.

Conclu pour une durée de trois ans, l'accord-cadre national pourra être complété par un « accord particulier » de l'Etat avec chaque signataire, fixant des objectifs spécifiques, concernant les publics ciblés et les formations prioritairement retenues. Des indicateurs d'évolution ont été fixés de manière à dresser un bilan annuel de suivi de l'accord. Ils serviront à évaluer les effectifs au regard des niveaux des diplômes, le nombre d'apprentis handicapés, le taux de rupture de contrats et le développement de la mixité.

Assouplissement du droit

Sous prétexte de simplification du Code du travail, un projet d'ordonnance supprime, dicit l'exposé des motifs, tout ce qui est jugé « difficilement applicable... inapplicable... inutile... non soumis à sanction »!!! L'UNSA, comme la majorité du Conseil, ne peut pas souscrire à l'assouplissement des règles régissant le marché de la formation, en faveur de l'activité commerciale des prestataires de formation et au détriment des intérêts des formés. Seraient ainsi supprimés les conseils de perfectionnement et réduite la possibilité de représentation des stagiaires.

Bien qu'une majorité des membres ait voté contre l'essentiel des projets présentés, une « bizarrerie » réglementaire : majorité des 3/4 des votants requise, n'a pas permis de conclure à un avis négatif du Conseil.

Accords de branche (suite)

La signature d'accords de branche, déclinant la mise en œuvre de la loi du 4 mai 2004, se poursuit.

Nous continuons la présentation d'accords de branche -25 avec ce numéro- pouvant concerner les adhérents de l'UNSA, en insistant sur les particularités favorables aux salariés.

Coopératives agricoles

L'accord, signé par quatre organisations de salariés, dont UNSA-AA, concerne les Unions de coopératives et les SICA relevant de la mutualité sociale agricole.

Les salariés bénéficient de 20 heures de formation au titre du DIF, dès l'année 2005. Les salariés à temps partiel, au minimum de 4/5, bénéficieront d'un DIF complet. La formation s'effectuera hors temps de travail, sauf accord individuel. La transférabilité des droits sera totale en cas de mutation entre deux entreprises d'un même groupe.

La durée des contrats de professionnalisation peut atteindre 24 mois et le temps de formation 40 % de sa durée, pour les salariés sans qualification, si le référentiel le justifie ou pour les actions identifiées par la CPNE.

L'accord majore aussi la rémunération des bénéficiaires des contrats.

La désignation d'un tuteur est obligatoire alors qu'elle n'est que recommandée pour la période de professionnalisation. Celle-ci a pour objet l'acquisition d'une qualification répondant aux priorités de la Coopération agricole.

Services d'eau et d'assainissement

Les partenaires sociaux appellent à une mobilisation basée sur une véritable co-responsabilité de l'accès à la formation.

Concernant le DIF, la formation se déroulera hors temps de travail, sauf accord individuel. Les actions retenues sont les formations liées aux métiers de la branche et permettant de préparer un diplôme, un titre professionnel ou une qualification reconnue.

Les contrats de professionnalisation jeunes visent à l'acquisition d'une qualification reconnue. Dans ce

cas, la durée pourra être portée à 24 mois et la durée de la formation jusqu'à 50 % de celle du contrat. Les contrats adultes peuvent donner lieu aux mêmes dérogations de durée.

La période de professionnalisation doit viser à l'adaptation des salariés aux évolutions technologiques et des métiers.

Presse

La Presse est confrontée au déficit permanent du renouvellement éditorial et de la modernisation technologique. La réforme de la formation professionnelle doit permettre d'y répondre en développant connaissances, compétences et savoir-faire des salariés. Le DIF s'exercera soit hors, soit tout ou partie pendant le temps de travail. Les actions éligibles au DIF sont en lien avec les métiers de la Presse.

Vingt heures d'anticipation des droits pourront être accordées au 1^{er} janvier 2006, en fonction de la formation prévue. En cas de mutation dans une filiale d'un même groupe, les conditions de transfert des droits au DIF pourront être déterminées.

La durée du contrat de professionnalisation pourra être portée à 24 mois pour les jeunes sans qualification, pour les demandeurs d'emploi ou pour l'obtention d'un diplôme conduisant à un métier de la Presse. La durée de la formation pourra alors être comprise entre 15 et 50 % de la durée du contrat.

La période de professionnalisation doit favoriser le maintien en activité des salariés en CDI. La CPNE actualise la liste des postes qui peuvent en bénéficier, en prenant en compte les besoins des entreprises.

DIF pour les salariés non couverts par un accord de branche

Une nouvelle étape dans l'application du droit individuel à la formation est franchie pour quatre millions de salariés relevant d'entreprises non couvertes par un accord de branche.

Application dans les réseaux Opcareg et Agefos-PME

Deux accords sur le droit individuel à la formation, DIF, ont été signés dans les deux réseaux interprofessionnels de collecte de fonds de la formation professionnelle : Opcareg (organisme paritaire collecteur agréé régional) et Agefos-PME (association de gestion de la formation des salariés des PME).

Les accords prévoient que les formations suivies se déroulent en dehors du temps de travail, sauf accord d'entreprise. Les actions prises en charge devront faire partie de celles considérées comme prioritaires par la CPNE.

Dans l'accord Agefos-PME, le salarié peut utiliser son droit pendant 12 mois à compter de son licenciement. La « garantie formation DIF », mutualisation facultative dont les modalités seront précisées ultérieurement, peut être utilisée pour financer le DIF en cas de démission du salarié.

Dans l'accord Opcareg, le salarié conserve les heures acquises en cas de mutation entre deux entreprises du même champ.

Réserves des partenaires sociaux

Certains partenaires sociaux regrettent la non-assimilation, en temps de travail effectif, des congés de maternité. Pourtant, une disposition introduite par la loi du 18 janvier 2005, permet cette possibilité, si un accord de branche le prévoit. Un amendement au projet de loi relatif à l'égalité salariale, rejoignant une revendication de l'UNSA, devrait résoudre cette difficulté. Ce projet stipule aussi que, si un accord de branche le prévoit, un salarié en formation hors temps de travail, puisse bénéficier d'une majoration de 10 % de son allocation formation, pour frais de garde d'enfants.

Le rapport Chevreul confirme nos interrogations

Le transfert des formations sanitaires et sociales menace l'équilibre des finances régionales

L'UNSA a reçu le rapport Chevreul sur le transfert des formations sanitaires et sociales. Celui-ci juge légitimes les fortes interrogations des Régions.

Des champs de compétences à clarifier

La situation n'est pas stabilisée et ce qui est vraiment transféré n'est clair pour personne. La notion de travailleur social reste floue, le secteur recouvre une grande diversité de métiers. La Région devra se concerter avec tous les Départements de son territoire qui restent chefs de file des politiques sociales. Elle répartira les quotas et capacités d'accueil entre les différents établissements régionaux de formations paramédicales, mais c'est l'Etat qui arrêtera ces quotas. De fait, l'Etat décidera du nombre de professionnels à former et la Région devra payer. Autre source d'ambiguïté soulignée par le rapport : la confusion formation initiale/formation continue. La loi transfère les formations initiales, pas celles au titre du Livre IX du code du travail. Or, pour le ministère de la Santé et des Affaires Sociales, mais aussi pour les employeurs et les formateurs, toute formation diplômante est réputée initiale. A contrario, pour les Régions comme les ministères de l'Education Nationale et du Travail, la formation des personnes déjà en situation d'emploi relève de la Formation Continue et reste à la charge des employeurs et leurs OPCA. Les deux lectures n'ont pas les mêmes effets

Des conditions financières à revisiter

La rapport reconnaît sans ambages que « les conditions d'une juste compensation financière ne sont pas réunies, tant sur le plan de son évaluation que sur celui de son ajustement ». D'abord, il faudrait que la Région connaisse avec exactitude

la note à payer dès 2005. Pour le sanitaire, où les organismes de formation étaient adossés à l'hôpital et les ressources non affectées, il est très difficile d'identifier et d'évaluer les dépenses réalisées pour la formation. Le retour d'un budget annexe (en vigueur avant 1992) clarifiera la situation mais pas avant 2006. En matière d'équipement et d'investissement, les dépenses antérieures de l'Etat étaient faibles. La loi oblige la Région à participer au financement des investissements des instituts sociaux publics et privés, comme ceux des organismes sanitaires publics, les privés sanitaires ne devant attendre, quant à eux, que l'équivalent de ce que donnait l'Etat. Le fonctionnement comprend les dotations aux amortissements et les charges d'intérêts liées au remboursement des emprunts. Mieux vaudra être une Région avec un parc immobilier en bon état.

Le calcul de la compensation par l'Etat est fait sur la moyenne des 3 dernières années pour le fonctionnement, et les 5 dernières pour l'investissement. Depuis, l'Etat a largement augmenté les quotas, + 30 % dans le social et + 15 % dans le sanitaire. Le rapport a l'honnêteté d'avouer que l'actuelle compensation fera supporter aux seules Régions le poids d'engagements pris par l'Etat. La question des bourses n'est pas vraiment clarifiée. Le rapport avoue aussi que la charge de gestion de toutes ces formations a été « manifestement sous-estimée », l'Etat ayant oublié beaucoup d'éléments. Enfin, le rapport souligne que la régulation des flux et de l'offre de formation ne restera pas en l'état et que les évolutions démographiques, les besoins accrus en terme de professionnalisation et d'emploi dans les années à venir aggraveront forcément la charge des Régions.

Au-delà d'une nécessaire concertation entre tous les acteurs, le rapport juge donc nécessaire de revoir les conditions financières du transfert.

La mobilité des jeunes en début de vie professionnelle

Le CEREQ poursuit son exploitation de l'étude Génération 98 sur l'insertion professionnelle des jeunes en se penchant sur leur mobilité externe et interne au sein des entreprises pendant les cinq premières années d'activité. Si 69% d'entre eux ont changé au moins une fois d'entreprise, dont un sur trois au cours de la quatrième ou cinquième année, un sur cinq a connu plus de trois employeurs,

La mobilité interne

Il s'agit pour l'essentiel de changement de profession ou de contenu d'activité. Elle est surtout le fait de jeunes qualifiés et diplômés : techniciens, cadres, et employés de bureau particulièrement surdiplômés lors de leurs premières embauches. Ils sont très majoritairement employés dans des entreprises de plus de 500 salariés et bénéficient d'une bonne rémunération.

La mobilité externe

Concrétisée par un changement d'entreprise ou d'établissement, elle touche en priorité les jeunes peu qualifiés, plutôt ouvriers et mal rémunérés. Ils sont nombreux dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration aux possibilités abondantes d'emplois sans qualification. Beaucoup sont employés dans des PME et TPE où ils cumulent le problème de la taille de l'entreprise et un plus faible accès à la formation professionnelle continue.

La mobilité externe semble plus efficace en matière de promotion dans le travail : 65 % des jeunes qui ont changé d'entreprise jugent que ce changement a été favorable à leur progression professionnelle et salariale, à plus forte raison au regard de leurs rémunérations de départ très basses. Ils s'estiment alors plus satisfaits de leurs nouvelles situations d'emploi.

Loin de prétendre à inventer une nouvelle forme de rapport à l'emploi, les jeunes restent attachés à l'entreprise comme lieu majeur de leurs évolutions professionnelles.