

## Sommaire

### Page 2

La décentralisation au crible du Sénat  
Financement de la formation

### Page 3

Premier bilan des négociations  
Dispositions financières relatives à l'apprentissage

### Page 4

Syndicats et Régions contestent les projets du gouvernement  
Les stages en entreprise

#### 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, Michel Bellandi,  
Conseillers nationaux  
Tél. 01 48 18 88 57  
Fax. 01 48 18 88 90  
Email : tricoche@unsa.org

Retrouvez Form Prof  
sur [www.unsa.org](http://www.unsa.org)

## E

dito

### Au bénéfice des marchands du temple

**B**on an, mal an, 500 000 jeunes suivent chaque année une formation en alternance sous contrat de travail. Malgré des réussites en matière d'insertion professionnelle observées par les enquêtes générationnelles du CEREQ, l'alternance et plus particulièrement l'apprentissage, souffrent toujours d'un déficit d'image.

Sans partager le stakhanovisme du gouvernement pour un développement quantitatif de cette filière, l'UNSA a donc accueilli favorablement les dispositions de la loi de cohésion sociale de janvier 2005 améliorant le statut des apprentis. Si cela était le côté « Docteur Jekyll » des promoteurs de l'apprentissage, le « Mister Hyde » n'était pas loin. Il a pris la forme législative au cours de l'été pour imposer aux jeunes apprentis de moins de 18 ans le travail de nuit, dominical et les jours fériés dans certaines professions.

L'UNSA s'est bien évidemment opposée à cette régression inacceptable des conditions de travail des jeunes, qu'aucune spécificité professionnelle ne peut justifier. Dans ces professions, dont la majeure partie de l'activité se déroule pendant les jours ouvrables et les horaires normaux, est-il nécessaire d'imposer à des jeunes mineurs des activités la nuit, le dimanche ou les jours fériés ? Le cas des apprentis jockey est édifiant. Alors que 80 % des courses hippiques se déroulent le jour, la loi et son décret d'appli-

cation autorisent les employeurs à faire travailler des apprentis de moins de 18 ans la nuit. A qui ferait-on croire que les activités diurnes ne permettent pas d'apprendre véritablement le métier et que l'on ne peut attendre la majorité légale pour courir la nuit. Idem pour les métiers de bouche, les jardineries, les débits de boissons et autres cafés tabacs autorisés à faire travailler le dimanche et les jours fériés des jeunes dès l'âge de 15 ans.

Ce n'est pas dans les nécessités de la qualification qu'il faut rechercher les raisons de ce recul social. Satisfaire les revendications des marchands du temple en leur permettant de disposer à leur convenance d'une main d'œuvre en partie financée sur les deniers publics, est l'objectif visé. Les rapports au Premier Ministre, qui accompagnent les textes d'application, sont édifiants. Seules les difficultés des employeurs sont mises en avant, les apprentis et leur formation n'ont pas droit de cité. Sera-t-on privé de croissants chez le pâtissier sans le travail de nuit des apprentis mineurs ?

En faisant le choix de déroger aux règles qui régissent le travail des jeunes mineurs, non seulement le gouvernement contrevient à la Convention 182 de l'Organisation Internationale du Travail, mais il dégrade un peu plus l'image de secteurs professionnels où les conditions de travail sont déjà peu attrayantes pour les jeunes. Au risque de scier la branche...

# La décentralisation au crible du Sénat

*Le rapport de l'Observatoire de la décentralisation du Sénat émet un avis critique sur les conditions du transfert des formations sanitaires et sociales.*

Dans son rapport, le sénateur Roger Karoutchi, rappelle en quelques pages l'historique du transfert des compétences aux Régions. Mais il en consacre 38 sur 71 au transfert des formations sanitaires et sociales. Soucieux de la réussite de ce transfert, il reprend largement les conclusions du rapport Chevreul et va encore plus loin dans la mise en avant des graves difficultés générées par les modalités de la loi.

## Un champ de compétences non stabilisé

Concernant les aides accordées aux étudiants de ces formations, améliorées par le décret de mai 2005, le sénateur annonce que les Régions vont très vite être confrontées à des revendications nouvelles dont personne à ce jour ne peut évaluer les conséquences financières. Il annonce tout aussi clairement l'élargissement du champ de compétences ; mais la

décision 2004.509 du Conseil Constitutionnel est sans appel : toute augmentation des quotas, toute création de nouveaux diplômes, tout allongement des durées de formation, trois situations quasiment certaines à brève échéance, seront considérées comme des approfondissements de la compétence régionale, pas comme une extension, il n'y aura donc aucune compensation de l'Etat.

## Silence sur l'interrégionalité

Le phénomène de mobilité géographique des étudiants de ces secteurs est réel, il peut avoir des effets importants au plan financier, l'Observatoire regrette le silence de la loi sur l'interrégionalité et souligne que si l'Article 54 pour le social interdit toute discrimination d'origines régionales à l'accès aux instituts mais la permet pour les bourses, l'Article 73 pour le sanitaire fait tout l'inverse

en l'autorisant pour l'accès aux formations mais en l'interdisant pour les aides.

## Une compensation a minima

Roger Karoutchi est particulièrement sévère sur les conditions actuelles de la compensation prévue par la loi, il en stigmatise les insuffisances et inadaptations. Il reprend l'argument du différentiel entre les coûts prévisibles et les compensations annoncées. Ainsi, quand la loi de finance 2005 stipule un versement aux Régions de 390 M€, la Commission Consultative d'Evaluation des Charges arrive à une première évaluation de 622,31M€. Et si ce décalage considérable s'explique par toute une série d'éléments déjà cités par le rapport Chevreul, comme la question des investissements, des moyennes sur 3 et 5 ans, de la prise en compte à minima des charges de gestion, le sénateur en rappelle d'autres. Ainsi, pour le social, la loi transfère la totalité des frais de fonctionnement des instituts quand l'Etat, lui, ne versait qu'une fraction de ces dépenses : en moyenne 76 % en 2002 d'après l'IGAS. Ainsi, quand l'Etat versait 0,76 €, les Régions auront obligation de verser 1 € ! On le voit bien, les crédits de l'Etat pour la compensation ne correspondent que partiellement au coût réel des charges transférées : le slogan de la compensation 1€ pour 1€ est un mensonge.

## Un projet de loi au Sénat

Le rapport se prononce pour une négociation de nombreuses dispositions du transfert. Il n'est pas étranger au dépôt par le Sénat début septembre d'un projet de loi dont l'Article 1 stipule : « Le droit à compensation des charges de fonctionnement transférées est égal aux dépenses consacrées à la date du transfert par l'Etat et l'Assurance Maladie à l'exercice des compétences transférées ». Aux dernières nouvelles, le Gouvernement ne soutient pas ce projet.

## Financement de la formation

### Contribution réduite pour les employeurs de 10 à 19 salariés

Suite à l'ordonnance du 2 août 2004, l'article L.951-1 du Code du travail introduit un nouveau seuil, les entreprises de 10 à 19 salariés et

réduit leur obligation légale de 1,6% à 1,05% de la masse salariale brute. Le tableau ci-dessous précise les nouvelles contributions.

	Moins de 10 salariés	De 10 à 19 salariés	20 salariés et plus
<b>Taux de contribution</b>	<b>0,55%</b>	<b>1,05%</b>	<b>1,6%</b>
Contribution CIF	Aucune	Aucune	0,2%
Contribution DIF et professionnalisation	0,15%	0,15%	0,55%
Financement du Plan	0,40%	0,9%	0,9%

L'application du taux de contribution supérieur est différée lors du franchissement de seuil.

Pour le passage à 10 salariés, la contribution est maintenue à 0,55% pendant 3 ans, elle est de 0,75% la quatrième année et de 0,95% la cinquième. Lors du passage à 20 salariés, le taux est de 1,20% la première

année et de 1,4% la deuxième. Cette « réduction de charge » pour les employeurs se fait au seul détriment du CIF (exonération totale de 1 à 19 salariés), du DIF ainsi que des contrats et périodes de professionnalisation (réduction du taux de 0,55 à 0,15%). Par contre, aucun abattement sur le 0,9 du Plan. Sans commentaire !

# Premier bilan des négociations

*La Dares publie un premier bilan des 130 accords de branches signés en 2004 sur la réforme de la formation professionnelle.*

La branche devient le cadre privilégié de définition des politiques de formation. La négociation constitue un passage obligé pour adapter aux objectifs des branches les dispositifs institués par la loi du 4 mai 2004, sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les accords de branche ont bénéficié dans l'ensemble d'un taux de signature important. L'UNSA a pris toute sa place, lorsqu'elle est présente, dans ces négociations.

## *Le DIF, point fort de la négociation*

Mesure phare de l'ANI du 5 décembre 2003, le DIF est un des sujets majeurs de la négociation de branche, 93 % s'en saisissent. Les discussions ont essentiellement porté sur l'augmentation des crédits d'heures (36% des branches), la transférabilité du droit (38%), la définition d'actions prioritaires (64%), les conditions de mise en œuvre (78%).

Par contre, la quasi-intégralité des accords renvoie au niveau de l'entreprise la question de l'articulation entre temps de travail et temps de formation. Sur ce point, cela consacre l'entreprise comme lieu central de décision. Un tiers des accords prévoit que le DIF peut s'exercer en totalité ou en partie pendant le temps de travail.

## *Les contrats et périodes de professionnalisation*

Les branches se sont peu positionnées sur les publics éligibles au contrat de professionnalisation mais nombre d'entre elles ont largement ouvert la possibilité d'augmenter sa durée (pour atteindre 24 mois) et celle de la formation (jusqu'à 50% de la durée du contrat).

La moitié des accords ont apporté des précisions sur les modalités concrètes de mise en œuvre de la période de professionnalisation. Un tiers des accords prévoit qu'elles peuvent être précédées d'une évaluation individuelle, d'un bilan de compétence, d'une validation des

acquis de l'expérience ou d'un entretien professionnel.

Pour accompagner la professionnalisation, la loi n'a pas repris l'obligation d'encadrement qui existait dans le contrat de qualification. Néanmoins les branches prévoient, pour la majorité d'entre elles, un encadrement tutoral et valorisent cette fonction.

## *Les thèmes en marge de la négociation*

Certains thèmes ont été peu abordés, notamment le plan de formation ou les temps de formation, laissant le champ libre à la négociation d'entreprise.

D'autres thèmes, pourtant de la compétence des branches, ont été peu développés. Il s'agit des moyens en faveur du dialogue social, de l'adaptation de l'offre de formation aux

niveaux dispositifs, des conditions de l'information des salariés par les OPCA, du lien entre la branche et le territoire, de la recherche de réponses adaptées aux besoins de formation des PME et TPE.

Enfin, la question de la reconnaissance des acquis de la formation n'est pas abordée ou l'est avec une extrême prudence. Six accords sur dix ne prévoient aucune disposition en la matière et un tiers de ceux qui y font référence se placent sur le strict terrain de la déclaration d'intention.

En conclusion, ce bilan rappelle que la négociation de branche ne saurait porter, à elle seule, le projet de développement de la formation tout au long de la vie. Celle-ci ne peut se construire que sur la base d'une compétence partagée entre l'Etat, les partenaires sociaux et les conseils régionaux.

## *Dispositions financières relatives à l'apprentissage précisées par décret*

Le décret n° 2005-11, pris en application de la loi de cohésion sociale, modifie le Code du travail concernant la répartition des recettes du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA) et la rémunération des apprentis lors d'un nouveau contrat.

### *Abondement des fonds régionaux*

L'article 1 prévoit les critères de répartition entre les fonds régionaux des recettes attribuées à la première section du FNDMA : pour 60 % au prorata du nombre d'apprentis de la région et d'un quotient dont le numérateur est la taxe d'apprentissage par apprenti, perçue au niveau national et le dénominateur, la taxe par apprenti perçue au niveau régional, pour 40 % au prorata du nombre d'apprentis de la région. Les recettes attribuées au FNDMA sont réparties entre les fonds régionaux en fonction des engagements financiers pris par l'Etat dans les contrats d'objectifs et de moyens (COM). L'article 3 stipule que le compte administratif de la région comprend une annexe précisant l'évolution des dépenses et des recettes concernant l'apprentissage, l'enseignement professionnel sous statut scolaire et la formation continue en alternance.

### *Rémunération lors d'un nouveau contrat*

L'article 5 institue de nouvelles modalités de rémunération des apprentis en cas de signature d'un nouveau contrat. Lorsque le nouveau contrat est conclu avec le même employeur, la rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait la dernière année du contrat précédent. Si l'employeur est différent, la rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre la dernière année sauf si les rémunérations prévues en fonction de son âge sont plus favorables. Par ailleurs, l'article 4 prévoit que la carte nationale d'apprenti sera délivrée par le CFA, conformément au modèle déterminé par arrêté.

# Syndicats et Régions contestent les projets du gouvernement

*Lors du Conseil national de la formation, l'UNSA s'est vivement opposée aux projets de décrets sur le travail de nuit et dominical des apprentis mineurs*

Le Conseil National de la Formation professionnelle tout au long de la vie, réuni le 28 septembre dernier, a examiné plusieurs décrets issus des ordonnances et des lois publiées cet été.

Faisant suite à la loi du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne, un projet de décret précise les métiers autorisés à faire travailler de nuit les jeunes et apprentis de moins de 18 ans. Il s'agit de la boulangerie, la pâtisserie, la restauration, l'hôtellerie, les spectacles et les courses hippiques. Cette dérogation reste soumise à autorisation individuelle de l'inspection du travail. Pour la boulangerie et la pâtisserie, le travail est autorisé dès 4 heures du matin. Dans le spectacle et les courses, le travail est possible jusqu'à minuit. Dans l'hôtellerie, les apprentis devront cesser le travail à 23h 30. Dans tous les cas, le maître d'apprentissage doit être présent.

## *Dérégulation de la protection des apprentis*

Le projet de décret pris au titre de la loi du 3 août 2005 en faveur des PME, précise les secteurs où est autorisé le travail des jeunes et apprentis mineurs le dimanche et les jours fériés. Sont concernés : boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie-crémierie, poissonnerie, restauration, hôtellerie, vente de fleurs, jardinerie et graineteries, cafés tabacs et débits de boisson, traiteurs et autres fabricants de produits alimentaires.

Travail de nuit, dominical et les jours fériés pour des jeunes de 15 à 18 ans, l'UNSA s'est prononcée contre ces dispositions rétrogrades, qui ne prennent en compte que les préoccupations des employeurs et font l'impasse sur la situation de formation de l'apprenti. Plus grave, avec ces dispositions le gouvernement viole les traités internationaux et plus particulièrement la Convention 182 de l'Or-

ganisation Internationale du Travail (OIT) qui interdit certaines formes de travail des enfants de 15 à 18ans.

L'UNSA a été rejointe dans ce refus par les Régions et les confédérations, seuls les employeurs et les consommateurs ont soutenu les projets du gouvernement.

## *Réduction des droits des stagiaires*

Parmi les autres projets de décrets examinés, l'UNSA a marqué aussi son opposition à la mise en œuvre d'une soi-disante simplification du code du travail qui affaiblit les droits des stagiaires de la formation continue et met en œuvre de nouveaux seuils d'effectifs de salariés. En effet ce texte met en œuvre des dispositions de l'ordonnance du 9 décembre 2004, qui supprime le conseil de perfectionnement dans les organismes de formations et les possibilités de recours des stagiaires, ainsi que celles de l'ordonnance du 2 août 2005 qui réduit la contribution formation des employeurs de 10 à 19 salariés.

## *Rien de concret pour les personnes handicapées*

Concernant le financement de l'apprentissage, le projet d'arrêté fixant à 1500€ le montant minimum par apprenti versé par l'employeur au CFA au titre de la taxe d'apprentissage a suscité l'opposition des Régions. A contrario, l'arrêté qui précise les exonérations de taxe d'apprentissage dans le cadre du « barème » a reçu un avis favorable.

Enfin, le projet de décret relatif à la mise en œuvre de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et chances des personnes handicapées a reçu un avis favorable. Néanmoins l'UNSA a regretté que le texte ne soit pas plus contraignant et tout aussi flou que la loi sur les notions de formation initiale et de formation continue.

# Les stages en entreprises

*Stage en entreprise ne veut pas dire contrat de travail. Rappel des textes existants*

Les stages obligatoires prévus dans les référentiels sont pourtant réglementés : c'est le cas des séquences éducatives, des stages en Bac Pro, en IUT ou DESS.

## *La relation employeur-stagiaire*

Le stagiaire n'a aucun lien de subordination avec l'employeur, mais il existe une relation contractuelle sous forme d'un contrat, ou « convention » de stage. Non obligatoire, la convention est quasiment systématique. Souvent tripartite entre l'établissement, l'employeur et le stagiaire, il n'en existe pas de « modèle », mais toutes renseignent les mêmes rubriques : objectifs, durée, tuteur, éventuelle gratification, horaires, assurances... Le détournement de son objectif pédagogique, dérive vers un travail posté, peut faire courir le risque pour l'entreprise d'une « requalification » en contrat de travail, aux conséquences lourdes pour l'employeur. Naturellement, c'est alors le juge civil de droit commun qui est saisi, et non les prud'hommes.

## *Gratifications et protection sociale*

En rien obligatoire, la gratification est laissée à la discrétion de l'employeur. Mais elle doit être définie dans la convention car elle a des effets sur les charges salariales. Toute indemnisation supérieure à 30% du SMIC (386 €) est assimilable à une rémunération qui supporte alors les cotisations sociales. En dessous, aucune cotisation sociale n'est due si le stagiaire est couvert pour les accidents du travail par son établissement. Sinon, l'employeur acquitte des cotisations patronales sur la base d'un forfait. Dans tous les cas, les gratifications ne sont pas imposables si le stage dure moins de 3 mois.