

Sommaire

Page 2

La formation
des travailleurs sociaux

Conseil national de la formation

Page 3

La taxe d'apprentissage
réaménagé

Circuit de collecte complexe

Page 4

Certifications dans le sport
et l'animation

Stages en entreprises

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

E

dito

Exit le CPE, reste le chômage des jeunes

Le contrat première embauche n'existe plus. C'est incontestablement une victoire pour les jeunes et les organisations syndicales. Ne boudons pas notre plaisir, mais restons lucides sur la réalité de la situation : le chômage des jeunes actifs culmine à 23 % et l'unité dans la rue ne s'est pas traduite par des propositions communes pour endiguer la précarité. Les appels à la responsabilité et au travail en commun réitérés par Alain Olive n'ont pas été entendus. Les banderoles repliées, le syndicalisme est retombé dans l'ornière du chacun pour soi.

L'épisode du CPE refermé, reste le chômage des jeunes. C'est un fléau mondial dénoncé par le BIT. Près de la moitié des demandeurs d'emploi sont des jeunes de 15 à 24 ans alors qu'ils ne représentent qu'un quart de la population active mondiale. L'urgence de la situation a conduit l'Organisation Internationale du Travail à adopter une résolution pour promouvoir l'emploi des jeunes.

La difficulté des jeunes à entrer dans l'emploi n'est donc pas une spécificité française, mais la situation de notre pays est l'une des plus critiques de l'Union Européenne. Stagnation de l'emploi, transition difficile entre éducation et emploi, sorties sans qualification, marché du travail très sélectif, tels sont nos principaux handicaps. C'est à ces difficultés qu'il faut trouver des solutions adaptées. Le CPE n'en était pas une. La

soi-disant rigidité du code du travail qui entraverait la création d'emploi n'est corroborée par aucun élément objectif. D'autre part, la situation des jeunes face à l'emploi n'est pas homogène, les diplômés des second et troisième cycles de l'enseignement supérieur accèdent très majoritairement au CDI, alors que pour les jeunes non qualifiés CDD et travail temporaire sont la norme.

Comme le préconise l'OIT, développer l'emploi est la première des conditions pour lutter contre la précarité et plus particulièrement celle des jeunes. Les politiques publiques doivent favoriser la croissance économique et la création d'emplois de qualité. Il est urgent de tarir les sorties sans qualifications notamment par une orientation qui priorise le projet professionnel, la connaissance des métiers et du marché du travail. La formation en alternance, avec son corollaire le tutorat, doit être développée à tous les niveaux. L'entrée sur le marché du travail nécessite un accompagnement, voire de plus en plus une période de « transition emploi - formation ». Enfin toute personne doit disposer d'un crédit de formation différée et complémentaire à sa formation initiale.

Sur toutes ces questions, l'UNSA est prête à travailler avec les pouvoirs publics et les organisations syndicales qui le souhaitent, pour contribuer à sécuriser les parcours professionnels dès l'entrée dans la vie active.

La formation des travailleurs sociaux

Dans son rapport 2005, l'IGAS dresse un bilan critique du dispositif de formation et suggère d'importantes évolutions

L'Inspection Générale des Affaires Sociales consacre les 400 pages de son rapport 2005 à « l'intervention sociale, un travail de proximité ». Elle analyse les évolutions de ce secteur en rappelant qu'il n'existe toujours pas de définition légale et validée de l'intervention sociale, elle souligne à quel point les pratiques sont plurielles et recherche leurs forces et leurs faiblesses. Elle analyse aussi les conditions de la formation des travailleurs sociaux.

Des formations trop fermées sur elles-mêmes

L'intervention sociale est une série de strates successives de métiers anciens et nouveaux, une constellation, voire une nébuleuse. Nul ne connaît le nombre exact des intervenants sociaux, autour de 800 000, dont 380 000 assistantes maternelles et 38 000 assistantes sociales.

Les quatre filières classiques sont la filière sociale pour les AS et les conseillères en économie sociale et familiale, la filière éducative pour les différents éducateurs, la filière d'aide à domicile avec le récent diplôme d'état d'auxiliaire de vie sociale, enfin la filière de l'animation à Jeunesse et Sports.

Le rapport souligne la fragilité du système et la quasi impossibilité de structurer l'offre. La mission de formation a été confiée dès le début à des associations à but non lucratif directement subventionnées, sans qu'il existe le moindre financement privé ou par les employeurs. La Direction générale des affaires sociales (DGAS) avance le chiffre de 313 établissements concernés, dont 14 IRTS, offrant 676 sections de formation. Le financement n'a jamais donc pu atteindre une véritable stabilité, rendant difficile un développement qualitatif.

Le rapport regrette l'absence de structuration d'ensemble des divers dispositifs. Ainsi, les formations dispensées par les centres agréés Affaires Sociales ne s'articulent en aucun cas avec les autres formations, y compris des autres ministères comme l'Education Nationale ou Jeunesse et Sports. Les qualifications sont ainsi très cloisonnées, et un système de formation à ce point clos favorise la reproduction du modèle unique de l'accompagnement social individuel au détriment d'une formation à d'autres modes d'intervention.

Une nécessaire réforme

Le rapport avance la nécessité d'une évolution forte du dispositif de formation, reprenant à son compte les conclusions de l'Observatoire national de l'action sociale décentralisée qui, en 2002, déplorait « une formation initiale inspirée d'un scénario révolu », car trop basée sur une priorité absolue à l'accompagnement individuel. La dimension collective des problèmes d'aujourd'hui milite pour un développement de l'approche collective de l'intervention sociale, qui ne doit plus être marginale mais bien centrale dans toutes les formations. C'est ce que recommandent aussi le Commissariat Général au Plan et le CES. La réforme devrait par ailleurs ouvrir le dialogue au-delà des seuls centres de formation et de la DGAS, vers les conseils généraux et régionaux. Le rapport dénonce au passage les imprécisions et zones d'ombre dans la récente régionalisation de ces formations. L'alternance dans les formations doit devenir intégrative en cessant d'être simplement juxtaposée, et les formations donneront plus de place aux apprentissages des nouvelles approches professionnelles. Une organisation modulaire devra être recherchée afin d'intégrer la VAE, comme cela va déjà être le cas dans la formation rénovée des AS, et ainsi mieux répondre aux immenses besoins de qualification de certains métiers.

Conseil national de la Formation

L'UNSA est désignée rapporteur pour l'évaluation des politiques régionales

Créé par la loi du 4 mai 2004, le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) est composé de 58 membres titulaires et autant de suppléants représentant l'Etat, les Régions et les partenaires sociaux. L'UNSA est représentée par Michel Bellandi et Jean Claude Tricoche. Ce dernier est aussi membre du Bureau du Conseil. Commissions et groupes de travail installés, le Conseil est en mesure d'exercer toutes les compétences que lui a confiées le législateur.

Comptes de la formation

De par la loi, le Conseil national établit annuellement un rapport sur les ressources affectées à la formation professionnelle et à l'apprentissage. Michel Bellandi siège au titre des membres de la commission chargée d'élaborer ce rapport. Le poste de

rapporteur a été attribué à un élu régional. Par ailleurs, Françoise Bottin nous représente au sein du groupe de travail spécifique à l'apprentissage.

Evaluation des politiques régionales

Chargé par le législateur de transmettre au Parlement, tous les trois ans, un rapport sur l'évaluation des politiques régionales de formation et d'apprentissage, le CNFPTLV est doté d'une commission d'évaluation dont Jean Claude Tricoche a été nommé rapporteur à l'unanimité lors de la première séance.

Bien que le décret constitutif du Conseil National n'ait pas facilité notre tâche, l'UNSA, seule organisation présente dans toutes les instances du Conseil, occupe pleinement la place qu'elle revendique d'organisation représentative au titre des partenaires sociaux.

La taxe d'apprentissage réaménagée

La loi de programmation pour la cohésion sociale et ses décrets d'application apportent plusieurs modifications aux modalités d'acquittement de la TA

En application de la loi Borloo de janvier 2005, une circulaire de la DGEFP de janvier 2006, fait le point sur les modalités, en incluant les derniers décrets parus.

La taxe d'apprentissage, TA, a pour objet de faire participer les employeurs exerçant une activité industrielle, commerciale ou artisanale, au financement des premières formations technologiques et professionnelles, dont l'apprentissage.

Le taux de la TA est fixé à 0,50 % de la masse salariale brute. Sont admis en exonération de la taxe, les versements en faveur de l'apprentissage et les autres dépenses exposées en faveur des premières formations technologiques et professionnelles. La loi pour l'égalité des chances (31.03.06) augmente la TA des entreprises accueillant insuffisamment des apprentis.

La TA en deux fractions

Une première fraction, dite « quota » 52 % de la taxe due, est obligatoirement réservée au développement de l'apprentissage. Préalablement aux autres dépenses, 22 % de la taxe sont versés par l'employeur, par l'intermédiaire d'un organisme collecteur agréé, OCTA, au Trésor public. Ces fonds sont destinés à alimenter la première section du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage, FNDMA, qui opère une péréquation entre les régions. Les employeurs d'apprentis sont tenus d'apporter un concours financier au centre de formation, CFA, où est inscrit l'apprenti, par l'intermédiaire d'un OCTA. Ce concours minimum, est fixé jusqu'au 01/01/08, à 1500 € par apprenti. Cette obligation s'applique dans la limite du « quota », après imputation du versement destiné au FNDMA, soit 30 % de la TA. Si ce concours est inférieur aux 30 % de la TA, le solde est versé au Trésor public. Le montant restant dû, au-delà du « quota », est dit « hors quota », il représente 48 % de la TA.

L'employeur peut demander une exonération de la taxe restant due, à

raison des dépenses réellement exposées en vue de favoriser les premières formations technologiques et professionnelles.

Des exonérations possibles

Sont concernés : les frais de fonctionnement, de premier équipement, de renouvellement du matériel des CFA ou des écoles organisées par les entreprises, les subventions aux établissements publics et privés dispensant ces formations, les frais de stages organisés en milieu professionnel, les frais afférant à l'information et à l'orientation professionnelle. Les dépenses exposées par les employeurs, pour le « hors quota », doivent être réparties selon le niveau des formations : 40 % pour les niveaux IV et V, 40 % pour les II et III et 20 % pour le I.

Ces subventions sont aussi versées par l'intermédiaire d'un OCTA.

Si ces dépenses sont inférieures au « hors quota » dû, 48 % de la TA, le solde sera versé par l'employeur au Trésor public. L'obligation, pour les entreprises d'établir des demandes expresses d'exonération est supprimée. Les OCTA doivent s'assurer de la réalité et du bien fondé des dépenses libératoires exposées et délivrer un reçu détaillant ces dépenses.

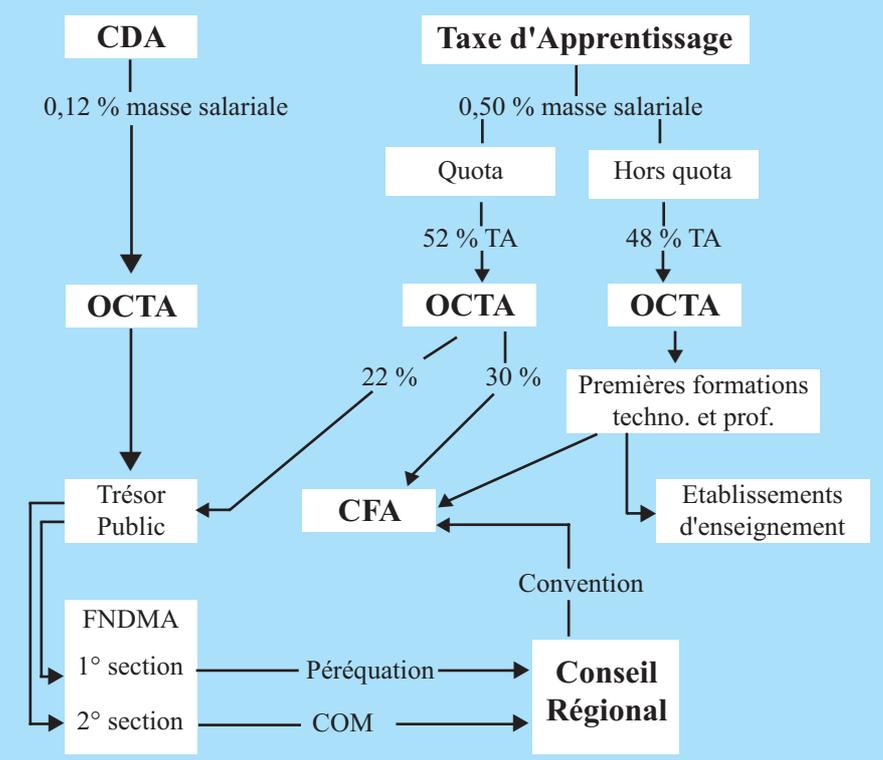
Une nouvelle taxe

La contribution au développement de l'apprentissage, CDA, est due par les personnes redevables de la TA, sur la même assiette, et versée au Trésor, par l'intermédiaire des OCTA.

Elle est destinée à alimenter la 2^{ème} section du FNDMA qui financera les contrats d'objectifs et de moyens, COM, signés entre l'Etat et les régions. Le taux de cette contribution est de 0,12 %, sur les rémunérations versées en 2005.

Circuit de collecte complexe

En perpétuelle réforme, mais toujours opaque la collecte de la TA de l'apprentissage s'établit ainsi au 01.01.2006



Certifications dans le sport et l'animation

Une rénovation des certifications professionnelles dans les deux branches est en cours avec la création de CQP

Depuis plusieurs années, les UFR des Sciences Humaines et Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives construisent de nombreux parcours de formations vers les DEUST Animation, Métiers de la Forme, Licences et Masters professionnels dans le secteur de l'Animation et du Sport.

Les diplômes universitaires

En 2004, un décret prévoyait de valider les diplômes STAPS par la Commission Professionnelle Consultative des métiers de l'Animation et du Sport avant leurs inscriptions au RNCP (Répertoire Nationale de la Certification Professionnelle). Ce texte déclencha une crise conduisant le gouvernement de l'époque à exclure les partenaires sociaux, employeurs et salariés de la branche sport (CPC) de tout avis sur les diplômes universitaires.

Devant cette situation, la Conférence des Directeurs STAPS et les CPNEF Animation et Sport ont conclu un accord le 20 juin 2005 portant création d'un « Groupe Permanent » de concertation et de dialogue. Les objectifs de ce groupe en accord avec le Ministère de l'Education sont : l'amélioration de la lisibilité de l'architecture de formation, la structuration et l'organisation du dialogue, la mise en place d'outils de prospective.

Les titres d'Etat

Depuis 1999, une rénovation du schéma directeur des formations du Ministère de la Jeunesse et des Sports fut entreprise avec la création de la CPC des métiers de l'Animation et du Sport. L'UNSA a pris toute sa place dans les nombreux travaux de création du BPJEPS, ainsi que des deux nouveaux diplômes de niveaux 3 et 2, tant attendus par les salariés des différentes branches concernées.

Dans un prochain numéro de Form Prof, nous ferons un point précis sur les créations de titres prévues avant la fin de l'année 2006.

La CCN Sport et l'accord conventionnel du 6 mars 2003, non étendu à ce jour, prévoit la création de Certificats de Qualification Professionnelle dans la branche Sport.

Pour les partenaires sociaux, les titulaires de certificats de qualification professionnelle (CQP) ont vocation à répondre aux besoins non couverts par les titulaires de diplômes ou de titres d'Etat. Cet accord fixe les conditions de mise en oeuvre de CQP dans la branche sport. Les CQP seront positionnés dans la grille de classification des emplois mentionnés dans la CCN Sport, Convention collective nationale. Chaque CQP devra préciser les prérogatives et les limites d'exercice des titulaires (durée, public, conditions du tutorat...). Ils sont applicables aux entreprises et établissements relevant du champ de la CCN Sport.

La création de CQP

Ce nouveau dispositif est renforcé par la déclaration des partenaires sociaux du 15.04.2005 qui valide « la création de CQP afin d'assurer notamment des missions d'encadrements complémentaires de l'activité professionnelle réglementée ». Elle souligne « les conditions incontournables de création de CQP dont le principe fixé dans l'accord du 6 mars 2003 est la non-concurrence avec les diplômes et titres d'Etat, afin de couvrir les besoins lorsqu'un diplôme d'Etat spécifique n'a pas été créé pour la discipline et l'activité, concernée, d'assurer des besoins occasionnels engendrés par un surcroît de travail pendant les périodes de vacances scolaires et de répondre au surcroît d'activité du samedi et du mercredi ».

L'UNSA-Sport et ses syndicats ont participé pleinement à ces travaux depuis 1998. La cohérence de nos mandats a contribué à réformer les mécanismes de la formation professionnelle initiale et continue dans ces deux branches professionnelles.

Stages en entreprises

L'UNSA propose une charte pour mettre fin à des situations inacceptables

La charte adoptée le 15 mars par le Bureau national de l'UNSA doit permettre d'assurer un bon déroulement des stages en encadrant les procédures et en limitant au maximum les nombreux abus et dérives constatés.

La Charte nationale

Elaborée en concertation, elle interdira toute discrimination, limitera la durée des stages à 6 mois et rendra la gratification obligatoire au-delà de 3 mois. Le stagiaire sera indemnisé de ses frais, il recevra un Livret du stagiaire avec la Charte et l'exposé de ses droits. Le détail de ses activités dans l'entreprise sera consigné dans un Carnet de stage. La Charte précisera l'accompagnement du stagiaire : dans l'entreprise, le tuteur, de 3 jeunes maximum, sera volontaire et formé ; au niveau de l'établissement de formation, le suivi par un enseignant sera lui aussi effectif, une fiche de suivi le formalisera. La Charte prévoira les modalités de recours auprès de l'Inspection du Travail.

La convention de stage obligatoire

Désormais obligatoire, la convention de stage complètera la Charte en précisant les objectifs pédagogiques du stage, sa durée, la mission du tuteur dans l'entreprise, le descriptif précis des activités demandées au stagiaire, le montant de la gratification, les modalités de prise en charge des frais de transport et de repas. Les deux référents, dans l'établissement et l'entreprise, seront identifiés. L'entreprise devra mettre en oeuvre les activités décrites par la convention dans le respect du Code du travail et des règles d'hygiène et de sécurité.

Intégralité de la Charte sur
<http://www.unsa.org/unsa/Dossunsunsa/textes/textes.html>