

## Sommaire

### Page 2

Nouveaux aménagements pour l'apprentissage

Bilan 2005 de la négociation collective

### Page 3

Plan du gouvernement pour la VAE

### Page 4

Baisse des crédits de formation des Agents de l'Etat

Université-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,  
Secrétaire national,  
Françoise Bottin, Michel Bellandi,  
Jean-Marie Truffat  
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

## La validation des CQP doit respecter la règle commune

Développer résolument l'accès à la VAE fait un large consensus aujourd'hui. Le récent plan gouvernemental tente quelques mesures en ce sens, toutes les études et rapports confirment cette nécessité. Le Conseil National de la Formation tout au long de la vie vient de dresser ses propres recommandations et en débatera début octobre. Les militants de l'UNSA sont clairement invités à faire vivre ce droit dans l'entreprise et à aider les salariés à s'en saisir.

Le choix des certifications accessibles est large : diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle (CQP). Mais la loi, et le code du travail (Articles L.900-1 et L.900-2) fixent cependant une condition impérative : la certification visée doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Des branches professionnelles, en tête desquelles l'UIMM, et le MEDEF es qualité revendiquent de plus en plus fort le droit de présenter des CQP par la VAE sans les soumettre à la Commission Nationale des Certifications Professionnelles et donc sans demander leur inscription au Répertoire.

L'UNSA y est totalement hostile. Les partenaires sociaux ont toute légitimité pour élaborer des certifications, et les CQP, au demeurant encore peu nombreux, mais tous élaborés au sein des Commissions

Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE), peuvent constituer des réponses appropriées en matière de certifications professionnelles. Mais rien ne justifie qu'ils échappent à la règle commune et puissent être dispensés d'une inscription au Répertoire national.

Une telle dispense, qui serait sans doute très vite suivie d'autres, affaiblirait considérablement la CNCP et fragiliserait tout autant le RNCP dont le rôle est essentiel pour organiser toutes les certifications et les rendre lisibles à chacun. Leur inscription atteste du respect de critères clairement définis et de leur pertinence au regard de l'emploi et de la qualification. Pour les CQP, elle établit les correspondances éventuelles avec les autres diplômes et titres.

La présentation par la VAE d'un CQP privé de son label Répertoire reviendrait à dévaloriser le parcours même de la validation, à être moins exigeant sur la qualité et à accepter plus ou moins une VAE au rabais, car basée sur une validation plus difficilement transférable.

L'UNSA aurait signé le 20 septembre 2003 l'Accord National Interprofessionnel si elle avait été invitée à la table de négociation. Mais, contrairement à d'autres, elle n'aurait pas signé l'Avenant VAE du 20 juillet 2005 qui, s'il était entériné par une loi, généraliserait cette dérive et porterait un mauvais coup à la VAE.

# Nouveaux aménagements pour l'apprentissage

*Des textes parus pendant l'été précisent la mise en œuvre de l'apprentissage junior et de l'enregistrement des contrats par les chambres consulaires*

**D**écrets et circulaires explicitent les conditions d'accueil en entreprise des apprentis juniors ainsi que la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage par les chambres consulaires.

## ***Apprentissage junior***

Le décret n° 2006-764 définit la notion de stage en milieu professionnel pour l'apprenti junior. L'admission dans cette formation est prononcée par le chef d'établissement du LP ou le directeur du CFA. L'élève reste rattaché à son établissement d'origine. Un bilan de compétences est effectué et sert de base à l'élaboration du projet pédagogique. Un tuteur est chargé de suivre l'apprenti junior, de procéder à des évaluations régulières de sa formation et d'assurer la liaison avec l'entreprise. Les stages en entreprises ont pour objet la découverte

de différents milieux professionnels. L'apprenti junior est suivi par un tuteur, chef d'entreprise ou salarié. Au delà de 20 jours, l'apprenti reçoit une gratification correspondant à 20% du SMIC par heure travaillée. A partir de 15 ans, le jeune peut signer un contrat s'il est jugé apte à poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances par la voie de l'apprentissage. Une circulaire de l'Education nationale commente ce décret et annonce la parution d'un guide pédagogique de la formation d'apprenti junior. Elle rappelle qu'après une année transitoire, à compter de la rentrée 2007, les classes préparatoires à l'apprentissage sont supprimées.

## ***Enregistrement des contrats***

Une circulaire de la DGEFP revient sur les modifications introduites par

le décret n°2006-920 du 26/07/06 en ce qui concerne l'enregistrement des contrats d'apprentissage, maintenant assuré par les chambres consulaires (métiers, commerce et industrie, agriculture).

L'employeur transmet les exemplaires du contrat, accompagné du visa du directeur du CFA, dans les cinq jours ouvrables qui suivent la signature, à la chambre consulaire compétente. La chambre vérifie les compétences du maître d'apprentissage et doit refuser l'enregistrement du contrat s'il ne satisfait pas à toutes les conditions prévues par le Code du travail.

Elle l'enregistre dans les 15 jours et en transmet un exemplaire à la DDTEFP qui dispose aussi de 15 jours pour vérifier la validité de l'enregistrement. En cas de défaut de validité qui ne serait pas régularisé, la DDTEFP transmet à la chambre une décision constatant la non validité de l'enregistrement. Celle-ci doit alors retirer sa décision d'enregistrement.

## ***Renseignements fournis par les OCTA***

En application de l'article R.119-9 du code du travail, l'arrêté du 24/07/06 précise la nature des renseignements administratifs que les OCTA doivent adresser au ministre chargé de la formation professionnelle, si l'habilitation de l'OCTA est nationale, ou au Préfet de Région, si l'habilitation est régionale. Ces dispositions sont applicables pour la première fois sur les salaires 2005. L'état administratif doit indiquer, entre autre, les caractéristiques de l'organisme collecteur, le nombre d'entreprises versantes, le montant de la collecte, le détail des fonds collectés au titre des différentes fractions de la taxe, en distinguant les fonds affectés par les employeurs et les fonds non affectés, le détail des fonds répartis avec les même distinctions, le montant de la collecte encaissée au titre de la contribution au développement de l'apprentissage.

---

## ***Bilan 2005 de la négociation collective***

*La question salariale revient au centre des négociations d'entreprise et de branche*

**S**i le nombre de textes interprofessionnels, signés en 2005, continuent de régresser, 44 contre 50 en 2004, le rythme de négociation de branche s'est accentué, 1144 contre 1046.

La négociation d'entreprise, elle, est en hausse d'environ 10 %.

### ***Des thèmes innovants***

Au-delà des chiffres, la négociation interprofessionnelle conserve un rôle fondamental dans la dynamique conventionnelle.

L'année 2005 a été une année de négociation sur des thèmes innovants, l'emploi des seniors, la pénibilité au travail, la convention de reclassement personnalisée et le télétravail. Ces deux derniers thèmes ont fait l'objet d'accords nationaux.

Le tertiaire concentre plus de la moitié des accords d'entreprise. Mais, malgré l'augmentation globale, la part

des accords signés par celles de moins de 50 salariés poursuit sa diminution.

### ***Les salaires, thème majeur***

Les salaires demeurent le principal thème de négociation, tant au niveau de la branche que de l'entreprise. En 2005, ils représentent 45% des accords de branche et 35% des accords d'entreprise.

Les négociations sur la formation professionnelle représentent 20% des accords conclus dans les branches. Mais, majoritairement, ces accords reprennent les règles fixées par le droit commun.

D'une manière générale, plus de la moitié des accords conclus au niveau des branches, depuis la loi de mai 2004, porte sur des sujets auxquels les entreprises ne peuvent déroger : salaires minima, classifications, choix d'un OPCA, fixation de l'âge de mise à la retraite...

# Plan du gouvernement pour la VAE

*Le gouvernement présente ses mesures « phares »  
pour atteindre 120 000 bénéficiaires d'une certification en 2007 par la VAE*

Le 27 juin 2006, le gouvernement dévoilait son plan pour le développement de la validation des acquis de l'expérience. Ce plan a pour objectif le triplement des certifications pour 2006. Bref rappel, en 2003 les nouveaux diplômés au titre de la VAE étaient au nombre de 10 000, en 2005 20 452. Le gouvernement vise les 60 000 certifications en 2006 avec un objectif de 120 000 pour l'année 2007. Des décisions ont donc été prises en accord avec les 14 ministères certificateurs de titres pour débloquer la situation actuelle et pour pouvoir réaliser ces objectifs.

## Mesures pour les chômeurs

La nouvelle convention d'assurance chômage du 2 mars 2006 a assuré le principe de gratuité des démarches vers une VAE pour les demandeurs d'emploi indemnisés par l'UNEDIC. Le gouvernement par l'intermédiaire de son ministre délégué à l'emploi, M Gérard Larcher, s'est engagé à débloquer un budget de 10 millions d'euros d'ici à fin 2007 pour prendre en charge les frais afférents à 20 000 certifications pour les demandeurs d'emploi non indemnisés. En effet, ceux-ci étaient laissés pour compte jusqu'à présent. L'AFPA est en train de réfléchir aux dispositifs nécessaires à la réalisation de cette mesure.

## Simplification, information

Actuellement, le dossier individuel de candidature est différent suivant les quatorze ministères concernés. Pour la fin 2006, un formulaire unique sera proposé à tous les candidats. De plus, le descriptif fait par le demandeur sur son parcours professionnel et la cohérence avec le titre visé devrait être simplifié également. De ce fait, le délai d'instruction devrait être réduit d'un tiers, il est de neuf mois actuellement.

Pour l'information, d'ici à fin octobre 2006, un site « VAE.fr » va être créé. Ce site regroupera les 14 ministères certificateurs et renseignera le grand public sur tous les titres et diplômes

qu'il peut obtenir au titre de la VAE, toutes les formalités seront expliquées et le formulaire unique d'inscription pourra être téléchargé sur le site. La démarche d'un parcours de VAE sera explicitée et une aide à la rédaction du dossier de validation sera donnée pour une meilleure chance de réussite à la soutenance devant le jury. En outre, un recensement des points relais conseils, et autres lieux de renseignements pour l'accès à la VAE sera établi.

Une campagne de communication sera lancée en fin d'année à destination de tous, afin d'expliquer, d'inciter et d'encourager la démarche vers une VAE.

Pour faciliter la constitution des jurys de validation, le ministre propose aux partenaires sociaux une concertation pour garantir un dédommagement ainsi que la prise en charge des frais de transport voire d'hébergement des

membres de jurys. Un décret affirmera le principe de la prise en charge, sur les fonds de la formation professionnelle, de l'indemnisation et de la couverture des frais engagés par les membres des jurys.

## Une politique mieux concertée

En local, le ministre souhaite une concertation avec les organisations professionnelles et interprofessionnelles pour aboutir à une convention de développement de la VAE dans les entreprises, surtout pour celles qui opéreraient pour des procédures de validation collective.

Au niveau régional, le gouvernement souhaite que ce plan réunisse toutes les composantes susceptibles de développer l'accès à la VAE : les partenaires sociaux, les conseils généraux, le service public de l'emploi.

## VAE : un plan pour l'accès mais pas pour le développement

Le dispositif de la VAE reste trop complexe et coûteux pour le demandeur. L'UNSA, qui a largement oeuvré pour la VAE et pour son inscription dans le code du travail, réclamait une initiative de l'Etat.

Le plan gouvernemental est une amorce d'amélioration en matière d'accès à la VAE.

Son financement pour les demandeurs d'emploi non indemnisés était une absolue nécessité, d'autant que près d'un candidat sur trois à la VAE est un chômeur. Si elle se concrétise, la mesure ne peut qu'augmenter ce pourcentage et de ce fait faciliter un retour à l'emploi.

L'UNSA avait également dénoncé « le parcours du combattant » d'un candidat à la VAE. L'harmonisation et l'unification administrative des 14 Ministères laissent espérer une réelle simplification de la démarche.

L'annonce d'un défraiement réel des jurés salariés est certes une avancée importante, reste posée la question du montant de ce budget et de la ligne des crédits de la formation où il sera imputé.

Le problème le plus délicat se situe certainement sur les politiques locales et régionales qu'entend insuffler ce plan pour le développement de la VAE.

Les crédits de l'Etat accordés aux stages AFPA pour les demandeurs d'emploi sont transférés peu à peu aux régions, qu'en sera-t-il avec les changements et nouvelles missions confiés à cette institution dans le cadre des chômeurs non indemnisés ?

Ces mesures seront-elles réellement mises en place ? Pourront-elles en 15 mois faire monter les validations de 30 000 à 120 000 ? L'UNSA en doute et attendait un plan nettement plus ambitieux et volontariste soutenu par des moyens financiers plus conséquents.

# Baisse des crédits de formation des Agents de l'Etat

*En 2004, les dépenses ont diminué de 3% mais une profonde réforme s'annonce*

Le rapport annuel 2005-2006 sur la Fonction Publique atteste d'une diminution des dépenses de formation des agents de l'Etat de 2,9 % en 2004 par rapport à 2003. Le ministère de l'Education nationale est de loin le plus gros consommateur de crédits de formation. Formation initiale et formation continue se partagent à peu près à égalité les quelque 7 % de la masse salariale, soit près de 4 milliards d'euros, mais la situation est contrastée entre les deux secteurs.

## *La formation initiale liée aux recrutements*

En formation initiale, et dans tous les ministères, les chiffres sont à la baisse, et la courbe suit quasiment celle des recrutements. Le nombre de recrutés, concours externes et internes, passe d'environ 75 000 à un peu plus de 60 000, celui des stagiaires baisse de plus de 10 000. Le nombre de jours de formation par agent baisse d'un demi point, passant de 6 à 5,5 hors Education, et de 7,8 à 7,3 à l'Education. Les crédits baissent dans tous les cas. La formation initiale des agents de catégories A et B baisse presque d'un jour et demi, celle des agents de catégorie C reste en revanche stable mais ne concerne que 4 jours par an.

## *La formation continue va toujours aux formés*

Les crédits de formation continue sont stables, avec une légère augmentation du nombre de jours de formation par agent qui passe, hors éducation, de 3,6 à 3,7. Cependant, les disparités restent fortes selon les catégories, et comme toujours en formation professionnelle continue, la formation va d'abord aux plus formés : un agent de catégorie A suit en moyenne 4,8 jours de formation par an, un de catégorie B, 4,4, mais le nombre tombe à 3,2 jours pour les agents de catégories C. Si l'Éduca-

tion se distingue en formation initiale, ce n'est plus du tout le cas en formation continue où le nombre de jours de formation par agent tombe, toutes catégories confondues, à 3. Une grosse part de la formation continue (20 %) concerne la préparation aux concours, et là, 7 stagiaires sur 10 sont des agents de catégorie C. Pour le reste, la formation continue à destination des agents de catégorie C reste un vrai problème, il est urgent d'en améliorer nettement l'accès.

## *Vers une profonde réforme début 2007*

La concertation vient de s'engager en juin sur une réforme de la formation des agents de l'Etat pour aboutir à « une nouvelle organisation des instruments de formation professionnelle et d'accompagnement de la carrière des agents ». Il s'agit de recentrer la politique de formation sur des objectifs qualitatifs et de renforcer le lien formation-carrière. Le projet prendra en compte tous les aspects, de l'adaptation à l'emploi au changement d'emploi dans le cadre de véritables parcours professionnels qu'il s'agit d'élaborer et d'accompagner. La nouvelle organisation intégrera VAE et DIF désormais étendu à la Fonction Publique.

Elle serait bâtie autour de trois objectifs. Le premier est l'équivalent du plan de formation d'une entreprise : il s'agit d'assurer l'adéquation des compétences des agents et celles attendues par l'administration, donc adaptation au poste de travail, évolution des métiers et acquisition de nouvelles compétences. Le second tourne autour des problématiques d'accompagnement des carrières, reconversion et requalification. La troisième serait plus spécifiquement promotionnelle, concours, VAE et formation personnelle.

UNSA Fonctionnaires participe activement aux négociations, afin que la formation réponde mieux aux attentes et besoins des agents de l'Etat

# Université-Emploi

*Premier rapport de la Commission Hetzel*

Rendu public le 29 juin, le rapport d'étape reprend des revendications formulées par l'UNSA lors de son audition par la Commission. Nous approuvons l'augmentation du nombre de places en STS et IUT pour favoriser les réorientations, le soutien spécifique aux bacheliers professionnels et la mise en place, dans chaque université, d'une direction des stages, des emplois et des carrières.

Sur la professionnalisation des formations, nous partageons l'avis de la Commission pour favoriser l'acquisition par les étudiants d'outils de professionnalisation, sans pour autant rechercher un illusoire adéquationnisme emploi-formation. Sur les stages en entreprises, nous approuvons les exigences du rapport en termes de qualité, d'objectifs pédagogiques et de suivi. Nous avons été entendus en ce qui concerne une plus grande implication de l'Université dans la formation tout au long de la vie ainsi que dans la reconnaissance des problèmes rencontrés par les étudiants salariés.

Mais, au-delà de ces points d'accord, l'UNSA regrette que le rapport soit muet sur la nécessité de mieux préparer les lycéens aux spécificités de l'enseignement supérieur. Sur l'orientation, les propositions sont peu opérationnelles. Si nous sommes favorables au développement de l'alternance dans les formations universitaires, faut-il encore donner toute leur place aux Régions et aux partenaires sociaux. Enfin, le nécessaire développement de la VAE est insuffisamment pris en compte par le rapport.

A elles seules, ces propositions ne suffiront pas à résoudre les problèmes de l'Université et à atteindre l'objectif de 50 % d'une classe d'âge diplômée du supérieur, d'autant plus que la Commission fait l'impasse sur les moyens nécessaires.