libres ensemble

Form Prof n° 54

Novembre 2006

Sommaire

Page 2

24 milliards pour la formation

Réforme du CIVIS

Page 3

Anticiper les besoins de compétence

Le juge s'empare de la GPEC

Page 4

Des services publics régionaux de formation continue

Accord dans la sureté nucléaire

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

Edito

Refonder notre paritarisme dans la formation

Un salarié interpelle son organisation syndicale devant sa difficulté à obtenir son DIF. Son employeur n'oppose pas un refus à cette demande, mais il argue de l'impossibilité de l'OPCA d'en assurer le financement faute d'un accord de branche, alors que les fonds sont pourtant disponibles. C'est un exemple parmi d'autres des nombreux obstacles que rencontrent les salariés pour accéder à la formation.
Depuis plus de trente ans, l'Etat a fait le choix de confier aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs la responsabilité de gérer les fonds de la formation professionnelle issus des entreprises. De fait, s'est installée une gestion paritaire qui s'exerce aujourd'hui au travers des organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA). Ce paritarisme fonctionne dans un cadre complexe de lois, de règlements et d'accords collectifs interprofessionnels et de branches.
La productivité de cet assemblage est régulièrement interpellée sur sa capacité à faire accéder à la formation le plus grand nombre de salariés et en particulier ceux qui en sont le plus éloignés. Un récent rapport va même jusqu'à dénoncer « un système à la dérive », suivi d'articles de presse qui vont jusqu'à alimenter le soupçon sur l'utilisation de l'argent de la formation.
L'UNSA ne participe pas à ces jugements à l'emporte-pièce et rappelle que les OPCA ont une gestion totalement réglementée et soumise au contrôle des services de l'Etat. La participation des représentants des salariés à la gestion du système de formation continue a toute sa légitimité pour mieux répondre aux besoins des salariés et prend appui sur la négociation collective.
Attachée à ce paritarisme, l'UNSA est d'autant plus exigeante de le voir jouer pleinement son rôle dans le développement de l'accès à la formation et non pas dans une gestion purement comptable des fonds. De par notre expérience dans certains OPCA, force est de constater qu'accaparés par leurs tâches de gestion, les paritaires perdent de vue la finalité de leur action première : l'accès des salariés à la formation. Ce paritarisme souffre en plus d'une influence patronale excessive à cause de la faiblesse et des divisions de la parité syndicale. Comment s'étonner alors que les OPCA soient plus souvent au service des entreprises que de leurs salariés ?
Contrairement à d'autres, ne jetons pas « le bébé avec l'eau du bain », mais ne nions pas la nécessité d'une évolution plus ambitieuse que celle de la loi de mai 2004. La mission des OPCA doit être réorientée afin que leur action soit plus proche et plus accessible pour les salariés, en mieux les informant et les accompagnant dans leur parcours de formation et de sécurisation professionnelle.

24 milliards pour la formation

En 2004 et 2005, l'effort pour la formation professionnelle stagne à 1,5 % du PIB et les entreprises sont toujours le premier financeur

Sur la base du « livre jaune », document budgétaire annexé au projet de loi de finances pour 2007, la nation a alloué 24 milliards d'euros à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage pour 2004. Une hausse de 2,4% par rapport à 2003, augmentation qu'il faut relativiser en la comparant à l'effort de la nation par rapport au PIB, la dépense dans ce cas se stabilise puisque pour 2004 le ratio est de 1,46% contre 1,47% en 2003. Ce ratio est en baisse depuis 1999 de 0,17 point.

Les entreprises ont dépensé 9,5 milliards d'euros

Le financement de la formation dans le secteur privé, que se soit dans les entreprises ou via les collecteurs, est en légère augmentation et représente 9,5 milliards d'euros contre 9,296 en 2003. Sur cette somme, 7,7 milliards sont directement alloués aux salariés de ces entreprises. Les 1,8 milliards restants se partagent à égalité entre les jeunes en insertion professionnelle et les apprentis.

Les Régions contribuent toujours plus

Les collectivités publiques, en tant qu'employeurs, ont dépensé pour la formation de leurs agents 5,4 milliards d'euros.
L'Etat en 2004 a vu sa part passer à 4,1 milliards avec la répartition suivante : 1,5 milliard pour les demandeurs d'emploi, 1 milliard pour les salariés, 0,5 pour les jeunes en insertion professionnelle et 1,1 milliard pour l'apprentissage.
Les changements intervenus en matière de financement et le transfert vers les régions ont changé quelques données. Les régions en 2004 ont dépensé 1,3 milliard d'euros pour les apprentis, plus que l'Etat, mais en toute logique puisque celles-ci ont hérité du versement de l'indemnité compensatrice destinée aux employeurs pour l'embauche et la formation des apprentis. Elles ont dépensé également 0,6 milliard pour les demandeurs d'emploi, 0,1 pour les salariés et 0,7 pour les jeunes en insertion professionnelle.
L'Unedic a dépensé en 2004 1,3 milliard d'euros pour la formation de ses demandeurs d'emploi. Les ménages ont dépensé eux mêmes 1 milliard, ce qui est énorme, 300 millions pour les demandeurs d'emploi, 400 millions pour les salariés et 300 millions pour les apprentis.

Les OPCA ont collecté 5 milliards d'euros

Pour 2005, dans les entreprises privées de plus de 10 salariés, la dépense en formation professionnelle continue se monte à 7,9 milliards d'euros (hors apprentissage) et représente un taux de participation de 2,92% de la masse salariale, en légère baisse par rapport à 2004, 2,97% et en baisse depuis plus de 10 ans, 3,29% en 1993.
Les 99 organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) ont collecté 5,1 milliards d'euros, soit plus 9% par rapport à 2004. Cela représente 42% de la dépense des entreprises.
Pour l'apprentissage, l'année 2005 est une année de transition en ce qui concerne la collecte de la taxe. En effet, l'intermédiation des OPTA n'est pas obligatoire et les 1,4 milliards collectés ne représentent qu'une partie des dépenses des entreprises.
Les conseils régionaux ont affecté en 2005 plus de 3,4 milliards d'euros à la formation professionnelle, l'apprentissage, l'accueil, l'information et l'orientation contre 2,7 milliards en 2004. Répartition dans les régions: 41% pour la formation professionnelle continue, 45% pour l'apprentissage, 4% pour l'orientation, l'accueil et l'orientation et 10% pour les formations sanitaires et sociales.

Réforme du CIVIS

Suite à la suppression du CPE au printemps, le CIVIS a été réformé

Une circulaire DGEFP d'octobre 2006 précise les modalités de mise en œuvre de l'article unique de la loi du 21 avril dernier réformant le contrat d'insertion dans la vie sociale, qui remplaçait l'article 8 (contrat première embauche) de la loi pour l'égalité des chances.
Le CIVIS élargi et complété est l'outil privilégié de l'accompagnement des jeunes en difficulté d'insertion professionnelle vers et dans l'emploi.

Mobilisation du SPE

Ces réformes, ouvrant le CIVIS à un plus large public et intensifiant leur accompagnement, appellent une forte mobilisation du service public de l'emploi, SPE, les partenaires sociaux s'engageant à ses côtés. Un accord de cotraitance est venu renforcer l'action du réseau des missions locales au sein du SPE.
Par ailleurs, le plan pour l'emploi d'août 2006 conforte ces orientations avec la mise en place des actions préparatoires au recrutement dont les jeunes demandeurs d'emploi en CIVIS pourront bénéficier.

Accompagnement renforcé

L'accompagnement renforcé, prévu pour les jeunes de niveau VI et V bis, bénéficie maintenant aux jeunes de niveau V sans diplôme. Ses modalités sont intensifiées pendant les trois premiers mois du contrat durant lesquels le référent définit avec le jeune un parcours d'accès à la vie active et lui propose soit un contrat en alternance, soit une formation professionnalisante, soit une assistance renforcée dans la recherche d'emploi.
Enfin, l'accompagnement pourra être poursuivi jusqu'à un an après son retour à l'emploi.

Anticiper les besoins de compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est l'un des domaines d'action retenu par l'UNSA pour sécuriser les parcours professionnels

Les trajectoires professionnelles sont désormais marquées par une plus grande mobilité. Pour que cette mobilité, surtout lorsqu'elle est contrainte, ne soit pas synonyme d'insécurité professionnelle et de précarité sociale, le Conseil National de l'UNSA propose de construire un véritable « filet de protection professionnelle et sociale » pour les salariés en impliquant aussi les entreprises.

Mobilités et perspectives professionnelles

Les mobilités peuvent offrir des opportunités d'évolution professionnelle ou de carrière aux salariés, encore faut-il qu'ils aient une visibilité de leur devenir et un niveau d'employabilité leur permettant de connaître et de saisir ces opportunités.
Pour l'UNSA, il est donc nécessaire de prévoir les évolutions des emplois et anticiper les besoins de qualification afin de préparer les mobilités et donner des perspectives professionnelles aux salariés tout en maintenant leur employabilité. Les employeurs privés comme publics ne sauraient s'exonérer de ces exigences.
Bien que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ne soit pas une disposition récente, elle tarde à se mettre en place dans les entreprises. Pour l'UNSA, l'article 72 de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 devrait contribuer à installer la GPEC. Pour cela, il est nécessaire d'abaisser le seuil d'application aux petites entreprises en mettant à leur disposition des outils de branche et des appuis territoriaux appropriés.

Dialogue social et gestion prévisonnelle

La GPEC ne doit pas intervenir uniquement dans la préparation des plans sociaux ni se résumer à la seule gestion des ressources humaines.
Pour l'UNSA, la GPEC concerne l'organisation du travail, le contenu des emplois, les conditions de travail, les qualifications, les classifications, la mobilité et les salaires. Il est donc indispensable qu'au niveau de l'entreprise le dialogue social s'organise autour de l'entretien professionnel, de l'élaboration des référentiels emploi, de la validation des acquis de l'expérience, du passeport formation, de l'accès à la formation et de la reconnaissance des compétences.
Pour l'UNSA, la dimension territoriale est indispensable dans l'anticipation de l'évolution des besoins économiques et sociaux.

Entretien professionnel et VAE

La dimension territoriale ne peut plus être ignorée. Avec les pouvoirs publics, les partenaires sociaux doivent contribuer à identifier l'évolution des professions, des métiers et des emplois pour favoriser la formation, l'employabilité et la reconversion des salariés dans les territoires.
Pour le Conseil National de l'UNSA, l'entretien professionnel doit permettre au salarié de faire le point sur son activité dans l'entreprise, sur ses perspectives d'évolution, sur les compétences à acquérir et les actions de formation nécessaires. La mise en œuvre et le suivi de l'entretien professionnel doivent faire l'objet d'un accord collectif dans l'entreprise.
Outil de la gestion des compétences dans l'entreprise, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet aussi d'assurer une reconnaissance de la qualification au-delà des murs de l'entreprise et d'identifier les compétences transférables au regard du marché du travail. Mais, aujourd'hui, la VAE reste difficilement accessible. Pour l'UNSA, il est urgent que les pouvoirs publics insufflent une nouvelle dynamique favorisant l'information, l'accompagnement et la prise en charge des coûts.

Le juge s'empare de la GPEC

Des récentes décisions de justice viennent de rappeler opportunément aux employeurs leur obligation en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
Depuis l'entrée en vigueur de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005, la négociation triennale sur la GPEC est une obligation dans les entreprises de plus de 300 salariés. S'appuyant sur cette obligation, le juge vient de « retoquer » des plans sociaux, faute de mesures préventives mises en place dans le cadre de la GPEC. Rappel des faits.
Le 5 septembre 2006, le tribunal de grande instance (TGI) de Nanterre a suspendu la procédure de plan social de Capgemini. Saisi par les élus du personnel et les organisations syndicales, le juge a constaté un « trouble illicite » car l'entreprise n'avait pas mis en œuvre son accord de GPEC avant d'acter la suppression de 198 emplois.
Le 5 octobre dernier, le TGI de Paris a suspendu le plan social de NextiraOne, ancienne filiale d'Alcatel. Motif : l'entreprise n'avait pas ouvert de négociation triennale sur la GPEC alors qu'elle avait consulté le comité central d'entreprise au titre des livres III et IV du code du travail, pour un plan social concernant la suppression de 322 emplois.
Ces deux décisions de TGI mettent en lumière le peu d'empressement des employeurs à négocier sur la GPEC. D'après le ministre du travail, seule une petite vingtaine d'accords ont été signés à ce jour. Du côté syndical, la frilosité existe aussi du fait du lien entre GPEC, restructuration et PSE. Pour l'UNSA, il ne peut y avoir de coresponsabilité dans le développement des compétences et le maintien de l'employabilité si les salariés ne disposent pas d'une visibilité sur la stratégie de leur entreprise et sur leur devenir dans l'organisation du travail. C'est l'objet de la négociation sur la GPEC.

Des services publics régionaux de formation continue

A l'exemple de la région Provence Alpes Côte d'Azur, leur mise en place se précise

Avec le transfert des formations sanitaires et sociales et de la commande de l'AFPA, qui passera aux conseils régionaux au 31 décembre 2008 au plus tard, la régionalisation de la formation professionnelle continue est quasiment achevée. Les Régions jouent désormais un rôle majeur en la matière et mettent en œuvre le droit à la qualification et à la formation tout au long de la vie. Elles s'interrogent toutes sur leur légitimité à construire un véritable service public régional de formation. La Région Provence Alpes Côte d'Azur a franchi le pas la première avec son Service public régional de formation permanente et d'apprentissage (SPRFPA) .

Les principes de base

Le Service public régional de formation permanente et d'apprentissage doit mettre en œuvre une offre globale de services, fondée sur les principes de continuité, de proximité, d'accessibilité, de qualité, de diversité et de pluralité, afin que chacun puisse bénéficier d'une formation générale et professionnelle gratuite et d'un accompagnement dans ses parcours. L'élément central est bien la formation comme un droit pour tous, chacun selon ses besoins. Il s'accompagne d'un droit à la qualification, notamment pour les personnes qui en sont dépourvues, facilitant ainsi à tous l'accès à un emploi durable et de qualité. Il s'inscrit dans un partenariat partagé et renforcé avec tous les acteurs de la formation professionnelle sur le territoire régional.

Les quatre Espaces

Le SPRFPA est structuré autour de 4 dispositifs rebaptisés « Espaces ». L'Espace Territorial d'Accueil, d'Information et d'Orientation Professionnelle (ETAIOP) assure l'accompagnement dans toutes les démarches d'AIO et de VAE, il englobe toutes les structures du réseau de l'AIO. L'Espace Territorial d'Accès aux Premiers Savoirs (ETAPS) vise l'acquisition des savoirs généraux, les premiers savoirs, la langue, la culture générale, la connaissance de l'environnement social et économique, il vise les jeunes sans qualification mais aussi les adultes. L'Espace Territorial d'Accès à la Qualification (ETAQ) concerne la préparation à une certification reconnue de premier niveau ou une nouvelle qualification, mais aussi le développement de compétences. Enfin, l'Espace Ouvert d'Education Permanente (EOEP) est celui de la mise en œuvre du droit à l'éducation permanente, accès aux savoirs, à la culture, à la compréhension du monde et de la vie citoyenne.

La territorialisation

Le Service Public Régional est fortement territorialisé par un maillage de la région en 18 Comités Territoriaux d'Education Formation (COTEF). Présidé par un conseiller régional, le COTEF réunit collectivités locales, services de l'Etat, structures de l'AIO, ASSEDIC et consulaires, formateurs, usagers et partenaires sociaux. Réuni en plénières et en groupes de travail, il veille à coordonner l'élaboration des diagnostics et des plans d'actions locaux autour des enjeux du territoire dans la formation initiale et continue en liaison avec les problématiques Emploi. Parmi les nombreux thèmes abordés par les COTEF figurent l'anticipation des besoins de formation, l'accès à la formation dans les vallées, la complémentarité des voies de formation, la sécurisation des parcours, la mobilité, les métiers en tension, les ruptures de formation, le travail saisonnier, les métiers sportifs de la montagne. L'UNSA reconnaît l'intérêt de ces réflexions sur le terrain, elle est d'ailleurs la seule organisation syndicale à avoir désigné un représentant dans les 18 COTEF. Mais se pose forcément la question de la mise en cohérence au niveau de la région, et c'est là le rôle fondamental du CCREFP.

Accord dans la sureté nucléaire

Les partenaires sociaux unanimes à l'IRSN

Les partenaires sociaux, dont l'UNSA, de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire, IRSN, ont signé à l'unanimité un accord sur la formation professionnelle. La mission de l'IRSN est de réaliser, à la demande de l'Etat, des expertises en matière de sûreté nucléaire. Ces activités exigent un niveau de compétence élevé de la part des salariés et la formation professionnelle est le moyen de maintenir ce niveau.

Trois priorités

L'accord est structuré à partir de trois priorités : l'organisation de la formation continue, le DIF et la professionnalisation (contrats et périodes). Il s'inscrit dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et veut favoriser la mobilité interne des salariés et la construction de leurs parcours professionnels.
Les dispositions de l'accord concernant le plan décrivent les catégories d'actions prévues par la loi.

Anticipation du DIF

Ce dispositif est considéré par l'accord comme l'occasion de responsabiliser les salariés dans la mise en œuvre de la formation. L'accord améliore le dispositif légal. Les 20 heures seront accordées aussi aux personnes à temps partiel (4/5ème et 3/5ème). L'utilisation du DIF par anticipation, dans la limite de 120 heures, sera accordée pour la réalisation de formations longues et qualifiantes. La transférabilité du droit pourra être étudiée en cas de mobilité du salarié vers d'autres organismes du même secteur.
Par ailleurs, l'accord prévoit des dispositions sur le contrat de professionnalisation, pour des formations de 150 heures et plus, visant l'obtention d'un diplôme reconnu par l'EN ou une qualification reconnue par l'Institut : durée du contrat portée à 24 mois, formation supérieure à 25% de sa durée.