

## Sommaire

### Page 2

Le DIF dans les branches

Stagiaires en entreprise

### Page 3

Le Conseil ne fait pas relâche

Le premier rapport d'activité du Conseil national de la formation

### Page 4

L'offre de formation continue

Les aides aux 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,  
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

### *L'UNSA au Sénat pour la formation continue*

**M**algré une dépense annuelle de 24 milliards d'euros, 5 millions de salariés sont sans qualification et ceux qui affrontent la flexibilité du travail n'y sont pas préparés. C'est à partir de ce constat que l'UNSA, auditionnée par la mission sénatoriale sur la formation professionnelle, a formulé des propositions de réforme.

Tout d'abord, il faut permettre à ceux qui ne disposent pas d'un bagage initial suffisant d'entrer dans une formation diplômante à l'issue d'une première expérience professionnelle. En finançant cette formation différée, les pouvoirs publics contribueraient à la réalisation du défi européen de la formation tout au long de la vie.

Il faut aussi anticiper l'évolution des métiers et des qualifications. Nécessaire à la bonne gouvernance des entreprises, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est aussi un facteur de visibilité pour l'évolution professionnelle des salariés et la préparation des mobilités. Pour plus d'efficacité, la prospective des branches doit être croisée avec celle des territoires.

Ensuite, la formation continue doit concerner les personnes qui en ont le plus besoin : les non-qualifiés, les jeunes en insertion professionnelle, les salariés confrontés aux mutations et aux mobilités, les demandeurs d'emploi. Elle ne doit pas dépendre des seuls impératifs de l'entreprise.

Les salariés doivent pouvoir se former pour progresser professionnellement et préparer d'éventuelles mobilités. Un droit individuel à la formation attaché au salarié et proportionnel à son besoin de qualification, doit pouvoir s'exercer à son initiative pendant l'emploi ou lors d'une recherche d'emploi.

Mais il ne faut pas mésestimer les difficultés d'accès à la formation pour ceux qui en sont le plus éloignés. Information, orientation et accompagnement sont déterminants et une réorganisation des OPCA doit y contribuer. Au niveau régional, un seul OPCA interprofessionnel doit appuyer la formation des salariés des PME et TPE, et les FONGECIF assurer la mutualisation des fonds de la formation à l'initiative du salarié. D'autre part, dans le cadre d'un financement public transparent des organisations syndicales et patronales, il n'y a plus de raison de financer le paritarisme sur les fonds de la formation des salariés.

Enfin, si la formation continue fait l'objet d'un dialogue social fourni au niveau interprofessionnel et dans les branches, elle est paradoxalement étrangère à la très grande majorité des salariés. L'employeur a la maîtrise du plan de formation. Facteur indéniable de développement économique, de sécurité et de progression professionnelle, la formation doit donc devenir objet de la négociation collective dans l'entreprise.

# Le DIF dans les branches

## Un bilan des accords collectifs permet de pointer les améliorations apportées au droit individuel à la formation trois ans après sa création

La loi du 4 mai 2004, suite à l'ANI du 5 décembre 2003, fixe le cadre légal du DIF et laisse aux accords de branche et d'entreprise l'organisation de sa mise en œuvre.

### Acquisition des droits

La loi prévoit l'acquisition de 20 h de DIF par an, avec un maximum de 120 h au bout de 6 ans. De nombreux accords améliorent la loi en accordant une durée annuelle supérieure : 21 h pour l'Hôtellerie de plein air et la Propreté, 22 h pour Capgemini et la Pâtisserie, 24 h pour l'Agriculture, la Boucherie-charcuterie et la SNCF. Les salariés à temps partiel bénéficient de droits calculés au pro rata temporis mais des accords prévoient un DIF complet pour les salariés travaillant à 75 %, Caisses d'épargne, Sécurité sociale, ou à 80 %, Coopératives agricoles, Mutualité. D'autres prévoient des possibilités

d'anticipation des droits, Presse, 20 h, Schneider Electric, 40 h, GDF, Caisses d'épargne, 120 h, et même 240 h à la SNCF, en fonction des formations prévues.

L'accord chez Metro Cash and Carry prévoit aussi une anticipation de 120 h mais les salariés doivent utiliser leur DIF pour suivre les actions prévues par le plan de formation. La loi est détournée puisqu'elle prévoit bien que le DIF relève de l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur. Un abondement du crédit d'heures est aussi prévu lorsque le salarié s'engage dans une formation diplômante, EDF, si la formation correspond à une priorité de l'employeur, France Télécom, ou concerne les salariés handicapés, Transport aérien.

### Sur ou hors temps de travail

La loi stipule qu'un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir que

le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail, à défaut les actions se déroulent hors temps de travail.

Des actions du DIF peuvent s'effectuer sur le temps de travail, Crédit immobilier de France, pour les salariés qui accèdent le plus difficilement à la formation, GDF, en période de basse saison, Hôtellerie de plein air. D'autres accords prévoient que le DIF peut être utilisé en tout ou partie sur le temps de travail lorsque les formations correspondent aux priorités de l'employeur ou de la branche, France Télécom, Schneider Electric, Aide à domicile, Imprimerie, ou préparent à devenir cadres, SNCF.

### Actions prioritaires et transférabilité

Pour de nombreux accords, le DIF doit permettre de réaliser des actions de développement des compétences, Industrie pharmaceutique, Sociétés d'assurance, de développement de la qualification professionnelle, Propreté, Ameublement, de promotion du salarié, SNCF. Elles ont aussi pour objet l'obtention d'un diplôme, titre ou CQP, Matériaux de construction, Services d'eau et d'assainissement, mais aussi la lutte contre l'illettrisme, Plasturgie. Elles doivent être en lien avec les métiers de la branche, Presse.

Par ailleurs, la loi prévoit que le salarié doit consommer son droit au DIF avant de quitter l'entreprise. Néanmoins, certains accords vont jusqu'à organiser la transférabilité des droits du salarié en cas de changement d'administration, Fonction publique, en cas de mobilité inter-institutions, UNEDIC, Sécurité Sociale, entre entreprises du groupe ou de la branche, Schneider Electric, Caisses d'épargne, Coopératives agricoles, Industries chimiques, Plasturgie...

D'après l'enquête réalisée par la société de formation DEMOS, le DIF devrait connaître une croissance importante en 2007 car, selon les accords de branche, les salariés possèdent à ce jour un capital de 54 à 60 heures de DIF, voire plus, et pourraient commencer à en prendre conscience.

---

## Stagiaires en entreprise

### Une circulaire Acooss précise les nouvelles obligations des entreprises d'accueil

La circulaire n° 2007-069 du 5 avril de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale précise la loi du 31 mars 2006 qui a réorganisé les stages en entreprise.

### L'obligation de convention et durée

La convention tripartite doit être signée par l'établissement d'enseignement, l'entreprise et le stagiaire. Elle est obligatoire pour les entreprises privées et les associations mais paradoxalement pas pour les organismes publics pour qui elle est pourtant fortement recommandée. Les stagiaires sont les élèves ou étudiants préparant un diplôme du Supérieur, dont les élèves avocats ou infirmiers, mais pas les stages liés à une profession comme les stagiaires huissiers ou les stages d'internat. La durée des stages, calculée en mois, est limitée à 6 mois re-

nouvellement compris, sauf s'ils sont intégrés à un cursus pédagogique.

### Gratification et couverture accidents

Au-delà de 3 mois, le stage est rémunéré par une gratification dont le montant minimal sera fixé par un accord de branche ou par un décret à paraître. Les modalités de son versement seront prévues dans la convention. Une gratification pour une durée inférieure à trois mois reste possible. Dans certains cas, une franchise des cotisations sociales, liée au nombre d'heures du stage, est accordée à l'entreprise. Les stagiaires sont désormais rattachés au régime général pour la couverture accidents du travail, les cotisations étant payées par l'établissement, le rectorat ou l'entreprise selon la gratification, avec un régime particulier pour les stages suivis à l'étranger.

# Le Conseil ne fait pas relâche

*En déplacement à Nantes, le CNFPTLV examine les derniers textes de la législature sur la formation et s'engage sur la sécurisation des parcours professionnels*

Le 27 avril, après un panorama de la formation dans les Pays de Loire, le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) a ouvert ses travaux par la question inattendue de la délégation de service public régional de la formation posée par le directeur général de l'AFPA. Le Conseil s'est ensuite prononcé sur plusieurs projets de textes réglementaires.

## *CFA national contesté*

L'UNSA et les Régions se sont opposées à un projet de décret permettant le financement des CFA nationaux et des opérations promotionnelles pour l'apprentissage par la taxe d'apprentissage (TA) au travers du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA). Cette mesure contradictoire à la décentralisation diminuera d'autant les financements disponibles en région. Le texte a reçu l'appui des organisations d'employeurs et des chambres consulaires, les confédérations présentes (CFDT, CGT, FO, CFTC) s'abstenant.

Autre projet contesté, celui concernant la énième modification de l'enregistrement des contrats d'apprentissage. Constante dans son opposition au transfert de cette compétence régaliennne de l'Etat aux chambres consulaires, l'UNSA et les autres confédérations ont voté contre un projet de décret précisant les modalités d'enregistrement soutenues par les employeurs et les consulaires.

Unique dans l'histoire du Conseil, le projet de création d'un CFA national des arts de la scène à Nancy a été repoussé à la quasi unanimité, seul le ministère du Travail l'ayant soutenu. Juridiquement responsable de ce dossier, le ministère de l'Education nationale n'a pas appuyé un projet à forte connotation politique.

## *Ecoles de la deuxième chance*

La loi du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance ayant inscrit les écoles de la deuxième

chance dans le code de l'éducation, un projet de décret précise leur statut, leurs ressources et l'organisation de la formation qu'elles dispensent. Sans opposition de principe, mais faute d'information notamment sur un label spécifique à ces écoles, l'UNSA s'est abstenue comme l'ensemble des partenaires sociaux.

Deux projets d'arrêtés concernant le contrôle économique et financier du Fonds unique de péréquation (FUP) qui perçoit les excédents des OPCA et FONGECIF ont été adoptés par le Conseil. Sur la question sensible des fonds de la formation, les partenaires sociaux ont choisi de s'abstenir.

Moins conflictuels, le projet de décret sur l'extension de l'aide de l'Etat pour le remplacement des salariés en formation aux conjoints de collaborateurs et l'agrément de l'association ouvrière des compagnons du devoir

du tour de France pour collecter la TA ont été largement adoptés par le Conseil national.

## *Sécurisation des parcours*

Le Conseil s'est engagé à traiter la question de la sécurisation des parcours professionnels du point de vue de la formation professionnelle en recensant et en analysant des actions engagées sur les territoires, dans les branches professionnelles ou au niveau interprofessionnel. Dans un premier temps, un questionnement sera adressé aux différents acteurs en région et au niveau national dont l'UNSA.

De son côté, la commission des comptes a élaboré un tableau de bord des sources de financement de l'apprentissage et une étude relative au potentiel de taxe d'apprentissage par région qui sera publiée.

## *Le premier rapport d'activité du Conseil National de la Formation*

S'il avait fallu attendre un an entre sa création le 4 mai 2004 et son installation effective le 14 avril 2005, le CNFPTLV s'est depuis vite mis au travail comme en atteste son premier rapport d'activité 2005-2006.

L'essentiel des séances a été consacré à l'examen de 32 textes législatifs et réglementaires, parmi lesquels 3 lois, 3 ordonnances, 26 décrets et arrêtés et diverses conventions. Le Conseil s'est dans le même temps autosaisi de la question de la VAE en adoptant fin 2006 un important ensemble de recommandations. Pour répondre à sa mission d'évaluation des politiques de formation professionnelle mises en place dans les régions et à celle du financement de la formation, le Conseil a mis en place deux commissions, Evaluation et Comptes. Elles ont toutes deux entamé leurs travaux et arrêté programmes et objectifs (voir le Form Prof N° 56).

Avec le concours de 3 Régions volontaires, Centre, Limousin et Rhône Alpes, un groupe technique Financements a été constitué autour du ministère du travail pour travailler sur le financement en région. Quant aux travaux sur l'apprentissage, ils ont été plus particulièrement menés au sein du groupe technique Apprentissage pour élaborer un schéma national des flux financiers de l'apprentissage, mais aussi mieux connaître le potentiel de taxe d'apprentissage dans chaque région. Le secrétariat du Conseil a produit par ailleurs une très intéressante synthèse des contrats d'objectifs et de moyens (COM) signés en 2005 entre l'Etat et les Conseils Régionaux pour développer l'apprentissage.

N'en déplaise à tous ses détracteurs, et même si des progrès restent à faire, le Conseil national de la formation professionnelle fonctionne bien comme la seule instance de régulation au niveau national des politiques de formation professionnelle entre l'Etat, les Régions et les partenaires sociaux.

# L'offre de formation continue

*Les organismes privés dominent un marché marqué par des formations plus courtes*

Les derniers chiffres clés publiés sur l'offre de formation continue en 2004 reflètent l'activité des organismes de formation, qu'ils soient du secteur privé, à but lucratif ou non, individuels, public ou parapublic. Au nombre de 12 824, plus 2,1%, ces organismes ont dégagé un chiffre d'affaire de 5,381 milliards d'euros en augmentation de 9,1% à champ constant. Ils ont formé 8,088 millions de stagiaires, plus 6,7%, en effectuant 583,978 millions d'heures, une hausse de 2,1%.

## *Part congrue du secteur public*

Les organismes du secteur privé captent 79% du chiffre d'affaire global. Ils forment les trois quarts des stagiaires et assurent les deux tiers des heures de formation. L'activité s'est accrue dans la plupart des organismes de formation à l'exception des GRETA et des organismes consulaires. Le secteur public et parapublic représente seulement 6% des organismes de formation tout en réalisant 21% du CA, en baisse de 3,5% en comparaison avec 2003. L'UNSA ne peut que regretter la part limitée de ce secteur. Il est urgent que des réformes cohérentes renforcent et positionnent le service public plus en adéquation avec les besoins des salariés et des décideurs en matière de formation continue.

## *Les fonds viennent à 48 % des entreprises et OPCA*

Les entreprises ainsi que les OPCA se positionnent en principaux donneurs d'ordre puisqu'ils financent à eux deux 48% de la dépense totale en matière de formation continue des salariés.

Les unes et les autres ont augmenté de 8% leur budget. Ce sont surtout les dépenses au titre du plan de formation des entreprises, plus 13%, qui font grimper les dépenses des organismes collecteurs.

Les pouvoirs publics, de leurs côtés, financent à hauteur de 33% le chiffre

d'affaire des organismes de formation, dépenses en hausse de plus de 10% au niveau de l'Etat pour la formation de ses agents et des Régions en faveur de leurs priorités, jeunes, demandeurs d'emploi, etc.

La hausse du nombre des stagiaires, plus 6,7%, profite aux salariés : la différence entre les huit millions de bénéficiaires de 2004 et les sept millions et demi de 2003 est due principalement à la montée en charge de la catégorie des salariés, plus 5,1%. Ils représentent 64% des stagiaires, les demandeurs d'emploi 18% avec une progression de 3,8% d'une année sur l'autre. Les particuliers, qui financent eux mêmes leur formation, représentent 6% avec une augmentation de 13,2% et les « autres stagiaires » représentent 12% en hausse de 17,3%.

## *Baisse du temps de formation*

La durée des formations poursuit son mouvement de baisse, 4% en 2004. Elle passe de 75 heures en moyenne pour 2003 à 72 heures.

Les salariés sont à moins 6,6 %, les particuliers à l'inverse sont à plus de 3,3 % en moyenne. Ce phénomène s'explique par le développement de nouveaux modules de formation qui cadrent plus à la demande et aux besoins spécifiques des stagiaires. Découpées en modules homogènes de savoirs et de compétences, les formations sont de moins en moins longues.

Dans l'avenir, les formations devront s'articuler avec le dispositif de validation des acquis de l'expérience. Les formations dans le cadre du droit individuel à la formation, aux durées multiples de vingt heures, amèneront aussi un temps de formation plus court mais une augmentation du nombre de stagiaires. Cette tendance réduit trop la formation à de l'adaptation des connaissances au lieu de permettre le développement de véritables parcours de formation qualifiante, ce dont les salariés ont un réel besoin.

## *Les aides aux entreprises*

### *Empilement et complexité*

Une mission diligentée par les Inspections Générales des Finances, IGF, des Affaires Sociales, IGAS, et de l'Administration vient de rendre ses conclusions, soulignant l'extraordinaire profusion des aides et une absence quasi complète de régulation.

### *Un système dispendieux*

La mission estime à 65 milliards d'€, en 2005, le montant des aides publiques versées aux entreprises, soit 4 % du PIB de la France, montant supérieur au déficit public, près de 1000 € par habitant ! Entre les aides accordées par l'Etat, à 90 %, l'UE et les collectivités, on atteint 6000 dispositifs différents. Le rapport pointe les multiples redondances, l'inadaptation de nombreuses aides aux besoins des bénéficiaires, des dizaines de dispositifs se trouvant même en concurrence pour le même objectif. Il dénonce une absence quasi complète de régulation, les aides s'accumulant sans mise à plat périodique.

### *Des préconisations*

Pour renforcer l'efficacité du dispositif d'aides publiques aux entreprises, la mission propose trois axes d'action : l'amélioration de la régulation du système qui passe par l'évaluation des principaux dispositifs d'aides pour chaque finalité/programme et, avant la création de nouveaux dispositifs, par l'évaluation de ceux de même finalité existants et la suppression des moins efficaces, par la création d'un comité permanent pour la régulation et l'évaluation des aides publiques (Copro) ; la territorialisation des aides publiques avec une coordination des actions sous la responsabilité des préfets et des présidents de région ; l'amélioration de l'information en élaborant un système d'information intégré, à l'usage des instances de régulation, construit autour d'un classement des aides par finalité.