

Sommaire

Page 2

La formation dans l'ANI
du 11 février 2008

Formation dans
la fonction publique

Page 3

Contrat d'insertion
dans la vie sociale

Accès aux compétences clés

Page 4

Accords formation et GPEC

CIF pluriels

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, Christine
Savantré
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

Priorités pour une réforme ambitieuse et efficace

Annoncée comme chantier de l'année 2008, la réforme de la formation professionnelle, se précise au travers des travaux engagés par le Conseil d'Orientation de l'Emploi, à la demande de la ministre Lagarde. Au sein de ce Conseil, un groupe de travail, dans lequel siège l'UNSA, doit clarifier d'ici le mois d'avril les objectifs et les priorités de la réforme.

Notre proposition d'une Conférence nationale sur la formation professionnelle a été retenue et sera préparée par un groupe de travail « quadripartite restreint » associant Etat, Régions et partenaires sociaux.

L'ensemble de ce processus se conclura à l'automne par une négociation interprofessionnelle et un acte législatif. Pendant cette période, l'UNSA entend bien réaffirmer ses revendications pour une réforme ambitieuse et efficace.

Le constat est connu de tous : le paysage de la formation est de moins en moins lisible et le système bénéficie aux personnes les plus qualifiées au détriment des populations les plus fragiles. Le rapport du sénateur Carle en a tiré les conséquences en formulant des propositions de réforme dont nombres d'entre elles rejoignent nos revendications. Maintes fois rappelées, nos propositions s'articulent autour de deux priorités : l'accès à la formation des publics qui en sont les plus éloignés et l'espace régional comme champ d'action privilégié.

L'insécurité professionnelle peut surgir dès l'accès au premier emploi, il faut donc agir en amont pour qu'aucun jeune ne sorte de l'École sans maîtriser les savoirs fondamentaux indispensables à toutes qualifications. Une simplification des formations en alternance et de leur financement doit contribuer à une meilleure insertion professionnelle des jeunes. Mieux accompagnées par un service public unifié, les personnes les moins qualifiées doivent disposer des moyens permettant un parcours de formation nécessaire à un retour durable dans l'emploi. Mais il ne faut pas attendre la perte de l'emploi pour anticiper les besoins de compétences et maintenir l'employabilité des salariés. C'est dans l'emploi que se préparent les progressions professionnelles et les mobilités. Pour que les salariés en soient réellement acteur, nous revendiquons la création d'un compte individuel de formation, mobilisable à leur initiative. La proximité territoriale avec les salariés et les entreprises est indispensable à l'efficacité des politiques de formation, favorisant l'emploi ainsi que le développement économique.

Pour l'UNSA, la Région doit assurer la cohérence de ces politiques par une planification concertée et prescriptive. C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont la responsabilité de s'organiser et de se donner les moyens de négocier et d'agir.

La formation dans l'ANI du 11 février 2008

L'accord national interprofessionnel sur la modernisation du travail fait une part importante à la formation professionnelle pour sécuriser les parcours

L'ANI du 11 février 2008 signé par quatre organisations syndicales représentatives des salariés fait suite à quatre mois de négociation. Pour l'UNSA, il s'agit là d'une première étape vers une sécurisation des parcours professionnels. Pour se faire, l'accord dans beaucoup de points a su intégrer la formation.

Bilan d'étape professionnel

L'accord dans sa première partie, « faciliter l'entrée dans l'entreprise et améliorer le parcours en emploi » crée une nouvelle prestation dénommée « bilan d'étape professionnel ». Dans son article 6 « le développement des compétences et des qualifications des salariés » il est précisé que ce bilan ne se cumule pas avec les différents dispositifs d'orientation et de bilan déjà en place. Il doit permettre aux salariés d'évaluer ré-

gulièrement leurs compétences acquises et celles qui leur font défaut. Ils peuvent dans ce cas en faire référence dans leur entretien professionnel, cela devrait créer une nouvelle appétence du salarié pour la formation.

De bonnes intentions

Concernant l'article 7, « la formation professionnelle pour les salariés », le texte réaffirme que la formation tout au long de la vie professionnelle constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours. Elle doit permettre, en articulation avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de développer, compléter ou renouveler ses connaissances et ses compétences. Les signataires espèrent que ses dispositions accompagnent le développement des compétences dites « trans-

férables » et s'assureront que, dans le cadre du bilan de l'ANI de décembre 2003, celles-ci le permettront. La VAE est également abordée et il sera recherché les moyens d'en faciliter le développement via une simplification du dispositif ainsi qu'une meilleure information et un meilleur accompagnement.

Portabilité du DIF

Dans le chapitre 2, « sécuriser les contrats et améliorer le retour à l'emploi » l'article 14 « ouvrir l'accès à la portabilité de certains droits » convient de garantir le maintien de l'accès à certains droits liés au contrat de travail, en cas d'une rupture, parmi ceux-ci, le droit individuel à la formation (DIF).

L'ancien salarié pourra mobiliser, 100% de ses droits acquis, en priorité pendant la première moitié de la durée d'indemnisation chômage. Dans ce cas, ses droits serviront à abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE voire de mesures d'accompagnement prescrites par son référent. S'il retrouve un emploi, il pourra, en accord avec son employeur et pendant les deux années suivant l'embauche, participer au financement des actions dans le cadre de la formation continue.

Le financement, s'effectuera par l'OPCA de l'ancienne entreprise si il y a formation pendant le chômage, celui de la nouvelle société s'il est dans l'emploi. Le Fonds Unique de Péréquation (FUP) pourra, en cas de besoin, abonder à hauteur de montants fixés par le Comité Paritaire National pour la formation professionnelle.

Enfin, l'article 15 qui veut « assurer l'accès à la formation de certains salariés et demandeurs d'emploi » déploie de bonnes intentions. Beaucoup de dispositions renvoient aux négociations à venir, qu'elles soient interprofessionnelles ou de branche, ainsi qu'aux pouvoirs publics. La suite de ces négociations nous dira si cet essai peut être transformé.

Formation dans la Fonction publique

Des décrets précisent les conditions d'accès à la formation professionnelle des agents des trois fonctions publiques

Les décrets d'application relatifs à la formation professionnelle dans la fonction publique sont parus au JO les 26 et 30 décembre 2007.

Le décret 2007-1942 précise les modalités d'accès à la formation pour les agents non titulaires de l'Etat : ils pourront bénéficier de l'entretien de formation, d'actions de formation organisées par l'employeur, du droit individuel à la formation (DIF), congé pour bilan de compétences ou congé pour validation des acquis de l'expérience.

Le décret 2007-1845 indique les modalités d'application aux fonctionnaires territoriaux titulaires (dispositions semblables au décret fonction publique d'Etat) et non titulaires des nouveaux dispositifs de formation.

Ces décrets viennent donc compléter le dispositif de formation tout

au long de la vie pour une catégorie d'agents qui jusqu'alors n'y étaient pas éligibles.

Quelques réserves sur les moyens

Si l'on considère la formation comme un droit, nous pouvons nous demander comment ce droit va s'exercer dans les meilleures conditions, car cette réforme aura une incidence forte sur la demande des agents, sur la gestion des ressources humaines et sur la capacité à anticiper des départs en formation plus nombreux. D'ailleurs, les collectivités restent très prudentes sur les répercussions financières de cette réforme et attendent les prochains décrets selon un sondage réalisé le 29 janvier auprès des DRH de la fonction publique. Les fonds collecteurs pourront-ils intégrer la hausse des demandes de formation ?

Contrat d'insertion dans la vie sociale

L'action des missions locales et des permanences d'accueil, d'information et d'orientation en direction des jeunes contribue à la montée en charge du CIVIS

Crée en avril 2005 dans le cadre du plan de cohésion sociale, le CIVIS est un dispositif qui vise à accompagner les jeunes de 18 à 25 ans, en difficulté d'insertion professionnelle vers « l'emploi durable » : CDI ou CDD de plus de six mois, hors contrats aidés du secteur non marchand. Les conseillers en mission locale et dans les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) mènent un accompagnement individualisé. Le réseau dispose de plus de 500 structures réparties sur le territoire. Chaque jeune a un conseiller référent unique qu'il rencontre régulièrement.

Peu de qualifiés

Selon une étude de la DARES publiée en janvier 2008, entre janvier 2005 et juin 2007, près de 400 000 jeunes ont signé un CIVIS, dont la moitié un CIVIS renforcé, c'est-à-dire pour les jeunes n'ayant pas atteint la dernière année de CAP ou de BEP (niveau VI ET V bis). Depuis le 15 juin 2006, l'accompagnement renforcé est étendu aux jeunes ayant atteint la dernière année du CAP ou de BEP et n'ayant pas obtenu le diplôme ou une certification de niveau V, ce qui concerne près de 64% de contrats d'insertion. A l'opposé, seuls 9% des jeunes ont au moins le baccalauréat. Les jeunes hommes sont moins qualifiés : 72% d'entre eux sont peu ou pas qualifiés (niveau VI, V bis, et V sans diplôme) contre 58 % des jeunes femmes.

Profil du jeune en CIVIS

Le niveau de formation étant plus élevé chez les jeunes filles, 64% sont en CIVIS de droit commun (jeunes ayant poursuivi une scolarité jusqu'à un niveau « bac+2 » non validé). En conséquence, le CIVIS renforcé accueille les publics les plus jeunes et les moins qualifiés. Près de 20% habitent en Zone Urbaine Sensible (ZUS) et 6% en Zone de Redynamisation Rurale (ZRR). Les jeunes issus des zones urbaines

sensibles sont moins qualifiés. La proportion de jeunes s'élève ainsi à 23% en CIVIS renforcé, contre 17% de CIVIS en droit commun. Moins de deux jeunes sur dix ont un logement indépendant, 71 % habitent majoritairement dans leur famille ou chez des amis, 7% en structure collective (foyers de jeunes travailleurs, centres d'hébergement et de réinsertion sociale...) 10% vivent en couple et 8% ont au moins un enfant à charge. Enfin, 45% des bénéficiaires possèdent un moyen de transport individuel motorisé et seuls 42% ont le permis de conduire. Depuis sa création, 142 000 jeunes sont sortis de contrats CIVIS.

Devenir des jeunes

Parmi eux, 42% sont sortis vers un emploi durable, de plus de six mois hors du secteur non marchand.

L'étude précise que 54% sont sortis vers un emploi, durable ou non, ou une formation. Dix huit mois après leur entrée, 56% des jeunes sont sortis du dispositif dont 22% pour accéder à un emploi durable. Les jeunes en CIVIS renforcé ont plus de difficultés : moins d'un jeune sur cinq trouve un emploi durable en 18 mois contre un jeune sur quatre en CIVIS de droit commun.

A mesure que ce dispositif monte en charge, la part de jeunes en emploi chaque mois, à période comparable, a augmenté. Ainsi, entre le mois d'octobre 2006 et le mois de décembre 2006, 30% ont occupé un emploi chaque mois, contre 22% sur la même période en 2005.

Depuis le début 2006, entre un quart et un tiers des jeunes en CIVIS ont occupé au moins un emploi chaque mois, avec un pic pendant les congés d'été, qui s'explique par l'offre importante d'emplois saisonniers.

Accès aux compétences clés des personnes en insertion professionnelle

Une circulaire de la DGEFP du 3 janvier 2008 précise les orientations générales de la politique du ministère de l'économie, des finances et de l'emploi en faveur de l'accès aux compétences clés pour une insertion durable dans l'emploi. Cette politique s'inscrit dans une démarche partenariale associant les conseils régionaux et les partenaires sociaux.

Les publics cibles sont les demandeurs d'emploi, les jeunes sortis du système scolaire sans qualification, notamment ceux en CIVIS, ainsi que les salariés en contrats aidés. L'accès au programme « maîtriser les compétences clés » doit alors s'appuyer sur l'intervention des branches professionnelles et des OPCA. Les salariés, qui à titre individuel souhaitent maîtriser les compétences clés pour garantir leur emploi ou en vue d'une évolution professionnelle, pourront bénéficier du soutien financier du ministère de l'emploi.

La maîtrise des savoirs de base et l'acquisition des compétences clés constituent un enjeu majeur pour la sécurisation des parcours professionnels, l'insertion, le maintien dans l'emploi ainsi que l'accès à une formation qualifiante. En effet, la France compte aujourd'hui plus de 3 millions d'adultes en situation d'illettrisme, dont 47% sont dans l'emploi et 11% sont demandeurs d'emploi. Près d'un quart des demandeurs d'emploi possède un niveau de formation inférieur au niveau V. La mise œuvre de ce programme sera assurée par une politique d'information et de sensibilisation menée sur les territoires grâce notamment aux CARIF ainsi qu'au CRI (centre de ressources illettrisme). L'administration est invitée à se rapprocher des conseils régionaux afin d'élaborer un cadre cohérent d'intervention publique. Ce programme associant tous les partenaires devra être opérationnel au 1^{er} janvier 2009.

Accords formation et GPEC

Des accords sur la formation professionnelle et la GPEC ont été signés dans trois groupes

Les accords, signés dans ces trois groupes, s'appliquent à l'ensemble des salariés des sociétés qui les composent, quel que soit le pays où elles sont situées.

Accord Thomson

Les partenaires sociaux ont signé le premier accord du groupe en matière de formation professionnelle. Il s'inscrit dans son nouveau plan stratégique de croissance durable. Il vise à garantir à chacun une cohérence de traitement et un principe d'égal accès à la formation. Il prévoit la mise en place d'une commission formation groupe qui examinera le rapport annuel sur l'accès à la formation et le suivi de la mise en œuvre du DIF.

Les plans de formation seront établis en conciliant les besoins de l'entreprise et les attentes individuelles des salariés, exprimées lors de l'entretien professionnel. Tout salarié du groupe devra bénéficier d'un entretien individuel au moins tous les deux ans, d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une VAE au moins tous les trois ans.

Quant au DIF, il peut être réalisé pour partie sur le temps de travail et il est transférable, au sein du groupe.

Accord Arkema

Le groupe de chimie et plasturgie a signé avec les fédérations syndicales un accord-cadre sur la GPEC.

Le groupe utilise un référentiel « galaxie des métiers » afin d'analyser la démographie, ce qui lui permet de définir les volumes de recrutement, les flux de mobilité, les axes de développement de compétences et les actions de formation.

La politique de recrutement donne la priorité aux candidatures internes. Des « gestionnaires de carrière » interviennent comme conseil auprès des salariés et de leur hiérarchie. L'intégration dans l'entreprise, l'orientation de carrière vers 35 ans, la deuxième partie de carrière sont préparés par des entretiens in-

dividuels, s'ajoutant à l'entretien annuel. Le DIF est transférable au sein des entreprises du groupe. Enfin, le rôle du tutorat est valorisé, le tuteur doit être formé et disposer du temps nécessaire à sa fonction. Les compétences qu'il acquiert à cette occasion sont prises en compte dans son évolution professionnelle.

Accord Arcelor Mittal

L'accord concerne une trentaine de sociétés du groupe sidérurgique. Il prévoit de suppléer les compétences des comités d'entreprise, en matière d'emploi et de formation, par la création d'un observatoire des métiers et des compétences, dispositif paritaire visant à renforcer le fonctionnement de la GPEC.

Un système d'alerte est ainsi prévu sur les métiers clés, sensibles et en voie de disparition. L'observatoire devra proposer des pistes en matière de formation correspondant aux évolutions des métiers.

Cet accord doit permettre de redynamiser les différents outils d'analyse des métiers. Il doit lancer ou relancer des outils déjà connus mais peu appliqués tels que entretien professionnel, bilan de compétence, outils de la formation continue, entretien de carrière.

L'accord prévoit de mettre à disposition des salariés appartenant aux emplois menacés, un dispositif d'aide au départ volontaire. Les salariés peuvent prétendre à une indemnisation ou à un accompagnement. Dans ce cas, la société leur propose un bilan de compétence, une aide à la recherche d'un emploi stable et des autorisations d'absence de 3 jours par mois, pendant une durée de six mois, renouvelable une fois.

Cet accord va devoir être mis en œuvre car, à peine avait été approuvée par les actionnaires, le 5 novembre 2007, la phase ultime de la fusion des deux sidérurgistes Arcelor et Mittal Steel, que Lakshmi Mittal annonçait, le 16 janvier 2008, la suppression, d'ici à 2009, de 595 emplois sur le site de Gandrange en Moselle !

CIF pluriels

Des règles nationales interprétées régionalement

Le congé individuel de formation (CIF) est un droit personnel, négocié pour l'ensemble des salariés. Il permet au salarié de suivre une formation de son choix, permettant de changer d'activité ou de profession, avec une prise en charge, sous certaines conditions, de la rémunération et des coûts de formation. En 2005, 34 000 salariés du secteur privé en CDI ont bénéficié de ce congé. Des Fonds de gestion (Fongecif) collectent et mutualisent le 0,2 % versé par les entreprises privées ainsi que les subventions accordées par les régions et le FSE. Ils conseillent les salariés et financent les congés.

Le candidat dépose un dossier auprès du Fongecif afin d'obtenir les moyens financiers de ce congé. Mais les ressources financières sont inférieures aux demandes. Ainsi, en 2004, seulement 57 % des demandes ont été acceptées. Les Fongecif doivent donc sélectionner les candidatures.

Des priorités variables

Une étude, de la DARES réalisée auprès de trois Fongecif, a permis d'observer comment ils accompagnent un projet individuel, tout en le mettant au service de priorités définies nationalement et localement. Deux des trois Fongecif étudiés déterminent les publics prioritaires, les salariés les moins formés, et ont mis en place des critères avec un système de grilles permettant de comparer et sélectionner les candidats. Par contre, le troisième Fongecif se refuse à établir des critères et des priorités explicites, le choix s'effectuant sur la qualité des dossiers et des projets présentés. En fait, les enveloppes budgétaires étant très insuffisantes pour satisfaire toutes les demandes, chaque Fongecif est amené, à travers le choix de ses modalités de financement, à interpréter les règles et à modifier les usages du droit.