

Edito

Ambition trop mesurée

Votée par le Parlement le 7 avril dernier, la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie et le dialogue social reprend dans son titre premier les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003. Le droit individuel à la formation, le contrat et les périodes de professionnalisation, la hausse des contributions patronales sont désormais inscrits dans le code du travail, tout comme l'obligation de l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés dans le cadre des nouvelles modalités du plan.

L'UNSA, qui a porté un jugement favorable sur l'ANI, regrette néanmoins que le débat parlementaire n'ait pas permis d'améliorer certaines dispositions comme la transférabilité du DIF ou la reconnaissance des compétences pour les formations effectuées hors du temps de travail. Si nous condamnons l'introduction de mesures relatives à l'apprentissage sans aucune concertation, paradoxe pour une loi qui traite aussi du dialogue social, nous approuvons la création d'un nouveau Conseil national tripartite de la formation professionnelle tout au long de la vie.

La reprise de l'accord par le législateur ne peut à elle seule permettre de relever le défi du développement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Ce développement ne peut pas reposer uniquement sur l'entreprise. DIF et CIF doivent s'accompagner d'autres possibilités pour les individus d'accéder pleinement à l'éducation permanente. La suppression de cette référence dans le code du travail est révélatrice du manque d'ambition du législateur, tout autant que son refus de répondre à la demande des partenaires sociaux de rendre possible, par un financement public, le droit à la formation qualifiante différée et aux reprises d'études diplômantes.

Les membres de l'Union Européenne se sont fixés à Lisbonne et Barcelone l'ambitieux objectif de créer une économie de la connaissance la plus compétitive au monde, et de se doter de systèmes de formation qui soient des références mondiales. Si les partenaires sociaux, par leur accord, ont répondu à cet appel, le gouvernement et le législateur restent eux trop timorés par manque d'ambition.

La nécessité d'être vigilant

De l'adoption de la loi à sa mise en œuvre, l'objectif doit rester l'accroissement de l'accès des salariés à la formation

Déposé le 19 novembre 2003 et examiné en procédure d'urgence par le Parlement, le projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a été adopté en première lecture le 6 janvier 2004 par les députés et le 11 février par les sénateurs. Après les ultimes modifications survenues en Commission mixte paritaire le 25 février, le projet a été définitivement adopté le 3 mars par le Sénat et le 7 avril dernier par les députés. Après son probable examen par le Conseil Constitutionnel, la loi sera promulguée et publiée avant l'été.

Accord et loi complexes

Historique par la remise à plat d'un système vieux de trente ans et le paraphe unanime des partenaires sociaux, l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 est le fruit d'une longue et laborieuse élaboration de plus de trois ans. Il a le mérite de créer un nouveau droit à la formation pour plus de quinze millions de salariés du secteur privé, mais il est par ailleurs d'une grande complexité et source d'interprétations diverses.

Sa transcription par la loi dans le code du travail laisse encore la place à trop d'interprétations, d'autant que l'opérationnalité des mesures reste soumise à la rédaction d'une vingtaine de décrets et une série d'accords de branches, voire d'entreprises.

Nécessaire présence syndicale

Si la contribution des entreprises augmente, le financement du DIF reste hypothétique : au-delà de la prise en charge de son coût pédagogique et de l'allocation formation, cette contribution devra aussi financer des dépenses nouvelles comme les contrats et périodes de professionnalisation, le tutorat, le financement des CFA et peut-être celui des observatoires prospectifs de branches, si le gouvernement répond à la demande des partenaires sociaux.

A l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur, la formation hors temps de travail se « banalise » dans un cadre de garanties, accord collectif et/ou accord du salarié, compensation financière, reconnaissance de la qualification acquise, qui vont nécessiter la présence et la vigilance syndicales.

Dans les pages qui suivent, nous procédons à une première analyse des dispositions concernant la formation professionnelle rassemblées dans le titre 1^{er} de la loi.

Analyse de la loi sur la formation professionnelle

L'éducation permanente disparaît

L'article 1^{er} de la loi modifie le titre du Livre IX du code du travail qui est désormais intitulé « De la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie ».

L'article 2 de la loi précise que l'objet de la formation professionnelle continue est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale. Elle vise également à permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

En modifiant l'intitulé du livre IX, le législateur a fait disparaître du code du travail la référence à l'éducation permanente sans pour autant reprendre sa définition contemporaine : « l'éducation et la formation tout au long de la vie ».

De même, la référence à l'éducation permanente disparaît de l'article L.900-1 du code du travail et la phrase : « La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente » est supprimée.

La formation différée non reconnue

L'article 3 de la loi précise dans l'article L.900-2 du code du travail que les actions d'adaptation et de développement des compétences ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés.

Si cette redéfinition partielle des actions de formation reprend les formulations de l'accord national inter-professionnel (ANI) du 20.09.03, il est pour le moins surprenant que dans l'article L.900-2 à propos des actions contribuant au niveau culturel et aux responsabilités dans la vie associative le législateur supprime là aussi la référence à l'éducation permanente.

L'article 4 de la loi se borne à rappeler de façon générique, dans l'article L.900-3 du code du travail, les compétences des pouvoirs publics : l'Etat et la région contribuent à l'exercice du droit à la qualification, notamment pour les personnes n'ayant pas acquis de qualification reconnue dans le cadre de la formation initiale.

On ne peut que regretter que le législateur n'ait pas repris à son compte l'article 12 de l'ANI du 20.09.03

qui prévoit, avec la contribution de l'Etat, la possibilité d'accès à la formation qualifiante ou diplômante différée pour les salariés ayant arrêté leur formation initiale avant ou au terme du premier cycle de l'enseignement supérieur.

Egalité pour les personnes handicapées

L'article 5 de la loi introduit dans le code du travail (art. L.900-5) le droit d'accès pour les personnes handicapées à tous les dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées. Ces personnes bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet leur insertion ou leur réinsertion professionnelle, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

Nous apprécions cette disposition introduite par les parlementaires qui contraste avec les insuffisances du projet de loi pour l'égalité des droits et des chances des personnes en situation de handicap, ainsi que celle concernant la lutte contre l'illettrisme qui ne figurait pas dans le projet de loi initial.

En effet, l'article 5 de la loi précise que les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française font partie de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Remplacement des salariés en formation

Dans le cadre d'un nouveau chapitre du livre III du code du travail intitulé « Aides de l'Etat au développement de l'emploi et des compétences », l'article 6 de la loi précise qu'afin d'assurer le remplacement d'un ou plusieurs salariés en formation dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'Etat accorde aux employeurs une aide calculée sur la base du SMIC pour chaque personne recrutée dans ce but ou mise à leur disposition par des entreprises de travail temporaire ou des groupements d'employeurs. Un décret en Conseil d'Etat fixera les modalités d'application de cette mesure.

Sous réserve des précisions du décret annoncé, cette disposition devrait favoriser le départ en formation des salariés des petites et très petites entreprises, salariés qui aujourd'hui sont le plus souvent exclus de la formation continue.

Obligation des employeurs

Reprenant les dispositions de l'ANI du 20.09.03, l'article

7 de la loi définit dans un nouvel article du code du travail L.930-1, les trois modalités par lesquelles est assuré l'accès des salariés à la formation professionnelle continue : à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, à l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation (CIF), et à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

La loi précise explicitement que l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

La suppression de cette obligation par les députés lors de la première lecture du projet de loi avait entraîné un tôle syndical. Au final, l'obligation est réintroduite dans le code du travail dans le nouvel article L.930-1.

Le droit individuel à la formation

Elément central de l'ANI du 20.09.03 (art. 6), le droit individuel à la formation (DIF) et ses modalités de mise en œuvre sont introduits dans le code du travail par l'article 8 de la loi.

20 heures par an minimum (art. L.933-1)

Tout salarié en CDI disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un DIF d'une durée de 20 heures, sauf dispositions d'une convention ou d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée « pro rata temporis ».

Cumul sur 6 ans maximum (art. L.933-2)

Une convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de 120 heures sur 6 ans ou, pour les salariés à temps partiel au montant cumulé des droits calculés au « pro rata temporis » dans la limite de 120 heures.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur 6 ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis « pro rata temporis ». Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des heures acquises au titre du DIF.

La loi fixe un minimum de 20 heures par an et l'obligation d'informer le salarié. Si un accord collectif prévoit un droit annuel supérieur à 20 heures de formation, le cumul de 120 heures sera atteint avant la 6^{ème} année. Pour les salariés en CDD, le cumul peut aller au-delà des 6 années dans la limite de 120 heures.

Priorités de formation (art. L.933-2)

Par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue (OPCA) à compétence interprofessionnelle, des priorités peuvent être définies pour les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF.

À défaut d'un tel accord, le DIF sera utilisé pour des actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou de qualification, de bilan de compétences, de VAE, de reconversion.

La formation demandée par le salarié dans le cadre de son DIF doit correspondre à une ou plusieurs des actions définies par les articles L.900-2 et L.900-3 du code du travail, c'est-à-dire une action finançable dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Codécision salarié/employeur (art. L.933-3)

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies par accord collectif, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

L'utilisation du DIF est bien de la seule initiative du salarié. Mais pour le mettre en œuvre il lui faut l'accord de son employeur au regard de la nature de la formation.

Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail. À défaut d'un tel accord, les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail.

Allocation de formation (art. L.933-4)

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. Lorsque les heures de formation s'effectuent hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de la nouvelle allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette. Le montant de l'allocation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles

Le droit au DIF étant cumulable, son financement doit intervenir au moment où le salarié le met en œuvre (coût de la formation et éventuellement allocation formation). La question du provisionnement du DIF est posée.

Analyse de la loi sur la formation professionnelle

L'employeur peut s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation par l'utilisation d'un titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées. Sa mise en œuvre par accord de branche s'effectue dans des conditions fixées par décret.

Cette disposition, à l'utilité non avérée, complexifie inutilement le dispositif de financement de la formation professionnelle continue.

Désaccord salarié/employeur (art. L.933-5)

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF ou FONGECIF), dont relève son entreprise, assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par cet organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à l'organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation calculés sur la base forfaitaire du contrat de professionnalisation.

La définition de priorité par accord de branche devrait réduire les différents sur le choix des formations. Pour que le salarié bénéficie de son droit au DIF dans le cadre d'un CIF, faut-il encore que sa formation corresponde aux priorités fixées par le FONGECIF.

Transférabilité du DIF (art. L.933-6)

Le DIF est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. Le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé. À défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur. Dans sa lettre recommandée, l'employeur est tenu d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé. En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

Sur la transférabilité du DIF, la loi reprend les dispositions de l'ANI du 20.09.03 sans les améliorer. Certes, le DIF est un droit attaché au salarié, mais il doit consommer son droit avant de quitter l'entreprise. S'il ne le consomme pas, les heures cumulées sont perdues pour lui. Son droit se reconstitue chez

son nouvel employeur sur la base minimum de 20 heures au bout d'un an d'ancienneté.

DIF pour salariés en CDD (art. L.931-20-2)

Pour les salariés en CDD, l'article 9 de la loi prévoit qu'ils ont également accès au DIF mais « pro rata temporis », à l'issue de 4 mois, consécutifs ou non, en CDD, au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre. L'OPACIF assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

La loi ne fixant pas de dispositions particulières pour le cas des CDD, la transférabilité du DIF est quasi inexistante si l'on s'en tient aux règles fixées par l'article L.933-6.

Le plan de formation de l'entreprise

L'article 10 de la loi inscrit dans l'article L.932-1 du code du travail la nouvelle définition des actions du plan de formation négociées par les partenaires sociaux (art. 8 de l'ANI du 20.09.03).

Adaptation au poste de travail

Les actions suivies par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Evolution des emplois

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois, ou celles qui participent au maintien dans l'emploi, sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires, et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite par an et par salarié de 50 heures.

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4% de celui-ci.

Développement des compétences

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait

en jours ou de forfait en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait.

L'employeur doit communiquer par écrit au comité d'établissement pour avis la répartition des actions du plan selon les trois critères ci-dessus : adaptation au poste de travail, évolution de l'emploi, développement des compétences (article 17 de la loi). La répartition des actions pourra prêter à contestation, d'autant plus qu'elle a des incidences sur les modalités de formation : pendant ou hors temps de travail et sur la rémunération : taux normal, non majoration des heures supplémentaires ou allocation de formation.

Par ailleurs, l'article 36 de la loi prévoit que les nouvelles dispositions du plan de formation ne remettent pas en cause celles négociées avant le 01.01.02 dans une branche ou une entreprise. En clair, les contestables dispositions de l'accord de la métallurgie (pour le développement des compétences, la formation hors temps de travail peut aller jusqu'à 80% de la durée totale de la formation), négociées dans le cadre de la loi Aubry 2, sont toujours valables.

Allocation de formation

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent droit au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% de la rémunération nette de référence du salarié. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence seront fixées par décret.

Pour l'application de la législation de sécurité sociale, l'allocation de formation ne revêt pas le caractère de rémunération. Le montant de l'allocation de formation est imputable sur la participation financière de l'entreprise. Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'employeur ne payant pas de charges sur l'allocation de formation, elle n'ouvre donc pas pour le salarié les mêmes droits sociaux qu'une rémunération. Que la formation se déroule pendant ou hors le temps de la formation, son coût est à la charge de l'employeur.

Refus du salarié et cumul

Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées hors du temps de travail ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord écrit avec l'employeur, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Au cours d'une même année civile, le cumul des heures de formation qui n'affectent pas le quota des heures supplémentaires et de celles effectuées hors temps de travail ne peut être supérieur à 80 heures ou à 5% du forfait.

Le salarié peut refuser de se former hors du temps de travail, seul un accord d'entreprise peut le conduire à se former hors de la durée légale ou conventionnelle du temps de travail (dans la limite de

50 heures par an) sans être rémunéré en heures supplémentaires.

Reconnaissance des compétences

Lorsque la formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit à condition que l'intéressé suive avec assiduité la formation et réussisse les évaluations. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

La nature de l'engagement souscrit par l'employeur devra faire l'objet d'une négociation serrée de la part du salarié car la loi ne fait pas obligation absolue à l'employeur de reclasser le salarié à l'issue de la formation. La présence syndicale sera un atout.

Le CIF est maintenu

Le congé individuel de formation (CIF) est maintenu et la loi précise dans son article 11 que les contributions CIF serviront également au financement du congé pour VAE, en plus du congé de bilan de compétences et du congé examen.

Les contributions serviront aussi à financer les dépenses d'accompagnement du salarié dans le choix de son orientation professionnelle et d'appui à l'élaboration de son projet, dans les limites fixées par arrêté ainsi que les frais de gestion des OPACIF dans des limites fixées par arrêté.

La suppression du capital de temps de formation par l'article 11 de la loi (dans les branches où il est mis en oeuvre le CTF est en partie financé par la moitié des fonds du CIF) et le maintien à 0,20% de la masse salariale pour financer le CIF devraient permettre d'accroître le nombre de bénéficiaires (actuellement environ 35 000 par an).

Le contrat de professionnalisation

Créé par l'ANI du 20.09.03 (art. 10) en substitution aux contrats de formation en alternance (qualification, adaptation, orientation), le contrat de professionnalisation est introduit dans le code du travail par l'article 13 de la loi.

Préalablement, l'article 12 de la loi précise dans le code du travail (art. L.980-1) que les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Analyse de la loi sur la formation professionnelle

C'est une définition de la formation en alternance sous contrat de travail qui nous convient.

Public et objet (Art L.981-1)

Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Ce contrat est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Ce contrat a pour objet de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Comme pour l'ex contrat de qualification on retrouve le contrat de professionnalisation jeunes et le contrat de professionnalisation adultes.

Durée modulable (Art L.981-2)

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit et déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Il est à durée déterminée ou indéterminée et comprend dans ce cas une période de professionnalisation au début du contrat. L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un CDD ou qui se situe au début d'un CDI est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée minimale peut être allongée jusqu'à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Ces publics et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel des fonds de la formation professionnelle continue. La nature de ces qualifications peut aussi être définie par un accord conclu au niveau national et interprofessionnel.

La loi fixe une durée minimum de contrat un peu élastique (6 à 12 mois), et confie aux branches la responsabilité d'aller au-delà, sans dépasser une durée de 24 mois. Les partenaires sociaux devront démontrer au niveau des branches, ou à défaut au niveau national interprofessionnel, leur capacité à piloter le dispositif tout en évitant certaines dérives du contrat de qualification.

Tutorat et durée de formation (Art L.981-3)

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider dans l'entreprise les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.

L'employeur s'engage à assurer aux salariés en contrat de professionnalisation une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI. Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les

enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en oeuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même. Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15%, sans être inférieure à 150 heures, et 25% de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Un accord de branche ou, à défaut, un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle peut porter au-delà de 25% la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

Comme pour la durée du contrat, les partenaires sociaux des branches pourront accroître la durée de formation au-delà de 25% de la durée du contrat. D'autre part, la loi introduit la fonction tutorale et prévoit son financement dans le cadre des contributions des employeurs (article 15 de la loi).

Entreprises d'intérim et maritimes (Art L.981-4)

Les entreprises de travail temporaire peuvent embaucher des jeunes ou des demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation sous le régime d'un CDD. Un accord conclu au niveau de la branche professionnelle entre les organisations professionnelles d'employeurs, les organisations syndicales de salariés représentatives du travail temporaire et l'État peut prévoir qu'une partie des contributions des entreprises est affectée au financement d'actions de formation réalisées dans le cadre de missions ayant pour objet la professionnalisation des salariés intérimaires ou l'amélioration de leur insertion professionnelle.

Les dispositions relatives au contrat de professionnalisation sont applicables aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime dans des conditions définies par décret.

Rémunération des salariés (Art L.981-5)

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation une rémunération calculée en fonction du SMIC et dont le montant sera fixé par décret. Ce montant pourra varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation. Le même décret fixe les conditions de déduction des avantages en nature. Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85% du minimum conventionnel.

Il faudra attendre le décret pour connaître la rémunération des jeunes en contrat de professionnalisation. L'ANI du 20.09.03 prévoit des minimums

égaux à 55% du SMIC pour les moins de 21 ans et à 70% pour les 21 à moins de 26 ans. Une majoration de 10% est prévue pour les titulaires d'une certification égale ou supérieure au niveau IV.

Exonération des employeurs (Art L.981-6)

Les CDD et les actions de professionnalisation ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et de maladies professionnelles et des allocations familiales. Cette exonération est applicable aux gains et rémunérations versés par les employeurs aux personnes âgées de moins de 26 ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus.

Le montant de l'exonération est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois, ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

Le bénéfice de cette exonération est subordonné au respect par l'employeur des obligations mises à sa charge. Un décret en Conseil d'État fixera les conditions dans lesquelles le bénéfice de l'exonération peut être retiré en cas de manquement à ces obligations.

Comme les contrats de qualification, les contrats de professionnalisation seront exonérés de charges sociales.

Condition de travail et renouvellement (Art L.981-7)

Les titulaires des contrats de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation. La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne du travail. Est « nulle et de nul effet » toute clause de remboursement par le titulaire du contrat à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail.

Les CDD peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Prise en compte dans les effectifs (Art L.981-8)

Jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée, ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée, les titulaires des contrats ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'article 34 de la loi précise que les contrats de qualification pourront être conclus jusqu'au 30.09.04 et les premiers contrats de professionnalisation signés à

partir du 01.10.04. Le délai fixé par le législateur est supérieur à celui initialement prévu par les partenaires sociaux. Ce report répond à la demande de l'UNSA pour donner le temps à la négociation de branches et à l'adaptation des organismes de formation.

Les périodes de professionnalisation

Autre mesure créée par l'ANI du 20.09.03 (art. 11), les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en CDI. L'article 14 de la loi précise dans le code du travail les modalités de ce nouveau dispositif.

Public salarié concerné (Art L.982-1)

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle ;
- Aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- Aux personnes handicapées.

L'objectif direct de ces périodes est bien de constituer un véritable pare-feu aux risques de perte d'emploi pour raison d'inadaptation manifeste aux évolutions qui touchent l'entreprise. Elles visent à sécuriser la deuxième période de vie professionnelle après 40-45 ans. Elles sont particulièrement intéressantes et seront d'autant plus nécessaires si les entreprises françaises cessent enfin leur jeu de massacre en jetant en préretraite leurs salariés de 50-55 ans.

Objectif (Art L.982-2)

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la Commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise. Une convention ou un accord collectif de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue interprofessionnel détermine la liste des qualifications accessibles au titre de la période de professionnalisation.

Dans l'optique de ces périodes, il est tout à fait logique que les formations accessibles soient définies collectivement, avec une vision prospective à moyen terme au moins.

Analyse de la loi sur la formation professionnelle

Salariés en formation (Art L.982-3)

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2% du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Cela limite nécessairement la portée de la mesure, mais la question du remplacement des salariés partis en formation est une vraie difficulté. Cela ne doit pas mettre en péril la production.

Déroulement des actions (Art L.982-4)

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du DIF, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels elle souscrit comme dans le cas du développement des compétences dans le cadre des actions du plan de formation.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Si la mesure est nouvelle en soi, elle emprunte pour se mettre en œuvre des modalités créées par ailleurs : DIF et plan de formation.

Négociation et consultation sur la formation

L'article 16 de la loi fait de la formation professionnelle un objet de la négociation collective au même titre que les conditions d'emploi et de travail et les garanties sociales (art L.131-1 du code du travail).

La négociation triennale (Art L.934-2)

La négociation quinquennale de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle

des salariés devient triennale. S'ajoutent aux éléments de la négociation :

- Les conditions d'accueil des personnes en contrats et périodes de professionnalisation ;
- Les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base ;
- La détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;
- Les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'examen par la CPNE de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles ;
- La définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation et du DIF ;
- La définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation.

La loi reprend les dispositions négociées par les signataires de l'ANI du 20.03.09.

Consultation du comité d'entreprise (Art L.934-4)

L'article 17 de la loi prévoit que le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en œuvre du DIF.

De plus, l'employeur devra préciser dans les documents remis au CE ce qui, dans le plan de formation de l'entreprise, relève des actions d'adaptation au poste de travail, des actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi, et celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Bien que cette disposition de la loi donne aux élus du CE un droit de regard sur les nouvelles dispositions concernant les actions du plan de formation, leur avis n'est malheureusement que consultatif, le plan de formation reste à la discrétion de l'employeur.

Financement de la formation professionnelle

Les articles 18 et 21 de la loi procèdent à l'augmentation de l'obligation légale des entreprises de financement de la formation professionnelle continue, dans les normes fixées par l'ANI du 20.09.03 (art. 24 et 25).

En application de l'ANI du 20.09.03 les contributions des employeurs augmentent de 0,1% au 01.01.04 pour ceux qui emploient 10 salariés et plus, et de 0,35% au 01.01.05 pour les employeurs de moins de 10 salariés.

Contributions des entreprises de 10 salariés et plus (Art L.951-1)

À compter du 1^{er} janvier 2004, les employeurs occupant au moins 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation une part minimale de 1,60% du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours. Pour les entreprises de travail temporaire, ce taux est fixé à 2% de la masse salariale.

Les employeurs devront effectuer avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation :

- Un versement au moins égal à 0,20% à un FONGECIF ou OPACIF pour financer les CIF, congés de bilans de compétences ou de VAE. Pour les entreprises de travail temporaire, dont l'obligation reste fixée à 2%, ce taux est fixé à 0,30% ;
- Un versement au moins égal à 0,50% des rémunérations à un OPCA au titre des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation et aux frais de formation du DIF, et au titre de l'article 15 pour les actions de préparation à la fonction tutorale, le coût de l'exercice de cette fonction et les dépenses de fonctionnement des CFA.

Le solde (0,90%) sera affecté au financement du plan de formation, d'actions menées au titre du DIF ou d'actions menées dans le cadre des CIF, bilans de compétences et de VAE, au financement de l'allocation de formation, des rémunérations

Si la totalité de l'augmentation de la contribution (0,1%) bénéficie aux formations en alternance, le « 0,5 » devra aussi financer le tutorat et le fonctionnement des CFA. Bien que le législateur n'y ait pas ajouté le financement du fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications comme le demandait l'ANI du 20.09.03, la barque est bien chargée.

Contributions des entreprises de moins de 10 salariés (Art L.952-1)

À compter du 1^{er} janvier 2004, la contribution des employeurs de moins de dix salariés est portée à 0,40%, à l'exception des employeurs d'assistantes maternelles. Ce pourcentage sera porté à 0,55% à compter du 1^{er} janvier 2005.

L'employeur devra effectuer avant le 1^{er} mars de l'année suivante :

- Un versement au moins égal à 0,15% à un OPCA agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du DIF, et au titre de l'article 15 les actions de préparation à la fonction tutorale, le coût de l'exercice de cette fonction et les dépenses de fonctionnement des CFA ;
- Un versement à concurrence du solde de l'obligation à un OPCA.

L'employeur effectue le versement de ces contributions à un seul et même organisme collecteur désigné par l'accord de branche dont il relève ou, à défaut, à un organisme collecteur agréé au niveau interprofessionnel.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés dont l'obligation sera doublée d'ici 2005, la totalité de la contribution est mutualisée. Là aussi la barque du 0,15% professionnalisation est bien chargée.

Employeurs particuliers et professions agricoles

Sans relation avec l'ANI du 20.09.03, l'article 22 de la loi prévoit que les particuliers employeurs d'employés de maison ou assistantes maternelles sont redevables d'une contribution égale à 0,15% des salaires au titre du plan. Un accord de branche conclu avant le 31 décembre 2006 pourra prévoir une contribution complémentaire de 0,10% au titre des contrats et périodes de professionnalisation (Art L.952-1).

D'autre part, l'article 35 précise que pour les entreprises de production agricole et les coopératives d'utilisation de matériel agricole de moins de dix salariés le taux minimal de la contribution financière est de 0,25%. Au plus tard au 30 juin 2004, des accords de branche étendus fixeront les modalités de relèvement de ce taux qui ne pourra pas être inférieur à 0,55% au 1^{er} janvier 2008 (Art L.722-1 du code rural et art L.952-1 du code du travail).

Utilisation et contrôle des fonds de la formation

Une série d'articles de la loi touche aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), au financement des actions et au contrôle par les services de l'Etat.

L'article 15 de la loi modifie et complète 4 articles du code du travail :

Forfaits pour les contrats et périodes de professionnalisation (Art L.983-1)

Les OPCA prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation sur la base de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue.

À défaut d'un tel accord, les forfaits sont fixés par décret. Ces forfaits peuvent faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation.

Utilisations des allocations chômage (Art L.983-2)

Dans la limite d'un plafond fixé par décret, les allocations chômage peuvent être utilisées pour participer au financement des contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Dans ce cas, les Assedic pourront prendre en charge directement ou par l'intermédiaire des OPCA, les dépenses afférentes à ces contrats de professionnalisation.

Financement du tutorat (Art L.983-3)

Les OPCA prennent en charge les dépenses exposées pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de 10 salariés, qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats ou périodes de professionnalisation. Un décret fixe un plafond horaire et une durée maximale pour la prise en charge.

Analyse de la loi sur la formation professionnelle

Les OPCA peuvent également prendre en charge, dans la limite d'un plafond mensuel et d'une durée maximale fixés par décret, les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés en contrat ou période de professionnalisation.

Financement des CFA (Art L.983-4)

Les OPCA peuvent prendre en charge les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'État ou les régions selon des modalités arrêtées dans le cadre d'un accord de branche ou, à défaut, d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle prévoyant la part et les conditions d'affectation de ces fonds.

L'ensemble des coûts relatifs aux contrats et périodes de professionnalisation financés par les OPCA sur le « 0,5 » ou sur le « 0,15 » fera l'objet de forfaits définis par accords collectifs ou par décrets. Pour le financement des CFA la limite des 30% du total de la contribution alternance disparaissant, une branche peut décider par accord de financer l'apprentissage sur le « 0,5 » ou sur le « 0,15 » sans aucune limite et au détriment des contrats de professionnalisation.

Contrôle des OPCA (L.961-12)

L'article 23 de la loi précise qu'un décret en Conseil d'État fixera les règles relatives à la constitution, aux attributions, au fonctionnement et aux contrôles auxquels sont soumis les OPCA ainsi qu'aux modalités de reversement au Trésor public des fonds non utilisés et des dépenses non admises par les agents du contrôle. Il fixera également les modalités de mise en oeuvre du principe de transparence dans le fonctionnement des organismes collecteurs paritaires, notamment en ce qui concerne l'égalité de traitement des entreprises, des salariés et des prestataires de formation ou de prestations entrant dans le champ d'application du présent livre IX du code du travail. Sur chacun de ces points, il fixera également les modalités d'information des entreprises ayant contribué au financement de la formation professionnelle.

Au titre de l'article L.961-9 du code du travail modifié, l'agrément des OPCA sera soumis à l'avis du nouveau Conseil national de la formation professionnelle continue créé par l'article 27 de la loi.

Unification AGEFAL et FONGECIF (L.931-13)

L'article 24 de la loi crée un fonds national habilité à gérer les excédents financiers dont peuvent disposer les organismes collecteurs paritaires gérant les contributions des employeurs au financement des CIF et au financement des contrats ou périodes de professionnalisation et du DIF. Un décret en Conseil d'État déterminera les documents et pièces relatifs à leur gestion que les OPCA sont tenus de communiquer au fonds national et ceux qu'ils doivent présenter, le cas échéant, aux contrôleurs.

Les OPCA agréés au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du DIF, affectent à ce fonds unique un pourcentage compris entre 5% et 10% du montant des contributions reçues des employeurs. Les modalités du reversement seront définies par décret en Conseil d'État.

Ce fonds national recueille les comptes correspondants de la gestion des organismes collecteurs. Il transmet chaque année ces comptes définitifs, ainsi que ses comptes propres, au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie

Ce fonds unique, non prévu par l'ANI du 20.09.03, se substitue à l'AGEFAL (Association de gestion des fonds de l'alternance) et au COPACIF (Comité paritaire des congés individuels de formation).

Caisse des ouvriers dockers (L.521-4 du code des ports maritimes))

L'article 25 de la loi prévoit que la Caisse nationale de garantie des ouvriers dockers est habilitée à utiliser une partie de son fonds de réserve pour contribuer aux actions entreprises, à partir du 1er janvier 2000, en faveur de l'embauche et de la formation professionnelle des ouvriers dockers. Un décret précisera les modalités d'utilisation de ce fonds de réserve.

Elle est également habilitée, jusqu'au 30 juin 2005, à contribuer dans les ports à des actions de reconversion effectives d'ouvriers dockers, motivées par des circonstances économiques ou sociales exceptionnelles.

Informations fournies par les OPCA (L.941)

D'après l'article 26 de la loi les OPCA et le fonds national transmettront à l'État, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État, des données physiques et comptables relatives aux actions qu'ils contribuent à financer, des données agrégées et sexuées sur les caractéristiques des bénéficiaires des actions menées, des informations relatives aux bénéficiaires des formations et destinées à la constitution d'échantillons statistiquement représentatifs.

L'État met à la disposition du Parlement, du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, et notamment du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés, les résultats de l'exploitation des données recueillies et en assurera la publication régulière

Les données fournies par les OPCA seront des matériaux pour la réalisation du rapport annuel effectuée au titre de l'article 27 par le nouveau Conseil national sur l'utilisation des fonds collectés et affectés à la formation professionnelle continue.

Contrôle de l'Etat (L.991-1)

L'article 29 de la loi précise que les employeurs sont tenus de justifier de la réalité des actions qu'ils conduisent lorsqu'elles sont financées par l'État, les collectivités locales ou les OPCA. À défaut, ces actions sont réputées inexécutées.

Un nouveau Conseil national de la formation professionnelle

L'article 27 de la loi crée un Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (introduit dans l'article L.910-1 du code du travail) chargé de favoriser, au plan national, la concertation entre les acteurs pour la conception des politiques de formation professionnelle et le suivi de leur mise en oeuvre, en liaison avec les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il est chargé d'évaluer les politiques régionales d'apprentissage et de formation professionnelle tout au long de la vie. Il donne son avis sur la législation et la réglementation applicables en matière de formation professionnelle tout au long de la vie et d'apprentissage.

Il est composé de représentants élus des conseils régionaux, de représentants de l'Etat et du Parlement et de représentants des organisations professionnelles et syndicales intéressées. Il comprend en outre des personnes qualifiées en matière de formation professionnelle.

Ce Conseil établit tous les ans un rapport sur l'utilisation des ressources financières, soit collectées, soit affectées à la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi qu'à l'apprentissage. Il assure ainsi un contrôle régulier de l'emploi de ces fonds. Il établit tous les trois ans un rapport d'évaluation des politiques régionales d'apprentissage et de formation tout au long de la vie. Ces rapports sont transmis au Parlement, aux conseils régionaux et aux comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les conditions de nomination des membres du Conseil et d'exercice de ses missions, notamment de contrôle, ainsi que ses modalités de fonctionnement et de compte rendu de son activité, sont fixées par décret.

Ce nouveau conseil se substitue à la Commission permanente du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, ainsi que au Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue, qui sont supprimés.

Dans l'attente du décret, des incertitudes persistent sur son statut interministériel (rattachement au premier ministre ?) sur la composition des trois collèges, sur la place des personnalités qualifiées et sur la présidence.

Mesures concernant l'apprentissage

Formation initiale sous contrat de travail, les dispositions relatives à l'apprentissage figurent au livre Premier du code du travail.

L'article 30 de la loi précise qu'un contrat d'apprentissage pourra être conclu au-delà de l'âge maximum de 25 ans lorsque le contrat proposé fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un niveau de diplôme supérieur, lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'ap-

prenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci, et enfin lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue et dont l'âge maximal, fixé par décret, ne peut être supérieur à trente ans (Art L.117-3).

L'article 31 de la loi prévoit qu'un CDI pourra être suspendu par accord entre le salarié et l'employeur afin de permettre la conclusion, avec le même employeur, d'un contrat d'apprentissage. La durée est égale à la durée de formation nécessaire à l'obtention de la qualification recherchée (Art L.115-3).

L'article 32 de la loi précise qu'un apprenti de moins de 18 ans pourra être employé 8 heures par jour, au lieu de 7 actuellement (Art L.117 bis-3 et L.212-13)

L'article 33 de la loi prévoit que la signature du contrat d'apprentissage pourra se faire sur une période allant de trois mois avant la rentrée scolaire et trois mois après (Art L.117-13).

Ces dispositions, non inscrites dans l'ANI du 20.09.03, ont été introduites dans la loi sans aucune concertation préalable. Sous prétexte de participer à l'amélioration de l'apprentissage, elles correspondent en fait à des demandes patronales et à une volonté gouvernementale de faire du chiffre. Par ailleurs l'ouverture de l'apprentissage aux salariés en CDI conduira à transformer une filière de formation initiale en outil de formation continue entraînant la confusion et n'offrant pas aux salariés les garanties du livre IX du code du travail.

Textes nécessaires à l'application de la loi

Les décrets en Conseil d'Etat :

Modalités concernant l'aide de l'Etat pour le remplacement du salarié en formation ; contrat de professionnalisation et suppression du contrat de qualification ; contrats de professionnalisation pour les navigants des entreprises d'armement maritimes ; modification de la contribution des employeurs ; prise en charge du DIF sur le Plan et par les OPCA ; calcul des excédents pour les OPCA collecteurs des entreprises de moins de 10 salariés ; financement des observatoires de branches ; règles relatives aux OPCA ; création du fonds unique en remplacement de l'AGEFAL et COPACIF ; transmission à l'Etat des données physiques et comptables des OPCA.

Les décrets simples :

Création d'un titre formation ; calcul de l'allocation formation ; information du Comité d'Entreprise ; montant des rémunérations des salariés des contrats de professionnalisation ; exonération diverses ; modalités de calcul des exonérations pour cas particuliers ; barème forfaitaire de la prise en charge du tutorat ; affectation du solde du 1,6 sur le contrat de professionnalisation ; dérogation à la limite d'âge pour entrer en apprentissage ; conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

VAE dans la fonction publique

Les agents sont tous concernés par la VAE

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans, de se voir reconnaître officiellement ses compétences professionnelles, par un titre, un diplôme à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnel (CQP). Au terme de l'article L.900-1 modifié du code du travail, c'est un droit individuel : « Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme (...) ». Le code de l'éducation (article L.335-5-1) précise que « les diplômes ou les titres à finalité professionnelle sont obtenus par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle continue ou, en tout ou en partie, par la validation des acquis de l'expérience. »

Les agents publics, titulaires ou non sont concernés

Le champ d'application de la VAE est beaucoup plus étendu que celui de la validation des acquis professionnels (VAP) à laquelle elle se substitue. La VAE pourra à terme être intégrée aux dispositifs de « reconnaissance » qui existent déjà : troisième concours, reconnaissance de l'expérience professionnelle (loi du 3 janvier 2001), listes d'aptitudes, sans parler des formes implicites de reconnaissance que pourraient constituer la reconnaissance du mérite par avancement d'échelon ou par attribution de nouvelle bonification indiciaire (NBI).

Dans le cadre des corps à forte dominante fonctionnelle, un tel dispositif peut être envisagé dès lors qu'une formation lourde devra être mise en œuvre pour doter l'agent des compétences requises. Dans ce domaine la VAE semble l'outil le plus approprié pour acquérir des compétences de haut niveau (3^e cycle notamment) selon des modalités adaptées au degré de mobilisation dans l'emploi qu'on attend des agents. La VAE peut également inférer sur les modalités de formation des fonctionnaires stagiaires lors de leur formation en école spécialisée ou non, avant leur titularisation.

Faire face aux besoins de recrutement

Le principal objectif pour la fonction publique aujourd'hui est de faire face aux départs massifs en retraite d'ici 2012. La question est de savoir si la fonction publique comptera recruter en priorité sur le marché du travail ou si elle entend mobiliser le potentiel interne. Le dispositif de VAE dans la fonction publique pourrait être un dispositif devant évoluer avec la généralisation des filières métiers, des référentiels de compétences, des filières de formation et les dispositifs d'évaluation qui y sont rattachés. Les réflexions, les initiatives foisonnent sur le sujet mais aucune évolution ne se fera sans un dialogue social de qualité.

Echo des CPC

*Projet de réorganisation des Commissions
professionnelles consultatives du Travail*

Les Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale vont évoluer. Au terme de quatre années de fonctionnement, il a été jugé utile de les restructurer.

Le fonctionnement de quelques-unes d'entre elles est difficile, soit parce qu'elles ont un champ de compétences trop large ou qu'elles ont trop de commissions spécialisées (CNS) rattachées.

Ainsi, le projet ministériel présenté aux partenaires sociaux prévoit-il de diviser la CPC Transport, Commerce et Services en quatre CPC distinctes. Les CPC Métallurgie et BTP verraient leur nombre de CNS rattachées réduit par regroupement. La CPC Autres Industries ne fonctionnerait qu'avec des groupes de travail. Finalement, si le projet était validé, le nombre de CPC passerait de 5 à 8 et celui des CNS de 25 à 11.

Les CPC pourront créer des Groupes de Travail Temporaires (GTT) sur la base d'un mandat écrit précisant ce que l'on attend d'eux, ainsi que la durée prévisible de leurs travaux.

L'efficacité ainsi recherchée est également annoncée dans les nouvelles dispositions financières relatives à la formation professionnelle. Ainsi, la dotation de l'AFPA pour la certification sera identifiée et répartie en lignes budgétaires. Les subventions seront ciblées avec obligation de résultat.

Enfin, les CPC seront associées à un travail de veille sur le maintien des titres professionnels. Cet exercice ne se limitera pas à l'évaluation du nombre de centres et de stagiaires et de ceux qui obtiennent le titre, mais aussi aux stagiaires qui auront obtenu un emploi en relation avec lui. Ainsi, des titres mourront faute d'avoir prouvé leur utilité sociale.

Les restructurations envisagées paraissent aller dans le sens d'une meilleure efficacité des CPC. S'agissant des subventions, il est évidemment difficile de dire aujourd'hui si les économies budgétaires envisagées obéreront la qualité des travaux d'ingénierie et de certification.

Illustration de l'activité des commissions professionnelles consultatives, la CPC gestion et traitement de l'information a examiné sur 2003 pas moins de 25 titres et 88 certificats de compétences professionnelles (CCP) avec avis favorable pour l'élaboration des arrêtés de spécialité, au cours de 14 commissions spécialisées (CNS) et 3 plénières.

Les référentiels emploi des activités et compétences (REAC) et les référentiels de certification (RC) adoptés ont concerné tous les champs professionnels de la CPC.

Ont collaboré à ce numéro 29

Françoise BOTTIN, Michel BELLANDI,
Bernadette MARCHENOIR, Patrick MOISAN