

Edito

Négociations à venir

Pour rendre opérationnel l'accord national inter-professionnel du 20 septembre 2003 il fallait une déclinaison législative. C'est fait, la loi sera prochainement promulguée et la consultation sur les projets de décrets d'application a démarré. Mais ce ne sera pas suffisant, car les signataires de l'accord ont renvoyé nombre de mesures à la conclusion d'une cascade d'accords collectifs. Un rapide inventaire s'impose.

La mise en œuvre de l'entretien professionnel et du passeport formation, dispositions non reprises par la loi, doit être précisée avant le 30 juin. Idem pour l'accès aux qualifications de branches par la VAE, qui fera l'objet d'un accord national avant la fin 2004, ainsi que pour la mise en place à l'automne des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications.

Bien que le DIF soit pleinement défini par la loi, des accords de branches ou d'entreprises peuvent prévoir une durée supérieure à 20 heures, la formation pendant le temps de travail et les actions prioritaires.

Le lancement des premiers contrats de professionnalisation en octobre 2004 doit conduire les partenaires sociaux à négocier dans les branches le niveau des qualifications et les publics qui nécessitent des durées de contrat et de formation supérieures aux minima prévus par la loi. Ils devront fixer les forfaits pour le financement des actions de formation.

De son côté, le nouveau dispositif de formation des salariés par l'alternance, les périodes de professionnalisation, s'appuie sur la définition par accords de branches des publics prioritaires et des qualifications accessibles.

Enfin, l'ajustement du réseau de collecte et de mutualisation des contributions des entreprises aux évolutions du dispositif de formation professionnelle conduira à la conclusion de nouveaux accords.

La négociation collective sur la formation va connaître un regain d'activité, notamment dans les branches professionnelles qui ont désormais une obligation triennale. Dans l'entreprise elle doit contribuer au développement des compétences des salariés et à la reconnaissance de leurs qualifications.

Décentralisation

Les députés n'ont pas amélioré le projet de loi

Le 14 avril dernier, l'Assemblée Nationale a adopté en première lecture le projet de loi relatif aux libertés et responsabilités locales, projet contesté y compris dans les rangs de la majorité parlementaires. Les députés ont confirmé les dépositions concernant la formation professionnelle.

La Région pilote, coordonne, finance

La région adopte un plan de développement des formations professionnelles, en concertation avec l'Etat, les collectivités concernées et les organisations syndicales d'employeurs et de salariés.

Ce plan, qui définit une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes (l'ensemble des filières) et des adultes, inclut les formations initiales des établissements d'enseignement artistique. En outre, la région coordonne l'ensemble des actions en faveur de l'accueil, de l'information et de l'orientation des jeunes et des adultes.

D'autre part, la région définit et met en œuvre la politique de formation des travailleurs sociaux. Elle agréé et finance les établissements dispensant des formations initiales, et attribue des aides aux étudiants.

De même, la région autorise la création des instituts et écoles des aides soignantes, auxiliaires de puériculture, des ambulanciers et des techniciens de laboratoires d'analyses de biologie médicale, et assure le fonctionnement, l'équipement et l'aide aux étudiants.

L'avenir de l'AFPA menacé

Parmi les mesures contestables du projet de loi, les députés ont maintenu le transfert aux régions de l'enregistrement des contrats d'apprentissage. Pour l'UNSA, cet enregistrement, qui permet de vérifier la conformité du contrat, ne peut que relever des services déconcentrés de l'Etat chargés de veiller au respect du droit du travail.

Enfin, le transfert aux Régions des crédits de l'Agence de formation professionnelle des adultes ne garantit pas le maintien d'un subventionnement et fait peser la menace d'une concurrence avec les organismes privés. D'où la légitime inquiétude des personnels sur la pérennité des actions de formation et d'accompagnement pour les demandeurs d'emplois et des salariés les plus fragiles.

Egalité professionnelle

*Un accord plein de bonnes intentions
mais pas d'objectifs chiffrés*

Conclu le 1^{er} mars 2004, l'accord national interprofessionnel sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé par les cinq confédérations syndicales. Non signataire à son corps défendant, l'UNSA n'en a pas néanmoins salué positivement sa conclusion. Nous revenons sur deux de ses aspects relatifs à l'orientation scolaire et à la formation continue.

L'orientation scolaire

Reconnaissant le rôle central de la formation initiale sur la mixité des métiers, l'ANI du 01/03/04 définit l'action des partenaires sociaux dans quatre domaines.

Les observatoires de branches, prévus par l'ANI du 20.09.03, devront mettre en lumière les métiers porteurs à moyen terme et publier leurs travaux de prospective sur les métiers et les qualifications, en évitant toute terminologie sexuée.

Les branches professionnelles devront développer une action forte de communication sur la représentation sociale de leurs métiers et conclure des conventions avec, notamment, les régions et le Ministère de l'éducation nationale. L'accès des jeunes filles aux métiers scientifiques fera l'objet d'actions spécifiques et la mixité, dans les formations en alternance et autres stages en entreprises, devra être développée.

La formation continue des femmes

Constatant que l'accès des femmes à la formation continue est déterminant pour une réelle égalité professionnelle avec les hommes, les signataires de l'accord demandent aux branches et aux entreprises de définir les moyens d'assurer, dans les entreprises, l'égalité de cet accès.

Parmi ces moyens, sont recommandées l'incitation de l'offre de formation à tenir compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité et la majoration des heures de formation remboursées par les OPCA, contribuant à remplir un objectif de mixité.

Pour la constitution du capital d'heures de formation, dans le cadre du DIF, un accord de branche peut prévoir que le congé parental soit assimilé au temps de travail. Ce même accord peut prévoir, avant la reprise du travail, une action de bilan, de VAE ou d'accès à des périodes de professionnalisation, notamment pour les femmes ayant un faible niveau de qualification.

Au regard de la réalité des situations rencontrées par les femmes, particulièrement illustrée par les travaux du CEREQ sur le lien entre la ségrégation éducative et la ségrégation professionnelle et par le Livre blanc de Nicole Péry pointant la discrimination subie par les femmes dans l'accès à la formation, l'accord n'est qu'un catalogue de bonnes intentions. Les mesures effectives sont renvoyées à la décision des branches.

L'UNSA aurait souhaité plus de volontarisme pour un accord fixant des objectifs à atteindre, notamment dans les entreprises.

Programmes communautaires

*Une nouvelle génération
pour l'éducation et la formation*

La Commission des Communautés Européennes a annoncé une nouvelle génération de programmes pour remplacer Socratès, Leonardo da Vinci et Tempus III, à leur expiration fin 2006.

Cette nouvelle génération s'articulera autour d'un programme intégré pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, à destination des pays membres et des pays candidats et d'un programme Tempus Plus favorisant la coopération entre les états membres et les pays limitrophes à l'Union.

Les nouveaux programmes s'inscrivent dans la stratégie arrêtée à Lisbonne, en 2000, pour faire de l'Europe l'économie basée sur la connaissance la plus compétitive au monde d'ici 2010 et sur les processus, lancés à Bologne et Copenhague, visant à améliorer la transparence des qualifications dans l'enseignement supérieur et la formation professionnelle.

Le programme intégré

Il sera divisé en quatre programmes sectoriels : Comenius pour l'enseignement scolaire, Erasmus pour toutes les formes d'apprentissage au niveau universitaire, Leonardo da Vinci pour la formation professionnelle initiale et continue, Grundtvig pour l'éducation des adultes.

D'autre part, un programme transversal sera centré sur le développement des politiques, l'apprentissage des langues, les NTIC, la diffusion et un nouveau programme Jean Monnet concernera l'intégration européenne.

Le programme Tempus Plus

Inspiré par l'actuel Tempus III, il reposera sur la coopération entre les systèmes et les établissements, à l'intérieur de l'Union européenne et leurs partenaires dans les pays admissibles. L'objectif est de dynamiser le développement des ressources humaines, de promouvoir la réforme et le développement des systèmes d'éducation et de formation tout au long de la vie, dans les pays partenaires.

Tempus Plus s'articulera en quatre volets, un volet Systèmes en relation avec l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation, un volet enseignement scolaire, un volet enseignement supérieur et enfin un volet éducation et formation professionnelle concernant aussi les adultes.

Consciente que les programmes sont très souvent perçus par les acteurs comme « résolument bureaucratiques et extrêmement complexes », la Commission souhaite proposer un dispositif simplifié et assoupli, axé sur les actions décentralisées, au niveau de chaque pays. Souci louable accompagné d'un quadruplement du niveau actuel de financement.

La politique contractuelle de formation

Un partenariat entre l'Etat et les partenaires sociaux pour anticiper l'évolution des emplois

La politique contractuelle de formation vise à promouvoir des actions d'anticipation des besoins de compétences favorables à l'emploi, à la qualification et la réduction des inégalités d'accès à la formation.

Elle est mise en œuvre par 2 outils : les Contrats d'Etudes Prospectives (CEP) aident à apprécier l'évolution des métiers et toutes ses conséquences, les Engagements de Développement de la Formation (EDDF) servent à y faire face en terme d'actions de formation.

Exclusivement destinée aux salariés en place, elle peut améliorer les qualifications dans un secteur au recrutement difficile, prolonger l'activité des salariés expérimentés, sécuriser l'emploi des précaires et professionnaliser les activités de services, moderniser les dispositifs de formation par l'utilisation des TIC et le développement des procédures de validation des acquis de l'expérience.

La majeure partie des moyens financiers va aux EDDF qui viennent en appui des actions mises en œuvres par les branches et les entreprises. Ainsi, en 2004, pour près de 0,5M euro de CEP, quelque 37M euros sont consommés par les EDDF, pour un total de 39,7M euros. Ces crédits sont cependant en constante diminution.

L'UNSA au Groupe Politique Contractuelle

Un groupe paritaire Politique Contractuelle se réunit très régulièrement à la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP) du Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. L'UNSA en est membre, elle y est très attentive au renforcement du lien entre emploi et formation dans le cadre de l'accompagnement des mutations économiques.

La politique contractuelle doit aussi être pour l'UNSA un outil du dialogue social dans les branches. Mais il faut pour cela que le rôle des organisations syndicales soit renforcé : on en est aujourd'hui au stade d'une « association molle », d'un « accompagnement syndical » car dans la plupart des cas c'est bien le patronat qui a la main et l'initiative de la démarche, ce qui n'est pas satisfaisant. Une véritable gestion paritaire des politiques de branches reste notre objectif.

Vers des évolutions réglementaires

Avec la décentralisation, la politique contractuelle va évoluer. L'Etat veut rester maître des outils nationaux de cette politique et ne pas perdre ses instruments d'intervention. Il va être créé par ordonnance un article L.322-10 au Code du Travail qui précisera que « les organisations professionnelles ou interprofessionnelles peuvent mettre en œuvre, dans le cadre contractuel avec l'Etat et, au niveau territorial, avec les conseils régionaux, des Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences pour anticiper et accompagner l'évolution des emplois et des qualifications ».

Dans ce cadre, des accords annuels ou pluriannuels conclus avec l'Etat viseront à prévenir les risques d'inadaptation à l'emploi.

Ces accords porteront sur des études prospectives sur l'emploi et les qualifications et des actions d'accompagnement pour le développement des compétences des actifs occupés. Ces dispositions se substitueront aux EDDF.

Même s'il convient de renforcer l'intervention syndicale pour un véritable paritarisme, la politique contractuelle est un outil précieux en ces temps de fortes mutations économiques et d'incertitudes sur les emplois. L'UNSA estime nécessaire de développer la capacité d'anticiper les évolutions et d'engager les actions de formation qui y répondent dans l'intérêt des salariés.

Les outils

Les Engagements de Développement de la Formation (EDDF)

Les EDDF sont le résultat de négociations avec les partenaires sociaux qui définissent des programmes d'intervention comme la formation de certaines catégories de salariés, par exemple ceux des TPE, leur accès à la VAE. L'Etat finance en général le tiers des coûts de la mise en œuvre des dispositifs et leur accompagnement, il ne finance pas la formation des salariés imputable sur l'obligation légale.

Les EDDF concernent normalement plutôt les petites entreprises (artisanat du BTP, industries graphiques...) ou les salariés en situation fragile.

Les EDDF sont des engagements de formation ciblés que les branches et entreprises ne pourraient pas mettre en œuvre sans l'aide de l'Etat. Ils sont déclinés au plan national comme au plan régional.

Les Contrats d'Etudes Prospectives (CEP)

Ils sont mobilisés au plan national en lien avec les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CNPE) de branches, et cofinancés par l'Etat et les organisations professionnelles. Ils le sont aussi au plan régional. L'Etat prend en charge en moyenne la moitié des dépenses de réalisation des travaux.

Depuis leur création en 1988, le champ des CEP s'est ouvert au secteur tertiaire et a beaucoup contribué à sa professionnalisation. Ils sont désormais quasiment tous précédés d'une phase d'appui technique préalable qui aide à l'élaboration du Contrat.

Les Contrats d'Objectifs Territoriaux

Les COT relèvent aussi de la politique contractuelle entre Etat, conseils régionaux et partenaires sociaux. Ils ont connu en régions des fortunes diverses, assez présents dans certaines et totalement absents dans d'autres. Ils semblent aujourd'hui relancés un peu partout.

Contrats jeunes en entreprise

Un premier bilan en demi-teinte

Créés par la loi Fillon, du 29/08/02, les contrats jeunes en entreprise (CJE) étaient destinés aux jeunes de 16 à 22 ans, peu ou pas qualifiés. Contrat à durée indéterminée, son objectif était, par l'octroi d'une aide aux entreprises, 225 euros pour un SMIC à temps plein, de faciliter l'insertion professionnelle de ces jeunes.

La loi ne prévoit aucune obligation de formation, les jeunes, salariés à part entière, devant accéder aux actions de formation prévues par le plan de formation de l'entreprise. Connaissant les difficultés d'accès à la formation des salariés les moins qualifiés, on ne peut qu'émettre de sérieux doutes sur leurs chances réelles d'y accéder. C'est pourquoi, l'UNSA considère que ce contrat doit permettre aux jeunes les plus en difficultés de sortir de la précarité et d'accéder à une formation, gage d'insertion professionnelle durable.

Qu'en est-il exactement aujourd'hui ?

Après dix-huit mois d'existence, une enquête de la DARES* fait un premier point sur ce dispositif qui paraît ne pas remplir tous ses objectifs initiaux. A fin décembre 2003, on constate que, depuis juillet 2002, 127 533 contrats jeunes ont été signés et que 100 307 jeunes sont en cours de contrat. La différence représentant les ruptures, soit 20%.

Trois régions, Ile de France, Rhône Alpes et PACA représentent 35,6% des entrées.

Caractéristiques des employeurs et des emplois

Concernant les activités des entreprises accueillantes (voir tableau) les secteurs prépondérants sont les services et le commerce, viennent ensuite le BTP et l'industrie, l'agriculture et la pêche étant marginales.

Activité de l'entreprise	
Services	36,8%
Commerce	23,4%
BTP	19,7%
Industrie	17,1%
Autres	3,0%

Majoritairement les jeunes sont accueillis dans des petites et moyennes entreprises, 56% dans des moins de 10 salariés, 28 % l'étant dans des entreprises de 10 à 49 salariés, 10% dans celles de 50 à 249 et seulement 5,5% dans celles de plus de 250.

Bien que la loi prévoie la possibilité de temps partiel, on remarque avec satisfaction que le temps plein est majoritaire avec près de 80% des contrats, le temps partiel de 80 à 99% en représentant 6,5% et les temps partiels de 50 à 79%, 14,5%.

Les jeunes reçoivent un salaire égal au SMIC pour 44% d'entre eux, les autres un salaire allant du SMIC à 1,3 SMIC.

Caractéristiques des jeunes

Les garçons sont majoritaires, avec 70% des contrats, ce qui peut paraître paradoxal puisque les secteurs d'activité prépondérants sont ceux où les femmes sont majoritaires, commerce et services.

Concernant le niveau de formation à la signature du contrat (voir tableau) on constate que 50% des jeunes ont un diplôme de niveau V, CAP ou BEP, 30% sortent sans diplôme du lycée et près de 20% du collège.

Niveau de formation à l'embauche	
Avec diplôme CAP ou BEP	50,1%
Sans diplôme	
dont sortant CAP/BEP	17,1%
dont sortant du lycée	13,1%
dont sortant du collège	19,7%

Quant à la situation avant l'embauche (voir tableau) un tiers était au chômage, un tiers salarié et le reste était scolarisé ou étudiant ou en contrat par alternance, ou stagiaire de la formation professionnelle.

Situation avant l'embauche	
Demandeurs d'emploi	33%
Salariés CDI, CDD, Intérim	32,8%
Salariés en alternance	17,8%
Sortants de formation	11,7%
Autres	4,7%

En conclusion

Si ces contrats permettent de réduire la précarité des jeunes et de leur apporter, grâce à un CDI, une insertion professionnelle durable, nous ne pouvons qu'approuver. Néanmoins, notre analyse doit être nuancée et plusieurs éléments doivent attirer notre attention :

Les jeunes les plus en difficulté ne représentent que 20% des contrats signés alors que les titulaires d'un CAP ou BEP sont 50%.

Un tiers des jeunes était salarié avant la signature du contrat. Pour ceux qui sont passés d'un emploi précaire à un CDI, cela est positif mais n'y a-t-il pas eu aussi un effet d'aubaine pour les employeurs ? L'OFCE évalue à 80% l'effet d'aubaine pour ces contrats.

Ces jeunes ont-ils ou vont-ils bénéficier d'une formation, l'enquête est muette aussi sur cette question. Nous devons être vigilants et suivre le devenir des jeunes, là où nous sommes présents, dans les branches et les entreprises.

* DARES : Direction de l'animation, de la recherche et des études statistiques du Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

Ont collaboré à ce numéro 30
François BOTTIN, Michel BELLANDI