

Sommaire

Page 2

Décentralisation de la formation professionnelle VAE, l'avenant de la discorde

Page 3

Apprentissage, le trop plein
Nouvelle organisation de la collecte et réforme du financement

Page 4

Projet de budget 2006, priorité à l'alternance
Nouvel accord sur l'emploi des Seniors

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,
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

Employabilité et sécurité des parcours professionnels

L'employabilité est encore un terme tabou dans le langage syndical, comme l'a été celui de compétence. Et pourtant, les difficultés des salariés confrontés aux plans sociaux ou à la recherche d'un nouvel emploi posent crûment le problème de leur employabilité. Comment sécuriser les parcours professionnels si n'est pas assuré le maintien de l'employabilité de ceux qui sont aujourd'hui, ou qui le seront demain, confrontés aux évolutions des organisations du travail et aux restructurations des entreprises.

Pour éviter tout faux débat de sémantique, à l'UNSA nous proposons de reprendre le point de vue de l'Organisation Internationale du Travail pour laquelle l'employabilité se rapporte « aux compétences et aux qualifications transférables qui renforcent la capacité d'un individu à tirer parti des possibilités d'éducation et de formation qui se présentent pour trouver un travail décent et le garder, progresser dans l'entreprise ou en changeant d'emploi, ainsi que s'adapter aux évolutions de la technologie et des conditions du marché du travail ».

Cette définition met en évidence le rôle déterminant de la formation pour entretenir l'employabilité et assurer la sécurité professionnelle. Nous ne manquons pas d'outils pour cela, entretien professionnel, bilan de compétences, validation des acquis professionnels, plan de formation,

CIF, DIF..., ni d'acteurs, Etat, entreprises, Régions, partenaires sociaux. Mais tout ce bel outillage ne produit encore que peu d'effets comme le mettent en évidence les chiffres de l'OCDE. Le taux d'accès de nos salariés à la formation continue reste scotché sous la barre des 25%, alors qu'il frise les 50% au Danemark, en Suède, en Finlande voire aux Etats-Unis. Rien d'étonnant à ce que les pays du nord de l'Europe conjuguent efficacement mobilité dans l'emploi et sécurité professionnelle.

Le syndicalisme ne peut s'exonérer de sa responsabilité dans notre faiblesse nationale à garantir l'employabilité de tous. La formation reste encore trop marginale dans la revendication et l'action syndicale. Convaincue que l'entretien et le développement des compétences sont des facteurs essentiels pour sécuriser les parcours professionnels, l'UNSA depuis sa création a porté le fer sur ce thème, notamment en favorisant l'initiative du salarié pour son projet professionnel et sa formation. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le DIF et la VAE sont les instruments de cette initiative. Encore faut-il que le syndicat s'en empare tant au niveau de l'entreprise que du territoire. C'est dans l'emploi que doivent s'anticiper les besoins de qualification, mais c'est aussi au regard du marché du travail que s'appréciera l'employabilité.

Décentralisation de la formation professionnelle

La décentralisation sera achevée au 31 décembre 2008, rappelons l'historique de ce changement profond

Aujourd'hui les Régions ont la quasi totalité des compétences en matière de politiques de formation et d'apprentissage. Il ne semble pas inutile de rappeler le chemin parcouru en 22 ans.

Le tournant de 1983

Simple établissements publics en 1972, les Régions deviennent collectivités territoriales en 1982. Dans la foulée, la loi fondatrice de la décentralisation sur la répartition des compétences entre communes, départements, régions et Etat du 7 janvier 1983 donne une compétence de droit commun pour la mise en œuvre de l'apprentissage et de la formation continue aux Régions qui élaborent leurs politiques de formation en fonction de leurs priorités. Mais cela ne s'applique qu'aux apprentis et adultes en promotion sociale : les 4/5ièmes des moyens publics d'intervention en matière de formation professionnelle

restent de compétence Etat : politiques de formation des publics ciblés comme les adultes de l'AFPA, actions de portée générale liées à l'emploi comme la formation des demandeurs d'emploi, les actions jeunes et l'accompagnement social du chômage.

La loi quinquennale de 1993

La loi du 20 décembre 1993 commence à corriger ce déséquilibre. La formation et l'insertion des jeunes en difficulté passent à la Région : dès juin 1994 pour les actions qualifiantes des 16-25 ans, progressivement jusque fin 1998 pour les actions de pré qualification et d'insertion. Parallèlement, les Régions reçoivent compétence dans la mise en place d'un réseau d'accueil, d'information et d'orientation des jeunes. Un outil de dialogue et de concertation Etat-Régions est créé avec le plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes (PRDFPJ).

La Région s'affirme comme l'acteur pivot de l'élaboration d'une politique globale de formation des jeunes.

Les lois de 2002

Les deux lois de début 2002 vont encore accentuer les responsabilités des Régions. La loi de modernisation sociale du 17 janvier réforme la collecte de la TA et coordonne les financements des CFA autour du conseil régional, elle remplace les anciens COREF par les Comités de Coordination Régionaux de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCRE-FP) présidés conjointement par la Région et l'Etat. La loi du 27 février relative à la démocratie de proximité élargit encore le pouvoir des Régions avec l'extension du PRDFP à toutes les formations des adultes (PRDF), la définition d'un schéma régional des formations de l'AFPA et la responsabilité de la Région sur le versement de l'indemnité compensatrice aux employeurs d'apprentis, avec une réelle capacité de modulation.

VAE, l'avenant de la discorde

Deux accords précisent l'ANI de décembre 2003

Les avenants portent sur l'entretien professionnel, le bilan de compétences, le passeport formation et la VAE.

A l'initiative de l'employeur ou du salarié, l'entretien professionnel permet d'identifier les objectifs de professionnalisation et les conditions de réalisation de la formation dans le cadre du plan et du DIF. Les conditions de réalisation de l'entretien professionnel sont renvoyées à la négociation de branche. Pour favoriser l'accès au bilan de compétences ainsi qu'à la VAE, une priorité sera accordée dans la prise en charge financière pour les actions se déroulant en tout ou partie hors du temps de travail. Les salariés qui ont 20 années d'activités ou plus de 45 ans, bénéficient d'un bilan de compétences et d'une priorité d'accès à la VAE dont la prise en charge est assurée en priorité sur les fonds du CIF. Sur le passeport

formation, rien de bien nouveau, si ce n'est que l'information et la diffusion seront assurées par le FUP.

Désaccord sur la VAE

Le second avenant précise les modalités d'accès des salariés à la VAE. La prise en charge du congé pour VAE et du coût de l'accompagnement sur les fonds de la formation professionnelle n'appelle pas de commentaires particuliers. A l'inverse, l'ouverture de la VAE à des certificats de qualification professionnelle (CQP) non inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles est contradictoire avec les dispositions de la loi de modernisation de janvier 2002. Sur ce point, qui divise les partenaires sociaux, l'UNSA rappelle que les branches ont toute possibilité pour demander l'inscription de leurs CQP au Répertoire.

2004 et le quasi achèvement de ce long processus

Si la loi du 13 août 2004 peut être jugée sévèrement pour d'autres transferts, elle achève la décentralisation de la formation. La Région a l'entière responsabilité de l'apprentissage et de la formation professionnelle des jeunes et des adultes, hors formation de l'entreprise ou de l'assurance chômage. Elle devient seule organisatrice du réseau des points d'accueil et de conseil VAE, son PRDF devient prescriptif. Enfin, les derniers secteurs de la formation qui ne relevaient pas de sa compétence lui sont transférés : les formations sociales au 1^{er} janvier 2005, les formations sanitaires et para médicales au 1^{er} juillet de la même année, elle sera au 31 décembre 2008 au plus tard le donneur d'ordre exclusif de l'AFPA. En 25 ans, la Région sera passée du rang de simple supplétif de l'Etat à celui d'acteur principal de la politique régionale de formation professionnelle.

Apprentissage, le trop plein

Les réformes législatives et réglementaires se succèdent à un rythme éffréné, sans cohérence ni nécessaire remise à plat du dispositif

Depuis des années, les réformes partielles se succèdent sans qu'à aucun moment une réforme d'ensemble du dispositif, pourtant indispensable et réclamée par l'UNSA, n'ait été envisagée.

Un rapport d'octobre 2003 de 4 Inspecteurs généraux ne pointait-il pas l'opacité des flux financiers et la complexité du dispositif, tant pour les pouvoirs publics que pour les entreprises ?

Des réformes multiples

Depuis la loi de modernisation sociale (LMS) 17.01.02, pas moins de 8 lois ont modifié l'organisation et le financement de l'apprentissage sans grande cohérence.

Le pire exemple est l'enregistrement des contrats d'apprentissage. Assuré au préalable par l'Etat, confié aux régions par la loi relative aux responsabilités locales, 13.08.04, rendu à l'Etat par la loi de programmation pour la cohésion sociale (loi Borloo), 18.01.05, il est enfin confié aux Chambres consulaires par la loi en faveur des PME, 02.08.05 !

Et que dire de l'objectif affiché par la loi Borloo de porter le nombre d'apprentis à 500 000. Pour l'UNSA, cet objectif est démagogique au regard de la baisse démographique et de la situation de l'emploi. Il est aussi contre productif car il ne peut être atteint qu'au détriment des autres voies de formation.

La situation de l'apprenti

La loi Borloo permet des améliorations. La durée du contrat peut être adaptée, avec possibilité de déroger à la durée minimale pour l'acquisition d'un diplôme de niveau inférieur à celui obtenu, ou à la durée maximale, en cas d'échec ou pour un apprenti handicapé. Il est aussi possible de déroger à la limite d'âge supérieure de 25 ans pour un apprenti handicapé ou ayant un projet de création d'entreprise.

La rémunération devra tenir compte de la progression de l'apprenti dans

les cycles de formation. Un médiateur peut être sollicité en cas de litiges entre employeurs et apprentis.

Par contre, d'autres mesures sont inacceptables pour l'UNSA.

La loi relative au développement des services, 26.07.05, ouvre la possibilité de dérogations « sectorielles » à l'interdiction de travail de nuit des apprentis mineurs, de même la loi en faveur des PME, 02.08.05, prévoit la possibilité de dérogations « sectorielles » à l'interdiction de travail les dimanches et fêtes, des apprentis mineurs.

Le rôle des Régions amputé

La loi du 13.08.04 réaffirme « La Région définit et met en œuvre la politique régionale d'apprentissage... ».

La loi démocratie de proximité, 27.02.02, lui avait octroyé la responsabilité de verser l'indemnité com-

pensatrice forfaitaire à l'employeur d'apprenti, cette dernière loi la charge de déterminer la nature, le niveau et les conditions de son attribution.

La création des CFA fait l'objet de convention conclues avec les régions, qui prévoient la durée des formations, loi Fillon, 04.05.04, et leurs éventuelles adaptations, loi Borloo, après avis du CCREFP, LMS.

Les contrats d'objectifs et de moyens (COM), loi Borloo, fixent des objectifs de développement de l'apprentissage et peuvent être conclus entre l'Etat, une ou plusieurs régions, les chambres consulaires et les partenaires sociaux, mais l'Etat peut contracter seul avec les CFA. L'utilisation de la 2^{ème} section du FDMA sera directement liée à l'intervention de l'Etat dans les régions, amputant ainsi une partie de leur liberté d'action.

Nouvelle organisation de la collecte et réforme du financement

Deux lois ont plus particulièrement traité de la collecte de la taxe d'apprentissage, LMS 17.01.02 et du financement de l'apprentissage, loi Borloo 18.01.05.

Une collecte rationalisée et réorganisée

La LMS a redéfini les conditions d'habilitation des organismes collecteurs de TA, OCTA, avec un double objectif : rationalisation et organisation au niveau régional. Au niveau régional sont habilités à collecter les chambres consulaires régionales et, après arrêté préfectoral portant agrément, les groupements professionnels ou associations à compétence régionale. L'objectif de rationalisation semble atteint. Le nouvel appareil de collecte se compose de 147 OCTA, (51 nationaux et 96 régionaux) au lieu de 519. Par ailleurs, ces lois organisent le contrôle financier de l'Etat sur les OCTA et les établissements bénéficiaires des fonds.

Le financement modifié

La loi Borloo institue un fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage, FDMA, divisé en deux sections. La première est fondée sur le fonctionnement de l'actuel fonds de péréquation, la seconde sert à financer les COM. Elle est alimentée entre autre par la suppression de certaines exonérations de TA : formation des maîtres d'apprentissage et frais de jurys, frais des chambres consulaires.

Les catégories du barème sont supprimées et remplacées par des taux fixes, déterminés en fonction du niveau de formation.

Par ailleurs, un crédit d'impôt est instauré pour les entreprises, 1600 € par apprenti, porté à 2200 € pour un apprenti signataire d'un CIVIS ou handicapé.

Projet de budget 2006, priorité à l'alternance

Les crédits prévus pour la formation professionnelle traduisent la priorité accordée par le gouvernement à l'apprentissage

La loi organique sur les lois de finances (LOLF) d'août 2001 instaure une présentation par « missions » et « programmes » des dépenses publiques. Dans le projet de loi de finances 2006, les crédits de la mission « Travail et emploi » sont répartis au travers de cinq programmes. Les crédits pour la formation professionnelle s'élèvent à 4 385 millions d'euros soit 9% de moins qu'en 2005. Les crédits sont inscrits pour 3 855 millions dans le programme « Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques » et pour 529 millions dans le programme « Accès et retour à l'emploi ».

453 000 entrées en alternance

La priorité à la formation en alternance est clairement affichée avec une prévision pour 2006 de 453 500 entrées pour 379 000 en 2005. Sont prévues dans les différents dispositifs :

- 265 000 entrées en apprentissage,
- 160 000 entrées en contrat de professionnalisation,
- 15 000 entrées en contrat de professionnalisation adultes,
- 13 500 entrées dans le dispositif PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique) créé par l'ordonnance du 2 août 2005.

D'autres part, un peu plus de 10 600 contrats de qualification jeunes et adultes (dispositif en extinction) seront encore financés en 2006. En conséquence, le projet de loi de finances 2006 ne lésine pas sur les diverses exonérations et aides

Financement de l'alternance PLF 2006

Contrats	millions d'euros
Apprentissage	896,50
Professionnalisation jeune	368,90
Professionnalisation adulte	45,10
Qualification Jeune et adulte	29,52
PACTE	15,00
TOTAL	1 355,02

consenties aux employeurs. Deux milliards d'euros y sont consacrés au titre du « Développement de l'alternance à tous les âges » dont 775 millions d'euros au titre de la dotation de décentralisation.

Précisées dans le « bleu » du projet de loi de finances 2006, les dépenses fiscales pour l'apprentissage s'élèvent à 720 millions d'euros, dont :

- 195 millions d'exonérations partielles du salaire des apprentis,
- 450 millions de crédit d'impôt,
- 75 millions d'exonérations des rémunérations des enseignants de Centre de Formation d'apprentis.

A noter que 765 millions d'euros sont inscrits en transfert aux régions pour le financement des primes d'apprentissage versées aux employeurs.

Portion congrue pour la VAE

A hauteur de 755 millions d'euros, les crédits accordés à l'AFPA pour 2006 sont en augmentation. Sur ce montant, 452 millions pourront être décentralisés dans le cadre des actions de formation qualifiante et 55,7 millions seront réservés à la politique de certification.

Avec 4,54 millions d'euros la subvention du Centre Inffo n'augmente pas alors qu'un important effort en direction de l'information des salariés sur les possibilités d'accès à la formation est une urgence. L'Agence Socrates-Léonardo da Vinci recevra du ministère de l'emploi une subvention de 0,197 million d'euros et l'Agence de lutte contre l'illettrisme 0,244 million.

D'autre part 22,3 millions sont prévus pour aider les PME dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que 1,6 million pour le remplacement des salariés en formation.

Enfin, en prévoyant 18,750 millions de crédits pour 2006 contre 24,1 millions en 2005, le gouvernement démontre que la VAE n'est pas l'une de ses priorités.

Nouvel accord sur l'emploi des Seniors

Un nouvel accord national interprofessionnel a été conclu le 13 octobre entre les partenaires sociaux, qui ont jusqu'au 10 novembre pour le signer. Il vise à améliorer par une série de mesures le taux d'activité des 55-64 ans en le faisant passer en 5 ans de 37 à 50 %. L'UNSA le juge globalement positif.

Sécurisation et formation

L'accord réaffirme l'importance d'une véritable anticipation des emplois et des compétences à tous les niveaux : branches, territoires et COPIRE, entreprises. Les seniors auront un accès prioritaire aux périodes et contrats de professionnalisation. Lors de l'entretien professionnel qui suit son 45^{ème} anniversaire, et tous les 5 ans ensuite, chaque salarié a droit à un entretien de 2^{ème} partie de carrière pour faire le point sur sa situation et ses besoins de formation. Il bénéficiera d'un bilan de compétences, et son accès à la VAE sera facilité et financé par l'entreprise ou une OPCA ou OPACIF. Enfin, mesure particulièrement symbolique, l'employeur ne pourra en aucun cas refuser une demande de formation au titre du DIF à un salarié de 50 ans et plus.

Aménagement et reconnaissance

L'accord aménage le CDD pour les demandeurs d'emploi de plus de 57 ans inscrit à l'ANPE depuis 3 mois sur la base d'un contrat de 18 mois maximum renouvelable une fois. Les conditions de travail des seniors pourront être aménagées au niveau des horaires comme du temps partiel choisi, les cotisations retraites pouvant alors être assises sur la rémunération à temps plein. Des aménagements de fin de carrière liés à la pénibilité pourront être négociés. Enfin, le salarié de plus de 45 ans volontaire pour du tutorat dans son entreprise sera mieux reconnu dans cette fonction.