

Sommaire

Page 2

Accords à GDF et EDF

La VAE évolue à l'Emploi

Page 3

Loi sur l'égalité des chances

En remplacement du CPE

Page 4

Les dépenses de formation
en 2003

L'inquiétude des GRETA

Form. Prof.

est une publication de l'Union
nationale des syndicats
autonomes - UNSA
21 rue Jules Ferry
93177 Bagnolet Cédex

Rédaction :

Jean-Claude Tricoche,
Secrétaire national,
Françoise Bottin, Michel Bellandi,
Jean-Marie Truffat
Conseillers nationaux
Tél. 01 48 18 88 57
Fax. 01 48 18 88 90
Email : tricoche@unsa.org

Retrouvez Form Prof
sur www.unsa.org

E

dito

Les chemins de la société de la connaissance

Une fois n'est pas coutume, pour ce cinquantième numéro d'une revue dont la première parution remonte à septembre 1999, j'aborderai deux sujets.

Le Premier ministre vient de lancer le débat sur « l'Université et l'Emploi » et d'installer la Commission nationale chargée d'élaborer des propositions. Malgré le risque d'enlisement de l'action gouvernementale, la question de l'enseignement supérieur mérite toute notre attention syndicale.

A Lisbonne, les européens se sont assigné l'objectif d'une société de la connaissance, facteur essentiel de la croissance, de la productivité et du progrès social.

Dans notre pays, l'investissement pour les formations supérieures et la recherche n'est pas à la hauteur : l'accès au bac stagne à 61% et le nombre de diplômés du supérieur franchit péniblement 40%. Or, d'ici 2015 les recrutements dans les différentes professions se feront pour 73% au niveau bac et plus, dont 46% de diplômés du supérieur.

L'insuffisance budgétaire n'explique pas tout. Notre système est trop marqué par l'échec : 16% de jeunes d'une génération entrent sur le marché du travail sans diplôme et un entrant sur cinq dans l'enseignement supérieur n'obtient pas de diplôme. Il y a trop d'inégalités aussi dans les moyens alloués : on dépense plus pour les filières qui sélectionnent

et moins pour une Université qui accueille sans restriction. Sans préjuger des conclusions du débat national, l'UNSA fait des propositions pour plus de démocratisation et de réussite notamment en professionnalisant les cursus, en développant l'alternance et les stages de qualité, en améliorant grandement l'orientation et l'accompagnement des étudiants.

Autre sujet qui n'est pas sans relation avec le précédent : la formation tout au long de la vie. Pour avancer sur cet objectif, il nous faut remplir trois conditions.

La première, c'est le décroisement entre la formation initiale et la formation continue, qui doit se traduire par un droit à la formation différée inversement proportionnel à la durée des études initiales.

Deuxième condition, doter tous les actifs d'un droit à la qualification et à la progression professionnelle en attachant une partie de la formation continue à l'individu et non à l'entreprise.

Enfin, et c'est déterminant, construire une offre d'orientation, de formation et de validation plus accessible, plus individualisée et plus proche des réalités économiques et professionnelles. Nous ne relèverons pas ce dernier défi sans un engagement de l'Education nationale, la construction d'outils modernes d'information et l'émergence d'un service public régional de la formation.

Accords formation à GDF et EDF

Après l'accord de branche dans les industries électriques et gazières à l'automne, des accords favorables au DIF ont été signés dans les deux entreprises

Les industries électriques et gazières, IEG, ont signé, en septembre 2005, un accord de branche déclinant la loi de mai 2004 sur la formation professionnelle. Les partenaires sociaux viennent de signer deux accords spécifiques.

Gaz de France

L'accord a pour objectif de développer progressivement des logiques de co-construction de parcours de professionnalisation et de co-implication des salariés et de leurs managers.

L'entretien professionnel annuel est placé au cœur de cette logique. Son volet professionnalisation prévoira un échange sur les compétences à développer par le salarié ainsi que sur ses souhaits ou ses projets de professionnalisation. L'accord améliore les conditions de mise en œuvre du DIF prévues par la loi.

Une action menée dans le cadre du

DIF pourra s'effectuer sur le temps de travail pour les salariés qui accèdent plus difficilement à la formation : femmes, parents isolés, salariés handicapés...

Les salariés pourront anticiper la prise de leurs DIF, dans la limite de 120 h, dans le cadre du développement de leurs compétences, d'un bilan de compétence, d'une démarche de VAE en particulier pour les salariés de niveau IV ou inférieur.

Dans le cas d'une VAE, l'employeur prend à sa charge, dans le cadre du plan, un nombre d'heures équivalent au nombre d'heures de DIF, pour permettre de préparer les épreuves dans des matières non validées au titre de l'expérience.

L'accord institue aussi un bilan professionnel interne. Réalisé à la demande du salarié, il ne pourra pas être effectué par sa hiérarchie.

Après la signature de l'accord, s'ouvre désormais une phase de

communication auprès des salariés, en partenariat avec les syndicats.

Electricité de France

L'ANI, la loi Fillon et les accords constituent une opportunité pour EDF, qui consacre 7% de sa masse salariale à la formation, de développer l'accès de tous les salariés à la formation, en prévision des départs importants à la retraite entre 2008 et 2015.

Chaque salarié doit devenir véritablement acteur de son parcours professionnel. L'entretien professionnel, qui devient annuel, est la « clé de voûte » de l'accord qui encadre son contenu : bilan des précédentes actions de formation, identification des besoins, initiative du salarié en matière de DIF... La VAE apparaît comme un des éléments forts de la co-construction des parcours de formation par le salarié et l'entreprise. Elle peut s'effectuer dans le cadre du plan, lorsque la certification visée correspond aux objectifs de l'entreprise, ou dans le cadre d'un DIF.

Dès 2006, les salariés d'EDF ont droit à un crédit de 40 heures au titre du DIF qui peut être complété par 40 h supplémentaires accordées par l'entreprise, au titre du plan, si le salarié s'engage dans une formation diplômante.

L'accord de branche des IEG a par ailleurs prévu une transférabilité entre ses entreprises. Les conditions seront définies par un accord en cours de rédaction.

Les personnels mixtes

Un élément de la négociation a laissé les syndicats sur leur faim : il s'agit de la question des agents mixtes d'EDF et GDF, personnels du distributeur commun, chargés du dépannage et des relevés des compteurs. Aucun des deux accords ne prévoit de spécificité pour eux. Les syndicats craignent que cela ne pénalise ces personnels dans leur accès à la formation. Le distributeur commun devrait produire, à partir des deux accords, un vade-mecum d'application sur une dizaine de points.

Changement dans la VAE au ministère de l'emploi

La validation directe des Titres est dorénavant possible

Les modalités de délivrance des titres professionnels du ministère chargé de l'emploi par l'intermédiaire de la VAE sont révisées par un arrêté du 9 mars 2006. Celui-ci abroge de fait l'arrêté du 25 novembre 2002 qui régissait ces attributions. Ces nouvelles dispositions ne sont toutefois pas applicables avant le 8 juillet 2006 soit trois mois après leur publication au JO.

Changements intervenus

Les 300 titres délivrés par le ministère de l'emploi pouvaient déjà être obtenus par la VAE, mais uniquement par capitalisation des certificats de compétences professionnelles (CCP). Dorénavant, le candidat pourra se présenter directement devant le jury de validation qui aura la possibilité de lui attribuer le titre visé dans sa globalité.

Si l'attribution totale n'est pas possible, le jury aura bien sûr la possibilité de lui octroyer ce titre partiellement sous forme d'un ou de plusieurs CCP.

Le candidat à la VAE ayant obtenu un ou plusieurs CCP avant la parution de l'arrêté devra poursuivre son parcours progressif au titre professionnel par capitalisation de ces certificats.

Dans tous les cas, le jury se prononcera à l'issue d'un entretien avec le candidat au vu des résultats de la mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée et du dossier de pratiques professionnelles.

Le candidat disposera de cinq ans à compter de la date de l'obtention du premier certificat pour valider le titre visé. L'UNSA approuve cette évolution qui tend à plus de cohérences dans les ministères concernant les modalités d'accès à la VAE.

La loi qui contredit la loi

La loi pour l'égalité des chances, votée à la hussarde, puis promulguée contre vents et marées fin mars a perdu son article majeur sur le CPE

La loi promulguée le 31 mars avait comme objectif essentiel d'imposer le Contrat Première Embauche. On sait ce qu'il advint de cette tentative. Aujourd'hui, la loi s'applique donc avec une série de mesures dont les plus importantes concernent la formation et l'apprentissage, les zones franches urbaines, la transformation du Fonds d'action sociale pour les travailleurs étrangers en une Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances, et un renforcement des pouvoirs de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Initiation aux métiers

Tout élève de 14 ans et plus peut désormais choisir avec l'accord de ses parents une formation en alternance, « formation d'apprenti junior ». Cette formation s'organise en deux temps : un parcours d'initiation aux métiers sous statut scolaire en lycée professionnel ou CFA, le jeune reste « élève », puis une formation en apprentissage, le jeune devenant « apprenti junior ». A son entrée en parcours d'initiation, l'élève élabore un projet pédagogique personnalisé avec ses professeurs dont un devient son tuteur et l'accompagnera tout au long de sa formation y compris en entreprises, en liaison avec le maître d'apprentissage ou le tuteur d'entreprise. Ce parcours vise la découverte de plusieurs métiers, il doit donc être ouvert à plusieurs réalités économiques. Comportant à la fois des enseignements généraux, technologiques et professionnels, mais aussi des stages dans plusieurs entreprises, il est censé amener l'élève à l'acquisition du socle commun de connaissances comme pour tout autre collégien. Les stages en entreprises donneront lieu à gratification au-delà d'une certaine durée.

Dès qu'il atteint ses 15 ans, l'élève en parcours d'initiation peut signer un contrat d'apprentissage, à la condition que ses professeurs le jugent apte à poursuivre l'acquisition du socle commun des connaissances par

cette voie. La loi admet donc l'entrée d'un jeune en apprentissage sans ce socle commun. Tant qu'il n'a pas 16 ans, l'élève en parcours d'initiation ou l'apprenti junior en apprentissage peut interrompre cette formation et reprendre sa scolarité en collège. Il peut aussi demander à doubler son année de parcours d'initiation.

L'apprentissage junior

L'Etat remboursera aux conseils généraux les frais de transport des apprentis juniors, il attribuera aux entreprises accueillant ces élèves en stages un crédit d'impôt de 100€ par élève et par semaine, avec un plafond de 26 semaines/an.

Si la loi est promulguée, l'UNSA n'en reste pas moins totalement opposée à cette grave dérogation aux règles de la scolarité obligatoire et condamne cette entrée sur le marché du travail dès 15 ans de jeunes sans maîtrise des savoirs fondamentaux,

véritable régression dans l'éducation et la formation des jeunes.

La formation professionnelle

Les stages en entreprises de plus de 3 mois des lycéens et étudiants donneront droit à gratifications. Un décret organisera l'ouverture dans chaque région des classes préparatoires aux grandes écoles pour les élèves issus de ZEP. Dans les contrats de professionnalisation, les OPCA devront répondre dans le mois à toute demande de prise en charge de formation formulée par un employeur, sinon la non réponse vaudra acceptation. Pour booster les formations en alternance, une pénalisation par la TA est instaurée pour les entreprises de 250 salariés et plus : le taux de la TA sera porté à 0,6 % si le nombre moyen annuel de jeunes de moins de 26 ans est inférieur à 1% en 2006, 2% en 2007 et 3 % ensuite. Enfin, dans le secteur Bars et Restaurants, une formation spécifique est rendue obligatoire.

CPE : la loi le crée le 31 mars la loi le supprime le 21 avril

La loi du 21 avril supprime l'Article 8 du 31 mars sur le CPE : elle ne contient plus qu'un article unique sur l'accès des jeunes à la vie active.

Nouvelles aides aux employeurs

Les employeurs qui signeront un CDI à temps plein ou partiel (50% minimum) avec des jeunes 16-25 ans de niveau inférieur au BAC, avec les mêmes sans considération de niveau mais issus de zones urbaines sensibles, ou des jeunes déjà en CIVIS recevront des subsides de l'Etat. L'aide sera versée pendant 2 ans, cumulable avec la plupart des réductions et allègements de cotisations déjà en place.

Relance du CIVIS

La loi relance le contrat d'insertion dans la vie active (CIVIS) créé par la Loi Borloo du 20 décembre 2004. Elle crée l'obligation d'un accompagnement personnalisé de tout jeune en CIVIS, son référent doit établir avec lui un parcours d'accès à la vie active. Lui sera donc proposé un accès direct à un emploi avec, le cas échéant, une formation préparatoire, ou bien une formation professionnalisante débouchant sur un métier aux réelles chances d'embauche, ou bien un accompagnement spécifique en cas de graves difficultés d'insertion, ou enfin une aide à la recherche d'emploi ou la création d'entreprise.

On l'aura compris : cela va révolutionner l'accès des jeunes au marché du travail !

La dépense nationale pour la formation en 2003

Avec 23 milliards d'euros, les dépenses de formation et d'apprentissage croissent de 1,8 %

Sur la base d'une étude de la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES), la nation a alloué 22,9 milliards d'euros en 2003 à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage. Cela représente un effort de 1,8%. Rapporté au Produit Intérieur Brut (PIB) l'effort se réduit à 1,47% soit un taux sensiblement équivalent à 2002 mais en baisse notable par rapport au plus de 1,6% de 1999 et les 1,76% de 1996. Ces 22,9 milliards se répartissent en 59% pour les frais de fonctionnement, 40% pour la rémunération des stagiaires et les exonérations de charges sociales et 1% pour l'investissement.

Etat, dépenses stables, répartitions différentes

L'Etat a consacré 7,69 milliards à la formation professionnelle et à l'apprentissage, 0,1% de moins qu'en 2002. L'Etat réalise 40% de ses dépenses de formation à destination de ses propres agents, plus 1,4%. Parmi les autres publics visés, les jeunes avec 27% des dépenses de formation, 2,086 milliards, en augmentation de 5,2% notamment du fait de la forte progression des dépenses d'apprentissage, plus 6,6%. L'accompagnement des jeunes a également augmenté de 2%, + 11% pour les jeunes en difficultés financières. Les demandeurs d'emploi voient les dépenses en leur faveur baisser de 4,3% et ne représentent plus que 20% des dépenses de formation de l'Etat. Enfin, les dépenses de l'Etat en faveur de ceux qui travaillent dans le secteur privé se sont accrues de 3,5%.

Le secteur privé premier financeur

Les dépenses de formation des entreprises et des organismes collecteurs représentent 9,296 milliards d'euros, en légère hausse de 1,1% entre 2002 et 2003. Sur cette somme, 80% sont destinés directement aux salariés du

secteur privé, les 20% restant allant aux jeunes en alternance et en apprentissage. En comparaison de la masse salariale globale, les dépenses de formation ont augmenté de 2,88% en 2003 contre plus de 3% l'année précédente. Il est à noter une différence entre les entreprises : celles de 10 à 19 salariés voient leur taux de participation augmenter sensiblement, de 1,64% à 1,69%, a contrario les grandes entreprises, plus de 2000 salariés, ont largement réduit ce taux, qui passe de 4,07% à 3,77%.

Le secteur privé a versé 18,4% de ses fonds aux OPCA, à comparer avec les 14,2% de 1999. On le voit, user de la mutualisation des fonds est la tendance actuelle dans ce secteur. Logiquement les dépenses en achat direct de formation ont baissé de 3%.

A noter que la somme totale affectée à l'alternance et à l'apprentissage a chuté de 3,6% entre 2002 et 2003. L'apprentissage en pâtit le plus, les formations en alternance obtenant une augmentation de 1,4% des sommes lui étant affectées en 2003.

Le rôle des régions

Le total des dépenses des régions s'élève à 2 milliards d'euros, soit une augmentation de 5,1% pour 2003. Certains changements sont intervenus en matière de financement, les régions ont vu leur budget d'investissement augmenter de 37,4% concernant l'apprentissage, 25 millions d'euros pour 2003. En effet les régions ont hérité de l'Etat le versement des indemnités destinées aux employeurs pour l'embauche et la formation des apprentis.

Sur une période plus longue, 1999-2003, la dépense nationale a augmenté de 5%. Ce sont principalement les personnes dans l'emploi qui en ont bénéficié au détriment de l'enveloppe destinée aux chômeurs qui a fondu de 9%, le Pare orientant plus vers l'accompagnement que la formation.

L'inquiétude des GRETA

Un chiffre d'affaire stable, mais des emplois menacés

Avec 406 millions d'euros en 2004, le chiffre d'affaire des 273 GRETA est stable. Mais le transfert des charges sociales des postes gagés menace l'équilibre financier du premier opérateur public de la formation continue.

Diversité des financements

Le chiffre d'affaire des GRETA varie entre 72 000 et 5,5 millions d'euros. Pour 25 GRETA, le chiffre d'affaire est constitué à 80% de financements privés, alors que c'est l'inverse pour 14 autres. En Guyane, Guadeloupe, Corse, Martinique, Limoges et La Réunion, le chiffre d'affaire priment les fonds publics. A Strasbourg et Orléans-Tours, on est proche de l'équilibre. A Lyon, Toulouse, Bordeaux, Paris Versailles et Grenoble, les fonds privés dominent.

Le niveau V majoritaire

Les GRETA ont accueilli 472 900 stagiaires dans des formations financées majoritairement sur fonds publics et par l'employeur dans 37% des cas. Chômeurs et jeunes constituent l'essentiel des stagiaires sur fonds publics. Plus longues, les formations sur fonds publics ont un coût horaire de moitié inférieur à celles financées par les entreprises privées. Les formations bureautique, secrétariat et informatique regroupent 40% des stagiaires. Si les formations CAP et BEP prédominent, les Bac professionnels et BTS concernent 23% des stagiaires.

La fin des postes gagés ?

Depuis janvier 2006, la mise en œuvre de la LOLF conduit le ministère de l'Education nationale à transférer sur les GRETA le coût des charges sociales patronales des personnels titulaires (2500 sont affectés en GRETA). Pour préserver l'équilibre financier, des postes gagés sont déjà supprimés fragilisant l'action du Service Public.