

Sommaire

Page 2

Emploi des seniors

Le CIF à Uniformation

Page 3

Débat "Université-Emploi"

Page 4

Apprentissage junior

Indemnités aux employeurs d'apprentis

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

Carton rouge contre le travail des enfants

Le 12 juin 2006, en pleine fièvre footballistique planétaire, l'Organisation Internationale du Travail a brandi un carton rouge pour marquer la journée mondiale contre le travail des enfants. Malgré quelques progrès enregistrés, plus de 200 millions d'enfants de 5 à 15 ans sont encore astreints au travail et sont privés de toute éducation. Nombre d'entre eux sont employés dans des travaux dangereux pour leur intégrité physique. D'autres sont soumis à l'esclavage domestique, au trafic de la drogue et à la prostitution, y compris au sein même de l'Europe.

L'adoption de normes internationales du travail, sur l'âge minimum d'entrée dans l'emploi en 1973 et sur les pires formes de travail des enfants en 1999, ainsi que l'aide technique développée par l'OIT, ont permis des progrès, notamment en Asie et en Amérique latine.

Mais l'éradication de ce fléau mondial nécessite une conjugaison des politiques économiques et sociales tant au niveau national qu'international. Sans la création d'emplois décents et durables pour les adultes et une obligation d'enseignement avant l'entrée dans l'emploi, le travail des enfants ne pourra être vaincu.

Dans notre pays, l'obligation scolaire, la législation du travail, les conventions collectives sont des remparts contre le travail des enfants. Mais le syndicalisme doit faire preuve de vigilance car la régression

rôle. Après l'adoption des mesures législatives autorisant le travail des jeunes mineurs la nuit, le dimanche et les jours fériés, les textes de mise en œuvre sont parus. Nous serions étonnés qu'ils restent lettre morte et qu'il n'y ait pas quelques employeurs peu scrupuleux pour en abuser. Certes, on est loin du travail dans les mines, mais faire « bosser » nuitamment un jeune de 15 ans dans un débit de boissons enfumé ou le dimanche dans des jeux d'argent sur les champs de courses hippiques, ne constitue pas un progrès social pour une démocratie héritière du siècle des lumières.

Avec l'apprentissage junior, le gouvernement remet en cause l'obligation scolaire jusqu'à 16 ans et avance l'âge minimum d'entrée dans l'emploi à 15 ans, voire à 14 ans car les employeurs peuvent avoir des exigences de travail pour les « élèves apprentis juniors » auxquels ils versent une gratification.

S'opposer à cette marche à contre sens de l'objectif de Lisbonne, ne relève pas d'une hostilité à l'apprentissage comme le prétendent des représentants patronaux ou des syndicalistes englués dans un paritarisme de complaisance. C'est tout simplement, comme l'exprime aussi l'union patronale des artisans, le refus de systématiser le lien entre échec scolaire et apprentissage aux métiers.

Le gouvernement mérite pour le moins un carton jaune.

Maintenir les seniors dans l'emploi

Les dispositions de l'ANI du 13 octobre 2005, notamment sur la formation, sont reprises dans le plan gouvernemental pour améliorer l'emploi des plus de 45 ans

L'accord national interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi est un compromis acceptable pour l'UNSA même si le texte laisse planer quelques doutes et quelques lacunes importantes. Seuls 40% des salariés seniors de plus de 55 ans ont un emploi

Dans notre pays, le taux de salariés seniors ayant un emploi est un des plus bas d'Europe. En effet, depuis une trentaine d'années les mesures de préretraite ou les licenciements de personnel de plus de 50/55 ans sont les solutions adoptées par les entreprises pour réduire leurs effectifs. Les organisations syndicales tentent de revenir par ce texte à un fonctionnement cohérent du marché du travail pour ces salariés. Il est certain que cet accord ne peut s'envisager que dans une réflexion globale sur l'emploi.

Pour répondre à leur formation les salariés de plus de 45 ans doivent pouvoir accéder en priorité au dispositif de la période de professionnalisation (art 11). Cela peut les maintenir dans leur emploi et leur donner un plus pour la suite de leur carrière.

La formation au secours des seniors

Ce texte fait également la part belle à la VAE (art 9) qui est considérée comme une possibilité de second souffle dans une carrière ou comme un outil indispensable pour le retour vers l'emploi. Les OPACIF doivent prendre toute leur part en organisant une prise en charge accélérée de ces demandes via une enveloppe budgétaire spécifique.

Il est demandé des modalités spécifiques d'application du DIF pour les salariés de 50 ans et plus. En effet, pour

aider ces salariés à entretenir leur employabilité, seul gage de leur maintien dans l'emploi, il est demandé qu'en dérogation de l'ANI du 5 décembre 2003 ceux-ci puissent abonder de plein droit une formation déterminée en accord avec leur employeur au moyen de leurs droits au DIF.

Cet accord encourage également la pratique du tutorat, du parrainage au sein de l'entreprise.

Nous ne pouvons qu'abonder dans le sens d'une meilleure gestion anticipative des emplois et des compétences (art 4). En effet, cette gestion développée dans les branches, les territoires et les entreprises acterait de fait, la nécessité de conserver un salariat senior, salariat senior synonyme d'expérience et de compétences dont personne ne peut et ne doit se passer. La transmission des savoirs et des savoir-faire nécessaires à toutes entreprises ne peut logiquement se produire que lorsque les seniors font partie intégrante des effectifs de l'entreprise et non pas lorsqu'ils sont une « variable d'ajustement » au service de certains employeurs.

L'UNSA consultée

Le gouvernement s'est engagé à mettre en place un plan national d'action pour l'emploi des seniors. Consultée dans ce cadre par le cabinet du ministre délégué à l'emploi, Monsieur Gérard Larcher, l'UNSA a tenu toute sa place dans le paysage syndical. Pour nous, même si l'accord national interprofessionnel semble un compromis acceptable, la cohérence de celui-ci quoi qu'il en soit dépendra principalement de la réelle volonté des acteurs de terrain, avec en premier lieu les employeurs, mais aussi l'Etat qui par son plan gouvernemental incitera ceux-ci à « jouer le jeu » ou pas.

Pour l'UNSA, il y va de l'équilibre démographique de la population active de notre pays. La part des salariés entre 20-59 ans se réduit alors que de nombreux salariés veulent accéder logiquement à leur retraite avec des droits à taux plein.

Enquête sur quatre années de CIF **Uniformation, OPCA de l'économie sociale, a donné la priorité aux formations qualifiantes**

Uniformation, organisme paritaire collecteur agréé de l'économie sociale, où siège l'UNSA, a mené une enquête sur les congés individuels de formation qu'il finance. L'enquête a porté sur les CIF suivis durant quatre années.

Sur 3000 questionnaires envoyés, 1170 bénéficiaires ont répondu. Les secteurs les plus représentés sont le sanitaire et social et l'animation

Des formations qualifiantes

Les résultats démontrent que ces CIF répondent largement aux principes initiaux de ce congé : accéder à un niveau supérieur de qualification, changer d'activité ou de profession. Dans 4 cas sur 5, les bénéficiaires ont effectué une formation qualifiante, 67% cherchaient à acquérir un diplôme, les trois quarts d'entre eux l'ont obtenu.

Les hommes ont suivi des forma-

tions d'un niveau supérieur à celles suivies par les femmes. Les salariés d'entreprises de 10 salariés et plus sont sur représentés (85%) alors que les adhérents d'Uniformation sont majoritairement des structures de moins de 10.

Une réelle satisfaction

Près de 30% des salariés en CDI changent d'entreprise après un CIF et 30% des salariés en CDD voient celui-ci pérennisé. Le taux d'obtention d'une promotion après un CIF est important, 36% pour les salariés en CDI et 56% pour les CDD.

Les bénéficiaires considèrent que le CIF permet d'accéder à une reconnaissance professionnelle.

Malgré les délais d'attente, la quasi totalité des bénéficiaires interrogés exprime leur satisfaction et profite de l'enquête pour remercier Uniformation de son soutien.

Débat sur « l'Université et l'Emploi »

Après l'échec du CPE, le Premier ministre a lancé un débat national pour améliorer les liens entre l'Université et l'Emploi. L'UNSA souhaite qu'il soit utile

Une Commission nationale, présidée par le Recteur de Limoges, a été installée le 25 avril 2006 par le Premier ministre, en présence des ministres de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur, du Travail et des Affaires sociales. L'UNSA était présente.

Un débat décentralisé

La Commission auditionnera des représentants du monde universitaire, des syndicalistes et des représentants sociaux économiques. Elle devra remettre un rapport d'étape en juin et un rapport définitif en octobre.

Parallèlement, à l'initiative des recteurs, le débat sera organisé, dans chaque région, autour de trois thèmes : l'orientation, l'information et l'insertion professionnelle, la professionnalisation des études dans le cadre du cursus LMD (licence, maîtrise, doctorat), l'apprentissage et le développement de l'alternance.

L'UNSA, qui a été auditionnée le 18 mai, prendra toute sa place dans le débat, tant au niveau national que régional. Pour elle, le débat doit porter sur l'ensemble des filières de l'enseignement supérieur et doit déboucher sur des propositions concrètes visant à favoriser la réussite des étudiants dans leur cursus d'études et leur insertion professionnelle à la sortie.

Une situation contrastée

Les sorties sans qualification du système éducatif restent élevées : sorties du secondaire sans diplôme, 16% d'une classe d'âge, sorties avec un bac, fin du secondaire ou après un échec dans le supérieur, 30% d'une génération.

Le taux d'échec à un diplôme de niveau bac + 2 reste, lui aussi, élevé. Sur 368 000 étudiants, d'après l'étude du CEREQ, environ 84 000 sont sortis, en 2001, sans avoir obtenu leur diplôme, deux tiers à l'issue d'un premier cycle et un tiers d'une filière professionnelle (BTS, DUT). Près de 70% d'une promotion de bacheliers sortent diplômés du supé-

rieur, soit 42,5% d'une génération. Trois ans après leur entrée dans la vie active, trois quart des jeunes diplômés du supérieur sont en CDI contre moins de la moitié des jeunes sans qualification, cette proportion s'élève à 92% pour les sortants d'écoles d'ingénieurs.

Des études démontrent que pour couvrir les évolutions en besoins de qualifications supérieures, il faudrait, en 2015, 46% d'une génération à un niveau supérieur au bac.

Des enjeux pour l'avenir

Pour arriver aux 50% d'une génération diplômée du supérieur, contre 42% aujourd'hui, il faudrait augmenter de 75 000 le nombre de bacheliers (+ 10% par rapport aux 61% d'aujourd'hui) et conduire à la réussite les quelque 90 000 étudiants qui quittent l'enseignement supérieur sans diplôme.

Pour atteindre cet objectif, le Haut Comité Economie Emploi estime à 99 millions d'euros l'investissement nécessaire.

Dans ce débat, l'UNSA proposera, entre autres, les objectifs suivants :

- élever le niveau de qualification des actifs pour développer économie, croissance et progrès social (stratégie de Lisbonne),
- augmenter le nombre des bacheliers et lutter contre l'échec scolaire et les sorties sans qualification,
- mieux orienter, suivre et encadrer les étudiants (tutorat), notamment ceux qui en auraient le plus besoin, pour atteindre les 50% d'une génération de diplômés du supérieur,
- décloisonner la formation initiale et continue, y compris dans le supérieur. Pour ce faire, l'UNSA revendique de profondes réformes, des investissements mieux ciblés et souhaite que notre système de formation s'engage dans « la culture de la réussite ».

L'UNSA auditionnée par la commission Université-Emploi

Le 18 mai 2006, une délégation interprofessionnelle de l'UNSA, conduite par Jean Claude Tricoche, comprenant des représentants des secteurs industriel, tertiaire et de l'éducation, a été auditionnée par la Commission Université-Emploi.

Un débat trop court

L'UNSA a regretté le peu de temps réservé au débat national et l'absence de représentants des salariés dans la composition de la Commission. Dans un premier temps, l'UNSA a présenté son analyse de la situation. D'une part, la progression du nombre de bacheliers et d'étudiants, la mise en place du cursus LMD sont des succès. Mais, d'autre part, les sorties sans qualification restent importantes, le taux d'accès au bac stagne et trop d'étudiants se trouvent en difficulté dès le premier cycle.

Favoriser la réussite des étudiants

L'UNSA a avancé des propositions visant à atteindre l'objectif de 50% d'une génération diplômée du supérieur, nécessaire pour répondre aux besoins économiques et sociaux du pays. L'entrée dans l'université doit être préparée dès le lycée, notamment en terme d'orientation. La réussite des étudiants passe par l'accompagnement, le tutorat, les réorientations et la diversification des parcours.

Cette réussite dépend aussi d'un investissement soutenu, permettant de rattraper le retard de notre pays, en terme de part de PIB consacré à l'enseignement supérieur. Enfin, l'UNSA a rappelé l'importance de relations plus étroites entre les universités et les branches professionnelles qui permettront une meilleure connaissance des métiers et une professionnalisation des cursus.

L'apprentissage Junior adopté a minima

L'apprentissage à 15 ans a été approuvé au Conseil National de la Formation en l'absence des Régions

Le décret sur les modalités de l'apprentissage junior a été soumis en urgence au Conseil National de la Formation (CNFPTLV), malgré une vive opposition des Régions qui ont refusé de siéger. Convoqué le 29 mai puis le 1^{er} juin, le Conseil a donc statué en comité restreint.

Mesures diverses sur l'apprentissage

C'est devenu une habitude, il y a de l'apprentissage dans toutes les lois, et donc dans celle relative au développement de la participation et de l'actionnariat des salariés ! L'enregistrement des contrats d'apprentissage par les consulaires y est entériné, et d'éventuels différends entre Directions Départementales du Travail et de l'Emploi et consulaires relèveront des Prud'hommes. L'UNSA avait désapprouvé le transfert aux Régions, et à plus forte raison aux consulaires, elle a donc voté contre avec les 2 Régions, Etat et CFDT votant pour, Médef, CGT et CFTC refusant de voter. Par ailleurs, pour permettre aux CFA nationaux de recevoir des fonds du FNDMA, la loi stipule « et aux CFA pour lesquels a été passée convention avec l'Etat », ce qui élargit le champ et permet à l'Etat de passer convention et de financer directement un CFA en région par-dessus le Conseil Régional. Seule avec les Régions, l'UNSA a voté contre, Etat, Médef et CFTC votant pour, la CFDT s'abstenant et la CGT refusant de voter.

Le socle commun par l'apprentissage

Le décret permet l'apprentissage dès 15 ans après un parcours d'initiation aux métiers. L'admission, prononcée par le chef d'établissement du LP ou le directeur du CFA prend normalement effet à la rentrée suivante. L'apprenti a un tuteur dans l'équipe pédagogique, et un autre dans l'entreprise où il effectue son

stage d'initiation qui, au-delà de 10 jours, donne droit à une gratification de 20 % du SMIC. A 15 ans, s'il est jugé capable, par l'équipe pédagogique, « de poursuivre l'acquisition du socle commun des connaissances et compétences par la voie de l'apprentissage », il pourra signer un contrat d'apprentissage. Dans le cas contraire, il est prévu qu'il puisse retourner en collège.

Le Medef approuve tout en s'inquiétant des contraintes liées à la protection du travail des mineurs sur laquelle il demande l'ouverture d'un débat. L'UNSA, rejointe par la CGT, a rappelé sa totale opposition à la mesure et dénoncé une nouvelle fois une orientation prématurée vers une formation professionnelle initiale avant l'acquisition complète du socle commun : les formations en LP comme en CFA se construisent sur les savoirs fondamentaux acquis au collège avant toute orientation. Au final, l'Etat, patronat et consulaires sont pour, UNSA, CGT et les 2 régions représentées contre, CFDT, CGC et CFTC s'abstiennent.

Nouvelles inquiétudes sur le Conseil

Très ébranlées par les conditions de mise en place et de fonctionnement du Conseil, les Régions viennent d'obtenir, hors du CNFPTLV, un groupe de travail Etat-Régions sur l'apprentissage. L'UNSA a trouvé cocasse l'indignation du patronat et des partenaires sociaux devant ce nouveau bilatéral, eux qui ont tout fait pour exclure les Régions, et l'UNSA, de la commission spécialisée « formation des salariés ». Mais cette création laisse planer de nouvelles inquiétudes sur le devenir du Conseil.

Nul doute que les débats sur l'apprentissage y perdront désormais beaucoup de leur consistance, les Régions réglant leurs affaires en direct avec l'Etat. C'est tout le Conseil qui s'en trouvera fragilisé.

Indemnités aux employeurs d'apprentis

Les Régions arrêtent les critères d'attribution

Les contrats d'apprentissage ouvrent droit à une indemnité compensatrice forfaitaire, versée aux employeurs, destinée à compenser les coûts liés à l'embauche et à la formation d'apprentis.

Un transfert aux régions

La loi du 27 février 2002 décentralise aux Régions la prise en charge de cette indemnité.

La loi du 13 août 2004 précise leur intervention sur la nature, le niveau et les conditions d'attribution. Les conditions doivent tenir compte de l'effort de l'employeur en matière d'apprentissage. Le montant peut varier d'une région à l'autre, sans pouvoir être inférieur à 1000 € par année. Les Régions mettent en œuvre progressivement cette réforme, en modulant le montant de l'indemnité compensatrice selon plusieurs critères.

Des modalités diverses

Dans certaines Régions, l'aide à l'embauche est limitée aux entreprises employant, au plus, 20 salariés et recrutant un apprenti titulaire, au plus, d'un diplôme de niveau V. Un soutien à l'effort de formation de base est attribué. Il peut être majoré pour l'embauche d'apprentis préparant une formation de niveau IV et plus, sans qualification ou de jeunes filles préparant une formation dans un métier masculin. Il peut être aussi majoré, entre autre, pour des employeurs suivant une formation à la fonction de tuteur.

Parmi ces critères, à la mise en œuvre complexe, il peut être prévu une suppression du soutien au-delà de 15% d'absences injustifiées des apprentis.

Pour l'UNSA, les critères d'attribution par les Régions de l'indemnité compensatrice doivent avoir pour seul objectif le développement qualitatif de la formation.