

Sommaire

Page 2

Mise en oeuvre des Contrats d'objectifs et de moyens

Cadre européen des qualifications

Page 3

Conseil national de la Formation

Le rapport Cahuc - Zylberberg

Page 4

Accord dans l'Economie sociale

La formation dans les CPER

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

Edito

Pour sécuriser les parcours professionnels

Pour construire un véritable « filet de protection professionnelle et sociale », le Conseil National de l'UNSA a adopté un ensemble de propositions, dont nous aborderons ici les aspects formation et gestion des compétences.

Dès le début de leurs parcours professionnels, trop de jeunes sont confrontés à la précarité et au chômage. Nous proposons de leur ouvrir le droit à un parcours accompagné d'insertion, associant orientation et formation en alternance et favorisant une première expérience professionnelle. La mobilisation des Conseils régionaux et des partenaires sociaux étant déterminante pour la réussite de ces parcours d'insertion, nous préconisons d'articuler l'action de l'ensemble des acteurs de l'insertion sur la base d'un guichet unique.

Pour favoriser l'accès à la formation après une première période d'activité, l'UNSA propose la création d'un « droit différé à la formation » sur la base de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003. Ce droit, garanti et financé par les pouvoirs publics, serait pour chaque personne inversement proportionnel à la durée de sa formation initiale.

Pour sortir de la « gestion à chaud » des réorganisations d'entreprises ou de secteurs professionnels, il est indispensable d'anticiper. Pour l'UNSA, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit s'imposer à tous les

employeurs et générer du dialogue social. Dans l'entreprise comme au niveau du territoire, le maintien de l'employabilité des salariés nécessite une visibilité des évolutions des métiers et des qualifications. Pour que la validation des acquis de l'expérience permette d'assurer une reconnaissance de la qualification au-delà des murs de l'entreprise et d'identifier les compétences transférables au regard du marché du travail, l'UNSA souhaite plus d'engagement des pouvoirs publics et des partenaires sociaux dans l'information, l'accompagnement des publics et la prise en charge des coûts.

Pour l'UNSA, il ne peut y avoir de sécurité professionnelle sans une plus grande équité dans l'accès à la formation. Il faut relancer l'investissement formation des pouvoirs publics, des entreprises, organiser au niveau régional un service public de la formation et créer un droit universel à la formation. A cet effet, nous proposons « un compte individuel de temps de formation » géré par un dispositif de mutualisation permettant la transférabilité du temps capitalisé en cas de mobilité externe à l'entreprise et pendant les périodes de recherche d'emploi.

Dans les prochains numéros, nous reviendrons plus en détails sur les propositions de l'UNSA pour organiser un véritable droit à la sécurité et à la progression professionnelles.

Mise en oeuvre des Contrats d'objectifs et de moyens

Instaurés par la loi de programmation pour la cohésion sociale de janvier 2005, les COM ont été conclus entre l'Etat et la quasi totalité des Régions

Le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie a réalisé une étude sur les COM. La loi du 18/01/2005 prévoyait de porter de 350 000 à 500 000 en 2009 le nombre d'apprentis, objectif qualifié par l'UNSA de « démagogique et contre productif » et augmentait les moyens consacrés à l'apprentissage. Alimentée par la suppression d'exonérations de la TA, la deuxième section du FNDMA (Voir Form.Prof. n° 49) est destinée à cofinancer des actions en faveur de l'apprentissage par le biais des COM. L'Etat ampute ainsi une partie de la liberté d'action des Régions.

Les objectifs

La loi assigne des objectifs aux COM : adapter l'offre qualitative et quantitative au regard de la situation économique, améliorer la qualité de

la formation, développer le pré apprentissage (devenu apprentissage junior), favoriser l'accès des personnes handicapées... Fin 2005, les régions métropolitaines et la Réunion avaient signé un COM avec l'Etat.

Une circulaire DGEFP préconise de cibler le développement de l'apprentissage sur les métiers en tension, dans les grandes entreprises, de créer des filières de formation.

L'Etat a signé un accord cadre avec vingt branches professionnelles qui s'engagent sur les objectifs de la loi ainsi qu'une convention avec l'Association des Régions de France pour la mise en œuvre du plan de cohésion sociale avec, pour principe, « le respect de l'équilibre entre les voies de formation ».

Onze régions s'inscrivent dans l'objectif de plus 40% d'effectifs d'ici 2009. L'adaptation qualitative et quantitative passe par la rationali-

sation de l'offre et, pour 17 régions, par la mutualisation des plateaux techniques des lycées et CFA.

Les actions

Le développement doit répondre aux besoins de l'économie régionale sur des métiers en tension ou porteurs d'avenir. Les COM visent la diversification des publics et mènent des actions en direction des jeunes handicapés, en difficulté, des jeunes filles, des créateurs d'entreprises.

Ils ont pour objectif l'amélioration de la formation, quelques uns définissant des mesures pour diminuer les ruptures de contrats. Dans 17 régions, des actions soutiennent la formation des formateurs et des maîtres d'apprentissage et renforcent l'alternance. La moitié des COM font place aux actions innovantes ou expérimentales, surtout centrées sur la pédagogie.

Cadre européen des qualifications

Le parlement européen invite la Commission à améliorer sa proposition de CEQ

Le processus d'élaboration d'un cadre européen de qualification CEQ (la France préfère le terme cadre européen des certifications professionnelles) suit son cours. Rappelons que ce processus trouve son origine dans la décision du Conseil européen de Lisbonne en 2000 pour favoriser la transparence des qualifications et l'apprentissage tout au long de la vie. Suite à la décision du Conseil de l'éducation de l'UE, la Commission européenne lance en 2005 une consultation sur un projet de CEQ.

L'UNSA favorable au CEQ

Sollicitée pour avis par le gouvernement français, l'UNSA fait connaître son accord pour un méta cadre européen qui favorise le repérage des qualifications et la mobilité en Europe à condition qu'il respecte les certifications nationales et le volontariat de chaque Etat.

Faisant suite à cette consultation la Commission a adopté le 5 septembre 2006 une proposition de recommandation du Parlement européen et du Conseil établissant le cadre européen des certifications. Il est constitué de huit niveaux dont chacun est défini par un ensemble de trois descripteurs : savoirs, aptitudes, compétences.

Poursuivre la concertation

Le 26 septembre dernier, le Parlement européen a émis un avis sur la proposition de la Commission, en précisant que par qualification on doit entendre « l'ensemble des titres, des qualifications, certifications et expériences professionnelles reconnus dans l'UE ». Il refuse la correspondance entre les grades universitaires (LMD) et les trois derniers niveaux du CEQ et invite la Commission à poursuivre la concertation pour préciser le lien entre le CEQ et les dispositifs européens existants.

La situation de l'apprenti

Améliorer les conditions matérielles de vie et d'étude de l'apprenti constitue un élément important de la réussite du parcours de formation. Les COM prévoient la revalorisation ou le développement des aides au transport-hébergement-restauration. Des solutions alternatives à l'internat sont proposées. La majorité des régions développe l'aide à l'acquisition du premier équipement. Des projets recouvrent l'amélioration du cadre de vie et d'études ainsi que le développement de structures d'accueil. Le développement de l'apprentissage passe par sa valorisation et les COM prévoient des événements destinés à le promouvoir. Enfin, des actions de découvertes des métiers permettent aux jeunes d'appréhender les réalités de l'entreprise et les atouts d'une formation par alternance.

Cette analyse fouillée ne repose néanmoins que sur des COM signés depuis 6 mois à un an pour les plus anciens. Il convient donc de prendre du recul et d'attendre les premières évaluations avant d'émettre un avis.

Conseil national de la Formation

La séance du 4 octobre a de nouveau démontré le sens curieux de la démocratie des autres partenaires sociaux

L'essentiel des débats du dernier CNFTLV a porté sur des modifications concernant le Registre national et la Commission nationale des certifications professionnelles et des recommandations pour un réel développement de la VAE.

L'UNSA à la CNC

Le Conseil a examiné deux modifications relatives au RNCP et à la CNC. Pour ce qui est du Répertoire national des certifications professionnelles, le ministère souhaite accélérer les délais de transmission des demandes d'inscription par les ministères, et instaurer un délai de 2 mois (le Conseil a proposé 3 mois) accordé aux CCREFP pour donner leur avis pour une demande d'inscription d'origine régionale. Tout en partageant le souci de ne pas allonger les procédures, l'UNSA a relevé le risque de contournement des CCREFP et d'une mesure pas forcément propice à un meilleur fonctionnement de ces instances.

La seconde modification concernait la commission spécialisée, dont au passage l'UNSA est toujours exclue, de la Commission nationale de la certification professionnelle, qui pourra désormais être composée d'autres représentants que les seuls membres de la CNC, et recevoir le concours d'experts, à l'entière discrétion du président. Saisissant l'occasion de cette modification du décret de 2002, l'UNSA a proposé un amendement visant simplement à remonter, dans le texte du décret, sa place comme « organisme intéressée à la formation » pour lui donner le droit de vote à la Commission. Elle ne revendiquait absolument pas de changer le titre au nom duquel elle est à la CNC, mais simplement de corriger une profonde injustice. La proposition, faite en des termes très mesurés, ne visait que l'équité. Mais de cette équité là, les autres partenaires sociaux n'en ont cure, puisque le vice président du Conseil, collègue des partenaires sociaux patronaux et syndicaux, a clairement refusé de

soutenir une telle demande. Quant aux Régions, leur silence absolu sur cette question a été assourdissant aux oreilles de l'UNSA.

Recommandations pour la VAE

Le Conseil a adopté une série de recommandations susceptibles d'accélérer le développement de la VAE. Il appelle les certificateurs à réduire le nombre de certifications et à les articuler entre elles. Les dossiers de demande devraient être allégés, les délais raccourcis, les parcours de validation mieux personnalisés. La fréquence des jurys doit être adaptée aux besoins, leurs membres doivent être plus précis après une validation partielle, leurs indemnités mieux assurées. Le Conseil propose un gros travail d'ingénierie sur l'accompagnement qui doit être stabilisé

et clairement défini. Il réclame un renforcement des liens entre ANPE et Points Relais Conseil pour faciliter un accès gratuit à la VAE pour les demandeurs d'emploi, invitant les ASSEDIC à participer à toutes les concertations régionales.

Par contre, le Conseil, et l'UNSA n'y est pas étrangère, n'a pas suivi les partenaires signataires de l'Avenant VAE de l'ANI qui voulaient une recommandation pour ouvrir l'accès à la VAE des CQP sans qu'ils soient inscrits au RNCP. Il les invite simplement « à prendre appui sur les acquis et le développement de la négociation collective à tous les niveaux pour développer la VAE ».

Le Conseil a eu aussi un premier débat sur la sécurisation des parcours professionnels après une étude des consultants Circé. L'UNSA a saisi cette occasion pour expliciter le texte adopté par son conseil national.

Un rapport qui fait couler beaucoup d'encre

Deux universitaires, Pierre Cahuc et André Zylberberg, ont rendu public un rapport au titre provocateur « La formation professionnelle des adultes : un système à la dérive ».

Recensant les inégalités d'accès à la formation, le constat dressé par les auteurs n'a rien de bien original. En leurs temps, le livre blanc de Nicole Péry et le rapport préparatoire à la négociation de l'ANI de 2003 avait fait le tour de la question. Ce n'est pas dans le diagnostic que les deux économistes se distinguent, mais dans la radicalité des solutions qu'ils suggèrent. Suppression de l'obligation légale faite aux entreprises de financer la formation des salariés, liberté pour elles de former à leur guise et subventionnement par l'Etat des actions de formation. Mélange de libéralisme et d'étatisme, ces propositions mettent en cause le rôle confié aux partenaires sociaux depuis 1971 dans la gestion des fonds de la formation professionnelle. Dans leur empressement à jeter le bébé avec l'eau du bain, les deux auteurs proposent de mettre fin au DIF à peine instauré.

Ce rapport sent la poudre au point que le commanditaire, la chambre consulaire d'industrie de Paris, en refuse toute paternité.

Décrié, ce rapport pose quelques bonnes questions. Nous aussi à l'UNSA avons dressé un bilan sans concession du système de formation, de ses insuffisances et ses dysfonctionnements. Mais nous ne pensons pas, comme les deux universitaires, qu'il faille mettre à bas l'ensemble du dispositif de formation continue, dont l'obligation légale reste la clé de voûte. La réforme progressive nous semble plus adaptée pour prioriser l'accès des moins qualifiés à la formation et à la validation des acquis, pour orienter l'action des OPCA vers l'information et l'accompagnement et enfin créer un droit universel à la formation tout au long de la vie.

Accord dans l'Economie sociale

Après une longue négociation, l'Economie Sociale vient de se doter d'un accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie

L'accord a été signé fin septembre par l'UGERES, employeurs de l'économie sociale, le GEMA, assurances mutualistes, l'UNIFED, employeurs du secteur sanitaire, médico social et social, la CFDT, la CGT et la CFTEC.

L'UNSA, bien que présente dans l'économie sociale, n'est pas signataire en raison de l'opposition des confédérations. Néanmoins, elle ne peut qu'approuver la fin des divergences entre les employeurs de l'économie sociale qui renforcent ainsi leur représentativité face au MEDEF.

Principes de l'accord

Les signataires affirment la spécificité des relations professionnelles entre employeurs et salariés dans les entreprises de l'économie sociale.

Ils considèrent que la formation professionnelle s'inscrit dans une perspective d'éducation permanente et de promotion sociale et qu'elle constitue un volet de la formation tout au long de la vie. Ils souhaitent relever les défis de la qualification et de la promotion des salariés, en tenant compte des caractéristiques de la formation dans ces entreprises : promouvoir une éducation permanente et réduire les inégalités d'accès à la formation, développer les principes de mutualisation et de transférabilité, développer le dialogue social.

Les signataires conviennent d'affirmer dans les négociations collectives les valeurs de l'économie sociale - priorité donnée au projet collectif, associatif, coopératif ou mutualiste, promotion des personnes, solidarité fédérative entre entreprises - et d'adapter progressivement les financements aux besoins de la formation tout au long de la vie.

Champ d'application

Le champ d'application de l'accord se définit par trois critères cumulatifs : les activités des entreprises définies en annexe, leurs statuts,

associatif, coopératif, mutualiste, le respect des principes fondateurs de l'économie sociale.

Rentrent dans le champ les Associations loi du 1^{er} juillet 1901, les Sociétés coopératives loi du 10 septembre 1947, les Fondations loi du 23 juillet 1987, les Mutuelles régies par le Code de la Mutualité, les Sociétés Mutuelles d'assurances relevant de la loi du 31 décembre 1989 et du Code des assurances.

L'accord prévoit la suppression de la distinction des taux de contribution légaux à la formation professionnelle en fonction des seuls effectifs des entreprises. Il décide de les harmoniser en alignant les taux des entreprises de moins de vingt salariés sur ceux des entreprises de vingt et plus, soit 1,60% de la masse salariale brute.

Cette disposition devra être mise en place au plus tard pour la collecte des fonds de la formation continue de 2009. Un calendrier indicatif de mise en œuvre progressive est proposé aux branches professionnelles.

Axes de progrès

L'accord prévoit l'ouverture de cinq axes de progrès à la négociation :

- assurer la transférabilité du DIF,
- promouvoir les parcours de professionnalisation,
- organiser la coopération pour le développement d'outils et d'expérimentations,
- favoriser le dialogue social,
- fixer les modalités de formation des dirigeants bénévoles.

Ces axes feront l'objet d'accords spécifiques complémentaires. Ils comporteront des dispositions à caractère normatif et à caractère cadre et représenteront une réelle valeur ajoutée par rapport aux accords de branche.

Un comité paritaire de suivi de l'accord est créé.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée, chaque signataire pouvant demander la révision de tout ou partie de l'accord ou le dénoncer.

La formation dans les CPER

Déjà peu présente, elle le sera encore moins

Les préfets de région ont reçu le 18 juillet leurs mandats de négociation pour les nouveaux Contrats de Projet Etat Régions (CPER) 2007-2013. Les négociations dans les régions sont engagées, les CPER devant être signés avant fin décembre. La formation n'a jamais été une grosse ligne budgétaire depuis 1984, ce sera encore plus vrai en 2007-2013.

Une baisse de 37%

Si l'engagement global de l'Etat chute de 11,9 à 10,5 milliards, la part de la formation et de l'emploi passe, elle, de 5,83M€ à 3,65M€, soit - 37 % . L'achèvement de l'actuel Contrat de Plan est marqué par d'importants retards dans les mandats de l'Etat pour quasiment tous les secteurs, il est à craindre qu'ils seront rattrapés sur le futur Contrat. D'autre part, beaucoup d'actions de formation émergeaient sur le Fonds Social Européen dont la gestion ne sera pas transférée aux conseils régionaux. Mais les crédits du FSE connaîtront eux aussi une importante baisse, passant pour la métropole et avec ceux du FEDER de 11 milliards d'euros à un peu plus de 8 : beaucoup d'actions ne seront plus financées en régions.

La formation liée à l'Etat

La formation n'entre plus dans les thématiques du Contrat sauf dans le cadre de certaines politiques publiques de l'Etat comme l'aide au développement des pôles de compétitivité, l'accompagnement des mutations économiques entraînant des reconversions, et les grands projets d'intérêt national. Les Régions organisent de plus en plus la formation en infra régional mais l'Etat met un frein à la territorialisation de ses actions. La ligne pour la lutte pour l'égalité hommes femmes disparaît, comme le soutien au fonctionnement d'organismes, les démarches Qualité ou la formation à distance.