

Sommaire

Page 2

Rapport du CERC 1993-2005

Recruter un apprenti

Page 3

Instituer un droit universel à la formation

Flexicurité : Bruxelles veut moderniser le droit du travail

Page 4

Projet de loi de finances 2007

Accord Mobilité à la SNCF

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

Il est urgent d'arroser les terres sèches

Le rapport du Conseil de l'Emploi, des Revenus et de la Cohésion sociale confirme « l'inégalité d'accès à la formation entre les qualifiés et les non ou moins qualifiés ». Cet énième constat conduit le CERC à demander une nouvelle réforme d'un système qui arrose les terres humides. Le Conseil présidé par Jacques Delors invite l'Etat et les partenaires sociaux à ouvrir un « chantier d'intérêt national », celui de la formation des 190 000 jeunes sortant de l'école ou de l'université sans diplôme.

Les indications du CERC sont corroborées par les indicateurs de l'OCDE qui ne classent pas la France parmi les bons élèves en ce qui concerne l'accès à la formation des salariés et la qualification des seniors. Cela explique en partie le maintien d'un taux de chômage élevé, particulièrement chez les jeunes, ainsi que les difficultés de retour à l'emploi pour nombre de nos concitoyens. Malgré les 24 milliards de dépense annuelle, la persistance d'une main d'œuvre non qualifiée et un illettrisme touchant plus de 3 millions de personnes témoignent de l'insuffisance de performances de notre système de formation.

Alors, que faire pour arroser enfin les terres sèches ? La réponse n'est pas dans des artifices budgétaires du gouvernement qui soustrait une partie des crédits de l'AFPA du budget de la Nation et puise dans les sous de

la formation des salariés. Elle n'est pas non plus dans l'exonération par ordonnance de la contribution de certains employeurs au financement du CIF et le refus de compenser le manque à gagner.

Pour mener à bien les chantiers auxquels invite le CERC, il est urgent d'instituer un droit à la formation différée ouvert à tous ceux qui ont une formation initiale insuffisante. En refusant d'inscrire cette revendication des partenaires sociaux dans la loi de mai 2004, le Ministre Fillon a commis une lourde faute.

Il est urgent de donner la priorité à la formation des salariés les moins qualifiés par une meilleure information et un accompagnement individualisé dans leurs parcours.

La création par le Centre Inffo du portail Internet « orientation formation » est un acte significatif de l'Etat, des Régions et des partenaires sociaux dans l'information de tous les publics. Reste à mettre en place les outils d'accompagnement et à remédier à un émiettement des branches et des OPCA qui, pour le ministère du travail, complexifie les règles de fonctionnement de la formation. Enfin, comme le revendique l'UNSA, il faut garantir à chaque personne un « compte individuel de temps de formation ». Celui-ci doit être transférable et utilisable à son initiative pour développer ses compétences, valider ses acquis et sécuriser son parcours professionnel.

Le CERC pointe les inégalités

Le Conseil de l'Emploi, des Revenus et de la Cohésion sociale vient de remettre au Premier Ministre son rapport intitulé « la France en transition 1993-2005 »

Ce rapport met en exergue les principales données qui sont à la base des inégalités devant l'emploi, en matière de revenus et de logement. Le chapitre « la formation et l'égalité des chances » recouvre la formation initiale et la formation professionnelle continue.

Des inégalités dès l'école

Le revenu des parents et leur position sociale influent sur la réussite des enfants dès le plus jeune âge. L'orientation pénalise les élèves de milieux modestes, les familles socialement et culturellement favorisées contournant la carte scolaire en choisissant l'enseignement privé ou des filières sélectives. La France consacre des moyens importants à l'enseignement secondaire, 8 650 € par élève, pour des résultats insuffisants. En effet, à 15 ans, les tests de com-

paraisons internationales montrent que les élèves français ne figurent pas parmi les meilleurs. La proportion de bacheliers qui est passée de 26 % d'une génération en 1980 à 62 % en 1995 ne progresse plus. D'autre part, après une période de baisse, la proportion de sortants précoces du système éducatif, 50 000 jeunes par an, ne se résorbe plus.

Une Université sélective

Si le nombre de diplômés du supérieur est passé de 29 % des sortants du système éducatif en 1990 à 43 % en 2003, la progression marque le pas. L'échec reste important, 20 % des étudiants sortent sans diplôme, 67 % des bacheliers professionnels. La préférence pour les filières sélectives s'accroît et les premiers cycles universitaires ont connu une désaffection relative, en particulier les disciplines

scientifiques. Les grandes écoles ne sont pas ouvertes aux jeunes d'origine modeste. Les moyens de l'enseignement supérieur français sont peu élevés, 7 210 € par étudiant mais 13 360 € pour un élève de classe préparatoire. La démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur n'a pas mis fin aux inégalités sociales, elles concernent toujours les jeunes de milieux défavorisés, les immigrés et les jeunes femmes.

Une FPC peu attractive

Le rôle essentiel de formation professionnelle continue (FPC) est souligné face à l'accélération des mutations économiques et technologiques ; il est aussi primordial pour réduire les risques d'insécurité de l'emploi. La complexité de l'organisation, l'opacité des circuits de financement et le cloisonnement des segments sont pointés. Le rapport dénonce les inégalités d'accès à la FPC. Les salariés des PME, ceux en contrats courts et les salariés les moins qualifiés ont moins souvent la possibilité de se former. La propension à se former est aussi étroitement liée à la qualification du poste occupé, en 2003, 35 % des cadres ont eu accès à la FPC contre 15 % des ouvriers.

Le congé individuel de formation, considéré comme la voie d'accès privilégiée à une formation qualifiante, ne concerne qu'un nombre réduit de salariés, 38 000 en 2004.

La complexité de la procédure conduisant à la VAE est soulignée ainsi que sa forte sélectivité. Ainsi, en 2004, sur 80 000 personnes qui se sont informées auprès d'un point relais, seulement 13 100 ont obtenu une validation complète et 3 000 une validation partielle. Enfin, l'absence de transférabilité du DIF jointe au cloisonnement du système de formation rend problématique l'organisation de parcours individuels cohérents.

Pour le rapport, les inégalités constatées en formation initiale ne sont pas atténuées par la FPC qui, au contraire, tend à figer la situation initiale, celle de leur perpétuation.

Recruter un apprenti

Une étude du ministère des PME en mesure des effets d'aubaine

L'étude concerne l'apprentissage dans les entreprises de plus de 10 salariés, elle témoigne de deux logiques différentes de recrutement.

Vivier de recrutement ou effets d'aubaine

Les entreprises avec de réelles difficultés de recrutement, comme dans le BTP ou l'industrie, voient avant tout dans l'apprentissage un vivier de recrutement. Conscientes de la nécessité de renouveler les salariés qualifiés avec les départs massifs en retraite, elles jouent la carte de la formation, l'apprenti est alors un véritable investissement sur l'avenir. Toutefois, beaucoup d'entre elles freineraient leurs recrutements si les aides financières attachées à l'apprentissage disparaissaient.

A l'opposé, la plupart des entreprises du tertiaire sans difficultés de recrutement, restauration, distribution,

service aux entreprises, avouent un intérêt purement économique, elles sont surtout attirées par l'opportunité d'une main d'œuvre « qui ne coûte pas cher et qui permet de réguler les pics d'activité ». Championnes dans l'utilisation de toutes les aides, elles sont très soucieuses de négocier avec les CFA les dates et jours d'alternance.

Des effets d'aubaine sous-estimés

L'étude présente la première logique comme majoritaire mais laisse filtrer une sous-évaluation de l'effet d'aubaine. On peut légitimement penser que les effets d'aubaine seraient encore plus nets si l'étude avait porté aussi sur les entreprises de moins de 10 salariés, elles qui signent chaque année 4 contrats d'apprentissage pour 100 salariés, quand les plus de dix n'en recrutent que 0,7.

Instituer un droit universel à la formation

Un droit à la formation capitalisable tout au long de la vie et attaché à la personne est indispensable à la sécurisation des parcours professionnels

Dans la vie professionnelle des salariés en France, la formation est principalement dispensée à ceux qui ont déjà eu une formation initiale diplômante. En clair, la formation profite toujours aux mêmes. L'UNSA considère comme déterminantes, pour sécuriser le parcours professionnel des salariés, une meilleure équité dans l'accès à la formation et une priorité pour les publics en difficultés. L'accord interprofessionnel de 2003 et la loi de 2004 qui en a découlé ont dessiné des nouveaux contours de formation professionnelle continue mais pour l'UNSA, la réforme reste trop timide.

Formation du salarié avec un droit différé

Il faut relancer l'investissement des pouvoirs publics et des entreprises dans la formation pour les salariés en décloisonnant la formation initiale et la formation continue notamment par un droit individuel à la formation différée attaché au salarié et non à l'entreprise donc au contrat de travail.

Il faut développer la VAE dans les entreprises et les branches professionnelles en lien avec la gestion des compétences et les mobilités professionnelles voulues ou subies et pour cela faire évoluer l'offre de formation et de validation pour répondre aux besoins.

Une réforme des organismes paritaires collecteurs agréés doit s'opérer pour qu'ils conseillent plus efficacement et accompagnent les salariés dans leurs parcours qualifiants.

Enfin, il faut organiser au niveau régional un Service Public de la Formation (SPF) avec une politique cohérente d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement.

Le compte individuel de temps de formation

Il existe actuellement un droit individuel à la formation (DIF) qui est lié au contrat de travail et assujéti aux décisions de l'employeur. Pour l'UNSA, ce droit doit être ouvert à

toute personne entrant dans le domaine de la vie active et ce droit doit pouvoir suivre le salarié tout au long de sa vie professionnelle.

Pour ce faire, nous proposons un «compte individuel de temps de formation» (CITF).

Fonctionnement du compte

A partir de ce dispositif, tout actif pourrait disposer des moyens nécessaires pour un bilan de compétence, une formation voire une validation, afin de préparer un projet professionnelle, un reclassement, un retour à l'emploi dans de bonnes conditions. Ce dispositif doit être géré par un dispositif de mutualisation nationale ou régionale permettant la transférabilité du temps capitalisé lors d'une mobilité dans une entreprise interne ou externe à la branche professionnelle ou toute autre changement dans l'emploi du salarié.

Quand le salarié est dans l'emploi, l'employeur verse une contribution financière à la caisse autonome dans le cadre de l'obligation légale ou conventionnelle.

Hors de l'emploi, ce même salarié peut « tirer sur son compte » et là, la caisse de mutualisation prend tout son sens car elle prend en charge les besoins du demandeur. Dans ce système, la caisse autonome fait office d'assurance formation en finançant les périodes de rupture dans l'emploi mais mutualise le risque pour que celui-ci soit supportable pour la collectivité.

Pour l'UNSA, ce fonctionnement ne se substitue pas aux obligations légales de l'employeur en matière de formation et d'employabilité de son personnel. Ce dispositif applicable dans le secteur privé doit bénéficier également aux salariés dépendant d'employeurs publics, l'équité dans ce domaine doit prévaloir.

Flexicurité : Bruxelles veut moderniser le droit du travail

La Commission européenne vient de rendre public son Livre vert « Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^{ème} siècle ». Une large concertation sera menée dans les 4 mois qui viennent avec les gouvernements et les partenaires sociaux. En juin 2007, la Commission présentera une communication sur la flexicurité.

Est ainsi lancé dans l'Union le débat sur la manière de faire évoluer le droit du travail conformément à la stratégie de Lisbonne : parvenir à une croissance durable génératrice d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Les marchés du travail européens doivent relever le défi de la conciliation d'une flexibilité accrue avec la nécessité d'offrir à tous le maximum de sécurité. Car face à la rapidité des progrès technologiques et l'intensification de la concurrence liée à la mondialisation, les entreprises tentent par tous les moyens d'accroître leur flexibilité, elles s'organisent partout d'une manière moins rigide en assouplissant les règles et donc la protection des travailleurs. Les contrats de travail atypiques se multiplient, de plus en plus de travailleurs vivent une succession d'emplois de courte durée et de faible qualité, ils en sont plus vulnérables. Si rien n'est fait, cette tendance actuelle d'une diversité croissante des formes de contrats de travail risque de créer durablement un marché du travail à deux vitesses : les travailleurs « intégrés » auront un emploi stable, et de plus en plus de travailleurs « exclus » connaîtront le chômage, la précarité, le travail informel, une « zone d'ombre » marquée par l'insécurité avec moins de droits fondamentaux et moins de protection sociale.

Il convient d'aller vers des marchés du travail plus équitables et plus réactifs, favorisant la création d'emploi et facilitant toutes les transitions.

Projet de loi de finances 2007

*Un budget qui fait la priorité à l'alternance
et qui puise dans les moyens de la formation des salariés*

Dans le cadre du projet de loi de finances pour 2007, les crédits de la mission « Travail et emploi » sont répartis au travers de cinq programmes d'action. C'est dans le programme 103, accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques doté de 4 399 millions d'euros, qu'est prévu l'essentiel des dépenses de formation professionnelle.

Anticipation et restructuration

Le développement de l'emploi et des ressources humaines est doté de 73,5 M€. Ces crédits se répartissent en 16 M€ pour inciter les PME à développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, 1,6 M€ pour le remplacement des salariés partis en formation dans les entreprises de moins de 50 salariés et 2,6 M€ pour le remplacement des congés de maternité. Le solde, 40,8 M€, auquel s'ajoutent 12,4 M€ dans le cadre des contrats de projets Etat-régions, financera la politique contractuelle, notamment les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC). Les mesures destinées à prévenir les conséquences des restructurations d'entreprises sont dotées de 57,2 M€ et 20,4 M€ sont prévus pour les conventions de reclassement personnalisées (CPR).

L'alternance à tous les âges

Le gouvernement programme une nouvelle progression des formations en alternance avec plus de 534 000 jeunes et adultes concernés. Pour l'apprentissage, dont il est prévu 275 000 entrées en 2007, le montant des crédits s'élève à 926 M€ auxquels s'ajoutent 783 M€ de primes d'apprentissage transférés aux régions. Autres charges pour l'Etat, le manque à gagner en recettes fiscales de 455 M€ pour crédit d'impôts aux employeurs et de 200 M€ pour exonération de l'impôt sur les revenus des salaires des apprentis.

Pour les contrats de professionnalisation, 135 000 entrées jeunes et 7500 entrées adultes sont prévues pour un montant de crédit de 391,8 M€. Enfin 600 entrées sont prévues dans le parcours d'accès aux carrières des fonctions publiques (PACTE).

Contrats	Effectifs 2007	Crédits en M€
Apprentissage	395 108	1709,2
Professionalisation	144 225	391,8
PACTE	380	1,5
TOTAL	539 713	2102,5

Le coût réel des contrats d'apprentissage pour le budget de la nation doit s'apprécier par l'addition des crédits inscrits au programme 103 et le déficit de recettes dues aux différents cadeaux fiscaux soit au total 2,384 milliards d'euros.

Hold-up pour l'AFPA

Figurent aussi aux crédits du programme 103 diverses subventions de fonctionnement dont 4,7 M€ pour le Centre Inffo, ainsi que 250 M€ pour la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, 25,9 M€ pour les ateliers pédagogiques personnalisés et 23,36 M€ pour la lutte contre l'illettrisme. D'autre part, 1,6 milliard d'euros est transféré aux régions au titre des dotations de décentralisation et 26 M€ sont affectés à la VAE.

Les crédits de l'AFPA sont inscrits au programme 103 pour 434,67 M€ et au programme 102 pour 52 M€ ainsi que 200 M€ de ressources extra budgétaires. Le Parlement refusant d'affecter à ce titre la surtaxe d'apprentissage appliquée aux entreprises qui ne respectent pas le quota de jeunes en formation en alternance (loi du 31.03.06), un amendement gouvernemental prélève 175 M€ dans le fonds de péréquation des OPCA (FUP). A ce hold up s'ajoutent 114 M€ consécutifs à l'ordonnance diminuant la contribution des entreprises de 10 à 19 salariés et que l'Etat oublie de compenser malgré les engagements pris.

Accord Mobilité à la SNCF

L'Unsa signataire

Un accord facilitant la mobilité liée à l'évolution de l'organisation et de l'emploi vient d'être signé à la SNCF entre la direction et les syndicats. Volet essentiel de la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) des cheminots, l'accord concerne les agents permanents mais aussi contractuels en CDI.

Un processus personnalisé

L'accord permet la mise en œuvre d'un processus contractualisé et personnalisé pour chaque agent concerné et il donne une priorité aux candidatures internes sur le recrutement externe. Il intervient en cas d'impossibilité de reclassement sur le même site, dans le métier d'origine. Il prévoit un accompagnement à la mobilité fonctionnelle ou géographique, prenant en compte l'environnement personnel, social et familial de l'agent. Chaque région va disposer d'un réseau de professionnels incluant des conseillers d'orientation et des responsables ressources humaines (RH) d'établissements. Chacun des agents touchés doit bénéficier d'un entretien exploratoire lui permettant de faire connaître ses préférences. Il peut approfondir cette première étape avec un conseiller, tenu à la confidentialité.

Des aides financières

Un entretien d'orientation, auquel peut participer un représentant du personnel ou syndical, valide le projet de mobilité qui est alors accompagné des aides prévues par l'accord. Des indemnités accompagnent la mobilité fonctionnelle ou géographique. Une indemnité de changement d'emploi est due si l'évolution professionnelle nécessite une formation.

Une indemnité de changement de résidence, tenant compte des charges de famille, peut être versée. Enfin, une indemnité de perte d'emploi du conjoint est aussi prévue.