



Sommaire

Page 2

Déficit de formation en Europe

Le DIF dans la Fonction publique

Page 3

GPEC dans les autoroutes

L'UNSA réunit ses élus de CE autour de la GPEC

Page 4

Projet de loi de finances 2008

Formations initiale et continue

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, Christine Savantré
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 d i t o

Paritarisme, l'autre secret de famille

Il faut remonter à la loi du 16 juillet 1971 pour trouver les origines de la gestion paritaire de la formation professionnelle continue et ses ingrédients : l'obligation légale faite aux employeurs de consacrer un pourcentage de la masse salariale à la formation des salariés et la constitution de fonds d'assurance formation, précurseurs des actuels OPCA. La question de la rémunération du paritarisme était d'ores et déjà patente.

Il faudra attendre décembre 1993 et la loi quinquennale pour que soient posées les bases de l'actuel système de collecte des fonds de la formation et « légalisé » le financement du paritarisme. Le décret du 7 août 1996 autorise les organismes paritaires collecteurs agréés, OPCA et FONGECIF, à prélever un pourcentage de la collecte annuelle pour le redistribuer aux gestionnaires paritaires. Pour 2006, le coût du paritarisme s'élèverait à 73 millions d'euros. J'utilise le conditionnel car ce chiffre n'est pas public. Il est un secret de famille bien gardé, autant par les cinq confédérations et les organisations d'employeurs, que par le ministère de l'Emploi chargé de contrôler l'utilisation de l'argent de la formation professionnelle.

S'il y a secret, le financement du paritarisme n'est pas la « mécanique des fluides », chère à la métallurgie. Tout est parfaitement réglementé par le décret précédemment cité. Mais pour tous ceux qui n'appartiennent

pas à la famille, dont le périmètre est fixé par l'obsolète arrêté de 1966 sur la représentativité, percer le secret nécessite de se livrer à quelques calculs à partir des dispositions inscrites dans le code du travail.

Tout d'abord au niveau de la petite centaine d'organismes collecteurs qui disposent de 0,75% de la collecte pour financer le paritarisme local. A partir du montant global de la collecte 2006, publié dans les annexes du projet de loi de finances pour 2008 (le jaune formation professionnelle), soit 5,44 milliards d'euros, les paritaires se partageraient 40 millions d'euros. S'ajoute à ce montant le pactole national du FONGE-FOR auquel les OPCA relevant des accords nationaux interprofessionnels (seule, une petite douzaine est exemptée) versent un autre 0,75% de leur collecte. Malgré l'omerta, le montant peut être évalué à 33 millions d'euros pour l'année 2006.

Que l'on ne se méprenne pas sur nos intentions, l'UNSA considère que le paritarisme dans la formation doit être source de plus d'efficacité dans l'accompagnement des salariés et des entreprises. Il faut donc permettre aux paritaires d'assurer leur rôle. Cela a un coût. Il doit être pris en charge, dans la transparence et non prélevé sur l'argent de la formation des salariés. Pour cela nous revendiquons un financement public et équitable. Revendication qui aujourd'hui semble rencontrer un certain écho.

Déficit de formation en Europe

L'Europe n'atteint pas ses objectifs d'éducation et de formation. La commission invite les Etats membres à améliorer la qualité des formations

Les objectifs de la stratégie de Lisbonne, en matière d'éducation et de formation ne progressent pas assez vite et risquent de ne pas être atteints à l'horizon 2010, relève l'édition 2008 du rapport annuel de la Commission européenne, publiée le 3 octobre dernier. Un seul des cinq objectifs fixés en 2003 est atteint : l'augmentation du nombre de diplômés de 3^{ème} cycle dans les filières scientifiques et technologiques, pour lequel la France arrive en 2^{ème} position. Pour les quatre autres domaines (sorties prématurées du système scolaire, taux de réussite dans le secondaire, maîtrise de la lecture, accès à la formation continue), les progrès ne sont pas satisfaisants.

La France peut mieux faire

En 2006, le nombre de sorties prématurées du système scolaire est préoccupant : 15,3% au niveau européen.

La France doit poursuivre ses efforts. Avec un taux de 13,1%, celle-ci se situe au dessus de la moyenne européenne alors que l'objectif de Lisbonne est de 10%. La République Tchèque (5,5%), la Pologne (5,6%), et la Slovaquie (6,4%) sont les plus performantes. Ces trois pays arrivent aussi en tête en ce qui concerne les jeunes achevant un 2nd cycle (91%), soit près de 10 points de plus que la France (82,2%). L'objectif de maîtrise de la lecture par les élèves de 15 ans n'est pas davantage atteint : un jeune sur cinq ne lit pas correctement en Europe ; c'est en Finlande (5,7%) que l'on s'en sort le mieux. Quant à la France, la situation s'est aggravée : de 15,2% en 2000, elle est passée à 17,5% en 2003. En ce qui concerne les adultes, seuls 9,6% ont participé à une action de formation pendant au moins une période de quatre semaines, au lieu des 12,5% fixés par l'objectif.

La France avec un taux de 7,5% est loin derrière les 2 premiers : la Suède (32,1%), le Danemark (29,2%).

Préconisations de la Commission

Le 27 septembre dernier, la Commission européenne a présenté un plan d'action qui vise à améliorer la qualité, l'efficacité des systèmes ainsi que l'accès à la formation tout au long de la vie. Le plan se concentre sur les personnes les plus éloignées socialement du champ de la formation (handicapés, migrants, faible taux d'alphabétisation). Par conséquent, la commission invite les Etats membres à engager des démarches quant à l'amélioration des prestations et demande d'accorder plus d'attention au statut et à la rétribution des professionnels de l'éducation et de la formation. Il est envisagé pour 2009 d'établir des normes sur la base de bonnes pratiques. L'accent sera mis aussi sur les facteurs clés pour réinsérer les individus sur le marché du travail. Au regard des résultats, des projets pilotes seront lancés en 2010. Chaque Etat devra analyser les effets des réformes engagées en matière d'éducation et de formation des adultes. Il faut donc accélérer le processus d'évaluation et de reconnaissance des résultats de l'apprentissage non formel, en particulier les compétences sociales acquises en dehors du système formel.

Revendications de la CES

Dans son agenda relatif à la « flexicurité », la Confédération Européenne des Syndicats, dont l'UNSA est membre, demande à ce que chaque salarié puisse bénéficier d'un plan de développement annuel des compétences et des qualifications. L'objectif est de remédier au déficit de formation des salariés et de promouvoir la formation tout au long de la vie, en plus de la formation nécessaire, pour s'assurer que leurs compétences et leurs qualifications soient adaptées aux changements mis en place sur le lieu du travail.

Le DIF dans la Fonction publique

Un décret fixe les modalités de calcul, d'utilisation et de transférabilité du DIF

En application de « la loi de modernisation de la fonction publique » du 2 février 2007, le décret du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat est paru. Les articles 10 à 14 actent les modalités de mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF).

Calcul et utilisation

Les droits capitalisés sont de 20 heures par année, cumulables sur six ans, avec un maximum de 120 heures. Pour les salariés à temps partiel, lorsqu'il n'est pas de droit, le calcul est au prorata temporis. Toutes les absences prévues à l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 sont prises en compte dans le calcul des droits. Le DIF est utilisé à l'initiative du fonctionnaire avec l'accord de sa hiérarchie. La formation peut se dérouler

hors temps de travail, l'allocation légale est alors versée. Sont éligibles dans le cadre du DIF les formations inscrites au plan relevant de l'évolution des métiers, du développement des qualifications et des préparations aux examens internes.

Anticipation et transférabilité

A compter du 1^{er} janvier 2009, les fonctionnaires peuvent par anticipation, doubler leurs droits déjà épargnés dans la limite des 120 heures légales. Le décret précise que « les droits à DIF antérieurement acquis par un fonctionnaire restent invocables devant toute personne morale de droit public auprès de laquelle il vient à être affecté ».

La nouvelle administration prend donc en charge le coût de la formation ainsi qu'éventuellement l'allocation de formation.

GPEC dans les autoroutes

Les partenaires sociaux des entreprises d'autoroutes, dont l'UNSA, ont signé des accords sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

Les accords signés dans les quatre entreprises d'autoroute prennent en compte les évolutions, tant au niveau des métiers que des technologies et la nécessité d'une démarche d'anticipation pour les entreprises. Ils affichent comme priorités de garantir à chaque salarié de conserver un emploi à durée indéterminée (accord Autoroutes Estérel Côte d'Azur Provence Alpes - ESCOTA), de l'aider à s'adapter aux évolutions de l'entreprise (accord Autoroutes et Tunnel du Mont Blanc - ATMB), de lui permettre une « révolution » professionnelle au regard des emplois disponibles au sein de l'entreprise (accord Autoroutes Rhône et Alpes - AREA), de lui assurer une visibilité en lui faisant connaître ses possibilités d'avenir (accord Autoroutes du Sud de la France - ASF).

Suivi et évaluation

Les accords insistent sur le rôle du Comité d'entreprise auquel sera exposée la stratégie de l'entreprise et à qui seront présentées des données prévisionnelles de l'emploi avec des indicateurs mettant en évidence les mouvements de postes prévisibles et les formations susceptibles de les accompagner.

Les accords AREA et ATMB prévoient une Commission de suivi de la GPEC qui travaillera sur l'ensemble des métiers, sur les parcours de formation ou de conversion proposés aux salariés. Quant aux accords ESCOTA et ASF, ils mettent en place un Observatoire des métiers, espace d'information et d'échange en matière d'évolution des métiers et d'évaluation des enjeux sociaux liés aux différents projets.

Entretiens professionnels

Les accords détaillent les objectifs de l'entretien professionnel qui constitue un des outils de mise en œuvre de la GPEC. Il permet au salarié de mettre en forme un projet professionnel et de bénéficier des moyens en formation susceptible de l'accompagner. Le plan de formation tiendra compte

des besoins exprimés au cours des entretiens chez AREA et ATMB. De plus, l'accord ATMB prévoit des entretiens en cours de carrière pour aborder d'éventuels besoins de formation. L'accord signé chez AREA met aussi en œuvre un entretien de progrès pour les cadres, disposition qui pourrait être étendue à l'ensemble des salariés, par avenant.

L'accord ESCOTA permet au salarié de solliciter directement auprès de son DRH, un entretien, afin d'évoquer ses perspectives en matière d'évolution de carrière. L'entreprise ASF, quant à elle, s'engage à rechercher la meilleure adéquation entre les aspirations du salarié et ses besoins.

Accompagnement du salarié

Ces accords prévoient la mise en œuvre par l'entreprise de l'ensemble des

dispositifs de l'ANI sur la formation. Les moyens nécessaires seront engagés pour inciter les salariés à utiliser le bilan de compétences et la VAE afin de favoriser leur reconversion interne ou externe. L'utilisation du DIF pendant le temps de travail sera facilitée chez AREA et ATMB.

Chez ESCOTA, la réalisation du plan d'action mis en place entre le salarié et son management pourra s'appuyer sur l'ensemble des outils en matière de formation et de développement des compétences. Par ailleurs, cet accord détaille un ensemble de mesures pour accompagner la mobilité volontaire fonctionnelle et/ou géographique du salarié : présence d'un tuteur mais aussi indemnités, primes, jours de repos supplémentaires. Enfin l'accord conclu chez ASF crée de plus une mission Mobilité-Evolution au sein de la DRH.

L'UNSA réunit ses élus de Comités d'entreprise autour de la GPEC

L'UNSA a organisé une journée de travail pour ses élus des comités d'entreprise et délégués syndicaux le 11 octobre 2007. Deux thèmes ont été abordés : plan de sauvegarde de l'emploi et outils s'y afférant ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

La loi dite « Borloo » du 18 janvier 2005 oblige les groupes et les entreprises de plus de 300 salariés à des négociations triennales sur la GPEC et à l'ouverture de ces négociations avant le 21 janvier 2008. La GPEC est un champ de négociation récent, encore mal défini et surtout ambivalent. En effet, quand celle-ci est faite à chaud, au plus près d'un plan social, elle peut être ressentie comme « une autorisation donnée à l'employeur de restructurer comme il l'entend ». Il faut de ce fait anticiper cette discussion qui apparaît comme primordiale pour le maintien de l'emploi des salariés.

Henri Rouilleault, auteur du rapport « Anticiper et concerter les mutations » (voir Form Prof n°63) est venu nourrir le débat de son expérience. Les échanges avec les participants ont mis en avant les interrogations de nos militants sur la confiance qui pourrait réellement exister entre les entreprises et les partenaires sociaux. L'entreprise joue-t-elle le jeu ? Faut-il avaliser les restructurations à venir ? Néanmoins, il est ressorti l'importance de construire par la négociation un réel projet d'entreprise.

Le préalable à la négociation GPEC est bien sûr que l'entreprise communique réellement sa stratégie à moyen terme. Et ensuite de déterminer les emplois en mutation, ceux qui se développent ou qui régressent. Les revendications réformistes de l'UNSA doivent prendre toutes leurs places, pour être force de propositions, notamment pour que le plan de formation permette d'accompagner au mieux les salariés confrontés à des transitions professionnelles. A cet effet, l'UNSA construira une boîte à outils pour ses négociateurs.

Projet de loi de finances 2008

Les crédits consacrés à la formation professionnelle continue sont réduits mais l'apprentissage reste prioritaire

Dans le projet de loi de finances pour 2008, le total des crédits pour la formation professionnelle s'élève à 3 876 millions d'euros (M€) contre 4 255 M€ en 2007. Ils sont répartis dans deux des quatre programmes de la mission interministérielle « Travail et Emploi ».

Priorité à l'alternance

L'essentiel de la dépense de formation professionnelle de l'Etat pour 2006 est inscrite dans les crédits de l'action « Accès des actifs à la qualification » du programme 103. La priorité est accordée au développement de l'alternance avec 1 227,39 M€. L'exonération de cotisations sociales des contrats d'apprentissage représente 947 M€, auxquels s'ajoutent 800,56 M€ transférés aux Régions pour le versement des primes aux employeurs d'apprentis.

L'exonération spécifique liée au contrat de professionnalisation jeune et adulte est supprimée pour 2008. Néanmoins, 278,39 M€ sont inscrits pour financer l'exonération des contrats en cours. D'autre part, la compensation des exonérations de cotisations sociales pour les parcours d'accès aux carrières des fonctions publiques territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE) s'élève à 2 M€.

Contrats	Effectifs 2008	Crédits en M€
Apprentissage	285 167	1 748,82*
Professionalisation	139 800	278,39
PACTE	500	2,00

*Non compris les 550 M€ de crédits d'impôts

Réduction des crédits VAE

Pour assurer la rémunération des demandeurs d'emploi non indemnisés par l'assurance chômage et poursuivant une formation, 138,42 M€ sont inscrits. Pour la rémunération des stagiaires accueillis dans les formations organisées par l'AFPA, 91,59 M€ sont prévus. Le total de la subvention pour l'AFPA est de 400,2 M€, dont 77,05 M€ pour les actions de formation qualifiante et 65 M€

pour la politique de certification du ministère de l'Emploi. Pour l'accès aux savoirs de base, 24 M€ sont affectés aux ateliers pédagogiques personnalisés (APP) et 23,36 M€ à la lutte contre l'illettrisme.

Le montant total des dotations de décentralisation pour les compétences transférées aux Régions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage représente 1 685 M€.

Avec 18 M€ pour 2008, les crédits pour la VAE sont réduits de 8 M€ par rapport à 2007 en totale incohérence avec l'objectif affiché de développer l'accès des salariés à la VAE.

La subvention du Centre INFFO, chargé de développer et de diffuser des supports d'information, de formation et des documents à destination des acteurs de la formation professionnelle, progresse pour atteindre 5,48 M€ en 2008.

L'aide au remplacement supprimée

Dans le cadre du programme 102 « Accès et retour à l'emploi », 401,78 M€ sont inscrits au titre de la formation professionnelle, notamment pour l'intervention de l'AFPA dans le cadre du service public de l'emploi (109,19 M€) et d'autre part pour l'accompagnement renforcé des jeunes, particulièrement dans le cadre du CIVIS (217,64 M€).

Pour faire une économie de 4,2 M€, le gouvernement supprime pour 2008 les crédits relatifs au remplacement des salariés partis en formation dans les entreprises de moins de 50 salariés, ainsi que le remplacement des salariés en congés maternité ou d'adoption. L'UNSA condamne cette remise en cause des mesures instituées par la loi du 04.05.04 relative à la formation tout au long de la vie et la loi du 23.03.06 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Enfin une fois de plus, l'Etat ponctionnera les fonds mutualisés de la formation. Ce sont 200 M€ que le projet de budget pour 2008 prévoit de prélever sur le FUP, fonds de péréquation des OPCA.

Formations initiale et continue

Un lien nécessaire

Le Haut Comité Education Economie Emploi (HCEEE) dans lequel siège l'UNSA a publié en octobre 2007, un avis sur l'articulation entre formation initiale et formation continue, qui met en évidence l'absence de liens forts institutionnels entre celles-ci. Afin d'améliorer la réalisation de la formation tout au long de la vie, le HCEEE propose un certain nombre de mesures contribuant à : favoriser l'information sur les formations et les métiers auprès de l'ensemble de la société, développer les relations entre le tissu économique et l'université, créer un « droit universel à la formation différée » et instituer une commission nationale pour mesurer les effets redistributifs des dépenses d'éducation.

Droit universel à la formation différée

Pour le HCEEE, il convient de mettre en place des outils qui permettent aux différents acteurs de mieux connaître les possibilités de formation tout au long de la vie. L'information et l'orientation doivent améliorer les passerelles entre formation initiale et formation continue. Le HCEEE invite le monde professionnel et le système universitaire à développer des partenariats, dans le cadre de l'élaboration des besoins en formation continue des universités. Pour des raisons de justice sociale et en concertation avec l'ensemble des partenaires sociaux, les pouvoirs publics doivent définir les conditions de mise œuvre d'un « droit universel à la formation différée », lié à l'individu. Ce droit pourrait prendre diverses modalités (chèque, droit de tirage auprès de certaines institutions) et devrait être inversement proportionnel à la formation initiale de son titulaire. Le Haut Comité reprend ainsi une des propositions phares de l'UNSA.