



## Négociation dans l'entreprise

Les compétences des organisations syndicales dans l'entreprise, en matière de formation professionnelle, ne sont pas modifiées par la loi travail. Celle-ci réaffirme que la formation des acteurs du dialogue social, dans et hors de l'entreprise, s'avère être une condition nécessaire à la réussite. Au sein des entreprises, là où l'UNSA est présente, il faut nous impliquer dans la négociation d'un accord sur la formation. Le dialogue social sur la formation, que nous appelions de nos vœux ces dernières années, est désormais doté de plusieurs atouts. En effet, l'abondement des comptes (CPA, CPF), la gestion des compétences, les équilibres entre temps de travail et temps de formation, en lien avec la mise en œuvre des entretiens individuels, sont un terrain de négociation et de possible accord pour la sécurisation des parcours des salariés. Il nous faut investir ce champ que beaucoup réfutent, par l'intermédiaire de nos représentants, pour que les salariés, surtout les plus en recherche de confiance, les moins qualifiés, soient conscients que la formation professionnelle peut être pour eux la « deuxième chance » qu'ils attendaient. L'UNSA doit les aider et les accompagner dans leurs projets.

## Constat en demi-teinte

**A** l'aulne du deuxième anniversaire du quadripartisme, mis en œuvre au sein de la gouvernance des instances de la formation professionnelle, un bilan commence à pouvoir se construire. En effet, cette gestion dite quadripartite, Etat, Régions et partenaires sociaux (dans leurs deux composantes), s'est imposée nationalement au sein du CNEFOP, ainsi que régionalement au sein des CREFOP. La loi qui a créé cette gouvernance ne peut être gage de réussite à elle seule. Un texte officiel, même si c'est une loi, ne peut préjuger à aucun moment de l'efficacité du fonctionnement d'un dispositif en tant que tel.

Pour l'UNSA, le quadripartisme est le mode de gouvernance prévu par la loi mais ce sont ses acteurs qui, sur le terrain, sont en mesure de le faire fonctionner ou non avec efficacité. Comme tout mode de fonctionnement, la légitimité est liée aussi à la perception positive susceptible d'être donnée. L'équilibre ne pourra être trouvé que dans le respect et la légitimité de chacun des partenaires. Voilà bien là le plus difficile ! La gouvernance quadripartite à portée nationale, vécue au sein du CNEFOP, est à peu près en ordre de marche, même si des points peuvent toujours être améliorés (une présence accrue des Régions et des OS notamment). En revanche, certains CREFOP ont encore visiblement un long chemin à parcourir pour être reconnus comme opérationnels dans ce domaine. Nous avons dernièrement réuni nos mandants dans les CREFOP, pendant deux jours nous avons pu échanger avec eux sur le fonctionnement de ces instances régionales, sur les bonnes ou « les moins bonnes » pratiques en vigueur. Le constat effectué montre l'ampleur du travail à poursuivre. La reconnaissance de tous les membres du comité plénier, leur bonne information, la concertation indispensable à mener sur les dossiers territoriaux, leur discussion au sein des commissions (quand elles ont été créées), la prise en compte des différents avis, tout ces points s'avèrent a priori perfectibles. L'UNSA constate que le quadripartisme n'est pas à remettre en question mais il doit être questionné, évalué dans son fonctionnement, notamment sur sa pratique du respect de tous les acteurs.

Jean-Marie TRUFFAT  
Secrétaire national

**Page 2** • Validation des acquis • Informer pour mieux agir **Page 3**  
• Un budget approprié • Circulaire sur les travaux dangereux • Le lobbying en action **Page 4** • Décrets examinés en CNEFOP • Le cas Auvergne-Rhône Alpes • Ile de France : le CEP observé • Apprenti tout au long de la vie ?

# Validation des acquis

*Le système ECVET permet une approche modulaire des apprentissages et la validation des compétences non formelles et informelles*

Le Forum annuel ECVET (système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels), organisé à Rome le 11 octobre dernier, avait pour thème « Les parcours flexibles en formation professionnelle ».

■ **Le Forum annuel a réuni des décideurs politiques, des experts ECVET, des partenaires sociaux et des praticiens de la formation et de l'enseignement professionnel.** Les échanges ont porté sur la façon dont l'outil ECVET peut être développé, dans le cadre du « Nouvel agenda pour les compétences en Europe » et plus précisément sur la capacité des Etats à rendre les filières professionnelles plus ouvertes et flexibles.

Sur la base d'expériences dans des domaines tels que l'apprentissage basé en milieu de travail, la reconversion et le perfectionnement professionnel des adultes ou encore sur la validation des acquis non formels et informels, les participants ont pu dégager des pistes pour construire une stratégie qui implique davantage de partenaires : sensibiliser les enseignants, les formateurs, les partenaires sociaux à la mise en œuvre de ces outils, considérer les validations partielles comme un atout, améliorer la professionnalisation des formateurs. Par ailleurs, l'outil ECVET doit être un levier pour stimuler le développement des nouvelles économies (numérique et transition écologique).

## TRANSPARENCE DES QUALIFICATIONS

Si la mobilité dans l'enseignement et la formation professionnels (EFP) est déjà une réalité, l'ambition politique européenne est d'accroître de manière significative le nombre et la durée des échanges. Le développement de la mobilité dans l'EFP implique notamment la mise en place de dispositifs pour : l'apprentissage des langues, la création de possibilités de financement ou toute autre mesure de préparation et d'accompagnement. La reconnaissance des certifications et la transparence des acquis obtenus à l'étranger sont au cœur de la mobilité dans l'EFP.

■ **Pour l'UNSA, le système ECVET** est un des outils européens qui permet d'améliorer la reconnaissance des compétences et la transparence des qualifications. Encore faut-il convaincre de l'utilité de l'instrument et de son intérêt général. CS

## Informer pour mieux agir

**Les militants de l'UNSA en mandat dans les CREFOP**, se sont réunis les 12 et 13 octobre dernier. L'objectif de ces journées était d'éclairer nos représentants des évolutions récentes, liées à la loi NOTRe de 2015 et à la Loi Travail du 8 août 2016, sur les champs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Par ailleurs, une information sur le fonctionnement de la CNCP (Commission Nationale des Certifications Professionnelles) et sur le système de certifications en France, ainsi qu'une présentation du dernier avis du CESE portant sur les CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) ont permis de nourrir les échanges.

**A l'occasion de ce regroupement, nous avons reçu Catherine Beauvois**, Secrétaire générale du CNEFOP, en charge de l'animation des CREFOP, et Christiane Desmontes, Présidente de la commission « Parcours professionnels » du CNEFOP. Ce fut l'occasion de faire un point de situation sur le fonctionnement actuel des CREFOP, sur la qualité de la gouvernance quadripartite sur la mise en œuvre du CPA et du CPF, le déploiement du CEP.

**En raison des évolutions récentes** : nouveaux périmètres des territoires régionaux, changements d'exécutifs, compétences et responsabilités accrues, situation de l'emploi préoccupante sur certains territoires, lois et décrets en grand nombre publiés depuis 2014, le contexte s'avère complexe et mouvant pour agir sereinement dans les territoires.

**Rédaction** : Jean-Marie Truffat, Secrétaire national,  
Conseiller(ère)s nationaux : Jean-Louis Blanc, Christine Savantré  
**Retrouver Form Prof sur** : [www.unsa.org](http://www.unsa.org)



Le système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) est un cadre technique pour le transfert, la reconnaissance et, le cas échéant, la capitalisation des acquis d'apprentissage individuels en vue de l'obtention d'une certification. Les outils et méthodes prévus dans ECVET comprennent la description des certifications en termes d'unités d'acquis d'apprentissage avec points associés, un processus de transfert et de capitalisation et des documents complémentaires, tels que des contrats pédagogiques, des relevés des registres et des manuels à l'intention des utilisateurs d'ECVET. Recommandation du Parlement européen et du Conseil.

# Un budget approprié

**L'enveloppe « formation -apprentissage- insertion » du PLF 2017 devrait s'élever à 6,5 milliards d'euros**

L'UNSA observe que les chiffres indiqués sur le projet de loi de finances pour 2017 s'avèrent cohérents car ils correspondent aux grandes orientations poursuivies depuis 2013, dans le cadre de la politique de sécurisation des parcours professionnels. Un budget doit logiquement permettre aux divers dispositifs et mesures prévus par la législation d'être mis en œuvre dans de bonnes conditions. Cela devrait être le cas, notamment grâce au renforcement des politiques en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes.

■ **L'UNSA a participé aux diverses conférences sociales** organisées depuis 2012. Notre union adhère aux choix effectués en matière de sécurisation des parcours, en particulier à l'effort significatif décidé en direction des publics les plus fragilisés face à l'emploi, visant les chômeurs et les jeunes peu ou pas qualifiés, ainsi que les personnes en situation de handicap. Dans toutes les instances où nous sommes représentés (CNEFOP, CREFOP, ANLCI), nous nous battons au quotidien pour que ces choix d'inclusion sociale et d'équité puissent être effectifs, pour tous les actifs concernés, et cela dans l'ensemble des territoires régionaux (y compris les DOM).

■ **La poursuite du plan d'urgence** en faveur de l'emploi et de l'effort engagé pour la formation des demandeurs d'emploi vont a priori dans le bon sens. Le Plan 500 000 formations se décline dans une logique de GPEC territoriale, en fonction des besoins identifiés dans les bassins d'emploi. Pour cela, sont pris en compte à la fois les attentes des entreprises locales, en matière de qualifications et de compétences, les évolutions des technologies et des processus de production, mais aussi les demandes exprimées par les actifs dans leurs projets d'évolution professionnelle. L'objectif étant en priorité de faciliter l'insertion professionnelle, en offrant localement de réelles possibilités d'emploi, sans retomber pour autant dans la logique de prescription de masse vécue dans le passé.

Ce Plan de formation se construit de plus sur le terrain en lien étroit avec les Régions, les services déconcentrés de l'Etat et les partenaires sociaux, qui sont aujourd'hui devenus co-financeurs des actions engagées (via le FPSPP). Beaucoup d'acteurs reconnaissent aussi que le Plan 500 000 formations a apporté une dynamique nouvelle à la gouvernance quadripartite régionale de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, à l'exception sans doute d'une seule Région, Auvergne Rhône Alpes, qui a fait le choix controversé de ne pas s'inscrire dans cette démarche partenariale, au détriment des chômeurs de ses territoires.

■ **Dans le cadre de la création** du compte personnel d'activité (CPA), le budget 2017 prévoit de reconduire l'abondement de 100 heures du compte personnel de formation (CPF) des demandeurs d'emploi. C'est un effort destiné à faciliter le financement des actions de formation et de VAE proposées à ces publics. Toujours dans cette volonté de sécurisation des parcours, il faut souligner le choix adopté de généraliser le dispositif de la « Garantie jeunes », expérimenté durant plusieurs mois dans certains départements. Cela va permettre à 150 000 nouveaux jeunes en situation de précarité, souvent peu autonomes, de bénéficier d'un accompagnement individualisé vers l'emploi (PACE), ce qui nous paraît tout à fait pertinent dans le contexte du marché du travail actuel. De même, l'UNSA considère que les mesures relatives à l'apprentissage, que ce soit en direction des entreprises (aides prévues pour les TPE) ou pour les apprentis eux-mêmes (revalorisation de leur rémunération, accompagnement renforcé pour réduire les risques de rupture de contrat) sont positives. L'enveloppe de 2,4 Md€ dédiée en 2017 aux 280 000 contrats aidés (CUI et emplois d'avenir) s'avère aussi cohérente et permettra de poursuivre la démarche engagée en vue de garantir une meilleure insertion professionnelle à ces jeunes. JLB

## Circulaire sur les travaux dangereux

Le 7 septembre dernier, les représentants de l'Etat en région ont été destinataires d'une instruction sur les décrets parus en avril 2015 concernant les travaux dangereux interdits aux apprentis mineurs employés dans le secteur privé. Depuis le 2 mai 2015, le régime d'autorisation des travaux interdits pour les jeunes âgés de 15 à 18 ans en formation professionnelle devient un régime de déclaration. Il est en principe interdit de confier certains travaux dangereux aux travailleurs de moins de 18 ans. Cependant, certaines tâches dans le secteur du bâtiment (montage ou démontage d'échafaudage, par exemple) peuvent être réalisées par un mineur en formation professionnelle ou en apprentissage, à condition que l'employeur effectue une déclaration de dérogation à l'inspecteur du travail. Par ailleurs, des dérogations individuelles permanentes peuvent être accordées pour certains mineurs sans autorisation de l'inspection du travail. Lors de la présentation de ces décrets au CSE (conseil supérieur de l'éducation) et au CNEFOP, les organisations syndicales dont l'UNSA s'étaient vivement opposées à ces projets. En effet, les risques pour la santé et la sécurité des jeunes étaient trop évidents.

## Le lobbying en action

Contrairement à ce qui avait été prévu, l'option de prendre en compte, dans le calcul des effectifs pour les cotisations sociales, l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail dans l'entreprise, y compris les contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation) et les contrats aidés, a été abandonnée. Face aux réactions des organisations patronales, alors que le développement de l'apprentissage est une priorité affichée, le ministère des Affaires sociales a finalement modifié le projet de texte et exclu les contrats en alternance de ce calcul.

## Le cas Auvergne-Rhône Alpes

L'actualité nous oblige à évoquer à nouveau le dossier de la formation professionnelle dans la Région AURA. En effet, outre le fait qu'elle soit la seule Région à avoir refusé de s'impliquer dans le plan massif de formation pour les demandeurs d'emploi (Plan 500 000) proposé par le gouvernement, il semble qu'elle ait également arrêté de financer en 2016 un nombre conséquent de formations qualifiantes régionales : environ 20 000 d'après les estimations effectuées. Par ailleurs, le CREFOP ne fonctionne pas. Cette situation inquiète tous les acteurs, partenaires sociaux et services de l'Etat, sans oublier les organismes de formation, qui manquent de visibilité.

## Ile de France : le CEP observé

Un sondage de l'IFOP montre que la plupart des actifs qui ont bénéficié en 2016 d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), délivré par le Fongecif Ile de France, l'ont fait prioritairement dans le cadre d'un projet personnel de réorientation ou de reconversion professionnelle. Les autres attentes exprimées par les bénéficiaires étaient la validation d'un projet déjà esquissé ou le besoin d'accompagnement pour réfléchir à des pistes d'évolution de carrière. 84% des personnes interrogées semblent avoir été satisfaites des prestations du Fongecif et 40% d'entre elles envisageraient de s'engager par la suite dans un parcours de formation et/ou de VAE.

## Apprenti tout au long de la vie ?

À titre expérimental et dans les régions volontaires, il est dérogé à la limite d'âge de vingt-cinq ans prévue à l'article L. 6222-1 du code du travail pour signer un contrat d'apprentissage. Cette limite d'âge est portée à trente ans. Lors de la séance plénière du 13 octobre 2016, le Conseil régional a décidé de porter la candidature de la Région Hauts-de-France à l'expérimentation du relèvement de la limite d'âge d'entrée en apprentissage à 30 ans. Suivant les conclusions des expérimentations, cette mesure pourrait faire l'objet d'une généralisation sur l'ensemble du territoire français en 2020.

## Les textes présentés viennent compléter et consolider la réforme de la formation engagée depuis mars 2014

Même si la formation et l'orientation professionnelles ne sont pas les thématiques centrales de la loi Travail du 8 août 2016, un certain nombre de décrets d'application importants, concernant la formation, l'orientation, l'apprentissage et l'insertion des jeunes, vont être publiés d'ici décembre. Ces projets de décrets doivent faire l'objet au préalable d'un avis du CNEFOP. Il s'agit notamment des textes relatifs à la création du Compte Personnel d'Activité (CPA) et du Compte Engagement Citoyen (CEC), à l'élargissement du CPF, aux évolutions de l'apprentissage, à l'assouplissement des conditions d'accès à la VAE et à la généralisation de la « Garantie Jeunes ».

■ Par ailleurs, l'ordonnance permettant la mise en œuvre du CPA et du CPF pour les agents publics, dans les trois versants de la fonction publique (Etat, FPH et FPT), est actuellement en cours de négociation à la DGAFP. Le projet de décret relatif au CPF des salariés de droit privé employés dans les collectivités territoriales (FPT) a été présenté au CNE-

### MISE EN OEUVRE DE LA LOI TRAVAIL

FOP plénier du 18 octobre et a fait l'objet d'un avis favorable. Seule l'association des Régions a voté contre, en raison de l'impact financier sur les budgets des collectivités territoriales.

Un autre texte plus controversé concernant la prise en charge par les OPCA des établissements privés d'enseignement hors contrat accueillant des jeunes sans qualification, sur le volet des fonds dédiés à la professionnalisation, a également été examiné. Parmi ces établissements, il y a notamment les écoles de production ou d'entreprise (qui généralement ne manquent pas de moyens).

Le texte précise que les dépenses prises en charge dans ce cadre par les OPCA sont « directement attachées à la réalisation de formations de jeunes sans qualification conduisant à l'obtention de diplômes professionnels ou technologiques classés aux niveaux IV ou V dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formation ». Une question se pose objectivement sur le contrôle financier

susceptible d'être effectué a posteriori à ce sujet, en l'absence souvent de comptabilité analytique dans les établissements concernés. Par ailleurs, les fonds de la professionnalisation ne sont pas évidemment extensibles à l'infini. L'UNSA et l'UPA (l'artisanat) ont donc voté contre ce projet de décret, qui a fait l'objet d'un avis favorable.

■ Un texte relatif aux congés spécifiques (autres que le congé payé) a été également étudié. L'une des mesures concernait le congé de « participation aux instances d'emploi de formation professionnelle ou à un jury d'examen », un sujet sensible car beaucoup de salariés rencontrent des difficultés avec leurs employeurs, pour participer à ces instances. La question des remboursements de frais (déplacements, hébergements) s'avère aussi prégnante, du fait notamment de l'élargissement des périmètres régionaux. La DGEFP a répondu que le sujet était actuellement à l'étude. L'UNSA a demandé une liste exhaustive des diverses instances permettant de bénéficier de ce congé, incluant

les CREFOP et leurs commissions, un arrêté devrait être publié prochainement. Sur la durée du congé rien ne change a priori : elle est sensée couvrir le « temps nécessaire pour participer aux réunions des instances » sans que soient évoqués les temps de préparation et d'échanges préalables (liés aux mandats) souvent assez chronophages. Le droit de recours du salarié est en revanche prévu.

■ Le dernier texte présenté relatif au renforcement de l'accompagnement des jeunes en insertion, grâce à la création du « PACE » (parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie) et à la généralisation de la « Garantie Jeunes », a suscité de nombreux échanges, en raison de sa rédaction et de sa problématique complexe (besoin de clarifications sur la gouvernance notamment). Ces mesures ciblent les jeunes peu ou pas qualifiés, les moins autonomes, les plus fragilisés face à l'emploi. JLB