

**Accord national interprofessionnel
Et loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie
et au dialogue social :
Les vœux du MEDEF exaucés**

Le 7 avril a été avalisée par scrutin public à l'Assemblée nationale la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie. Ce texte, ainsi que l'accord national interprofessionnel signé par les partenaires sociaux avalisent des changements graves pour le droit à la formation des jeunes et des moins jeunes, des salariés ou des demandeurs d'emploi.

Droit individuel à la formation (DIF) : tout nouveau mais pas tout beau !

Cette mesure est présentée comme une innovation majeure par les signataires de l'accord : effectivement elle crée un droit individuel qui n'existait pas (20 h de formation par an et par salarié, cumulable sur 6 ans) Mais l'existence sur le papier d'un droit n'a d'intérêt que si on s'intéresse à ses conditions d'exercice. Or ces heures de formation peuvent se réaliser sur le temps de travail... ou en dehors. Dans ce dernier cas le salarié reçoit une indemnité équivalente à 50% de sa rémunération nette, exonérée de cotisations et donc non comptabilisée pour les droits à la retraite, au chômage et à la protection sociale. En outre, c'est la porte ouverte à de juteux bénéfices pour les organismes de formation privés à but lucratif !

Formation à l'initiative de l'employeur : hors temps de travail et sous-payée !

50 heures annuelles par salarié pour les actions liées à l'évolution de l'emploi ou 80 heures pour les actions liées au développement des compétences : bien entendu, ces heures peuvent être effectuées en dehors du temps de travail, ces heures supplémentaires n'étant pas majorées, mais au contraire minorées puisque financées à 50 % du taux normal. Il s'agit donc d'une régression plus que significative pour les salariés, car le principe du devoir du patronat de former ses employés sur le temps de travail disparaît.

Contrat de professionnalisation : « interdit de 26 à 45 ans ! »

Ce nouveau contrat regroupera les anciens contrats avec formation en alternance (contrat de qualification, contrat d'orientation, contrat d'adaptation). Au passage, il diminue les temps de formation obligatoires en augmentant à peine la rémunération (55 % du SMIC au lieu de 50 % pour les moins de 21 ans, 70 % au lieu de 65 % pour les plus de 21 ans). Il peut aussi être proposé aux salariés « si leur qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations » (après 20 ans d'activité, à l'âge de 45 ans, aux travailleurs handicapés, ou aux femmes revenant de congé de maternité). Inutile de dire que le moindre prétexte pourra être utilisé pour « reprofessionnaliser » un salarié, c'est-à-dire le désigner explicitement comme n'étant plus compétent ou tout au moins n'étant pas « optimalement compétitif »... On voit quelles dérives entraîne une telle logique. La formation pourra se dérouler en tout ou en partie sur le temps de travail. Si le salarié est assidu et si l'évaluation en fin de formation est positive, alors il aura une priorité dans un délai d'un an aux fonctions disponibles correspondant à la qualification acquise, selon des « modalités de prise en compte des efforts accomplis par les salariés ». Il est évident que les qualifications obtenues lors d'un contrat de professionnalisation n'ont pas forcément de valeur diplômante, c'est-à-dire qu'elles n'ont qu'une valeur locale et limitée puisque le principe même qui régit la nouvelle formation des salariés est l'adaptation aux besoins locaux et immédiats du patronat...Après le salaire au mérite, la formation au mérite !

Globalement, ces trois mesures se révèlent être une attaque contre la réduction du temps de travail.

Validation des acquis de l'expérience (VAE) :

Cette innovation qui pourrait être intéressante dans certaines situations masque le passage du concept de qualification au concept de compétence. Cela ouvre la porte à une remise en cause des conventions collectives et de la reconnaissance des qualifications dans les grilles de classification. Le dispositif qui commence à se mettre en place vise à faire croire aux précaires de l'emploi et de la formation qu'une reconnaissance de leurs acquis sera possible. Un petit contrat chez Mac Do et votre module « faire des frites » sera validé ! Une mission d'intérim à Pizza Hut et votre module « rouler les pâtes à pizza » sera reconnu ! Et pendant votre chômage, vous pourrez suivre un petit module de formation supplémentaire... si le module est programmé et s'il y a de la place. Mais vous serez encore loin du CAP de cuisinier. Si vous n'avez pas passé tous vos certificats en 5 ans, tant pis pour vous : pas de validation, pas de diplôme et retour à la case départ. En résumé : à emploi précaire, formation morcelée et mirage de diplôme.

Et l'apprentissage : le progrès à reculons !

- « - Des contrats d'apprentissage pourront être conclus sur dérogation avec des jeunes de plus de 25 ans.
- Un CDI pourra être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage.
- Les apprentis de moins de 18 ans pourront être employés 8 heures par jour au lieu de 7 » (Liaisons sociales 05/03/2004).

Financement : Comment reprendre d'une main ce qu'on donne de l'autre !

L'augmentation de la participation financière des entreprises (de 1,5 % à 1,6 % en 2006 de la masse salariale pour les entreprises de plus de 10 salariés) masque l'augmentation des prestations à financer : en plus du plan de formation et du CIF (congé individuel de formation) il faudra payer le, le bilan de compétences et la VAE. Les sommes collectées seront gérées par les FONGECIF qui sont des organismes paritaires dont les priorités de dépenses répondent plus souvent aux besoins de qualifications requises par les employeurs qu'aux besoins des individus.

Par ailleurs, n'oublions pas les exonérations de charges dont vont bénéficier les employeurs.

Comparons les 0,1% à charge des employeurs d'ici 2 ans quand les salariés, eux, devront autofinancer leur formation à hauteur de 80 heures par an, soit 5 % d'augmentation du temps de travail.

Encore une fois, le MEDEF a imposé ses vues et fait reculer les droits des salariés, les quelques avancées que certains ont pu trouver à ce texte ne peut cacher le recul dans le droit à la formation que fera naître l'application de cette loi.

L'Union syndicale G10 Solidaires considère qu'après la santé, les transports et bien d'autres services publics, la libéralisation s'applique à un droit fondamental des salariés.

Nous exigeons :

- **Le retrait de cette loi**
- **Le droit à la formation choisie par chacun, gratuit et sur le temps de travail**
- **La réduction des inégalités d'accès à la formation**
- **Le développement d'un service public de formation (gratuité, égalité d'accès sur tout le territoire, rémunération incitative et reconnaissance par la qualification).**