

Texte n°1 : Projet de loi « Egalité et citoyenneté »

La loi n° 2010-241 du 10 mars 2010 relative au service civique a introduit un article L120-1 du code du service national, mentionnant la nécessité de « valoriser le service civique dans les cursus des établissements secondaires et des établissements dispensant des formations sanctionnées par un diplôme d'études supérieures selon des modalités fixées par décret ».

Pourtant le décret N°2011-1009 du 24 août 2011 pris en application de cet article L120-1 a été abrogé par le décret 2013-756 du 19 août 2013. Nous souhaiterions connaître les motifs de l'abrogation car aujourd'hui l'article 14 reprend les mêmes éléments qui nécessiteront à nouveau un décret d'application.

Nous avons des interrogations sur la nature des activités bénévoles. Y-a-t-il une liste d'associations agréées ou des critères sur les statuts ou les valeurs des associations ? L'aide aux devoirs, l'estime de soi sont des portes d'entrée utilisées par les sectes. Les jeunes doivent être protégés contre les dérives sectaires.

Aujourd'hui, sous couvert d'activités bénévoles prises en compte dans leur formation, il y a des jeunes en formation dans des établissements privés confessionnels qui interviennent dans des collèges publics REP pour faire du soutien scolaire. Par manque de cadrage des missions et par manque de formation ces jeunes font parfois les devoirs à la place des élèves pensant les aider.

D'autre part, ce dispositif permettant aux étudiants en service civil ou ayant des activités bénévoles d'obtenir des validations d'ECTS risque de créer une inégalité avec les étudiants salariés, qui n'ont pas, eux, le loisir d'avoir des activités associatives en plus de leurs études et de leur travail.

De trop nombreux étudiants aujourd'hui sont contraints de travailler pour payer leurs études et pour survivre. Plusieurs antennes des « restos du cœur » sont d'ailleurs situées à proximité des centres universitaires. Rappelons que cette année un étudiant de l'académie de Lille est mort de faim dans son logement en résidence universitaire.

Le niveau des bourses très insuffisant ne permet pas aux jeunes d'avoir leurs études comme seule préoccupation. Il faut une véritable reconnaissance du statut de l'étudiant salarié avec des aménagements pour concilier vie étudiante et vie salariée mais cela ne passe sûrement pas par l'attribution d'ECTS pour des motifs divers.

Texte n°2 : Projet de loi relative au travail

Article 6

Rappelons que le contrat d'apprentissage est **d'abord un contrat de formation** porté par un contrat de travail. C'est une des deux voies de formation initiale et, pour la CGT, il est **complémentaire** de l'enseignement professionnel scolaire.

La formation professionnelle est fondée sur la mise en situation en entreprise, mais l'apprenti n'est pas là pour être productif. Il se forme en alternant des périodes de formation en vis-à-vis pédagogique et d'autres en situation réelle de travail, accompagné d'un maître d'apprentissage. Le contrat vise l'accès à un diplôme.

Le discours du patronat et du Président de la République consiste à présenter l'apprentissage comme la solution miracle d'accès à l'emploi. Il se base sur une politique du chiffre (500 000, objectif affiché depuis dix ans et jamais atteint) traduisant une absence de volonté et de réflexion sur ce que doit être l'apprentissage pour répondre aux besoins de qualification croissant et de promotion professionnelle tout au long de la vie. C'est pour la CGT un enjeu de service public de formation initiale en réponse aux besoins sociaux et économiques.

Pour les apprentis, ce sont aussi les droits, les conditions d'études, d'accès et de mobilité, d'orientation et de parcours professionnels, de rémunération qui doivent être profondément remaniés et améliorés.

Au lieu d'améliorer les conditions d'études des jeunes, l'article 6 propose une augmentation de la durée du travail à 10h par jour et 40h par semaine sous le prétexte fallacieux d'adapter le rythme de travail de l'apprenti à celui de la communauté de travail. Mais dans le même temps les autres salariés pourront eux être à 12h par jour.

Nous pouvons imaginer les pressions que subiront les apprentis avec un chantage à l'emploi à l'issue du contrat afin de les inciter à accepter ces heures supplémentaires.

La dégradation des conditions de travail des salariés, avec des périodes de repos fractionnées augmente le risque d'accident de travail. D'après les statistiques des CARSAT sur les accidents de travail, ceux-ci sont les plus fréquents dans la 1ère année de présence dans l'entreprise et en fin de carrière. Donc les apprentis sont particulièrement exposés. Malgré les recommandations européennes préconisant de prendre en compte, dans l'analyse, la durée travaillée avant l'accident, les statistiques publiées par les CARSAT se focalisent principalement sur le coût financier des accidents.

Dans les modifications apportées à l'article 6, le premier alinéa fait référence à l'article L 3121-27 concernant le repos compensateur pour les heures supplémentaires. Donc les apprentis dans les entreprises de moins de 20 salariés doivent pouvoir en bénéficier. Dans quelles conditions ? Si l'entreprise a plus de 20 salariés, les heures supplémentaires doivent être payées, à quel taux ?

L'article L6222-25 du code du travail comporte actuellement 2 alinéas. La proposition de modification en ajoute 2. La dernière phrase qui évoque les cas mentionnés au 2^{ème} et 3^{ème} alinéas est donc bien le 4^{ème} alinéa.

La 2^{ème} phrase actuellement présente dans l'article L 6222-25 est donc maintenue à savoir :
« Toutefois à titre exceptionnel, les dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5h par semaine par l'inspecteur du travail, **après avis conforme du médecin du travail** ».

Le 4^{ème} alinéa proposé est donc en contradiction. Nous demandons le retrait de cet alinéa, le maintien de l'avis de l'inspection du travail sur les dérogations et de l'avis du médecin du travail et qu'il n'y ait pas une simple information.

Article 32

D'après une étude du CEREQ (centre d'études et de recherches sur les qualifications), « *on estime à 17 % la part des apprentis ayant quitté l'entreprise avant la fin du contrat* ». Cependant il y a une variabilité selon les territoires, ce taux peut atteindre 28 % dans le Nord Pas de Calais. Or de nombreuses ruptures sont « *liées à l'environnement de travail, à l'orientation du jeune, à la formation, mais aussi à des aspects logistiques comme les problèmes de transports* ». Finalement on en revient toujours aux conditions de travail. Rappelons aussi que la loi Cherpion que nous avons vu passer en tranche au CSE permet à la demande du jeune ou de son employeur de réduire la durée de formation d'une année en passant de la préparation d'un bac pro à celle d'un CAP.

Certaines ruptures interviennent parce que le jeune a eu une opportunité d'emploi mais l'objectif de qualification n'est pas atteint.

S'il est souhaitable que le jeune puisse avoir un document faisant état de la formation suivie et des éléments validés, il ne faudrait pas que l'attestation de compétences soit considérée comme une certification intermédiaire et incite le jeune à arrêter sa formation. Il n'aura alors accès qu'à des emplois sous-payés faute de qualification reconnue.

Concernant la taxe d'apprentissage, de modification en modification, la part destinée aux établissements assurant des formations technologiques et professionnelles menant à des diplômes ou titres inscrits au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) est en constante diminution. Lors de la dernière modification, de façon acrobatique, vous avez même essayé de nous prouver que bien que le contingent global diminuait, les établissements percevraient plus en fonction des priorités régionales en oubliant bien sûr de dire que beaucoup percevraient moins. Et maintenant vous allongez la liste des établissements avec des organismes hors contrat. Alors que les appels d'offre des régions pour la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes sans qualification devraient privilégier les formations qualifiantes de qualité au lieu des formations de courte durée peu chères, vous vous apprêtez donc à dispenser des deniers publics à des organismes privés dont le seul but est de faire des bénéficiaires au lieu de répondre aux besoins de formation et de qualification des populations.

Article 34

Pour le secteur privé, le diplôme est très souvent positionné dans les grilles de classification de branche avec des seuils de rémunération en début de carrière, voire aussi de progression salariale garantie. L'approche par les blocs de compétences porte en germe le risque de recrutements sans diplôme permettant une baisse de la rémunération et un simple objectif d'exploitation rapide de la main d'œuvre sans se soucier de la sécurisation de la personne dans son parcours professionnel. Il y a contradiction entre l'approche par les blocs de compétences qui permettraient un accès rapide à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels évoquée comme objectif majeur. En effet le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle nécessite la reconnaissance des qualifications.

Les collègues qui participent à des jurys de VAE sont amenés à donner une reconnaissance partielle de diplôme qui peut être complétée de diverses façons dont une formation, la rédaction d'un mémoire ou une expérience professionnelle dans le champ professionnel correspondant au diplôme. Lorsque le jury reconnaît partiellement, il est amené à réaliser une sorte de modularisation afin de définir la formation qui permettra d'obtenir le diplôme intégral. L'analyse de l'expérience des jurys permettrait de voir quelle taille de module ils recommandent. En général ce n'est pas une formation de quelques heures.

Les travaux réalisés dans le cadre de la CNCP sur les passerelles entre champs professionnels (ou du moins entre les différents diplômes des champs professionnels) ont montré qu'il est impératif de ne pas

descendre dans des agrégats de compétences trop petits. Il faut une certaine dimension pour que cela ait un sens.

L'acquisition progressive de diplômes ne nécessite pas d'inventer des blocs de compétences, il suffit de s'appuyer sur le référentiel de formation et sur les unités du référentiel de certification. C'est la voie que le ministère semble avoir choisie d'après les textes qui seront présentés au prochain CSE.

Pour autant, les blocs de compétences sont actuellement mal définis. On sait surtout ce qu'ils ne sont pas. Ainsi d'après la CNCP (recommandations à l'attention des organismes certificateurs 14/09/2015), « *les blocs de compétences se définissent comme des ensembles homogènes et cohérents de compétences. Tout bloc de compétences ne fait aucunement référence à un bloc de formation, ni à un contenu de formation. La construction d'une certification en blocs est de la responsabilité de l'organisme de formation.* »

Autrement dit, aucune information précise sur ce que doit être un bloc, sur la durée de formation nécessaire pour valider un bloc, sur le nombre de blocs nécessaires pour acquérir un diplôme et sur les éventuelles compensations entre les blocs pour valider le diplôme. Aucune garantie non plus que le Ministère ne fera pas un jour des découpages indépendants des unités du référentiel de certification.

Le texte prévoit que « *les parties de certification obtenues constituant des blocs de compétences sont acquises définitivement* ». Cependant les référentiels des diplômes évoluent : parfois de simples toilettages, parfois des refontes totales. Certes le texte prévoit des équivalences, mais elles peuvent être partielles nécessitant alors probablement d'obtenir un bloc de compétences complémentaire. Sachant qu'il faut 8 ans à un salarié à temps plein pour obtenir le plafond des 150 heures sur son compte personnel de formation et que nous savons tous que ces 150 heures ne permettront pas de valider un diplôme, à quel âge un salarié sans qualification initiale ou désirant obtenir une qualification supérieure peut-il espérer valider un diplôme dont la qualification sera reconnue en espèces sonnantes et trébuchantes ? Au bout de 40 ans de carrière, le salarié aura pu utiliser 5 fois 150 heures, soit 750 heures de formation. Quand le salarié recevra sa médaille du travail grand or (40 ans de carrière), à l'aube de son départ en retraite, le maire de sa commune pourra aussi le féliciter pour son diplôme fraîchement obtenu, mais la retraite qui lui sera versée sera à la limite du seuil de pauvreté car sa qualification n'aura jamais été prise en compte dans son salaire.

Article 36

Le texte a des incohérences de numérotation.

Au 2°), l'article 611-4 ne peut pas être inséré après l'article 611-7.

Le 4°) propose d'insérer un article 6341-7 après l'article 6341-6. Or, dans le code du travail, il existe déjà un article 6341-7 qui porte sur la rémunération du stagiaire. Cet article est dans la section 2, alors que l'article 6341-6 est dans la section 1.

Nous avons déjà évoqué les taux de décrochage des apprentis qui ont été estimés par le CEREQ. A-t-on aujourd'hui une évaluation fine par type d'établissement et par formation du décrochage des jeunes ? Pour que les résultats d'une enquête nationale qualitative sur les taux d'insertion soit fiable, il faut qu'elle prenne en compte la totalité de la cohorte depuis l'entrée en formation, jusqu'à l'obtention du diplôme et à l'insertion dans l'entreprise. Nous ne voudrions pas retrouver les travers que nous avons connus avec la publication du classement des lycées en fonction des résultats au bac. Il faudra définir précisément ce qui est appelé insertion, car rappelons-le, il y a rupture de certains contrats d'apprentissage suite à des opportunités d'emploi mais sans validation du diplôme. Par ailleurs, des éléments importants sont aussi le maintien dans l'emploi à long terme et la facilité de reconversion dans des emplois de qualification équivalente ou supérieure. Il ne suffira donc pas de faire de la publicité pour les centres d'apprentissage en ne tenant compte que des apprentis qui ont été présentés à l'examen ou que des apprentis ayant trouvé un emploi sans validation du diplôme !