

Les cahiers de la Vie Fédérale

Année 2014 - n°86
Mars 2014

La formation n'est pas un but en soi

- ☞ **Se former pour se cultiver, pour se réaliser personnellement ou professionnellement.**
- ☞ **Se former pour obtenir un diplôme, un métier.**
- ☞ **Se former pour accéder à l'emploi, le préserver ou en obtenir un nouveau.**
- ☞ **Se former aussi pour accéder à l'égalité professionnelle, pour élever ses qualifications, pour les faire reconnaître et rémunérer à leur juste valeur.**

Exiger le respect de ses droits nécessite des échanges parfois tendus avec sa hiérarchie, son employeur. Ce constat fait que beaucoup de salarié-es attendent du syndicat, de la CGT, une aide et un accompagnement dans leurs démarches et demandes de formation.



La formation professionnelle est en perpétuel mouvement, à chaque nouvelle majorité au pouvoir elle fait l'objet de nouvelles lois et réformes. Dans ces cahiers de la vie fédérale, vous trouverez des éléments sur la gratification des stagiaires dans le social, les emplois d'avenir et l'ANI du 14 décembre.

Travaillons ensemble pour que les salarié-es obtiennent des formations qui aient du sens, qui débouchent sur une qualification reconnue, qui permettent une évolution professionnelle, une reconversion si cela est nécessaire, que ces formations soient choisies et non subies, et surtout qu'elles répondent réellement aux besoins ainsi qu'aux aspirations des personnels tout au long de leur vie professionnelle. ■

Note technique sur la gratification concernant les étudiants en travail social.

Préalable

Complémentaire à la note proposée par l'UGICT sur la réglementation des stages et les orientations de la CGT à ce sujet, ce document vient préciser davantage la spécificité des stages dans le secteur social et médico-social et la vigilance particulière à avoir au regard des formations en travail social construites sur la base de l'alternance.

La durée des stages dans le secteur dépasse généralement les 2 mois voire les 6 mois pour certains, répondant à des obligations précisées dans le cadre des arrêtés liés aux diplômes.

Le temps hebdomadaire ne dépasse pas 35h00 dont une partie est consacrée à la formation (rencontre avec le tuteur professionnel, recherches liées à la réalisation des travaux...), une convention tri-partite en précise les clauses.

Les stages font intégralement partie du cursus de formation et sont déclinés en objectifs pédagogiques (progressifs, à atteindre par les étudiants en fonction de l'année de formation considérée et vérifiés in situ par un formateur en présence des professionnels grâce aux visites de stage...),

Ils sont encadrés par l'établissement de conventions partenariales permettant un suivi des stagiaires, précisant le nom du formateur référent du centre de formation et le tuteur professionnel du site qualifiant (lieu d'accueil professionnel) mais aussi le rôle de chacun au regard des compétences respectives, en matière de suivi, d'évaluation, de certification (ce qui n'empêche pas des disparités dans la qualité du suivi en fonction des centres de

formation¹...). Ces dispositions (figurant dans les propositions de l'UGICT pour tous les étudiants en général) existent déjà dans le cadre des formations dans le secteur social et médico-social.

Par contre, des effets secondaires liés à l'évolution législative impactent particulièrement le fondement de ces formations qu'il nous faut davantage expliciter.

Rappel du contexte législatif

Loi du 31/03/2006, pour l'égalité des chances :

La loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances vient encadrer juridiquement les stages afin que ceux-ci ne puissent plus être utilisés par certaines entreprises pour contourner le droit du travail et pourvoir des postes grâce à leur utilisation abusive en lieu et place de contrats de travail. C'est la création d'un régime juridique pour les stages -limitant leur durée, instituant un délai de carence dans le recours aux stagiaires- et proposant l'indemnisation des stagiaires visant les étudiants qui relèvent de l'enseignement supérieur et donc dans le secteur social et médico-social, les formations sociales post baccalauréat (de niveau III et plus).

Depuis le **31 janvier 2008 (décret n° 2008-96, circulaire n° DGAS/4A/5B/2008/67 du 27 février 2008)** et en application de la loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances, **les établissements et services sociaux et médico-sociaux de droit privé** accueillant les étudiants en travail social, ont l'obligation de verser une gratification pour les stages d'une durée supérieure à **trois mois**.

¹ Argument renvoyé par des groupes professionnels (i.e l'ONES, l'organisation nationale des éducateurs spécialisés) ou des collectifs d'étudiants lors des manifestations concernant les stages.



La loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances a créé un régime juridique pour encadrer les stages afin que ceux-ci ne puissent plus être utilisés par certains employeurs pour remplacer des embauches en CDI à plein temps.

Les étudiants des formations en travail social de niveau 3 et + en formation initiale, qui ne bénéficient pas de financements dans le cadre de dispositifs de droit commun, voient leur stages gratifiés à hauteur de 436,05 € mensuels, sur la base de 35 heures par semaine.



Mais c'est sur l'utilisation des stagiaires sur des postes de remplaçants que nous voulons aujourd'hui attirer votre attention.

Nous avons de nombreuses remontées de certains établissements où une partie du budget de remplacement est affectée à la gratification des stagiaires.

Sous prétexte de les « responsabiliser », certains, dès les premières années, sont amenés à remplacer les salariés sur des arrêts maladies, des congés, voire dans certains cas des salariés en grève !

Appel à la vigilance collective !

Nous connaissons déjà les dérives amenées par cette loi dans notre secteur. Nous avons rapidement constaté une raréfaction de l'offre de stage :

- **Les plus petites structures ne peuvent plus accueillir de stagiaires ou choisissent systématiquement ceux auxquels elles n'auront pas à verser cette gratification.**
- **Ces pratiques créent ainsi une discrimination parmi les étudiants en leur ôtant la possibilité de choisir leur parcours de formation et d'accéder à certains lieux de stages.**



Ces derniers mois, la CGT a accompagné les étudiants de nombreux centres de formation en travail social dans leurs revendications pour avoir des conditions de vie leur permettant de mener sereinement leurs études.

Aujourd'hui, c'est aux équipes éducatives qui accueillent ces stagiaires que nous nous adressons.

Car nous pensons qu'il est de notre responsabilité collective de permettre à ces étudiants d'effectuer des stages dans nos établissements dans de bonnes conditions.

Nous ne devons pas tolérer que ces stages se transforment en travail dissimulé ! Nous ne devons pas tolérer que ce genre de pratiques se développent et lutter partout où elles se sont installées !

GRATIFICATION DES STAGES DES ETUDIANTS EN TRAVAIL SOCIAL

Les étudiants accueillis ne sont pas en position de force pour dire non à l'employeur concernant le remplacement de salariés absents. La mise en responsabilité prévue dans les stages de dernière année doit se faire en concertation avec les équipes éducatives et en fonction du rythme du stagiaire.

Toutes les équipes qui accueillent des stagiaires participent à la formation de ceux qui seront demain nos collègues de travail. À nous de leur montrer ce que la solidarité veut dire dans une équipe de travail, en prenant soin de leur garantir un véritable statut d'apprenant et des conditions de stages les meilleures possibles.

Nous rappelons que l'article L.2323-38 du Code du travail prévoit que le comité d'entreprise soit consulté sur les conditions

d'accueil et les conditions de mise en œuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprise prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel.

Les syndicats CGT de l'action sociale qui négocient actuellement des accords sur la formation professionnelle dans leurs établissements revendiquent de bonnes conditions d'accueil pour les stagiaires étudiants en travail social.



➡ Mais la CGT reste convaincue de la nécessité de créer un vrai Statut de haut niveau pour les étudiants, intégrant protection sociale et rémunération, pour résorber la grande précarité de nombreux d'entre eux et permettre l'égalité d'accès et de réussite aux études.



➡ REPÈRES REVENDICATIFS CGT SUR L'ACCUEIL DES STAGIAIRES EN TRAVAIL SOCIAL DANS NOS ÉTABLISSEMENTS :

- **Un tutorat effectué par des professionnels volontaires et formés, et indemnisés pour la fonction,**
- **La reconnaissance réelle de cet accompagnement par l'institution permettant au tuteur d'effectuer le suivi du stagiaire (décharge de travail, autres...).**
- **Une inscription claire dans le projet d'établissement.**
- **Tous autres moyens permettant aux Instances Représentatives des Personnels d'être vigilantes concernant l'accueil du stagiaire (informations des heures/ planning établi pour le stagiaire... objectifs /tâches confiées ...).**



A l'époque déjà, les étudiants se mobilisent sur tout le territoire suite aux difficultés rencontrées pour trouver des stages (dues au désengagement des lieux d'accueil).

Plusieurs revendications coexistent : gratification pour tous sans distinction entre établissements d'accueil public/privé, fonds débloqués par l'Etat et reversé par un organisme tiers, charte du stagiaire garantissant le statut d'apprenant...

La loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (loi Cherpion) est venue renforcer les obligations des terrains de stage, en instituant **la gratification de tous les stages dont la durée au sein d'une même entreprise est supérieure à deux mois consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire**, en instaurant une limitation du temps de stage à 6 mois maximum et un délai de carence dans l'accueil successif de stagiaires.

L'interdiction d'une durée de stage supérieure à 6 mois (24 semaines) est en contradiction avec les arrêtés de plusieurs formations : éducateurs spécialisés (28 à 36 semaines), éducateurs techniques spécialisés (32 à 36 semaines), éducateurs de jeunes enfants (24 à 32 semaines).

Il pouvait cependant être dérogé à cette règle, dans des conditions fixées par décret, dans le cas des stages qui sont prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur, décret dérogatoire qui n'est jamais sorti.

La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche (ESR- Loi Fioraso-) reprend pour l'essentiel les dispositions précédentes, mais étend la gratification pour tout stage d'une durée supérieure à deux mois consécutifs ou non au cours

d'une même année scolaire ou universitaire, **à l'ensemble des milieux professionnels** : entreprise, administration publique, assemblée parlementaire, assemblée consultative, association ou au sein de tout autre organisme d'accueil. La loi ESR étendant le champ de la gratification est entrée en vigueur fin juillet 2013. Sont concernés : la **Fonction publique hospitalière, les collectivités territoriales** (communes/conseils communaux d'action sociale, conseils généraux...), les **établissements publics sociaux et médico-sociaux** (EPMS, ESAT², foyers de l'enfance, maisons de retraite...).

Un décret du 19 août 2013 (N° 2013-756), modifie la partie réglementaire du code de l'éducation.

Dès lors, certains de ces établissements interrompent voire annulent des stages déjà engagés (comme précédemment en 2008) mais le blocage se renforce. En effet précédemment, les stagiaires qui ne trouvaient pas de stages dans les structures privées non lucratives se tournaient alors vers les établissements publics non soumis à la gratification.

Les motifs évoqués par les établissements publics sont les suivants : la gratification n'est pas assortie d'un financement Etat, ils affirment ne pouvoir assurer cette nouvelle charge financière.

Le public concerné

Les étudiants en formation initiale préparant aux métiers du travail social de niveau III et plus (éducateurs spécialisés, assistants de service social, éducateurs de jeunes enfants, conseillers en économie sociale et familiale), ne bénéficiant pas de financements dans le cadre de dispositifs de droit commun (allocations de formation...). Le montant mensuel actuel

² EPMS : établissement public médico-social, ESAT : établissement et service d'aide par le travail.

est établi sur la base de 12.5 % du plafond horaire de la sécurité sociale soit actuellement : 436.05€/ mois.

Les effets

- **Une raréfaction de l'offre de stages et un appauvrissement de la diversité des lieux** de stage notamment les lieux alternatifs, petites structures... qui ne peuvent plus se permettre d'accueillir de stagiaires ou qui choisissent les stagiaires qu'ils vont accueillir.

- **La remise en cause d'une vision d'ensemble des secteurs d'interventions au regard du métier et du diplôme préparé, principe pourtant affirmé dans certains arrêtés de diplômes** : « Ces stages, dont l'un s'effectue obligatoirement dans une structure recevant du public en situation d'hébergement, doivent être représentatifs d'expériences diversifiées en termes de publics et de modalités d'intervention »³.

- Une compétition entre étudiants pour trouver un lieu de stage.

- Le principe de délai de carence par rapport à l'accueil des stagiaires est appliqué dans de nombreux établissements du privé raréfiant de fait, l'offre.

- La durée maximum de 6 mois dans une même entreprise remet en cause le système de formation par alternance pour certains étudiants.

- **Des stratégies de contournement mises en œuvre** par les différents acteurs pour pallier ces difficultés :

1. des **Centres de Formation en Travail Social** (CFTS) : le découpage des stages en conventions multiples, (au départ en intervalles < 3 mois remettant en cause l'acquisition de compétences qui doivent s'effectuer sur un + long terme), reprise en main de la répartition des stages et

démarchage auprès des établissements/ lieux potentiels (affectation de personnels sur cette activité, augmentation charge financière) avec concurrence entre CFTS, si aucune coopération préalable n'a été mise en place, régulation régionale des attributions de stage (ex de la Bretagne...).

2. des **étudiants** : dissimulation de la situation de ceux qui sont gratifiables pour obtenir un stage voire abandons d'études (perte d'attractivité du secteur) et donc remise en cause des projets personnels de formation ...

3. Des **établissements et lieux d'accueil** : 1) refus d'accueillir les stagiaires gratifiables (sélection en amont) pouvant également concerner les formations de niveau IV et V par méconnaissance du dispositif, 2) utilisation de certains d'entre eux comme « remplaçants » (utilisation du budget remplacement pour payer les gratifications avec des attentes salariales à l'encontre des stagiaires ce qui équivaut à du travail déguisé au réel en contradiction avec le but initial de la loi de 2006), non prise en compte de la durée prescrite entre les périodes de stage (centres de formation/employeurs).

L'ensemble de ces difficultés n'a jamais trouvé de réponses adaptées malgré un rapport de l'IGAS/IGEN⁴ qui n'a pas été rendu public.

Avec la succession de ces dispositions législatives et réglementaires, le fondement des formations en travail social basé sur le principe de l'alternance, est aujourd'hui fortement ébranlé, les CFTS étant dans l'incapacité d'assurer une mise en œuvre pratique des formations sociales.

Suite à des manifestations récentes d'étudiants (Paris, Poitiers, Nantes, Bordeaux, Montpellier, Rennes) en octobre 2013 dénonçant le manque de moyens

³ Article 7 de l'arrêté du 20 juin 2007 relatif au diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé -DEES-.

⁴ Inspection générale des affaires sociales/ inspection générale de l'éducation nationale.

financiers et les « pannes de stage » (1/4 des étudiants reste sans stage dans certains CFTS), un moratoire à la loi du 22 juillet a été proposé par le ministre de l'enseignement supérieur : **« Les conventions de stages prévues pour l'année scolaire 2013-2014 peuvent donc être conclues sans obligation nouvelle de gratification ».**

Une instruction en ce sens a été adressée aux Préfets. La décision de repousser d'un an l'application des mesures prévues a été prise.

La question des conditions de vie des étudiants en toile de fond

La précarité des étudiants et les inégalités de traitement de leurs situations n'a jamais été aussi forte.

1. Cette précarité croissante conduit à une augmentation des ruptures de formation pour des motifs sociaux.
2. L'accès aux droits sociaux est inégal selon les territoires (montant des bourses, accès aux services du CROUS, prise en charge par pôle emploi ...), et ce, alors qu'il leur est impossible de trouver des emplois en parallèle compte tenu de la durée des formations en travail social (35h hebdomadaire en stage ou en centre de formation).
3. Les stages peuvent engendrer un surcoût financier pour certains étudiants (éloignement du lieu de résidence...)

Une enquête faite par une organisation syndicale a été menée en septembre-octobre 2012 auprès de 6 890 étudiants⁵. Même si l'étude est à appréhender avec nuance (certains étudiants, n'étant pas

⁵ Le corpus total compte des étudiants mais également des élèves et stagiaires (en formation de niveau IV et V) ; les personnes interrogées sont des éducateurs spécialisés, moniteurs-éducateurs, aides médico-psychologiques, infirmiers et aides-soignants. Seuls les niveaux III sont concernés par la gratification réduisant de fait le corpus. L'intérêt réside dans le discours des acteurs concernant leurs conditions de vie, la validité des données et leur correspondance en fonction des populations concernées seraient à préciser davantage.

concernés par la gratification), elle nous éclaire sur les conditions de vie et la précarité des étudiants. Les éléments qui ressortent sont les suivants⁶ :

- 13,5 % des stagiaires comptent sur les gratifications pour subvenir à leurs besoins alors que 22 % ont déjà renoncé d'eux-mêmes à son versement afin de pouvoir obtenir un stage. Or le stage entraîne des frais supplémentaires pour 87 % d'entre eux. Les stagiaires ne sont en effet que 31,5 % à pouvoir compter sur leurs parents pour financer leurs études. 33,8 % sont, par ailleurs, boursiers. 43,4 % relèvent de la formation professionnelle ou des Assedic. 8 % indiquent travailler à côté de leur formation.

- Pour 47,4 % des étudiants, le choix des stages n'est « jamais » en lien avec le projet professionnel. Seuls 5 % disent qu'il l'est « souvent ». Ce qui s'explique en partie par le désengagement des terrains d'accueil.

- Le déroulement des stages n'est pas non plus exempt de certaines dérives dans les activités confiées à ses bénéficiaires. 21 % des personnes ont déjà procédé à des actes non autorisés par leur statut de stagiaire.

Réactions et engagements des différents acteurs concernés par les formations en travail social

L'AFORTS remplacé par l'UNAFORIS⁷ (aujourd'hui) a depuis 2008, manifesté son opposition au système au regard des difficultés rencontrées par les étudiants et les effets sur les formations en alternance

⁶ Cf. la lettre de TSA-Hebdo du 28/10/2013 à ce sujet, revue de presse, article à la une, **TSA l'actualité sociale au quotidien.**

⁷ Union nationale des associations de formation et de recherche en intervention sociale. En 2008, deux organisations regroupaient les centres de formation sur le territoire national : l'AFORTS (Association Française des Organismes de formation et de Recherche en Travail Social) et le GNI (groupement national des IRTS).

dispensées dans le secteur social sans pour autant remettre en cause la gratification.

Au delà (et/ ou à la suite) des manifestations étudiantes en 2008 et 2013, différents groupements professionnels et / ou collectifs d'étudiants se sont positionnés, dénonçant les dérives du système et/ ou réclamant des conditions de vie décentes pour les étudiants : L' ANAS (Association nationale des assistants sociaux), l'ONES (Organisation nationale des éducateurs spécialisés), la fédération nationale des éducateurs des jeunes enfants (FNEJE). Concernant la gratification, l'ADF (l'Assemblée des départements de France) a proposé au gouvernement la mise en place « d'enveloppes spécifiques pour les missions d'intérêt général » qui permettraient entre autres, de financer la gratification des établissements et services sociaux ou médico-sociaux (ESSMS).

En termes d'actualité

Lors de la réunion du 18 décembre dernier sur l'alternance intégrative, réunissant un ensemble d'acteurs (UNAFORIS, ARF⁸, ADF, UNCCAS, partenaires sociaux, collectifs d'étudiants..., seuls les pouvoirs publics manquaient à l'appel⁹), demande a été faite à l'Etat de prendre ses responsabilités concernant la gratification. Des propositions formulées pour faciliter la mise en stages des étudiants, devraient permettre d'alimenter le dialogue avec les pouvoirs publics : régulation régionale des stages, renforcement du lien employeurs/ centres de formation, soutien des tuteurs... Une délégation d'étudiants reçus par le cabinet de G. Fioraso le 14/12 dernier, a pu remettre un état des lieux des difficultés rencontrées et leurs revendications

⁸ ARF : association des régions de France, UNCCAS : union nationale des centres communaux d'action sociale

⁹ Les représentants du ministère des affaires sociales et de l'enseignement supérieur se sont fait excusés.cf. Art des ASH du 27/12/2013, « Gratification : les acteurs de la formation unis pour réclamer des mesures urgentes », N° 2839.

appelant à un déblocage de fonds fléchés en urgence.

Dans l'expectative d'un nouveau rendez vous en février 2014, de nouvelles manifestations étudiantes au niveau local, sont prévues le 06/02/2014.

A suivre...



LES PROPOSITIONS CGT

- **Garantir un niveau de vie suffisant aux étudiants, leur permettant de suivre leur formation quel qu'en soit le degré, sur la totalité de leur cursus.**
- **Garantir aux étudiants un vérifiable statut d'apprenant :**
 - 1. En définissant son financement : puisque il y a gratification, le financement doit se faire via des crédits fléchés spécifiques pour éviter des abus dans son utilisation. Il doit être assuré par l'Etat dans le respect de l'esprit de la loi de 2006, c'est-à-dire lutter contre l'utilisation des stages à la place de contrats de travail et éviter le travail déguisé. Précisément, le but de la gratification doit aussi pallier aux frais supplémentaires liés à l'inscription sur le lieu de stage.**
 - 2. En informant obligatoirement les Instances Représentatives du Personnel lors de l'accueil des stagiaires dans les établissements pour éviter les abus (travail déguisé) et veiller au respect des conventions de stage établies.**

Accord National Interprofessionnel de décembre 2013

Nouvelle loi sur la Formation Professionnelle Continue

À peine digérée, la réforme de 2008/2009 sur la formation professionnelle, les partenaires sociaux se sont retrouvés une nouvelle fois sur la base d'une lettre de cadrage ministériel afin de négocier un nouvel accord sur la formation professionnelle continue.

Les gouvernements changent, la méthode non ! Seule la sémantique diffère, puisque l'on parle de « feuille de route » pour négocier dans un cadre précontraint.

Il faut souligner qu'aucune organisation syndicale n'était demandeuse pour rouvrir ce dossier, alors que la vitesse de croisière de la précédente réforme arrivait à peine et que ses premiers effets commençaient à être évalués.

Cet accord a donc été négocié dans un délai très court, le gouvernement voulant absolument légiférer avant fin février 2014.

La CGT n'est pas signataire de l'accord de décembre. Nous reviendrons plus tard, dans un Cahier spécial de la vie fédérale, vous présenter la loi, ses incidences sur les structures et les salariés, ainsi que l'argumentaire et l'analyse de la CGT.

Cet écrit a juste vocation à vous en évoquer les grands principes.

➔ La loi s'appuyant sur l'A.N.I. de décembre 2013 apporte un changement majeur sur les questions de formation : passer de l'obligation fiscale c'est-à-dire de l'obligation de payer, à l'obligation de former, c'est-à-dire de faire.

Autant la CGT ne peut que se rallier à une telle approche, autant le résultat de l'ANI et de la loi qui en découle s'en éloigne.

Comment envisager un tel challenge alors que parallèlement on abaisse les taux de contribution pour la formation professionnelle continue au motif d'un « donnant-donnant » pour le patronat, qui, en échange de l'exonération fiscale du plan formation, a accepté la mise en place du compte personnel formation pour tous les individus dès l'âge de 16 ans (élément du programme de campagne du candidat Hollande).

Ce même CPF qui, au départ de la négociation n'était pas financé, s'est vu doté d'une enveloppe à hauteur de 0,2% de la masse salariale brute (M.S.B) de chaque entreprise, financement que la CGT a porté tout au long de la négociation, mais qu'elle et d'autres considèrent comme largement insuffisant au regard des besoins et des attentes, notamment des demandeurs d'emplois.

➔ Cette contribution ne permettra de financer que 2% des demandes des salariés, à l'instar de ce qui a été fait pour le DIF, donc loin du compte si on considère que ce CPF est la pierre angulaire et la mesure « phare » de cette réforme, et qu'il doit être universel !

Parallèlement à cette négociation, des groupes quadripartites (états, régions, organisations syndicales,

patronales et salariés) abordaient notamment les questions de l'apprentissage, du CEF (Conseil en évolution professionnelle du financement des organisations syndicales salariés).

La CGT s'est engagée dans les concertations puis dans la négociation avec l'ambition de gagner des garanties pour l'ensemble du salariat, en particulier les femmes et les hommes des entreprises les plus modestes, les plus fragiles, et de donner les moyens aux entreprises, notamment les petites et moyennes (PME) et très petites (TPE) d'assumer les transitions auxquelles elles sont et vont être confrontées.

➔ Au bout du cycle de négociation et concertation conclu par la loi, force est de constater que la quasi-totalité de propositions de la CGT y compris celles visant les demandeurs d'emplois ont été rejetées.

Le leitmotiv du patronat, mais aussi du gouvernement était de faire en sorte de baisser le coût du travail, alors que les dépenses de formation sont de véritables investissements pour les individus, les entreprises et la nation. C'est donc au travers de l'arrêt de l'obligation fiscale de 0,9 % de la

Masse Salariale Brute pour le « plan de formation » que se concrétise cet abaissement, même si des négociations de branche peuvent s'en saisir pour renégocier.

Il y a tout lieu de croire que dans la conjoncture actuelle des entreprises, la variable d'ajustement budgétaire sera trouvée facilement. **C'est un cadeau de 0,7 % de la M.S.B qui est fait au patronat, sans contreparties réelles de négocier dans les entreprises ou les branches** et qui représente une attaque et un recul sans précédent après la loi Delors de 1970.

► **Les grands principes qui émergent dans la loi avec un vrai changement de paradigme**

- Déplacement du centre de gravité du système de formation professionnelle du collectif vers l'individuel.
- Obligation de former plutôt que de payer (cela va être à démontrer)
- Réduction de l'obligation légale au titre du plan de formation pour les TPE/PME avec suppression totale du 0,9 % « plan de formation » dans les entreprises de plus de 300 salariés.
- Création du compte personnel formation « CPF » principalement déconnecté de l'entreprise
- Création du conseil en évolution professionnelle « CEP »
- Renforcement des obligations liées à l'entretien professionnel



► Les nouveaux financements et leurs circuits

Une contribution unique pour la FPC et pour les entreprises :

AUJOURD'HUI	DEMAIN
Obligation légale de 1,6 % MSP/entreprise versée Plan <ul style="list-style-type: none"> • OPCA de branche • OPCA interprofessionnel • Gestion directe entreprise 	Obligation unique de 1 % par entreprise, versée à l'OPCA désigné ou à défaut à 1 OPCA interprofessionnel pour PROF CPF PLAN FPSPP CIF Avec un renforcement de la logique « branche professionnelle »
Professionnalisation 0,5 % MSP <ul style="list-style-type: none"> • OPCA de branche CIF 0,2 % <ul style="list-style-type: none"> • Fongecif/OPACIF 	
Et Contribution au F.PSPP entre 5 et 13 % des montants collectés	

Aujourd'hui Code du travail :

Taille entreprise	1 à 9 salariés	De 10 à 20	De 20 à 299	+ de 300
Plan de formation	0,40%	0,90%	0,90%	0,90%
Professionnalisation	0,15%	0,15%	0,50%	0,50%
CIF	XX	XX	0,20%	0,20%
TOTAL	0,55%	1,05%	1,60%	1,60%

Aujourd'hui dans la branche Associative non lucrative « UNIFED » :

Taille entreprise	1 à 9 salariés	De 10 à 49	De 50 à 299	+ de 300
Plan de formation	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%
Professionnalisation	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%
CIF	0,20%	0,20%	0,20%	0,20%
TOTAL	2,30%	2,30%	2,30%	2,30%

Aujourd'hui dans la branche à statut commercial (FHP/Synerpa) :

Taille entreprise	1 à 9 salariés	De 10 à 49	De 50 à 299	+ de 300
Plan de formation	0,40%	1,12%	1,12%	1,12%
Professionnalisation	0,15%	0,15%	0,50%	0,50%
CIF	-	-	0,20%	0,20%
TOTAL	0,55%	1,67%	1,82%	1,82%

Demain dans toutes les entreprises... :

Sauf accords de branches négociés concernant la gestion de la collecte CPF et éventuellement une contribution volontaire pour la mutualisation du plan de formation

Taille De l'entreprise	1 à 9 salariés	De 10 à 49	De 50 à 299	+ de 300
Plan de Formation	0,40%	0,20%	0,10%	XX
Professionnalisation	0,15%	0,30%	0,30%	0,40%
CIF	-	0,15%	0,20%	0,20%
FPSPP	-	0,15%	0,20%	0,20%
CPF	-	0,20%	0,20%	0,20%
TOTAL	0,55%	1%	1%	1%

⊕ Une fois tous les décrets d'applications connus, cette loi nécessitera une présentation complète ainsi que nos revendications et nos priorités sur les différents dispositifs afin d'accompagner les négociateurs CGT.

Les négociations de branche qui devront être menées courant 2014 nécessiteront une vigilance très forte pour gagner des droits collectifs non contenus dans cette dernière ;

⊕ Pareille démarche pour toutes les négociations d'entreprises quant à la gestion en interne du Compte Personnel Formation (CPF).

La formation professionnelle telle qu'elle est conçue ce jour risque de renvoyer à la seule responsabilité de l'individu la question de sa formation continue...

👉 **La CGT s'engagera à tous les niveaux afin de créer des garanties collectives opposables dans l'intérêt des parcours professionnels des individus tout au long de la vie.**

L'heure est à la sécurisation des personnes dans leur parcours professionnel !!!



LES EMPLOIS D'AVENIR DANS NOTRE SECTEUR

Les emplois d'avenir(*) sont des contrats aidés destinés à l'insertion des jeunes qui sont particulièrement touchés par des difficultés de recherche et d'accès à l'emploi en raison de plusieurs facteurs, comme le manque de formation ou leur origine géographique. La Loi n° 2012 -1189 du 26 octobre portant sur la création de l'emploi d'avenir instaure le recours à ce type d'emplois dans nos établissements de Santé et de l'Action Sociale. L'emploi de ces jeunes a pour objectif de leur permettre de suivre une formation pendant leur contrat afin d'accéder à une perspective d'insertion durable dans la vie professionnelle.

Les conditions pour en bénéficier sont :

- être âgé de 16 ans au moins et de 25 ans au plus,
- être sans emploi,
- avoir un niveau de formation inférieur au niveau IV (niveau bac),
- connaître de grandes difficultés d'insertion dans la vie active.

Sont prioritaires les jeunes répondant aux conditions et dont le domicile est situé :

- dans une zone urbaine sensible (ZUS),
- dans une zone de revitalisation rurale (ZRR),
- dans un département d'Outre-Mer, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

-Si le jeune est reconnu travailleur handicapé, la limite d'âge est portée de 25 ans à 30 ans.

Par ailleurs, est susceptible de bénéficier d'un emploi d'avenir, même avec un niveau de formation égal ou supérieur au niveau IV de la nomenclature officielle, un jeune qui répond aux 2 critères suivants :

- avoir connu une période de recherche d'emploi d'au moins 1 an dans les 18 derniers mois,
- et résider en ZUS, en ZRR, dans un département d'Outre-Mer, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Démarches à entreprendre : se rapprocher d'un professionnel de l'insertion des jeunes, qui peut être :

- un référent de mission locale,
- un référent du réseau Cap emploi (pour les jeunes en situation de handicap).

- Un référent Pôle emploi peut aussi être contacté dans un premier temps.

Si le jeune correspond bien aux critères de l'emploi d'avenir, sa candidature est ensuite présentée à des employeurs proposant un travail en rapport avec son profil.

Engagement et contrat :

L'emploi d'avenir est un contrat de droit privé. Il peut être conclu pour une durée déterminée (CDD) ou indéterminée. (CDI)

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, sa durée est :

- au minimum d'1 an,
- et au maximum, renouvellements et prolongements inclus, de 3 ans.

Les employeurs possibles : Presque tout type d'employeur.

L'employeur peut notamment être :

- une association,
- une collectivité locale (par exemple, une mairie) ou un établissement public (par exemple, un hôpital),
- une entreprise reconnue par le préfet de région comme présentant un potentiel de création d'embauches important,
- une structure d'insertion par l'activité économique,
- un groupement d'employeurs (mettant des salariés à disposition d'associations, d'entreprises ou d'autres groupements)

Si l'employeur est public, l'emploi d'avenir est nécessairement conclu pour une durée déterminée.

Si son contrat est à durée déterminée, le jeune en emploi d'avenir peut le rompre à chacune de ses dates anniversaires, en avertissant son employeur au moins 2 semaines avant.

L'emploi d'avenir fait exception à l'obligation de versement au salarié de l'indemnité de précarité, en cas de fin de contrat à durée déterminée non suivie d'une proposition d'embauche à durée indéterminée.

Durée du travail :

La durée du travail correspond :

- au minimum à 17h30 par semaine,
- au maximum à 35h par semaine.

La durée moyenne effective est de 33h par semaine.

Pendant une durée pouvant aller jusqu'à 3 ans (et en moyenne pendant 2 ans), l'emploi d'avenir présente plusieurs particularités.

Accompagnement du jeune salarié

Pendant son activité salariée, le jeune en emploi d'avenir est suivi par un référent mission locale ou un référent Cap emploi et également suivi par un tuteur choisi parmi les salarié-es ou les responsables de la structure employeuse. Référent, tuteur et jeune se réunissent régulièrement pour faire le point .

Aide financière

L'employeur perçoit une aide financière des pouvoirs publics :

- 75% du SMIC brut s'il appartient au secteur non marchand, public ou associatif (soit 1 069,25 € pour un temps plein)
- 47% du SMIC brut s'il appartient au secteur de l'insertion par l'activité économique (soit 670,06 € pour un temps plein),
- 35% du SMIC brut s'il appartient au secteur marchand, industriel ou commercial (soit 498,98 € pour un temps plein).

L'employeur du secteur non marchand est en outre exonéré de certaines taxes ou cotisations sociales.

Formation

Le jeune est placé en capacité d'effectuer un parcours de formation permettant d'acquérir des compétences professionnelles.

Au terme de l'emploi d'avenir, ce parcours de formation se concrétise par :

- une attestation de formation ou d'expérience professionnelle,
- une certification professionnelle reconnue,
- une validation des acquis de l'expérience (VAE).

REVENDEICATIONS CGT

La CGT défend la nécessité de créations d'emplois qualifiés et de qualité pour répondre aux besoins des usagers ainsi qu'à la nécessité d'amélioration des conditions de travail dans la Santé et l'Action Sociale. Les gouvernements successifs ont toujours eu recours à des emplois aidés pour soit-disant réduire le taux de chômage en France. Les jeunes plus durement touchés par l'accès à l'emploi sont toujours les premières cibles pour ce type d'expériences, après les emplois jeunes, les contrats d'avenir risquent d'être une nouvelle forme d'emploi précaire dans notre secteur si nous ne veillons pas à les rendre qualifiés et durables dans nos établissements.

Concernant plus particulièrement la Fonction publique hospitalière, il existe déjà pour les jeunes le PACTE (Parcours d'Accès de la catégorie C aux carrières territoriales, hospitalières et de l'état) contrat qui s'adresse aux jeunes de 16 à 25 révolus sortis du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue, et à ceux dont le niveau de diplôme est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnelle. Un contrat en alternance de un à deux ans leur est proposé par une administration, contrat pendant lequel ils suivent une formation et perçoivent une rémunération égale à un pourcentage du traitement minimum de la fonction publique. Au terme du PACTE et après évaluation concluante de leurs compétences, les jeunes sont titularisés. Ce dispositif n'est pourtant pas utilisé par les employeurs alors que, contrairement à l'actuel « emploi d'avenir », il garantit la titularisation du jeune à l'issue de son contrat.

La CGT rappelle des points de vigilance à faire respecter dans les établissements :

- Application de la Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la Fonction publique.

- Ne pas avoir recours à ce type de contrat pour remplacer des postes contractuels ou futurs départs en retraite, ou dans les établissements en restructuration ou soumis à des plans sociaux.

- Veiller à faire attention au profil du jeune en contrat car s'il doit être en contact avec des usagers ou autres personnes vulnérables (enfants, personnes âgées, adolescents, handicapé-es, personnes présentant d'importants troubles mentaux ou sociaux, etc.), il faut évaluer et s'assurer de ses

possibilités ainsi que de ses capacités à avoir un comportement adapté à la prise en charge de ce type de personnes. Dans certaines structures, préférer plutôt des emplois d'avenir sur les services administratifs, techniques ou logistiques que dans la filière soins ou éducative.

- Le recours aux emplois d'avenir dans les services techniques ou logistiques des établissements doit obligatoirement s'accompagner d'une formation qualifiante débouchant sur un emploi pérenne et un vrai métier.

- Augmentation du financement du dispositif par l'état concernant la formation professionnelle, nettement insuffisant pour notre secteur d'activité où les formations sont plus longues et plus coûteuses.

(*) **IMPORTANT** : Pensez au fait que ces catégories de personnels sont électeurs et/ou éligibles lors des élections professionnelles, sous réserve d'une condition d'ancienneté d'un an dans l'établissement.

Pour la CGT trois conditions sont indispensables pour que les jeunes recrutés sur ce dispositif puissent effectivement bénéficier de réels parcours professionnels, à savoir :

- 1) L'accès à une formation qualifiante ou certifiante,
- 2) Un accompagnement et un suivi dans l'emploi par le service public de l'emploi,
- 3) Un réel tutorat de qualité sur le lieu de travail.

La question du tutorat, du temps nécessaire à l'accompagnement, la formation spécifique à la prise en charge des jeunes décrocheurs et la

reconnaissance financière de cette fonction doit être abordée lors de la construction des plans de formation.

Il est de la responsabilité des IRP de veiller à ce que ces « contrats d'avenir » ne soient pas une variable d'ajustement de la masse salariale en obligeant les employeurs à les former pendant leur parcours et en reposant la question de la responsabilité sociale des structures qui y recourent. La Fédération Santé et Action Sociale CGT souhaite que ce dispositif soit un tremplin vers la certification et l'emploi pérenne pour les jeunes.

QUESTIONNAIRE SUR LES EMPLOIS D'AVENIR DANS LES ÉTABLISSEMENTS



Etablissement :

Nombre de salariés :

Type de Structure :

Privé lucratif oui non

Privé non lucratif oui non

Public oui non

Sanitaire Social Médico Social

Psychiatrie Autre

Précisez : IME, MAS, etc...

Votre Etablissement a-t-il recruté des emplois avenir ? oui non

Combien ?

Age :

Ayant déjà un diplôme oui non

Durée du contrat :

Dans quel secteur exercent-ils ?

Le soin

Les services techniques

Les services administratifs

La restauration

Autres

Le poste qu'ils occupent est-il en lien avec leur projet professionnel ?

oui non

Ont-ils un tuteur ?

oui non

Suivent-ils une formation au regard de leur projet professionnel ?

oui non

Si oui, quel type de formation ?

Sont-ils comptés dans les effectifs ?

oui non

Rencontrent-ils des difficultés ?

oui non

Si oui, lesquelles

Le syndicat fait-il un suivi auprès de ces stagiaires ? oui non

Connaissez-vous le dispositif des emplois avenir et leur financement ?

oui non

Merci de bien vouloir nous retourner le questionnaire ci-contre pour que nous puissions faire une analyse quantitative et qualitative de ces emplois dans notre champ fédéral.

A retourner à :
Fédération CGT Santé et Action Sociale 263, rue de Paris - Case 538 - 93515 Montreuil CEDEX
ou par courriel à fpc@sante.cgt.fr