

CONTRIBUTION DE LA CGT À LA SÉANCE PLÉNIÈRE SUR L'APPRENTISSAGE DU 15 NOVEMBRE 2017, REMIS LE 30 NOVEMBRE 2017

Cette plénière était destinée à une présentation de l'état des lieux sur l'apprentissage, préparatoire à la réunion des quatre groupes de travail sur cette thématique, de novembre à janvier 2018, en présence des acteurs : Régions, État, organisations syndicales et organisations patronales. Ces quatre groupes de travail étaient répartis comme suit : 1. Parcours de l'apprenti ; 2. Entreprises et apprentissage ; 3. Gouvernance et financements ;

4. Offre de formation et certification. La CGT souhaite reprendre ici plusieurs contributions à cette séance de présentation, tout en soulignant les difficultés de l'exercice de cette vaste concertation devant aboutir à un rapport fin janvier 2018 qui sera remis à la ministre du Travail. Le lien avec la réforme de la formation professionnelle continue nous semble incontournable dans une démarche de formation tout au long de la vie.

Interventions et contribution de la CGT

En tout état de cause, nous partageons le constat introductif de cette séance plénière, qui souligne que l'évolution du nombre d'apprentis (recul sur moyenne période et stabilisation sur la courte période récente) provient principalement de la situation économique et pas d'un acteur défaillant du système.

Le débat sur le statut de l'apprenti – contrat de travail particulier ou jeune en formation pro initiale en alternance – renvoie à la responsabilité de l'entreprise en lien avec le CFA, d'autant que la rupture des contrats est plutôt de nature professionnelle en entreprise. L'accompagnement des apprentis, que ce soit en entreprise (rôle majeur du maître d'apprentissage), ou en centre de formation, (aucune référence aux formateurs/enseignants), mérite un pilotage et une structuration.

Pour la CGT, Le contrat d'apprentissage est une voie de formation professionnelle initiale et sa finalité n'est pas la production mais la formation.

Pour la CGT, il est important de rappeler que l'apprentissage doit demeurer une voie de formation professionnelle initiale des jeunes entre 16 et 25 ans, en alternance, au même titre que la voie professionnelle des lycées et du supérieur.

Cela a deux conséquences : le contrat d'apprentissage doit être différent du contrat de professionnalisation. La CGT tient à ne pas fusionner ces deux contrats qui ont chacun leur légitimité.

La CGT ne remet pas en cause la responsabilité première des régions en matière de pilotage territorial de l'apprentissage sur les CFA dans un cadrage national.

La responsabilité des entreprises doit être pleinement engagée pour favoriser l'embauche d'apprentis avec un contrat de travail de statut d'apprenti. Un nombre trop insuffisant d'entreprises sont engagées dans l'apprentissage, même en ne prenant qu'un seul apprenti.

Ainsi, le taux global dit « de pénétration de l'apprentissage » dans celles-ci est inférieur à 10 %, ce qui mérite aussi une analyse et une étude plus fine. La multiplication des « aides diverses publiques » n'a pas rempli l'objectif d'un développement important de l'apprentissage dans les entreprises.

Il y a urgence à valoriser aussi bien l'apprentissage que la voie professionnelle scolaire, par rapport à la formation professionnelle initiale des jeunes. Nous avons besoin de former un nombre suffisant de jeunes par la voie de la formation professionnelle initiale.

L'orientation peut être jugée trop précoce en fin de 3^e, aussi bien vers la voie scolaire professionnelle des lycées que vers l'apprentissage. Cela peut être corroboré avec les taux de rupture que l'on constate dans un certain nombre de filières aux niveaux de formation V et IV. Cela implique des parcours diversifiés à tous les niveaux de formation. Rappelons que ce n'est pas le cas en Allemagne, car l'entrée en apprentissage se fait quand ils sont plus âgés, vers 18 ans. La CGT dans ce cadre propose une scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans et non 16 ans, dans laquelle la place de l'apprentissage resterait à redéfinir.

Pour la CGT, l'apprentissage recouvre des problématiques différentes selon les niveaux Bac, infra-Bac et post-Bac. Une attention et analyse sur l'apprentissage de l'enseignement supérieur des niveaux I et II devrait faire l'objet de travaux complémentaires.

Sur la taxe d'apprentissage, la CGT souhaite rappeler qu'il s'agit d'une contribution des entreprises établie en fonction de leur masse salariale (avec au moins un salarié). Cette contribution concerne les premières formations professionnelles et technologiques (donc formation initiale), **aussi bien par apprentissage que par voie scolaire secondaire et enseignement supérieur.**

La CGT maintient donc que le hors quota (potentiellement réduit depuis la loi de mars 2014), soit 23 % de la taxe apprentissage (rappel : 26 % pour le quota apprentissage et 51 % pour le fonctionnement des CFA en régions), qui recouvre aussi un barème entre niveaux de formations V, IV et III et niveaux I et II du supérieur, des établissements lycées et écoles y compris du supérieur, demeure pertinent et indispensable pour conforter et développer globalement la formation professionnelle initiale des jeunes.

Sur le pilotage : la CGT ne conteste pas le pilotage des CFA par la Région. Il faudrait accroître la transparence sur le financement, sur le redéploiement de cette taxe par les entreprises ainsi que sur le fonctionnement des CFA.

Sur la carte des formations professionnelles initiales ou FPI : le Crefop est une instance quadripartite État-régions-partenaires sociaux depuis fin 2014 et issue de la loi de mars 2014. Il a gagné une pertinence reconnue en matière de FPI scolaire et apprentissage. Ce pilotage régional mérite d'être renforcé, d'autant que l'avis des branches professionnelles est incontournable sur l'évolution des formations diplômantes et certifiantes en FPI. La recherche d'une cohérence de la carte des formations initiales en territoires et filières de formation réclame un large consensus partagé entre régions, État et partenaires sociaux. Ainsi, des orientations conjointes partagées État-régions et partenaires sociaux (y compris les branches professionnelles) appelées OCER organisées par filières professionnelles guident fortement les évolutions annuelles de la carte des formations FPI. Sur l'offre de formation et la certification, autre sujet important, l'accent est mis sur le processus d'élaboration des diplômes professionnels nationaux et leur finalité transversale alors même que les professionnels (avec branches professionnelles) participent à cette élaboration à travers les Commissions CPC.

Leur cohérence et complémentarité/simplification vis-à-vis des différents certificateurs sur les mêmes champs professionnels et métiers devient une exigence pour la CGT, y compris en territoires et CFA.

La certification professionnelle en FPI est liée à la voie scolaire et universitaire. La CGT a alerté sur la généralisation des titres professionnels en apprentissage, qui déconnecte la voie professionnelle initiale scolaire de celle de l'apprentissage.

La CGT ne souhaite pas une généralisation des titres, y compris venant du ministère du Travail, car ils relèvent davantage de la formation continue des salariés.

Pratiquement, toutes les certifications existantes (qu'elles soient des ministères ou des branches) reposent sur des référentiels d'activité professionnelle, qui conduisent à un ou plusieurs métiers, voire à un champ de métiers. Cela relève bien d'une démarche de formation professionnelle initiale (scolaire ou par apprentissage) et non d'une démarche unique d'employabilité directe des entreprises. Des formations visant davantage l'insertion professionnelle sont bien recherchées en CFA ou en établissements scolaires de formation professionnelle, mais le plus souvent à la suite d'un premier parcours de formation professionnelle diplômante.*

Compte rendu de Jean-Philippe Revel, mandaté pour la CGT à la 2^e de séance du groupe de travail « Parcours de l'apprenti » du 30 novembre 2017

Rappel des questions à traiter

Comment sécuriser l'accès à l'apprentissage ? Quels dispositifs créer, renforcer, favoriser ? Par quels dispositifs d'aide et de soutien faciliter les conditions de vie des apprentis ?

Pour cela, les points spécifiques ci-après seront en particulier abordés :

- faut-il développer les Dima et/ou d'autres dispositifs d'adaptation ou intermédiaires ?
- Quelle est la plus-value des parcours mixtes et comment les fluidifier ?
- Comment mieux accompagner l'apprenti ?
- Comment améliorer la réussite de l'apprenti ?
- Faut-il redéfinir la période probatoire ?
- Quels dispositifs pour faciliter les conditions de travail et de vie des apprentis ?

Contexte et méthode

La CGT avait, préalablement à la séance, adressé sa contribution relative aux conditions de travail des apprentis.

Cette initiative a été appréciée.

La méthode d'intervention a été modifiée par rapport à la séance précédente, le 16 novembre, date de la journée de mobilisation anti-ordonnances Macron. La CGT n'était donc pas présente à ce premier groupe de travail.

Avant les interventions, sont présentés les travaux d'une chercheuse portant sur les conditions de travail des apprentis de niveau V et IV, et une expérience conduite entre un CFA et un lycée professionnel pour mixer des jeunes visant des BTS dans le domaine de la mécanique.

La chercheuse nous rapporte le fruit de dix ans de travaux concernant les conditions de travail des apprentis. Pour les

*Pour la CGT : Magali Bourdon et Jean-Pierre Blanchouin, participants à la concertation apprentissage et à la séance plénière du 15 novembre 2017.

plus jeunes d'entre eux et ceux visant les niveaux V et IV, il faut prendre en compte les enjeux liés à l'adolescence, la recherche d'entreprise et le vécu lui-même en entreprise. Il ne faut pas non plus négliger le rôle que joue le maître d'apprentissage. Finalement, le pire côtoie le meilleur en matière d'apprentissage. Il est nécessaire de prendre en compte les apprentis dans leur globalité.

L'expérience de partenariat entre lycée professionnel et CFA a également fait l'objet d'une présentation. Il s'agit de mixer les publics en première année de BTS (50/50 – voie professionnelle/voie apprentissage), et en deuxième année BTS où tout le monde est en apprentissage. Il existe 2 BTS où les élèves sont mixés également : BTS CPRP et BTS CPI.

Voici un résumé des interventions sur les conditions de travail des apprentis (extraits et résumés) :

APCMA : Nécessité d'un SAS avant l'entrée en apprentissage pour éviter les ruptures.

CCI : Idem.

CPME : Instaurer une « POA » (POE visant l'alternance) dès la classe de 3^e. Le contrat d'apprentissage doit devenir un contrat de droit commun. La rémunération doit s'établir en fonction du temps passé dans l'entreprise.

FNSEA : Assouplir la réglementation afin que les apprentis puissent utiliser les outils et engins. Ou pour le moins les former aux mesures de sécurité en la matière.

ARF : Les régions doivent piloter l'apprentissage. Les Crefop doivent également jouer leur rôle. Il doit y avoir complémentarité et non opposition entre voie scolaire et apprentissage. Il est nécessaire de rassurer les familles sur l'apprentissage. Il faut considérer l'apprenti dans sa globalité et améliorer ses conditions de vie. Les CFA ont un rôle à jouer pour former des citoyens. Il y a besoin d'un accompagnement global des apprentis. Il faut décloisonner le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage.

CFDT : Est favorable à l'apprentissage dès 16 ans. Les compétences transversales des jeunes doivent être améliorées et valorisées (le terme « compétences transversales » employé dans cette concertation faisait référence au savoir-être des jeunes en ce qu'ils doivent être adaptables à l'entreprise...).

U2P : Il y a nécessité d'un positionnement avant le contrat d'apprentissage. Il faut mettre en place une aide à l'embauche pour les apprentis sous forme de forfait national qui serait versé à tous les apprentis, quels que soient leurs contrats d'apprentissage, niveau, etc.

FSU : L'obligation scolaire s'établit à l'âge de 18 ans. La meilleure préparation avant l'entrée en contrat d'apprentissage reste le lycée professionnel. Les professeurs de lycée professionnel vont déjà régulièrement en entreprise pour suivre leurs élèves en stage. Ils connaissent donc l'entreprise (contrairement à ce qui a été dit par des intervenants).

Unsa : En accord avec la FSU. L'Unsa explique le rôle que jouait auparavant la MGI (devenue MLDS) avec les CIO. Tous ces outils MGI et CIO ont été supprimés ou moins dotés.

Medef : Il faut mettre en place une POA en classe de 3^e et au-delà. Mais elle ne doit pas être une obligation.

Anaf : Réclame que les décisions soient suivies d'effets. Et déclare qu'il y a 4 500 offres en apprentissage non pourvues en Île-de-France (la CGT criera au mensonge et demandera à l'intervenant de cette officine UMP/Medef de lui adresser la liste des 4 500 offres avec nom des entreprises).

Udes : Réclame la prise en compte des petites associations qui ont du mal à recruter en apprentissage.

MFR : Forme plus de 10 000 apprentis et leur propose un accompagnement.

La CGT : Évaluation de la Loi Cherpion et définition des contours de l'ordre public en matière d'apprentissage

La CGT rappelle qu'elle a adressé sa contribution la veille (et son guide des droits de l'apprenti), en listant les points essentiels qui recouvrent globalement toutes les problématiques abordées par l'assemblée.

La CGT réclame une évaluation de la Loi Cherpion. Comme souvent en France, les dispositifs ou les lois ne sont pas forcément évalués ex-post. Ainsi nous abordons une séquence de concertation sans que la Loi Cherpion (loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels) n'ait été évaluée. C'est fort dommageable.

Par ailleurs – et c'est une question préalable pour la CGT : quels seront les contours de l'ordre public s'agissant de l'apprentissage ?

Il est question que chaque branche puisse établir ses propres règles en matière d'apprentissage (rémunération notamment). Cependant, avec les ordonnances Macron, c'est au niveau de l'entreprise que se négocient les règles.

À quoi bon cette concertation si demain chaque entreprise définit ce qu'est l'apprentissage ? **Autrement dit, la CGT demande que les contours de l'ordre public soient définis en ce qui concerne l'apprentissage.**