

Rapport National Français sur la collaboration Syndicats/Universités

Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines University & Confédération Général du Travail, France

Contact Names: Alain Nicolas (UVSQ) and René Bagorski (CGT)

Contact emails: Alain.Nicolas@uvsq.fr & r.bagorski@cgt.fr

Novembre 2008

En France, la collaboration entre syndicats et universités, s'inscrit dans l'ensemble des dispositifs mis en place au regard de la formation tout au long de la vie.

Pour définir les champs de coopération possible et identifier les études de cas pertinentes, il faut décrire le contexte global. Tout d'abord, présenter le contexte législatif (1), puis les parties prenantes de ces processus (2) la situation syndicale en France (3) ainsi que les structures mobilisées dans les universités sur la formation tout au long de la vie. Les présentations étant très sommaires, il sera possible de compléter et d'approfondir l'information à l'aide des sites signalés sur chaque partie. Ensuite les axes de développement de la coopération Syndicats – universités seront analysés.

I – le contexte global et ses acteurs

I - 1 - Le contexte législatif

Les dispositifs mis en oeuvre dans le cadre de la formation tout au long de la vie, résultent de textes réglementaires, lois et décrets (exemples, la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, article 133 sur la VAE, la loi n°2004-391, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social) ainsi que des accords négociés entre partenaires sociaux (exemples, l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 (ANI) relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie, l'ANI sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008).

A titre d'exemple vous trouverez ci dessous, une présentation des thèmes abordés dans le titre premier de la loi n°2004-391. Cette loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social constitue la base législative de la mise en place de la Formation Tout au Long de la Vie.

L'intitulé du livre IX du code du travail est ainsi rédigé : « De la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie ». La loi aborde les chapitres suivants :

TITRE Ier : DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Chapitre Ier : Dispositions générales , Chapitre II : Le droit individuel à la formation, Chapitre III : Le plan de formation, Chapitre III : Le plan de formation, Chapitre IV : Le congé de formation, Chapitre V : Les contrats et les périodes de professionnalisation, Chapitre VI : La négociation sur la formation, Chapitre VII : Dispositions financières, Chapitre VIII : La mise en oeuvre concertée des politiques de formation

On peut trouver l'ensemble des textes de référence sur le site : www.legifrance.gouv.fr, www.cncp.gouv.fr

I - 2. Les acteurs de la formation tout au long de la vie

La formation professionnelle continue s'inscrit aujourd'hui dans la dimension "formation tout au long de la vie" qui inclut, à tous les niveaux d'enseignement, l'ensemble des services qui concourent à la professionnalisation : orientation, bilan, accompagnement, formations générales et professionnelles, validation des acquis...

Les acteurs impliqués dans la formation tout au long de la vie se regroupent en plusieurs catégories : les acteurs politiques et les entreprises, les publics bénéficiaires, les prestataires de formation et de services connexes

I - 2 – 1 Les acteurs politiques et les entreprises

L'État, les collectivités territoriales, les partenaires sociaux et les entreprises contribuent chacun, avec leurs spécificités et objectifs propres, aux politiques de formation et à leur financement.

- l'état

Plusieurs départements ministériels sont particulièrement concernés par la formation professionnelle continue :

- *Le ministère en charge de l'emploi et de la cohésion sociale* intervient pour faciliter la "gouvernance" du système de formation professionnelle par l'ensemble des institutions et acteurs concernés. Il intervient aussi dans le financement de la formation de publics particuliers ou en difficulté (travailleurs migrants, personnes handicapées, détenus femmes, etc.).
- *Les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur*, sont à la fois partenaire et prestataire dans la mise en oeuvre des politiques de formation.
- *Les ministères en charge de domaines spécifiques : l'agriculture, la santé.*

- les régions

Les régions définissent et mettent en oeuvre les politiques régionales de formation professionnelle et d'apprentissage.

Elles se sont notamment vues confiées, par la loi du 8 août 2004 sur les libertés et responsabilités locales, la responsabilité dans la mise en oeuvre du plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes et des adultes (P.R.D.F.P.).

Le P.R.D.F.P est l'outil de mise en cohérence des filières de formation initiale et continue pour l'accès et le maintien dans l'emploi.

La région est de plus en plus l'instance qui impulse, coordonne et régule les initiatives des partenaires publics et privés de la formation.

- les entreprises

Les entreprises de 10 salariés et plus ont *une obligation légale* de 1,6% de la masse salariale en matière de financement de la formation continue, celles de moins de 10 salariés ont *une obligation* de 0,55%. Cette

obligation légale est le socle minimal. Beaucoup d'entreprises considèrent la formation continue comme un investissement et y consacrent une part bien plus importante. Dans l'entreprise, le plan de formation traduit les actions de formation décidées par l'employeur.

Par ailleurs le salarié peut demander un congé individuel de formation. La loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie introduit d'importantes modifications dans les droits et obligations des entreprises comme des salariés : ouverture d'un droit individuel de formation, négociation sur les modalités de formation (sur temps et hors temps de travail), développement de la professionnalisation (contrats ou période de professionnalisation) et de la validation des acquis de l'expérience...

Les branches professionnelles définissent les priorités pour les salariés des entreprises de la branche. Leur rôle s'est considérablement affirmé depuis l'accord national interprofessionnel de 2003.

I - 2 - 2 Les bénéficiaires de la formation tout au long de la vie

- les salariés du secteur privé

Ils se forment dans le cadre : du plan de formation de l'entreprise, du congé individuel de formation, du "droit individuel à la formation" (20 heures par an cumulables sur 6 ans). Les formations peuvent concerner, l'adaptation au poste de travail, le maintien ou l'évolution dans l'emploi ou le développement des compétences.

- les salariés des administrations, des collectivités et des hôpitaux

Ils disposent de droits équivalents avec en plus, parfois, une obligation statutaire à suivre certaines formations.

- les demandeurs d'emploi

Ils bénéficient de formations financées par les Assedic, les Conseils Régionaux ou l'État. Ils peuvent également intégrer une formation dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

- les jeunes de 16 à 26 ans (sortis du système scolaire sans qualification ou avec une qualification insuffisante)

Pour atteindre une qualification leur permettant d'accéder au marché de l'emploi, ils bénéficient de nombreuses mesures notamment des contrats de travail « aidés » incluant éventuellement des périodes de formation (par exemple, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

- les non salariés (agriculteurs, artisans, travailleurs indépendants, commerçants, professions libérales)

Ils peuvent également suivre des formations grâce aux contributions qu'ils versent aux organismes collecteurs chargés de mutualiser et de répartir les fonds.

Les salariés comme les demandeurs d'emploi ont des droits pour faire un bilan de compétences, suivre une formation continue ou faire valider leurs acquis professionnels. Ces droits résultent des évolutions législatives, des accords de branches et d'entreprises, des politiques régionales en matière de formation

Pour approfondir l'information, consulter les sites : <http://www.service-public.fr>, www.education.gouv.fr, www.centre-info.fr

I - 2 - 3 Les prestataires de formation

On répertorie en France plus de 48 000 organismes de formation. Parmi les organismes publics de formation, les plus importants sont les Greta, l'Afpa et les services de formation continue des universités. Les associations ainsi que les organismes parapublics tels que les chambres de commerce ou les chambres de métiers jouent un rôle également important. Quant aux organismes privés, ils sont nombreux car en France, toute personne physique ou morale peut exercer une activité de formation continue.

I - 3 – Les syndicats en France

I - 3 – 1 – La représentativité syndicale

En vertu des dispositions de l'arrêté du 31 mars 1966, cinq confédérations sont reconnues comme « représentatives de droit ». Par ordre alphabétique il y a donc :

- Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)
- Confédération française démocratique du travail (CFDT) affiliée à la CES (confédération européenne des syndicats)
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) affiliée à la CES
- Confédération générale du travail (CGT) affiliée à la CES
- Force ouvrière (CGT-FO) affiliée à la CES

En raison de cet arrêté, seuls ces syndicats peuvent signer des accords à l'échelle nationale ou interprofessionnelle. Au sein d'une entreprise, tout syndicat professionnel affilié à l'une de ces organisations représentatives au niveau national, est considéré comme représentatif dans la structure.

Les syndicats représentatifs ont le monopole sur :

- La négociation et la conclusion de conventions ou d'accords collectifs du travail
- Le déclenchement des grèves dans les entreprises publiques.
- La négociation des accords interprofessionnels nationaux.

Ils n'ont pas à démontrer leur représentativité pour constituer une section syndicale d'entreprise mais seuls les syndicats ayant acquis la représentativité dans l'entreprise peuvent désigner un ou plusieurs délégués syndicaux.

Pour être valide, un accord d'entreprise doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des élections sur le périmètre considéré et ne pas avoir fait l'objet d'une opposition de syndicats représentant 50% des suffrages.

I - 3 - 2 La loi du 20 août 2008, modifiant la représentativité

La nouvelle loi promulguée le 20 août 2008 et publiée au Journal officiel du 21 août 2008 comporte 2 parties : un premier titre est consacré aux règles de représentativité des organisations syndicales et à leur financement, un second étant consacré à la réforme du temps de travail. Concernant la représentativité syndicale, le texte modifie les critères de représentativité en introduisant parmi eux l'audience de chaque organisation syndicale mesurée sur la base des élections professionnelles. Le seuil de représentativité est fixé à 10% des voix dans les entreprises, à 8% au niveau de la branche professionnelle. Au niveau interprofessionnel seront reconnues représentatives les organisations ayant obtenu 8% des suffrages au niveau national, si elles ont aussi été reconnues représentatives au niveau des branches à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, des services et du commerce.

Les règles de validité des accords sont aussi modifiées : pour être valable un accord devra avoir été signé par des organisations syndicales représentant au moins 30% des suffrages et ne pourra s'appliquer que s'il n'y a pas d'opposition émanant d'organisations ayant recueilli au moins 50% des suffrages.

Selon la DARES, depuis le début des années 90, le nombre de syndiqués en France est estimé entre 1,8 et 1,9 millions dont 0,2 de retraités. Ceci correspond à un taux de syndicalisation moyen de 8,1 % sur la période 2001-2005 (7,2 % chez les salariés et en ajoutant les fonctionnaires de 9,7% en 2004). Malgré la relative faiblesse du nombre d'adhérents, les organisations syndicales sont assez largement présentes sur les lieux de travail (en 2005, 56 % des salariés déclarent qu'un ou plusieurs syndicats sont présents dans leur entreprise ou leur administration, contre 50,3 % en 1996. ainsi au total, 41 % des salariés déclarent être couverts par un syndicat sur leur lieu de travail, contre 37,5 % en 1996). Cependant les syndicats sont davantage présents dans les grandes entreprises et les administrations que dans les petits établissements du secteur privé (15 % des salariés en disposent dans les établissements de moins de 100 salariés contre 70 % dans ceux de plus de 100 salariés. Source. DARES Premières informations Premières synthèses- Avril 2008)

Ainsi, la faiblesse du taux de syndicalisation n'est absolument pas représentative de l'importance du rôle joué par les organisations syndicales dans la négociation sociale. De plus, les nouveaux textes sur la représentativité sont analysés comme un moyen d'accroître le taux de syndicalisation. Pour plus d'informations consultez le site de la DARES : www.travail.gouv.fr

I - 3 – 3 Les dispositifs de formation des syndiqués

Tout salarié dispose de 12 jours par an pour suivre une formation syndicale. En cohérence avec cette idée, chaque syndiqué doit bénéficier d'une formation syndicale lui permettant d'être citoyen à part entière de la vie syndicale.

A cette fin, il existe plusieurs institutions de formation :

- les écoles internes de chaque syndicat.
- L'institut de formation syndicale (ETIU) de la CONFEDERATION EUROPEENNE DES SYNDICATS
Site : www.education.etui-rehs.org

En ce qui concerne la CGT, le syndicat positionne le droit à la formation comme une des garanties individuelles et collectives fondamentales. La formation initiale et continue est une composante essentielle de la bataille revendicative pour le plein emploi. Il dispose de plusieurs institutions de formation :

- Le CCFP (Centre de Coordination de Formation Professionnelle)

Le CCFP - actuellement en voie de transformation - (Centre de Coordination de Formation Professionnelle) Créé en 1972 par la CGT, il est organisme paritaire collecteur agréé des fonds de la formation professionnelle. Il gère ces fonds et joue un rôle de conseil. Il travaille notamment avec les universités, les Greta, le CNAM et Emergences.

- Emergences

Institut de formation créé en 1985 avec le soutien de la CGT, Il intervient sur le terrain de la formation, des études et du conseil. Pour l'essentiel, il réalise des actions sur mesure

Ces dispositifs de formation sont complétés par d'autres instituts :

- **Les instituts du travail**

Les instituts du travail participent à l'effort de formation et de réflexion des responsables syndicaux qui éprouvent le besoin de compléter les acquis de leur expérience par un enseignement de niveau universitaire

- Deux instituts à vocation nationale

►L'Institut du travail de l'université Strasbourg-III, créé en 1955 sous l'impulsion du professeur Marcel David et des confédérations CFTC, CGT et CGT-FO. <http://www-idt.u-strasbg.fr>

►L'Institut des sciences sociales du travail de l'université Paris-I, dont la branche "éducation ouvrière" est créé en 1962. C'est "La formation syndicale CGT" qui anime les coopérations avec ces deux instituts.

Leurs activités se regroupent en quatre domaines :

- les activités de formation syndicale élaborées en concertation directe avec les confédérations. Ce sont des stages de trois à cinq jours.

- les activités de centres de documentations spécialisés et d'études bibliographiques et documentaires accompagnant les formations.

Les étudiants des universités de rattachement des deux instituts y ont accès.

- des activités de recherche des universitaires.

- des enseignements de 3e cycle.

Pour connaître les formations en cours et à venir, consulter les liens vers les sites universitaires concernés.

- Des instituts régionaux

Leur vocation est la même. Leurs moyens humains et budgétaires sont divers .

Ce sont les comités régionaux CGT de leur implantation qui assurent les coopérations d'administration et de fonctionnement.

►Région Aquitaine : institut du travail de l'université Bordeaux-IV <http://www.u-bordeaux4.fr>

►Région Bretagne : institut des sciences sociales de l'Ouest (régions Bretagne et Pays de Loire), université de Haute-Bretagne, Rennes-II <http://www.uhb.fr>

►Région Lorraine : institut régional du travail de l'université Nancy-II <http://www.univ-nancy2.fr>

►Région Midi-Pyrénées : institut régional du travail de l'université de Toulouse - Le Mirail, 5, allée Antonio-Machado 31058 Toulouse Cedex <http://www.univ-tlse2.fr>

►Région Nord-Pas-de-Calais : institut régional d'éducation ouvrière Nord Pas de Calais de la faculté des sciences juridiques politiques et sociales de l'université Lille-II <http://droit.univ-lille2.fr>

►Région Provence-Alpes-Côte d'Azur : institut régional du travail de l'université Aix-Marseille-II <http://www.univmed.fr>

►Région Rhône-Alpes

- Institut d'études sociales de l'université des sciences sociales de Grenoble <http://www.grenoble-universites.fr>

- Institut du travail et de formation syndicale de l'université Lumière Lyon-II <http://www.univ-lyon2.fr>

- Institut du travail de l'université de Saint-Étienne <http://portail.univ-st-etienne.fr>

Pour approfondir l'information consultez le site : www.cgt.fr

I - 4 - les services communs universitaires de la formation tout au long de la vie

I - 4 - 1 les structures de l'enseignement supérieur

Plus de 3500 établissements, publics ou privés, participent au service public de l'enseignement supérieur en France :

- 83 universités et établissements assimilés
- 224 écoles d'ingénieurs
- près de 220 écoles de commerce, de gestion et de comptabilité
- plus de 3 000 autres établissements, en particulier des lycées comportant des S.T.S. ou des C.P.G.E.

Ces établissements abritent des formations conduisant à plus de 2500 diplômes habilités, dont :

- 1 350 Masters (au niveau mention)
- 1 458 Licences (au niveau mention)
- 1 620 Licences professionnelles
- 450 Diplômes d'ingénieurs dans 210 spécialités
- 295 écoles doctorales accréditées au sein des établissements d'enseignement supérieur.

I - 4 - 2 les services universitaires de la formation tout au long de la vie

La formation continue constitue l'une des missions principales des établissements d'enseignement supérieur (universités et écoles d'ingénieurs) qui, avec plus de 300 000 stagiaires formés chaque année, sont devenus un acteur majeur de la Formation Tout au long de la Vie.

Toutes les universités disposent d'un service de la formation continue qui assure l'interface avec les syndicats, les entreprises et les demandeurs individuels.

Pour plus d'informations, consultez les sites : www.fcu.fr, www.education.gouv.fr

I - 4 – 3 La validation des acquis de l'expérience à l'université

La validation des acquis de l'expérience est une mesure permettant à toute personne, quels que soient son âge, son niveau d'études, son statut, de faire valider les acquis de son expérience professionnelle pour obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

La V.A.E. permet d'obtenir, en totalité ou en partie, un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (R.N.C.P.).

Dans la majeure partie des cas, le candidat doit remplir un dossier détaillant son expérience professionnelle et les compétences acquises. Il se présente ensuite devant un jury qui décide de valider tout ou partie du diplôme visé. En cas de validation partielle des acquis, des prescriptions sont proposées au candidat en vue d'obtenir la totalité du diplôme.

Dans l'enseignement supérieur, la validation des acquis existait déjà avant la mise en place de la V.A.E.

Aujourd'hui encore, chacun peut faire valider son expérience professionnelle et personnelle pour accéder directement à un niveau de formation sans avoir le diplôme requis (décret du 23 août 1985). La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, qui a créé la VAE, permet d'aller plus loin en autorisant les universités et les autres établissements d'enseignement supérieur à délivrer leurs diplômes ou leurs titres par une autre voie que celle de la formation ou l'apprentissage. La V.A.E. ramène la durée d'expérience de 5 à 3 ans.

Tout le monde a droit à la reconnaissance de son expérience

- salariés,
- non salariés,
- demandeurs d'emploi indemnisés ou non,
- personnes ayant exercé des activités sociales, bénévoles, etc.

La seule condition requise est d'avoir exercé une activité d'une durée de trois ans au minimum en rapport avec le contenu du diplôme visé.

Pour les diplômes de l'enseignement supérieur, les services de formation continue des établissements (universités, écoles d'ingénieurs) assurent la mise en œuvre de la VAE. Pour plus d'informations, consultez le site : www.vae.gouv.fr

II - Les axes de développement de la coopération syndicat/université

II – 1 les axes de coopération

Considérant le contexte global de la formation tout au long de la vie et les rôles respectifs des syndicats et des universités, l'on peut distinguer plusieurs axes de coopération :

- Informer et aider les salariés dans le cadre de la formation tout au long de la vie :
 - Elaboration de documents communs d'information sur les dispositifs réglementaires et l'offre de formation universitaire.

- Construction d'un réseau de correspondants syndicalistes et universitaires sur la formation tout au long de la vie.
- participation des responsables des services universitaires de la FTLV, en tant que prestataires de service et de spécialistes en ingénierie pédagogique, à la mise en place du plan de formation des entreprises
- Organisation de journées communes d'information.
- Organisation de colloques communs avec diffusion d'exemples de collaboration.

Un effort particulier doit être fait pour faire connaître l'offre des universités et l'existence d'un service de la formation continue interne qui dispose des compétences pour répondre aux demandes des salariés. Les diplômes et certifications nationales restent des éléments fondamentaux pour la négociation sociale du salarié. Les dispositifs, qui sont sur l'initiative du salarié (Congé Individuel de Formation, Droit Individuel à la Formation et Validation des Acquis de l'Expérience) et qui constituent des leviers de la formation tout au long de la vie, peuvent répondre outre le projet professionnel de la personne à des problématiques globales d'évolution des compétences et de maintien dans l'emploi, ceci en concertation avec les organisations syndicales des entreprises.

- La formation des syndiqués et la validation de leurs acquis de l'expérience

La coopération peut s'envisager tout d'abord par la création de formations spécifiques universitaires pour les futurs responsables syndicaux, les instituts du travail constituent depuis plus de 50 ans des exemples pertinents de collaboration entre les deux institutions.

Puis considérant la problématique d'aller retour propre à une trajectoire professionnelle et un parcours de vie, entre un emploi et des fonctions de responsable syndical, entre emploi et formation, se pose avec importance la question de la reconnaissance de ses acquis, que ceux ci soient formels, informels et non formels. Dès lors l'élaboration d'un référentiel de compétences du responsable syndical pour faciliter la validation de leurs acquis d'expérience par un diplôme ou une certification, constitue un axe fondateur pour le développement de la coopération syndicats - universités.

II – 2 Les propositions pour le projet Tulip

Dans le cadre du projet Tulip, la CGT et le Service de formation continue de l'université de Versailles Saint Quentin en Yvelines se proposent sur l'axe de coopération traitant de la VAE, d'aborder la problématique suivante :

« Comment coopérer sur la VAE pour utiliser celle-ci au service du droit des individus à la formation tout au long de la vie dans le cadre d'une trajectoire professionnelle ? »

Le plan de travail proposé est le suivant :

- 1 – Rédaction d'une approche commune à nos deux institutions au regard de la problématique posée
- 2 – Réalisation d'une étude sur les pratiques de VAE dans l'université pour identifier des pratiques intéressantes au regard du thème abordé
- 3 – Présenter quelques études de cas portant sur des exemples de validations des acquis de l'expérience concernant des syndicalistes
- 4 – Elaborer un référentiel de compétences du responsable syndical

Outre les partenaires du projet (CGT et UVSQ), le groupe de travail associera l'apport d'un ensemble d'experts issus tant du monde syndical et des instituts du travail que de l'université et de la formation continue.

