

Force ouvrière a toujours considéré la formation comme un élément essentiel d'épanouissement professionnel et social. C'est pourquoi à tout niveau nous souhaitons que l'accord de 2003 prenne son plein impact au bénéfice des salariés. Ceux-ci doivent parfois être pleinement acteurs de leurs parcours de vie et donc accéder plus facilement à la formation.

Le DIF, la période de professionnalisation, le conseil personnalisé au sein des OPACIF pourraient compléter des formations de plan d'entreprise prenant mieux en compte souhaits et potentialités du personnel. Ils sont de bons instruments pour les salariés.

Les politiques institutionnelles État/Région peuvent également contribuer à un accroissement volontaire des compétences, donc à un mieux être professionnel.

Les camarades F.O. qui nous représentent dans les organismes et qui traitent de ce sujet s'efforcent de suivre au plus près les évolutions pour défendre au mieux leurs convictions dans l'intérêt de leurs camarades et plus largement des salariés.

■ Le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation CCREFP :

Il se réunit peu en plénière (2 à 3 fois par an) pour balayer l'ensemble des dispositifs État/Région et émettre des avis sur les politiques mises en œuvre ou en élaboration sur les questions d'emploi et de formation notamment ces derniers temps, le Schéma Régional des Formations (SRDF).

Le CRRP (Centre Régional de Ressources Pédagogiques) assure le secrétariat de cette instance par le Préfet et le Président du Conseil Régional, qui généralement donnent respectivement délégation au SGAR, à un vice président du Conseil Régional chargé de la formation continue (Madame LIENEMAN) ou de l'apprentissage (Madame FILLEUL).

Ses 7 commissions par contre fonctionnent très activement. 6 sont prévues par la loi, la commission économique est une initiative régionale. Il s'est substitué au COREF.

■ Commission I :

Orientation, validation des acquis, plate-forme régionale d'information sur les métiers y sont traitées, soit en commission plénière, soit en 3 sous-commissions correspondant à chacun des thèmes évoqués.

Chacun des thèmes faisant l'objet en tant que de besoin de colloques auxquels F.O. participe généralement en tant qu'intervenant.

■ Commission II :

Financement de la formation des demandeurs d'emploi : Seule commission à laquelle nous n'assistons pas. Il est en effet considéré que les Présidents et Vice Présidents des deux ASSEDIC représentent les partenaires sociaux.

■ Commission III :

Répertoire et certification des titres. Un certain nombre de titres ont été examinés au niveau régional avant leur passage au niveau national, ou très souvent sont confrontés nos positions.

■ Commission IV :

Le Comité Régional de l'A.N.P.E. se réunit trimestriellement. Il est informé de la politique menée par l'A.N.P.E. et son application régionale et joue davantage un rôle d'information que de consultation.

■ Commission V :

La Commission Plans Régionaux. La Commission permet une meilleure connaissance des politiques État/Région, offre aux partenaires sociaux la possibilité de mieux faire connaître leur action en matière de formation en présentant le rôle des OPCA, des OPACIF et de certains secteurs professionnels (Métallurgie, textile, grande distribution).

En son sein se sont mis en place 2 groupes de travail, l'un sur l'illettrisme, l'autre sur la personne handicapée. F.O. est rapporteur de cette commission.

■ Commission VI :

Commission apprentissage. Elle émet un avis généralement suivi sur les agréments des sections d'apprentissage, sur les organismes habilités à percevoir la taxe (les OPCTA régionaux) et suit les politiques régionales menées par le Conseil Régional et par les organismes consulaires.

■ Commission VII :

Mutation économique. Commission mise en place en région Nord Pas-de-Calais et qui n'était pas prévue par le texte national. Elle examine les dossiers liés par exemple aux grands plans sociaux mais également les opportunités telles que pôle de compétitivité. Elle présente les nouveaux dispositifs de l'emploi et réfléchit à l'application qui pourrait utilement servir la région.

Le FONGECIF NORD PAS-DE-CALAIS

Le FONGECIF gère le congé individuel de formation (CIF), le congé bilan de compétence, le congé validation des acquis de l'expérience pour 90% des salariés du privé du Nord Pas-de-Calais.

Il assure en plus un rôle de conseil auprès des salariés relevant de sa compétence.

Il dispose pour ce faire d'un budget qui était en 2004 de 56 975 510 € soit au titre de la collecte (0,2% pour les salariés en CDI, 1% pour les salariés en CDD) avec des aides et subventions des pouvoirs publics se montant à 143 988,50 € pour l'Etat (concernant l'objectif cadre) 2 500 000 € pour la Région, 121 795 87 pour le F.S.E. auxquels s'ajoute la participation de l'AGEPIPH pour les salariés reconnus COTOREP pour un montant de 625 810 €.

Au titre de 2004, le FONGECIF a pris en charge 365 CIF, 32 bilans de compétence, 22 VAE au titre du CIF CDD, 2473 CIF, 1365 bilans de compétence, 258 VAE au titre du CIF CDD.

En 2005, le budget se montait à 57 885 690,72 €, dont 32 519 215,31 € au titre de la collecte et 25 366 415,31 € au titre des subventions, dont 223 309,40 € pour l'Etat, 2 500 000 € pour la Région et 13 420 630 € pour le FSE.

Le FONGECIF a ainsi pu prendre en charge 352 CIF CDD, 2398 CIF CDI, 42 bilans de compétence CDD, 1444 bilans de compétence CDI, 7 VAE CDD et 477 VAE CDI.

Pour 2006, le budget s'élevait à 48 340 000 € dont 34 000 000 € pour la collecte, 3 800 000 € au titre de la péréquation. Les subventions Conseil Régional FSE, AGEPIPH se montant respectivement à 2 500 000, 6 950 000, 690 000 €.

333 CIF, 36 bilans, 5 VAE ont été pris en charge au titre des CDD. 2131 CIF, 1618 bilans de compétence, 691 VAE au titre des CDI.

Le taux de prise en charge varie entre 65% et 70% de dossiers acceptés pour les demandes CIF courte durée CDI, 40% CIF longue durée CDI (+ 1 an ou plus de 1200 H), 70% pour les CIF CDD courte durée, 50% CIF CDD longue durée.

Pour les CIF CDD nous espérons pour 2007 une aide du FUP (Fond Unique de Péréquation) qui nous permettrait de porter à près de 90% notre taux d'acceptation.

Les demandes de bilan de compétence sont intégralement satisfaites avec essentiellement une participation de 15 € laissée à charge au demandeur.

Même chose pour les VAE dont le nombre a plus que doublé depuis 2004.

Les priorités de prise en charge étant pour les CIF la cohérence et pour les CIF CDI l'ancienneté dans le salariat (5 ans minimum pour les courtes durées, 7 ans pour les longues durées).

En matière de conseil, le FONGECIF développe un plan d'action. Il est également porteur d'un projet EQUAL en partenariat avec l'AGEFOS et l'OPCAREG sur la gestion de carrière de plus de 45 ans.

Le FONGECIF est administré par 20 représentants des partenaires sociaux, 10 représentants MEDEF,

CGPME, UPA, 2 représentants par organisation syndicale (pour FO : Claude PONCHAUT et Evelyne MERCHEZ).

Les dossiers sont examinés par 4 antennes gérées également paritairement dans la même composition que le Conseil d'Administration (Artois Douaisis, Littoral, Hainaut Cambrésis et Métropole).

L'AGEFOS PME

L'AGEFOS PME Nord Picardie est administrée par un conseil reprenant les bureaux de chacune des 2 régions soit 5 CGPME et un représentant pour chacune des organisations syndicales CFDT, CFTC, CGT et CGTFO, tant pour le Nord Pas-de-Calais que pour la Picardie. Une commission régionale de formation réfléchit aux aspects prospectifs des actions à mettre en place pour le développement de la qualité de la gestion des ressources humaines, tant dans la PME que dans la TPE.

L'AGEFOS gère le plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés. Elle assure également la gestion des contrats et de la période de professionnalisation, ainsi que le DIF avec une collecte de 28 402 000 € au titre de 2006 contre 31 461 000 € au titre de 2005 pour les entreprises de plus de 10 salariés, 8969 000 € en 2006 contre 8484 000 € pour la professionnalisation, 3034 000 € en 2006 contre 1973 000 en 2005. L'AGEFOS a également perçu des cotisations complémentaires pour un montant de 7022 000 € pour les entreprises de plus de 10 salariés et 426 000 € pour les entreprises de moins de 10 salariés en 2006.

Les dépenses de formation se sont élevées à 32 359 000 € pour 2006 contre 34 910 000 pour 2005. Ce qui marque un recul dû en partie à l'assimilation des entreprises de moins de 20 salariés à celle des entreprises de moins de 10 salariés, résultat d'une mesure gouvernementale en ce qui concerne l'effort de formation de ces entreprises.

L'AGEFOS a néanmoins pris en charge 133 contrats de professionnalisation en 2006 contre 127 en 2005 pour les jeunes de - 26 ans en CDI, 1278 en 2006 contre 1093 en 2005 pour les jeunes de - 26 ans en CDD.

20 contrats de professionnalisation adulte en CDI contre 17 en 2005, 85 contrats de professionnalisation adulte en CDD en 2006 contre 71 en 2005.

2595 période de professionnalisation en 2006 contre 872 en 2005.

L'AGEFOS a réalisé une enquête auprès de 4700 entreprises adhérentes concernant l'appropriation de la réforme de la formation professionnelle notamment par les TPE, Réforme relativement peu mise en œuvre, les TPE souhaitant être accompagnés tant en matière d'information que d'aide en financement, sachant que les formations dont les besoins sont les plus marquants sont les formations métiers. Si le plan de formation formalisé est peu demandé, 64% pratiquent l'entretien professionnel.

L'AGEFOS PME répondra aux souhaits évoqués par le biais d'une plaquette et d'un site WEB et fera appel au concours des fonds publics pour développer l'accès à la formation du plus grand nombre des salariés des entreprises de - 10 salariés.

Par ailleurs, concernant la mise en place de la professionnalisation des contacts ont été pris régulièrement avec les organismes de formation pour aider à faciliter l'adéquation entre les besoins des entreprises et les réponses formatives.

Le contrat de professionnalisation après un démarrage difficile, amorce un développement intéressant. Des réflexions ont été menées au niveau national pour optimiser la prise en charge de la période de professionnalisation et du DIF.

L'OPCAREG

Organisme paritaire régional agréé comme son sigle l'indique, l'OPCAREG a vocation à collecter les versements obligatoires et facultatifs des fonds versés par les entreprises destinées à financer la formation des salariés des entreprises hors du champ des OPCA de branches professionnelles, sauf accord de mission de proximité et ce par le plan de formation et la formation par alternance.