

FRANCIA

ANTEPROYECTO DE REFORMA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Presentación

En conformidad con la hoja de ruta de la gran conferencia social, el Gobierno envió el 8 de julio a las organizaciones sindicales CGT, FO, CFTD, CFE-CGC y a las organizaciones patronales MEDEF, CGPME, UPA, un documento de orientación invitándoles a iniciar una negociación sobre la "formación profesional para la seguridad profesional de las personas y la competitividad de las empresas.

Las negociaciones han terminado el 14 de diciembre con la firma de un acuerdo nacional interprofesional sobre la formación profesional, acuerdo que han firmado todos los participantes en la negociación salvo la central sindical CGT y la patronal CGPME.

Las disposiciones del acuerdo serán plasmadas en un proyecto de ley que el Gobierno presentará en el consejo de ministros de 22 de enero de 2014.

El Parlamento examinará el proyecto por el procedimiento de urgencia con el objetivo de que el texto sea aprobado definitivamente por el Parlamento antes del 28 de febrero de 2014.

Cuenta personal de formación

El proyecto de ley enmarca la aplicación a partir del 1 de enero de 2015 de la cuenta personal de formación (CPF). De esta cuenta pueden ser beneficiarias todas las personas de 16 años como mínimo que tengan un empleo, que busquen empleo o que presenten un proyecto de orientación e inserción profesional. También podrán ser beneficiarios los jóvenes de 15 años que hayan terminado el ciclo escolar correspondiente y firmen un contrato de aprendizaje.

La cuenta se alimentará con 20 horas de formación por cada año de trabajo a tiempo completo hasta la adquisición de un crédito de 120 horas, posteriormente con 10 horas por año hasta el límite máximo de 150 horas.

Cada titular tendrá conocimiento de las horas que figuran en su cuenta y podrá utilizarlas tenga o no tenga empleo. La CPF dará acceso a formaciones que cualifiquen relacionadas con las necesidades de la economía inscritas en una lista. Los trabajadores podrán escoger una formación entre las inscritas en tres listas definidas en el ámbito del sector, nacional o regional. La CPF se podrá utilizar libremente fuera del tiempo de trabajo y requerirá el acuerdo del empresario cuando la formación se realice total o parcialmente dentro del horario laboral. Cuando las horas incluidas en la cuenta no sean suficientes para financiar una formación, la cuenta podrá ser alimentada: por el empresario, el trabajador el Fondo para la seguridad de los itinerarios profesionales (FPDPP), los sectores, el Estado, la institución que gestione la cuenta "trabajos penosos", (1) las entidades administrativas regionales, departamentales, el servicio público de empleo, o, para los discapacitados, la asociación gestora de las prestaciones para personas discapacitadas (AGEFIPH). Los desempleados deberán escoger una formación sobre dos listas definidas para los ámbitos nacional o regional. El proyecto de formación del desempleado será considerado válido si dispone de un crédito de horas suficiente, si no es así, podría ingresarse un crédito en su cuenta.

Refuerzo del diálogo social

También es objeto del anteproyecto de ley favorecer el diálogo social sobre la formación y las capacidades. En el ámbito del sector económico, la negociación trienal sobre la “gestión anticipada de empleos y capacidades (GPEC) se basará sobre los trabajos de los observatorios prospectivos de los oficios y las cualificaciones. En el ámbito de las empresas de 300 o más trabajadores, la negociación trienal obligatoria sobre la GPEC deberá tratar sobre los criterios y modalidades de ingreso en la CPF en la empresa. A falta de acuerdo al término de la negociación, el conjunto de temas que deben abordarse deben ser sometidos a consulta del comité de empresa. En las empresas de 50 o más trabajadores, se consultará al CE no solamente sobre la ejecución del plan del año precedente, sino también sobre la ejecución del plan del año en curso y sobre la aplicación del plan del año próximo. Un acuerdo de empresa podrá establecer el calendario de las dos reuniones de consulta impuestas por la ley, determinar si la consulta es trienal en vez de anual y podrá enriquecer la lista de informaciones transmitidas al comité de empresa.

Entrevista profesional

Para favorecer el diálogo entre trabajador y empresario sobre la formación individual, el anteproyecto de ley prevé que se practique con carácter general una entrevista profesional cada dos años para estudiar las perspectivas de evolución profesional del trabajador. También tendría lugar la entrevista después de un largo periodo de ausencia (permiso de maternidad, permiso parental de educación, etc.). Cada seis años de presencia continua del trabajador en la empresa, la entrevista serviría para realizar un balance sobre su itinerario profesional y su acceso a la formación. Permitiría verificar si la persona ha cursado una formación, beneficiado de una progresión salarial o profesional y adquiridos diplomas o certificados mediante la convalidación de la experiencia profesional. En las empresas de 50 o más trabajadores, cuando el asalariado no se ha beneficiado de las entrevistas previstas o de dos de las tres medidas²¹, se incluirán 100 horas en su CPF y la empresa abonará a las OPCA (organismos recaudadores de cotizaciones de formación profesional) una aportación económica cuyo importe se fijará por decreto.

Desarrollo de la POE y de la profesionalización

Los periodos de profesionalización (estos periodos corresponden a la formación específica en el marco del contrato de profesionalización) podrán aplicarse a los trabajadores con contrato único de inserción a los contratos con las organizaciones de inserción mediante la actividad económica (IAE). El texto prevé orientar los periodos de profesionalización sobre las formaciones que cualifican y certifican los conocimientos y sobre las acciones que permitan adquirir una base de conocimientos y competencias.

En cuanto a los contratos de profesionalización, el anteproyecto de ley consagra el principio de coste gratuito para el trabajador. El anteproyecto establece la designación obligatoria de un tutor.

Por otra parte, la preparación operativa para el empleo (POE) individual o colectiva estará abierta para nuevos beneficiarios, a saber los trabajadores con CUI o con contratos con las organizaciones de inserción mediante la actividad económica (IAE).

²¹ En esta cuenta se ingresan periodos de tiempo concedidos a los asalariados que realizan trabajos penosos. Este tiempo podrá utilizarse para cursar una formación que le permita optar a otro puesto de trabajo.

Financiación de la formación y organización de la recaudación

El anteproyecto de ley insta el principio de contribución única a la formación profesional abonada a un único “organismo paritario recaudador homologado” (OPCA). El importe de la contribución es el siguiente:

- 0,55% de la masa salarial para las empresas de menos de diez trabajadores;
- 1% para las empresas de diez o más trabajadores.

Un acuerdo de empresa de tres años de duración podrá autorizar a la empresa para financiar directamente los gastos ligados a la CPF hasta, como mínimo, un 0,2% de la masa salarial, lo que le permitiría fijar la contribución única a 0,8% de la masa salarial. Si no respeta este importe de gasto para financiar la CPF en los tres años, el empresario abonará al OPCA o, en su defecto, al Tesoro Público, el importe que falta.

El texto prevé también adaptar las misiones de los OPCA y las modalidades de gestión y utilización de los fondos recaudados a los objetivos de la reforma. Los OPCA serán los recaudadores globales de los fondos de la formación. Financiarán directamente o indirectamente las formaciones incluidas en el plan de formación, del permiso individual de formación (CIF), de las formaciones financiadas a cargo de la CPF, los periodos de profesionalización y la preparación operativa para el empleo (POE). Una parte de los fondos será de uso compartido (mutualisé) para financiar el plan de formación. El texto prevé la posibilidad para la OPCA de afectar cotizaciones abonadas por las empresas de 50 o más trabajadores a la financiación del plan de las empresas de menos de 50 trabajadores. Además de la contribución única, las OPCA podrían percibir contribuciones suplementarias establecidas por convenio o abonadas por las empresas.

En cuanto al Fondo paritario para la seguridad de los itinerarios profesionales (FPSPP), será financiado por una parte fija de las contribuciones que se fijarán por decreto, abonadas por las empresas de 10 trabajadores como mínimo, en función de la plantilla de la empresa. Además, el ámbito de actuación del FPSPP será modificado, principalmente para financiar el CPF de los desempleados y la formación en las empresas de menos de diez trabajadores.

El funcionamiento de la “perecuación” (reparto de los excedentes presupuestarios) será modificado para favorecer el desarrollo de los contratos de formación en alternancia y no solamente del contrato de profesionalización.

Los “OPACIF” (organismos homologados para tomar a cargo el permiso individual de formación –CIF-) no recaudarán los fondos, como hasta ahora. Estos fondos se los transferirán las OPCA. Los OPACIF asumirán también la tarea de aconsejar en la evolución profesional

MEDIDAS DE APRENDIZAJE, DESCENTRALIZACIÓN Y EMPLEO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Además de transponer las disposiciones del acuerdo nacional interprofesional (ANI) de 14 de diciembre de 2013, el anteproyecto de ley sobre la formación profesional incluye elementos de reforma del aprendizaje.

Reforma del aprendizaje

El anteproyecto de ley afirma en primer lugar el principio de aprendizaje gratuito para el empresario y para el aprendiz. No se podrá reclamar importe alguno por la firma, ejecución o extinción del contrato de aprendizaje.

Estos contratos podrán, a partir de la aprobación del anteproyecto, tener una duración indefinida sin que ello suponga poner en entredicho la protección particular del aprendiz durante el periodo de formación.

El texto aborda igualmente la generalización progresiva de una formación adaptada de los maestros de aprendizaje, el marco de los convenios de sector aplicables.

Se reforzarán las misiones asignadas a los “centros de formación de aprendices” (CFA) en materia de elaboración del proyecto de formación del aprendiz y de apoyo a la búsqueda de empleador.

Por otra parte, se va a racionalizar la red de los organismos recaudadores de la tasa de aprendizaje (OCTA), que pasarán de 147 a una veintena de OCTA. Las homologaciones en vigor finalizarán el 31 de diciembre de 2015. En el ámbito nacional, solo las OPCA estarán autorizadas a recaudar y repartir la tasa, en el seno de cada región, una única cámara consular se encargará de la recaudación de la tasa. Las empresas serán libres de elegir un organismo recaudador nacional o regional.

Consolidación de la misión de las regiones en la política de formación

Corresponde a las entidades administrativas regionales la organización y financiación del servicio público regional de la formación profesional.

El anteproyecto de ley prevé la supresión del actual sistema de contratos de objetivos y medios entre el Estado y la región; los ingresos correspondientes se ingresarán directamente en la entidad regional. Además, a partir de la aprobación de la ley de formación profesional, las entidades regionales tendrían la competencia exclusiva para la creación de centros de formación de aprendices. En el marco de la política nacional de orientación, la entidad regional coordinará el servicio público de orientación (SPO). El anteproyecto de ley detalla las modalidades de aplicación del consejo de evolución profesional (CEP) destinado a acompañar los proyectos de evolución profesional (CEP) destinado a acompañar los proyectos de evolución profesional, creado por la ley de 14 de junio de 2013 y cuya puesta en funcionamiento ha sido precisada por el ANI de 14 de diciembre de 2013. Este consejo lo llevarían diferentes instituciones (Pôle-emploi, Cap emploi, OPACIF) y operadores regionales designados por la región.

Simplificación de la gestión de la formación

En materia de gestión, el anteproyecto de ley prevé fusionar el Consejo nacional de la formación profesional a lo largo de la vida (CNFPPTLV) y el Consejo nacional del empleo (CNE). Ambos fusionarían en un Consejo nacional de empleo, de la formación y de la orientación profesionales (CNEFOP). En el mismo sentido, los comités regionales de empleo, de la formación y de la orientación profesional (CREFOP) serían el resultado de la fusión del Comité de coordinación regional del empleo de la formación profesional (CCREFP) con el Consejo regional del empleo (CRE).

Refuerzo de las medidas de fomento de empleo

El anteproyecto de ley prevé flexibilizar los requisitos exigidos para el contrato de generación cuando este se firma con vistas a una transmisión de la empresa. En efecto, el dispositivo actual se aplica cuando un empresario de 57 años, como mínimo que contrata un joven de menos de 26 años con el objeto de transmitirle su empresa. Con el fin de aumentar el número de transmisiones, se aumentaría esta última edad hasta los 30 años.

El texto prevé que las personas inmersas en un itinerario de inserción profesional puedan beneficiarse de periodos de “situación en medio profesional”. Este periodos deberían ser prescritos por un operador del servicio público de empleo o una estructura de inserción mediante la actividad económica (SIAE)

En el marco de la reforma de la financiación de las SIAE, se generalizará en 2014 una ayuda al puesto de inserción. Todas las contrataciones se harían en régimen de duración determinada (contrato de duración determinada de inserción). Para los talleres de inserción, las ayudas creadas sustituirían a las ayudas concedidas por contratos únicos de inserción para las contrataciones realizadas a partir del julio de 2014)

Apartado “democracia social” del anteproyecto de ley

En el anteproyecto de ley de reforma de la formación profesional hay una parte dedicada a la democracia social que contiene las disposiciones que ya se han presentado a los interlocutores sociales, principalmente:

- La supresión de las elecciones a los “Conseils des Prud’hommes” (organismo con competencias equivalentes a los juzgados sociales españoles que cuenta con la participación de representantes de los trabajadores y representantes patronales).
- El refuerzo de la transparencia de la contabilidad de los comités de empresa.
- La reforma de la representatividad patronal.
- Contiene también otras medidas inéditas: algunos cambios en las disposiciones de la ley de 20 de agosto de 2008 sobre la representatividad sindical y la reforma de la financiación de las organizaciones patronales.