

COMMUNAUTARISATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL (CAI)

Michel Isabelle

En octobre 2011, le Formateur et les négociateurs fédéraux ont finalisé, après des mois de crise institutionnelle, la sixième réforme de l'Etat.

Au menu, une série de transfert de compétences vers les entités fédérées (Régions et communautés).

Le Cepag s'est penché sur ce transfert de compétences et ses conséquences. De ces réflexions, plusieurs notes ont été produites afin de comprendre les tenants et aboutissants, les enjeux et les perspectives de cette réforme historique.

I. Le Contrat d'apprentissage industriel (CAI)

Le CAI (RAJ¹ et RAC dans le secteur Construction) trouve son assise juridique dans la *loi* du 19 juillet 1983 sur *l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés*², année du passage de la scolarité obligatoire de 14 à 18 ans. Sa mise en œuvre laisse une large place aux initiatives et au contrôle sectoriels.

Chaque secteur peut constituer un Comité paritaire d'apprentissage (CPA), lequel définit, dans le cadre de la loi, des règles spécifiques à son secteur : règles particulières éventuelles concernant l'agrément d'employeurs, l'exécution du CAI (congrés supplémentaires...), le nombre de jeunes pouvant être formés en même temps chez l'employeur, l'infrastructure en entreprise... ; dérogations éventuelles quant à l'âge d'entrée du jeune dans le dispositif ; primes éventuelles pour le jeune et/ou l'employeur ; règles relatives à l'organisation des épreuves intermédiaires éventuelles et finales ; remise des attestations de réussite... Ces règles sont reprises dans le règlement d'apprentissage du secteur.

L'agrément du CPA ad hoc est requis pour tout employeur qui veut conclure un CAI, ce qui permet un *contrôle* a priori des interlocuteurs sociaux.

Hormis des exceptions sectorielles (à la baisse et à la hausse), l'indemnité CAI commence à 64% du RMMM à 15 ans, et augmente chaque année de 6% pour arriver à 100% à 21 ans.

¹ RAJ : Régime d'Apprentissage pour les Jeunes ; RAC : Régime d'Apprentissage de la Construction.

² Il est plus correct de dire « apprentissage de professions salariées » mais l'usage de « CAI » prévaut.

II. Le CAI dans l'alternance (voir schéma annexé)

Côté francophone, avec la Convention d'insertion socioprofessionnelle (CISP), le CAI est utilisé par les CEFA de la Communauté française (on compte aussi quelques contrats à temps partiel). Le contrat d'apprentissage « PME » et la convention chef d'entreprise sont exclusivement utilisés par l'IFAPME wallon et l'EFPM bruxellois.

Parmi ces statuts « alternance », le CAI est le plus favorable pour les jeunes, et le seul grâce auquel les interlocuteurs sociaux sectoriels exercent un véritable contrôle.

Rappelons *deux grands derniers développements* en matière d'alternance :

- Un *accord de coopération-cadre « alternance » conclu entre la CF, la RW et Bruxelles* en 2008, prévoit d'établir un cadre francophone commun.

La concertation sur la concrétisation de cet accord est très lente et chaotique, particulièrement :

- le statut francophone qui remplacera la CISP et le contrat d'apprentissage IFAPME, hors CAI ;
 - l'agrément : quel sera son contenu, sa portée ? Rôle des interlocuteurs sociaux ?
 - la prime : l'actuelle « prime wallonne » octroyée aux opérateurs et aux employeurs ne sera pas maintenue telle quelle, mais quelles seront les conditions d'octroi dans le nouveau cadre ? Quel rôle pour les interlocuteurs sociaux actuellement consultés au sein des Comités sub et du CCFA³ ?
 - la mise en place d'un office (l'OFFA) regroupant tous les acteurs et toutes les missions régionales et communautaires de promotion (au sens large) de l'alternance. Un projet de convention préparatoire devrait être proposé (un premier projet signé excluait les interlocuteurs sociaux, pourtant membres du futur OFFA).
- En 2011, le Conseil mixte CNT-CCE a adopté un socle commun en droit du travail et sécurité sociale, permettant d'harmoniser, voire d'élever les droits des jeunes engagés dans un contrat d'apprentissage, et leur assurer une sécurité juridique, sans préjudice des dispositions propres au CAI auquel le socle s'applique. Ce socle devrait entrer en vigueur à la rentrée 2011-2012.

III. L'utilisation du dispositif en Région wallonne

En 2011, les statistiques FSE⁴ relèvent moins de 700 CAI pour la Fédération Wallonie-Bruxelles (c'est-à-dire environ 10% de CAI). Dans les statistiques établies par Sysfal jusqu'en 2009, on constate que la part de CAI en RW est variable et a parfois atteint 20% des actions⁵ de formation en alternance, c'est-à-dire plus de 1.200 CAI. La CISP demeure le contrat majoritairement utilisé.

Les CAI sont plus contraignants que les autres contrats alternance dont l'indemnité d'apprentissage est par ailleurs assez basse.

IV. Gestion du dispositif

Certains secteurs organisent quasi entièrement en propre le système de CAI. Pour les autres, les services du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale interviennent.

³ Conseil consultatif de la formation en alternance.

⁴ Enquête annuelle Fonds social européen sur les CEFA.

⁵ Les actions de formation telles qu'elles bénéficient de la prime wallonne établie par l'accord de coopération alternance de 1998.

V. Politique

Dans la politique emploi, l'alternance est à la croisée du développement de l'offre de formation professionnelle et de la précarisation croissante de modes d'entrée dans l'emploi. Dans ce contexte, le CAI occupe évidemment une place particulière.

VI. Communautarisation

Le CAI étant typiquement *géré par les interlocuteurs sociaux*, la décision de le communautariser étonne. En effet, sont censés rester fédéraux : les règles relevant du droit du travail et de la sécurité sociale, les dispositifs de concertation sociale, la politique salariale.

Puisque le *socle commun fédéral* portant sur le droit du travail et la sécurité sociale s'applique aux actuels CISP de la Fédération Wallonie-Bruxelles et au contrat d'apprentissage de la Région wallonne, comme au futur statut commun francophone, il paraît évident qu'il s'appliquera au CAI défédéralisé. L'actuel Gouvernement fédéral s'est engagé à « harmoniser le statut des personnes suivant les différentes formes d'apprentissage, conformément à l'avis du CNT, en concertation avec les Communautés et les Régions, et dans le respect de la neutralité budgétaire ».

Il y a risque qu'un CAI défédéralisé affaiblisse à terme la maîtrise et le dynamisme sectoriels. Relevons que *c'est le seul dispositif qui garantit un contrôle réel* de la part interlocuteurs sociaux, particulièrement sur les conditions fondamentales d'encadrement et de déroulement de la formation en entreprise. Via leur dispositif propre – et quoi qu'ils en disent – CEFA et IFAPME ne prennent, par exemple, que très peu en compte la présence au même moment d'autres apprentis ou stagiaires sur le lieu de travail. Par ailleurs, les indemnités CEFA et IFAPME étant basses, il y a tendance à confier des tâches moins valorisantes aux jeunes engagés dans ces statuts.

Alors que le CAI est aujourd'hui le statut le moins utilisé vu l'existence d'autres statuts plus avantageux pour les employeurs, on peut donc sérieusement s'interroger sur l'avenir d'un CAI communautarisé qui devra *conjuguer une assise communautaire avec une assise sectorielle, c'est-à-dire fédérale*. Un démantèlement du CAI signerait une régression sociale, situation d'autant plus « interpellante » que l'alternance souffre – à raison – d'une image négative (formation-relégation, conditions de travail difficiles et salaires peu attractifs).

VII. Commentaires & Réflexions

- A l'instar du socle commun dernièrement négocié au CNT-CCE, il serait peut-être envisageable de négocier une CCT « CAI » au sein du CNT, pour assurer une assise fédérale au dispositif et éviter de mettre les secteurs en difficulté.
- Enfin, dans ce cadre communautaire imposé par l'Accord fédéral et si la piste d'une CCT au CNT ne peut aboutir, il y aura lieu d'envisager les modalités de *régionalisation* du dispositif.

■

