

DIXIT

Tahiti

REVUE ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET CULTURELLE DE POLYNÉSIE FRANÇAISE

2009 - 2010

DIXIT en ligne
www.eco.netfenua.pf

CHRONOLOGIE POLITIQUE
1984 - 2009

COMMUNES
Radioscopie selon 8 critères

INVESTIR DANS L'IMMOBILIER
Un bon placement ?

HONOTUA
L'avenir au bout du câble

AGRICULTURE BIO
Le défi est relevé !

LES ASSURANCES VOYAGES
Indispensables ou superflues ?

ENERGIES RENOUVELABLES
L'impérieuse nécessité d'agir

Exclusivité

200

CLASSEMENT
premières entreprises
premiers employeurs



Le DIXIT a été créé
en 1984 par la JCET

Formation professionnelle continue des salariés

Des règles claires et rigoureuses

En juin 2008, un accord interprofessionnel sur la formation professionnelle continue des salariés ouvrait la voie vers un projet de loi décisif, voté le 18 mars 2009, qui en instituait le cadre réglementaire. Le nouveau Fonds Paritaire de gestion, « Te Pu no te 'ite », présidé par Luc Tapeta-Servonnat, est la toute première pierre d'un édifice qui représente une avancée considérable. Ce premier pas a certes mis du temps à se faire, il reste maintenant à marcher sur le droit chemin, avec confiance et détermination, pour inciter les entreprises polynésiennes - surtout les plus petites - à développer la formation professionnelle continue.

Depuis 1991, la formation continue des salariés est obligatoire et l'article 33 de la délibération n°91-26 relative à la formation professionnelle continue précise que « *Tout employeur exerçant son activité sur le territoire doit concourir au développement de la formation professionnelle continue en participant chaque année au financement des actions de formations (...). Il doit consacrer au financement des actions de formation un pourcentage minimal du montant de la masse salariale versée au cours de l'année précédente* ». Il manquait cependant un cadre réglementaire précisant le montant de la participation des employeurs. Cette lacune est aujourd'hui comblée, 18 ans après la délibération initiale...

En accord avec les partenaires sociaux

Après des années de tergiversations et des dizaines de réunions entre les partenaires sociaux, l'accord collectif interprofessionnel, signé le 23 juin 2008 entre les organisations patronales et les syndicats de salariés, définit le cadre de développement de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de droit privé en Polynésie française. Il institue une cotisation obligatoire de 0,5 % (0,3 % pour l'année 2009) de la masse salariale et crée également un Fonds Paritaire de gestion ayant pour mission de gérer cette cotisation et de contribuer au développement de la formation professionnelle continue des entreprises privées. Le président du



Conseil des Employeurs de Polynésie française, Bruno Bellanger, s'en réjouissait dans l'édition de la Lettre des Employeurs du mois de juin 2008 : « *Ce moment important dans l'histoire économique et sociale de notre fenua démontre la capacité des partenaires sociaux, à s'accorder, par la discussion et la négociation, sur un sujet aussi capital* ». Des partenaires qui ne souhaitaient surtout pas que la gestion de ce Fonds Paritaire leur échappe. En effet, alors que la délibération de 1991 prévoyait que les cotisations alimentent un fonds territorial, géré par la Pays, les organisations patronales et syndicales ont repris en main le dossier pour définir un périmètre réservé aux entreprises privées. Comme l'explique Luc Tapeta : « *Si nous ne prenions pas l'initiative de nous en occuper nous-mêmes, nous aurions été appelés un jour à cotiser à un fonds territorial. C'est ainsi que nous nous sommes mis d'accord pour cet outil réservé à la formation conti-*



nue des salariés du privé. » Cet accord a ensuite été validé par les instances politiques et a fait l'objet d'une loi de pays, votée le 18 mars 2009, étendant l'obligation de cotisation à l'ensemble des entreprises polynésiennes.

Des règles de gestion simples

Le Fonds Paritaire de gestion de Formation Professionnelle Continue des Salariés fonctionne sous le statut d'association loi 1901 avec un conseil d'ad-

Les règles du jeu doivent être claires et le Fonds inattaquable !

En novembre 2009, trois personnes de l'OPCALIA de Nantes et d'AGEFOS PME de Paris étaient en mission pour la mise en place de règles de gestion claires. Au centre de la photo, Maryline Pang et Luc Tapeta-Servonnat

ministration composé de 20 administrateurs bénévoles, des représentants des organisations patronales du CEPF, de la CGPME et des représentants des syndicats des salariés (CSTP/FO, A TIA I MUA, O OE TO OE RIMA, CSIP, OTAHI). Les frais de fonctionnement du Fonds sont assurés par l'affectation de 8 % des cotisations aux budgets de fonctionnement et d'investissement.



Créé en juin 2009, le Fonds a rapidement mis en place ses règles de gestion et les cotisations sont perçues depuis le mois d'août. « *Nous sommes opérationnels. Nos instances (Conseil administration et bureau) sont installées et fonctionnent avec une directrice, également chargée de formation et deux chargées de formation, ainsi qu'une secrétaire comptable.* » Des règles de gestion simples définissent clairement les formations (en interne ou en externe) et les charges éligibles (frais pédagogiques et frais annexes, plafonnés ou non) ainsi que les processus de prise en charge.

Les cotisations des entreprises, collectées par la CPS, sont gérées selon le régime de mutualisation générale, applicable à toutes les entreprises cotisantes, quelle que soit leur taille. Trois possibilités de prise en charge sont ainsi proposées :

- Les entreprises qui réalisent leurs actions de formation, par dérogation au principe de mutualisation, pourront

demander le remboursement de leur cotisation au titre du Droit de Tirage Individualisé (DTI).

- Les autres entreprises pourront confier la réalisation et le paiement de leurs actions de formation au Fonds, dans la limite de leurs cotisations.
- Les petites entreprises, dont l'effectif est compris entre 1 et 19 salariés, pourront quant à elles faire financer leurs actions de formation sur des fonds mutualisés dans la limite de l'enveloppe disponible (cotisations des petites entreprises ajoutées à l'affectation du reliquat des cotisations non utilisées par l'ensemble des entreprises).

Un contrôle rigoureux

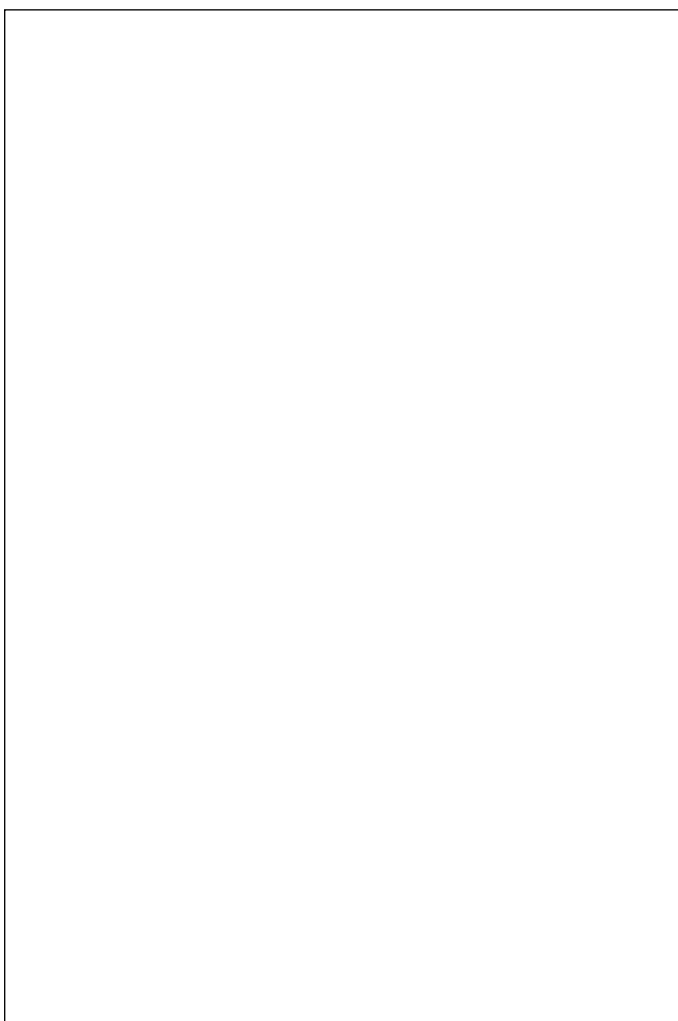
Ces règles ont été mises en place avec l'aide des responsables de l'OPCALIA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) de Nantes et d'AGEFOS PME de Paris, en mission en Polynésie française. Ainsi, les procédures sont écrites et des points de contrôle installés, à des

endroits identifiés comme risqués. Parallèlement à un dispositif informatique de gestion comptable, des outils d'information viendront compléter le système : une base de données qui permettra de vérifier les grandes tendances par secteur et une consultation en ligne du compte de chaque entreprise, de manière sécurisée. « *Je veux garantir aux entreprises que leurs cotisations seront utilisées à bon escient. Par exemple, nous ne versons pas de salaires aux administrateurs, uniquement aux salariés du Fonds. La partie gestion et frais de fonctionnement répond également à une organisation stricte. Les budgets sont parfaitement identifiés, en dépenses engagées et non pas en factures payées. À chaque instant, nous savons où nous en sommes.* » Et ce, pour contrer toute critique ou tentative d'attaque contre le jeune organisme paritaire. Le maître-mot est le contrôle et, chaque maillon a été passé au peigne fin, du personnel aux conditions des consultations, en passant par le respect des grands axes fixés. « *Je souhaite que pour la première année, l'organisation et les règles de gestion soient écrites et mises en place, pour que le Fonds ne soit pas entaché ni accusé de quelque délit que ce soit. Les règles du jeu doivent être claires et le fonds inattaquable !* » Les sommes perçues sont en effet évaluées à quelque 650 millions Fcfp de cotisations dont 92 % seront consacrées à des actions de formation. Un beau budget à se partager pour l'ensemble des prestataires de formation polynésiens ! Là aussi, des règles sont mises en place : les prestataires devront répondre à des cahiers des charges précis, afin de garantir la qualité des formations dispensées. « *Ce Fonds est une bonne chose. La mise en place est encore en cours, mais il y aura à terme de l'activité générée... J'y ai été très bien reçue et accueillie. Ne tirons surtout pas sur l'ambulance car il y a des gens de bonne volonté* », commente la responsable d'un centre de formation de Papeete. « *Cela va, de manière mathématique, générer un surcroît d'activité pour les centres de formation. J'attendais cela depuis 15 ans ! Nous faisons surtout des formations sur mesure pour les petites entreprises. Aujourd'hui, nous allons également nous diriger vers de l'inter-entreprise.* », poursuit ce directeur.





Actions de formation de la sécurité. La formation professionnelle continue des salariés améliore la compétitivité et sécurise le chef d'entreprise.



Former ses salariés, une prise de conscience

Pour Luc Tapeta, les avantages de la formation professionnelle continue des salariés ne sont plus à démontrer et dépassent la préoccupation financière : « *Ce sont les facteurs externes qui poussent l'entreprise à former ses salariés. La formation améliore sa compétitivité et sécurise le chef d'entreprise, comme par exemple les actions de formation à la sécurité, à l'hygiène au travail qui protègent l'intégrité physique des salariés, mais également le chef d'entreprise sur sa responsabilité légale. La formation professionnelle continue aide également au dialogue social, permet de préserver l'employabilité. Il ne s'agit pas uniquement d'un rapport d'argent, c'est bien plus vaste que cela. Aujourd'hui, un organisme permet de dynamiser le développement de la formation dans le pays en conseillant les entreprises et pour les très petites en mettant à disposition des enveloppes.* »

Pour la plupart des grosses entreprises, la formation des salariés fait déjà l'objet d'une organisation bien rodée, certes de manière différente selon le secteur et les obligations réglementaires. Pour ces dernières, la mise en place du Fonds paritaire ne changera pas grand chose...

Excepté que, comme l'explique Pascale Thiébaud, directrice des ressources humaines de la Brasserie de Tahiti, « *le Fonds va permettre à nos salariés de participer à des formations transversales « sur catalogue » sur la base de notre DTI (Droit de Tirage Individualisé), ce qui facilitera nos démarches de recherche et d'organisation ! De plus, Les grosses entreprises qui ont plutôt tendance à organiser des formations en intra, la transversalité permettra aux salariés de rencontrer des personnes d'autres sociétés et de partager ainsi leur savoir faire et leur expérience.* »

La balle dans le camp des entreprises

Cependant, l'information n'a pas encore été complètement relayée et le fonctionnement du Fonds... et le fonctionnement du Fonds, sur le quel



l'équipe de gestion a énormément travaillé pour le simplifier à l'extrême, n'est pas encore bien connu des entreprises. Raina Turner, responsable de la formation chez Air Tahiti qui programme de s'informer en détail sur les documents en début d'année, pense que « *ce sont principalement les formations en communication et informatique qui intéresseront le groupe* ». Pour les petites entreprises, qui n'avaient pas les moyens d'organiser des actions de formation, le Fonds pourrait représenter une réelle ouverture. Un calendrier de 14 formations inter entreprises, démarré le 9 novembre 2009, a été programmé jusqu'en mars 2010 pour les entreprises (gestion, informatique, technique commerciale,



Futur école de commerce de la CCISM

sécurité). Mais, le retour est encore timide. Comme l'expliquait le président en novembre 2009 : « *Je voulais un signal fort pour cette première année. Cependant, je ne sens pas encore une dynamique d'inscriptions. C'est nouveau et de plus, nous rentrons dans la période des fêtes...* ». Ce n'est qu'une question de temps : « *Les entreprises ne sont pas encore bien informées surtout les 4 500 petites entreprises, qui n'ont encore jamais fait de formation ! Ce sera une grande nouveauté pour elles. Cela va prendre du temps pour que le fonctionnement soit bien com-*

pris, mais les entreprises l'intégreront au vu des sommes versées en cotisations... ». En conclusion, le message de Luc Tapeta-Servonnat aux entreprises est clair, positif et incitatif : « *Je suis dans une logique de réalisation d'actions de formation et non pas de cotisations. Je vais tout faire pour que les entreprises puissent commander un maximum d'actions de formation pour leurs salariés et que nous puissions les y aider de notre mieux* ». ■

Isa Ozan

CONTACT

- Fonds Paritaire de gestion de la formation professionnelle continue des salariés de Polynésie française - TE PU NO TE 'ITE
Tél : 47 00 47 - Fax : 42 71 01
42 ave Foch à Papeete,
1er étage
de l'immeuble GENERALI Assurances (près du cinéma Liberty)
Email : formation@formationprocontinue.org

Cotisation¹ moyenne annuelle par entreprise et enveloppe allouées

Taille de l'entreprise	Nombre d'entreprise de cette taille	Cotisation	Enveloppe allouée par le fonds ²
50 salariés et +	120	2 000 000 Fcfp	Calcul du DTI ³
20 – 49 salariés	310	410 000 Fcfp	Calcul du DTI
15 – 19 salariés	152	220 000 Fcfp	300 000 Fcfp
10 – 14 salariés	345	142 000 Fcfp	300 000 Fcfp
5 – 9 salariés	1000	68 000 Fcfp	180 000 Fcfp
1 – 4 salariés	4500	13 000 Fcfp	180 000 Fcfp

1 - (basée sur le taux de 0,5% sur un an)

2 - Par entreprise et par an pour toutes dépenses de formation confondues dans la limite de l'enveloppe des fonds mutualisés disponibles.

3 - DTI (Droit de Tirage Individualisé) = cotisations annuelles pour 2010 : (masse salariale brute X 0,5%) X 12 mois) – 8 % de frais de gestion