LIBERTÉ ET PATRIE

NOVEMBRE 2003

129
(P.L. 38/03)

EXPOSE DES MOTIFS ET PROJET DE LOI

sur la Fondation pour la formation et le perfectionnement professionnel des métiers machines, électrotechnique et métallurgie (MEM)

TABLE DES MATIERES

LEXIQUE **4**
1. Introduction **5**
2. Historique du projet **5**
2.1 Les assises de la place industrielle 6
3. Situation de la place industrielle **7**
3.1 Les entreprises 7
3.2 Impact économique 8
3.3 Développement 8
3.4 Maintenir une place industrielle dynamique et concurrentielle 9
3.5 Tendances en matière de formation 10
3.5.1 Les grands centres de formation 10
3.5.2 Les besoins en places d'apprentissage 12
3.5.3 La formation dans une PME 13
3.5.4 Les exigences des nouveaux métiers 13
3.5.5 Les attentes des maîtres d'apprentissage 13
3.5.6 Les enjeux du système dual 13
4. Le projet **14**
4.1 Les fondements du projet 14
4.1.1 Le partenariat social 14
4.2 Les objectifs 14
4.2.1 Inciter les entreprises ne formant plus à former à nouveau 15
4.2.2 Encourager et soutenir les entreprises formatrices 15
4.2.3 Promouvoir les métiers de l'industrie 15
4.2.4 Améliorer les qualifications du personnel par la formation continue 15
4.2.5 Développer un grand centre de formation privé 16

4.3 Moyens 17
4.3.1 Comparaison intercantonale 18
4.4 Bases légales 19
4.4.1 L'actuelle loi fédérale sur la formation professionnelle 19
4.4.2 La future loi fédérale sur la formation professionnelle 19
4.5 Délais 20
4.6 Budget 20
4.7 Les soutiens apportés au projet 22
5. Le rôle de l'Etat **23**
6. La Fondation vaudoise en faveur de la formation professionnelle **23**
6.1 Fondation de droit public 23
6.2 Composition 23
7. Commentaire article par article du projet de loi **24**
8. Conséquences du projet de loi proposé **27**
9. Conclusion **28**
PROJET DE LOI **29**
CHAPITRE PREMIER : BUT ET PRESTATIONS 29
CHAPITRE DEUXIÈME : RESSOURCES 31
CHAPITRE TROISIÈME : ORGANISATION 32
CHAPITRE QUATRIÈME : SOUTIEN FINANCIER 34
CHAPITRE CINQUIÈME : DISPOSITIONS FINALES 35

LEXIQUE

CETIM	Centre technique des industries mécaniques
COMEC	Association neuchâteloise pour la valorisation du savoir-faire mécanique
CSEM	Centre suisse
CTDT	Centre technique de formation pour l'industrie du décolletage et du taillage
EPFL	Ecole polytechnique fédérale de Lausanne
FTMH	Syndicat de l'industrie, de la construction et des services
GIM-CH	Groupement suisse de l'industrie mécanique
HES	Haute école spécialisée
MEM	Machine, électrotechnique, métallurgie
Néode	Projet de parc technologique NE
NOGA	Nomenclature générale des activités économiques
PSE	Parc scientifique de l'EPFL

Avertissement : dans le présent EMPL, les désignations des fonctions et des titres s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes.

1. INTRODUCTION

Le projet de loi présenté par le Conseil d'Etat au Grand Conseil découle de deux résolutions Gay-Vallotton approuvées à l'unanimité par le Grand Conseil, demandant de tout mettre en œuvre pour sauver le tissu industriel vaudois et proposant la tenue d'assises de la place industrielle.

Par ce projet, porté par les partenaires sociaux, le Conseil d'Etat entend fournir les bases légales à la mise en place d'une contribution de formation prélevée sur certains secteurs très spécifiques du tissu industriel vaudois et prévoit, pour cela, la création d'une fondation de droit public, dénommée : Fondation pour la formation et le perfectionnement professionnel des métiers machines, électrotechnique et métallurgie (MEM).

Le Conseil d'Etat est convaincu que ce projet permettra de répondre en partie à l'objectif qu'il s'est fixé de maintenir dans le canton un tissu industriel compétitif, assurant plusieurs dizaines de milliers d'emplois et garant de l'hétérogénéité du tissu économique cantonal. Le projet n'a aucune incidence directe sur le budget ordinaire de fonctionnement ou d'investissement de l'Etat.

2. HISTORIQUE DU PROJET

L'historique du projet débute avec les problèmes rencontrés au sein de l'entreprise SIG PACK SAPAL à Ecublens. Dans le courant de l'année 2000, cette entreprise, possédant l'un des plus grands centres de formation subsistant de notre région, annonce, à deux reprises, des licenciements collectifs et la fermeture de son centre de formation, avec 26 apprentis concernés.

La FTMH, accompagnée des représentants du personnel de l'entreprise et de 40 autres représentants des Commissions du personnel de l'industrie vaudoise, refuse la disparition de ce centre et décide de réagir afin d'assurer un nombre cohérent de places d'apprentissage dans ce secteur.

Le prolongement de l'action de la FTMH se concrétise par le dépôt, le 21.11.2000, d'une résolution au Grand Conseil Vaudois, par l'intermédiaire de Madame Michèle Gay Valloton.

RESOLUTION (du 21.11.2000)

Le Grand Conseil apporte son soutien à l'ensemble du personnel de l'entreprise SAPAL à Ecublens – Vaud, et demande au Gouvernement vaudois de tout mettre en œuvre pour maintenir ce site industriel cantonal, ainsi que tous les emplois et places d'apprentissage actuellement menacés.

Peu de temps après, l'entreprise CASTOLIN, basée à St-Sulpice, avec un centre de formation de renommée mondiale, disparaissait du paysage industriel vaudois, avec son centre de formation. Les Commissions d'entreprise et le syndicat FTMH ont alors déposé une nouvelle résolution qui, cette fois-ci, demandait la tenue d'assises de la place industrielle vaudoise.

RESOLUTION concernant l'entreprise Castolin et la place industrielle vaudoise (du 18.05.2001)

Considérant d'une part les graves menaces qui pèsent sur Castolin et plus généralement sur la place industrielle vaudoise, d'autre part qu'il est du devoir du Parlement de soutenir toute démarche du Conseil d'Etat visant à préserver les ressources économiques de notre Canton :

Le Grand Conseil vaudois souhaite que le Conseil d'Etat rencontre dans les plus brefs délais la direction de Castolin et mette tout en œuvre pour éviter au Canton la perte d'un fleuron de son industrie.

Il souhaite d'autre part que le Conseil d'Etat convoque des assises de la place industrielle vaudoise réunissant les partenaires directement concernés, pour étudier toute solution permettant de sauvegarder le secteur industriel et les centres de formation de notre Canton à l'heure gravement menacés.

En parallèle à ces démarches, durant toute l'année 2001, de nombreuses tentatives de création d'un centre de formation commun par les entreprises SAPAL, MAILLEFER, MATISA, TESA et leur partenaire social national SWISSMEM, ont échoué.

2.1 Les assises de la place industrielle

L'objectif visé par le syndicat FTMH et les commissions d'entreprise était de susciter une réflexion avec l'Etat de Vaud et les associations patronales vaudoises concernées, afin de trouver des solutions visant au maintien de la place industrielle vaudoise et des centres de formation, dans un esprit constructif, afin que les sujets abordés ou les projets qui en sortiraient soient véritablement portés par toutes les parties.

Lors de ces assises, plusieurs propositions venant des Commissions du personnel et du syndicat sont alors soumises, à savoir la création d'un centre de formation de la place industrielle vaudoise sur le modèle dual et un système de bourse de travail. Très rapidement, les partenaires sociaux et les Commissions du personnel trouvèrent un terrain d'entente et demandèrent au Conseil d'Etat , en l'absence de convention collective qui l'eût permis, de fournir les bases légales à la perception d'une contribution de formation professionnelle généralisée à quelques branches du secteur industriel, afin de mettre en place notamment le centre de formation souhaité par la FTMH.

3. SITUATION DE LA PLACE INDUSTRIELLE

3.1 Les entreprises

Traditionnellement, les entreprises du secteur industriel sont classées selon la nomenclature générale des activités économiques (NOGA). Le dernier recensement fédéral de 2001 dénombrait plus de 3'200 entreprises industrielles (NOGA 15 à NOGA 40) dans le canton de Vaud, représentant plus de 42'000 emplois et formant 1'652 apprentis. On relèvera que 93% des entreprises recensées occupent moins de 10 employés.

La récente enquête sur la situation du secteur industriel vaudois réalisée par l'Observatoire du marché du travail démontre qu'en moins de 10 ans, l'industrie vaudoise, et essentiellement l'industrie des machines, a perdu plus de 20% de ses emplois. Dès 1998, on peut toutefois estimer que la situation s'est stabilisée, en raison de la période conjoncturelle favorable dont a bénéficié ce secteur économique, jusqu'à l'automne 2001.

Bien que les années 2002 et 2003 n'aient pas été globalement florissantes pour l'industrie, on constate toutefois que l'évolution ''en dents de scie'' des carnets de commandes et la nécessité de pouvoir immédiatement répondre aux donneurs d'ordres ont incité les employeurs à conserver au maximum leurs effectifs, hormis quelques cas médiatisés et spectaculaires par l'ampleur du nombre des emplois perdus en peu de temps.

On relèvera encore que le tissu industriel vaudois est profondément ancré dans l'économie cantonale. Hormis la centaine d'entreprises existant depuis plus d'un siècle dans le canton, nous relèverons, sur la base de l'étude du Service de l'emploi, que l'âge moyen des sociétés est de l'ordre de 34 ans, ce qui illustre la pérennité de l'industrie vaudoise.

3.2 Impact économique

Selon l'enquête sur la situation du secteur industriel vaudois réalisée par l'Observatoire du marché du travail, on peut estimer que l'industrie représente environ 15% du total des emplois du canton.

L'impact de ce secteur est d'autant plus important qu'il garantit une certaine diversité du tissu économique qui, sans cela, serait orienté de façon peut-être trop importante vers le secteur tertiaire. C'est cet équilibre qui permet au canton d'attirer régulièrement des entreprises de renommée internationale dans les secteurs stratégiques définis par le Service de l'économie et du tourisme : biomédical, télécommunications, micro-technologies et agroalimentaire.

En effet, il est certain que ces entreprises ne s'implanteraient pas dans une région qui serait un désert industriel. L'expérience démontre que les entreprises industrielles considèrent le regroupement de force dans une même région (ici à l'échelle de la Suisse romande) comme un avantage, preuve en est le développement fulgurant des pôles technologiques alliant la recherche et la fabrication industrielle, que cela soit en Suisse ou à l'étranger (Parc scientifique de l'EPFL, Y-Parc, Cetim, Pôle technologique de Besançon, CSEM, Néode). A l'échelle de la Suisse romande, le canton de Vaud se trouve ainsi au cœur d'une vaste région industrielle qui peut s'appuyer sur un réseau très performant d'écoles, HES ou EPF et de centres de recherches (CSEM, PSE, CTDT).

3.3 Développement

Historiquement bien implantée et située au cœur d'une région qui, à l'échelle européenne, représente un pôle micro-technologique incontournable, l'industrie vaudoise dispose d'atouts importants pour assurer son développement. Elle est toutefois placée devant des défis structurels (par exemple la formation), technologiques (par exemple les nanotechnologies) et économiques qu'elle devra négocier avec succès.

Aujourd'hui, on constate la montée en puissance de très nombreuses régions industrielles dans les pays proches comme la France, l'Italie ou les Pays-Bas, ainsi que dans des pays plus lointains. La qualité, la précision, la productivité et la fiabilité helvétique ne sont plus des atouts exclusifs et les industriels suisses doivent les partager avec des concurrents toujours plus nombreux.

Pour faire face à cette concurrence, les entreprises industrielles savent qu'elles doivent compter avec des éléments qu'elles ne maîtrisent pas (cherté du franc, environnement économique international) mais qu'elles peuvent aussi agir sur des variables sur lesquelles elles ont un certain pouvoir. L'actualisation du parc

de machines, le transfert de technologies des écoles vers les entreprises et la formation du personnel comptent parmi les éléments clés mis en avant par les entreprises dans l'étude de l'Observatoire du marché du travail.

Selon les employeurs, la formation du personnel reste fondamentale et confère encore aux entreprises suisses un avantage compétitif décisif. La récente enquête du Service de l'emploi relève que plus de 40% des employés de l'industrie, surtout dans les PME, sont détenteurs d'un CFC et que dans ces entreprises, près de 9% du personnel est détenteur d'une formation supérieure.

L'apprentissage a donc une place déterminante dans ce secteur économique où les universitaires ne représentent que 6% des effectifs, concentrés plutôt dans les grandes entreprises. C'est par la formation du personnel, les investissements et la maîtrise technologique que les PME pourront relever le défi de la concurrence et devenir de plus en plus des partenaires de leurs clients, en ne leur fournissant pas uniquement telle ou telle prestation de sous-traitance, mais en leur apportant des solutions techniques, exigeant un savoir-faire et une capacité à imaginer des solutions nouvelles.

3.4 Maintenir une place industrielle dynamique et concurrentielle

Comme nous l'avons exprimé, il est indispensable, pour maintenir une place industrielle dynamique, de former des collaborateurs capables de fournir un travail à haute valeur ajoutée, dans les technologies de pointe. Les sociétés qui entrent dans cette nouvelle approche attendent que l'environnement réponde à leurs besoins en ressources humaines. Cela demande, en terme de formation, d'évaluer les possibilités de répondre à ces attentes, non seulement au niveau des formations techniques supérieures, mais aussi au niveau des formations de base.

Il est certain que l'industrie vaudoise a subi une forte contraction cette dernière décennie et que le tissu industriel s'est modifié en se développant vers des secteurs nouveaux. Dans ce contexte évolutif, où aucune certitude n'existe quant à l'avenir, il peut être légitime de s'interroger sur la nécessité de vouloir former davantage d'apprentis, sans connaître l'évolution des besoins en personnel.

Cette question trouve une réponse dans l'histoire récente de l'horlogerie suisse qui avait massivement cessé de former du personnel et qui, par ce fait, aurait pu manquer son rendez-vous historique, sans les efforts absolument considérables qui ont été fait en matière de formation, sur une courte période. Tirant parti de cette expérience, l'industrie vaudoise entend maintenir un volume de personnel formé pour lui permettre de négocier au mieux les défis technologiques et économiques auxquels elle sera confrontée.

3.5 Tendances en matière de formation

La formation est un atout hélas menacé. Depuis plusieurs années, nous assistons à des modifications structurelles du tissu industriel. Ces modifications touchent certaines sociétés qui choisissent parfois, pour des questions stratégiques, de réorienter leurs activités et de se concentrer sur des produits à haute valeur ajoutée, ce qui exclut souvent la formation des apprentis. D'autres PME ne sont pas équipées pour répondre à toutes les exigences des nouvelles formations et souhaitent trouver une solution de partenariat ou un lieu de formation pour l'enseignement de base des métiers, dans le cadre du système d'apprentissage dual.

Nous assistons aussi à des transferts de toute une partie de la production, sans que la responsabilité de former soit forcément reprise par les sous-traitants. Ainsi, des sociétés qui durant de nombreuses années ont maîtrisé toute la chaîne de production se séparent de l'atelier de fabrication avec pour conséquence directe l'arrêt de la formation.

3.5.1 Les grands centres de formation

Nous illustrons les grandes tendances en matière de formation au travers de quelques sociétés employant ou ayant employé plusieurs centaines de collaborateurs. Depuis 1985, nous avons assisté à l'évolution suivante en matière de formation d'apprentis :

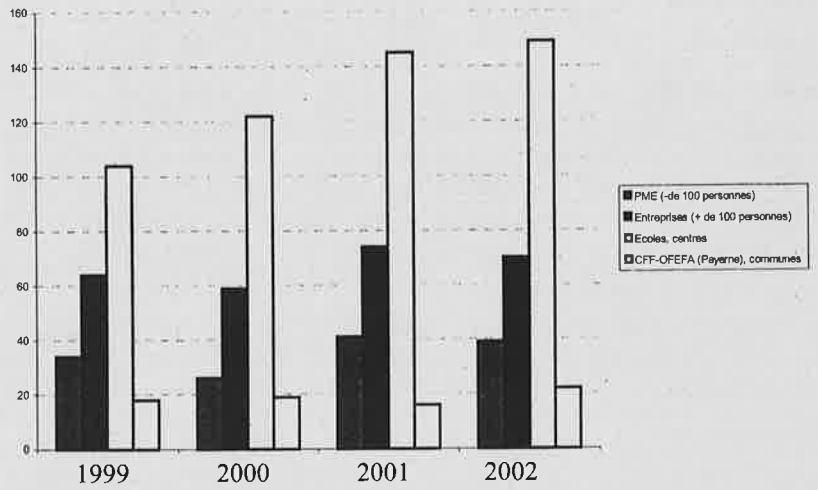
Apprentis en formation toutes années confondues

Entreprises	1985	2000	2002
Hermes Précisa	35 apprentis	0	0
Ateliers de Vevey (ACMV)	67 apprentis	0	0
Câbleries de Cossonay	12 apprentis	0	0
Kudelski	23 apprentis	0	0
Tesa	42 apprentis	4	0
Bobst	230 apprentis	270	270
Matisa	10 apprentis	1	1
Sapal	39 apprentis	28	16
Maillefer	31 apprentis	23	13

Ces grandes tendances perceptibles dans le tissu industriel créent un déséquilibre toujours plus grand entre la formation duale et la formation en école à plein temps avec pour conséquence un report de charges sur le canton, s'agissant de structures financées par l'argent public.

Apprentis entrant en formation selon les différentes catégories de structures de formation

Structure de formation	1999	2000	2001	2002
PME (-de 100 personnes)	34	26	41	39
Entreprises (+ de 100 personnes)	64	59	74	70
Ecoles, centres	104	122	145	149
CFF-OFEFA (Payerne), communes	18	19	16	22



C'est parce qu'ils sont conscients des limites de ce processus que les partenaires sociaux se sont adressés à l'Etat afin d'obtenir les bases légales à l'instauration d'une contribution obligatoire de formation pour certaines branches de l'industrie vaudoise. L'objectif est de permettre à l'économie privée de financer par ses propres moyens la mise en place d'une politique de formation professionnelle de branche, avec l'objectif notamment de combler le manque de places d'apprentissage.

3.5.2 Les besoins en places d'apprentissage

Si l'on considère le nombre de personnes employées actuellement dans l'industrie MEM et que l'on prend un compte le taux de départ naturel (retraite ou changement d'orientation professionnelle) de l'ordre de 1,9% à 2,1%, il conviendrait de former, dans les métiers faisant l'objet de la présente loi, de 320 à 340 apprentis par année. Le tableau ci-après illustre le manque chronique d'apprentis en formation depuis de nombreuses années.

Une politique concertée de promotion des métiers et de soutien aux entreprises en faveur de la création de places d'apprentissage devrait très nettement améliorer la situation et permettre la création d'au moins 50 places d'apprentissage supplémentaires dans les prochaines années.

Nombre d'apprentis entrés en apprentissage

	1999	2000	2001	2002
Automaticiens	79	76	108	102
Constructeurs	12	13	10	8
Electroniciens	65	70	66	74
Polymécaniciens	64	67	92	96
Mécapraticiens	--	--	6	8
	220	**226**	**276**	**280**

Nombre de CFC délivrés (métiers regroupés sous la nouvelle dénomination MEM, avec apprentis répétant l'examen et art 41)

	1999	2000	2001	2002
Automaticiens	58	61	68	75
Constructeurs	16	16	12	15
Electroniciens	99	82	77	74
Polymécaniciens	90	101	84	97
	263	**260**	**245**	**261**

3.5.3 La formation dans une PME

Cette forme d'apprentissage est naturelle dans la mesure où les artisans ont toujours eu le souci de transmettre leurs connaissances à des jeunes motivés par des métiers intégrant l'apprentissage technique et l'approche de la vie en société. Mais, si l'apprentissage dual associant formation en école et dans l'entreprise a toujours une forte valeur dans l'industrie, il a aussi certaines limites.

3.5.4 Les exigences des nouveaux métiers

Depuis l'entrée en vigueur des nouveaux règlements d'apprentissage pour les métiers de constructeur, polymécanicien, automaticien, les exigences scolaires et techniques ont évolué et la forme des apprentissages demande plus de disponibilité de la part des maîtres d'apprentissage. Les cours d'introduction, les examens partiels, les cours sur différents niveaux, exigent de la part des formateurs des compétences variées qui ne correspondent pas uniquement à la pratique quotidienne des sociétés formatrices. Ceci se traduit par des coûts de formation de base de plus en plus élevés.

3.5.5 Les attentes des maîtres d'apprentissage

La plupart des maîtres d'apprentissage sont convaincus de l'importance de la formation et de la pertinence de son évolution. Plusieurs expriment toutefois le souhait d'être déchargés de la formation de base, parfois jusqu'à l'examen partiel en fin de deuxième année d'apprentissage, ou de recevoir une aide financière permettant de couvrir les coûts générés par la formation des apprentis, par opposition aux entreprises qui engagent du personnel formé sans jamais participer à l'effort global de formation.

On relèvera encore l'attente grandissante des maîtres d'apprentissage de disposer d'une véritable structure de coordination et d'échanges entre les entreprises formatrices, afin de former les apprentis au plus près des prescriptions réglementaires.

3.5.6 Les enjeux du système dual

A la suite des différents points évoqués ci-dessus, on peut estimer que, face aux modifications structurelles de l'industrie et face à l'évolution des métiers, le système de formation traditionnel dans l'industrie (67% des jeunes sortant de scolarité suivent une formation de type dual) doit évoluer vers des formes plus souples et novatrices. Il s'agit donc de donner les moyens à l'industrie vaudoise de maintenir dans notre région des structures de formation assez souples et

variées, de manière à ce que chaque entreprise trouve une solution adaptée à ses besoins. Pour cela l'engagement de nouveaux moyens financiers est indispensable.

4. LE PROJET

4.1 Les fondements du projet

Le projet repose sur la volonté des partenaires sociaux de proposer une réponse adaptée aux demandes de soutien des entreprises formatrices, à la nécessité de promouvoir les métiers de l'industrie, de palier à la fermeture ou à la restructuration de certains centres de formation, et d'améliorer la formation des collaborateurs des entreprises.

4.1.1 Le partenariat social

Le syndicat FTMH et le Groupement suisse de l'industrie mécanique (GIM-CH) pour la partie patronale sont les deux interlocuteurs de l'Etat dans l'élaboration du projet de loi et de règlement soumis au Grand Conseil. Bien que n'étant pas signataires d'une convention collective de travail, les partenaires sociaux ont convenu de travailler de concert sur ce dossier, qui résulte d'une appréciation convergente des enjeux auxquels est confrontée l'industrie vaudoise.

Le syndicat FTMH est le syndicat historiquement représentatif des employés de l'industrie. Dans le canton de Vaud il est présent au sein de nombreuses entreprises par le biais des Commissions de personnel.

Le GIM-CH, historiquement Groupement vaudois de 1982 à 2001 regroupe plus de 160 entreprises occupant plus de 4'000 employés dans le canton de Vaud.

Le partenariat social est la clé et le fondement du projet, dans la mesure où il assure la nécessaire représentativité des entreprises et des employés. Ce partenariat est d'autant plus essentiel que, contrairement à d'autres fonds de formation en Suisse romande, les montants prélevés auprès des entreprises sont, pour une partie, prélevés sur les salaires des employés.

4.2 Les objectifs

Le projet proposé devra aider à répondre à quatre objectifs :

- Il devra permettre de créer 50 nouvelles places d'apprentissage, en offrant aux PME formatrices ou désirant former des variantes de formation, un soutien pratique et une structure de coordination qui leur permettra d'envoyer les apprentis se spécialiser dans telle ou telle technique, qu'elles ne maîtrisent pas mais qui est indispensable à la formation.
- Il devra contribuer à promouvoir les métiers de l'industrie auprès des futurs apprentis.
- Il devra encourager la formation continue dans les entreprises.
- Il devra permettre la création d'un grand centre de formation privé de l'industrie MEM pour les apprentissages dual et la formation continue.

4.2.1 Inciter les entreprises ne formant plus à former à nouveau

Le projet a pour but d'inciter les entreprises industrielles à recruter et à former davantage d'apprentis. Cet effort de sensibilisation doit aller de pair avec celui entrepris en faveur de la promotion des métiers.

4.2.2 Encourager et soutenir les entreprises formatrices

Le projet devra leur offrir, tout comme aux PME qui hésitent à former des apprentis, une solution à leurs préoccupations et les soutenir dans leur tâche de formateur.

4.2.3 Promouvoir les métiers de l'industrie

A l'instar d'autres métiers manuels, les métiers de l'industrie MEM n'attirent pas suffisamment de jeunes gens, garçons et filles, notamment en raison de la profonde méconnaissance de l'évolution de ce secteur qui est, aujourd'hui, bien éloigné de l'image désuète du mécanicien que l'on peut encore se faire.

Les partenaires sociaux souhaitent mettre un accent important sur la promotion des métiers auprès des futurs apprentis, en s'inspirant de certaines expériences particulièrement intéressantes réalisées par exemple dans le canton de Neuchâtel, au travers de la COMEC.

4.2.4 Améliorer les qualifications du personnel par la formation continue

La formation continue du personnel est une préoccupation importante des partenaires sociaux et de nombreux chefs d'entreprises, en raison des cycles toujours plus courts des progrès technologiques et de l'évolution des métiers.

Bien que certaines sociétés aient défini une véritable stratégie de formation continue de leur personnel, il faut reconnaître que, dans de très nombreux cas, un effort supplémentaire de formation pourrait être entrepris.

La Fondation a pour objectif de faciliter et d'encourager la formation continue du personnel, afin de donner à celui-ci des atouts nouveaux pour la défense de son emploi, permettre sa progression au sein de l'entreprise et, finalement, participer à l'amélioration constante du tissu industriel.

4.2.5 Développer un grand centre de formation privé

Un des objectifs du projet est de financer la mise en place d'un grand centre privé de formation qui, aux côtés des centres d'entreprises et des écoles pourrait accueillir les apprentis vaudois suivant une formation duale dans les métiers MEM, soit pour les cours d'introduction, soit pour des formations longues ou des cours spéciaux.

Ce centre devrait également offrir certains cours de formation continue aux employés des entreprises, permettre l'organisation de tests d'aptitudes centralisés et faciliter l'organisation de stages d'information exigés par EVM.

Un tel centre existe déjà à Lausanne, depuis plus de 15 ans. Il s'agit du Centre de formation du Groupement suisse de l'industrie mécanique qui occupe deux enseignants à plein temps et accueille, sur l'année, environ 100 jeunes, apprentis ou jeunes en préapprentissage qui suivent des stages d'électronique et de mécanique.

Le centre offre actuellement l'équivalent de 20 places à plein temps. Pour répondre aux objectifs du projet, la capacité du centre devrait être augmentée au moins à 50 places à plein temps. La montée en puissance se ferait ainsi progressivement, en tenant compte de l'évolution du marché et de la demande, sans avoir la nécessité de mettre en place immédiatement un outil de travail surdimensionné par rapport aux besoins.

Dans sa structure actuelle, le centre peut accueillir 10 places supplémentaires à plein temps, moyennant l'engagement d'un enseignant supplémentaire et l'achat de quelques machines. Ultérieurement, le centre pourrait être amené à déménager dans des locaux plus vastes.

En tant que centre privé de formation interentreprises, le centre tirera l'essentiel de ses ressources financières de la contribution professionnelle et bénéficiera aussi des subventions cantonales et fédérales pour les cours d'introduction qui y seront dispensés.

Le centre de formation projeté ne se place pas en concurrence avec l'Ecole des métiers ou autres écoles techniques qui forment également des apprentis dans les métiers MEM. Il restera une structure réservée aux apprentis suivant une formation duale, soit auprès d'un maître d'apprentissage dans une entreprise.

D'autre part, il convient de relever encore que le Centre de formation accueillera des apprentis de métiers qui ne sont pas présents à l'Ecole des métiers, comme par exemple le mécapraticien.

4.3 Moyens

Les moyens envisagés par les partenaires sociaux et l'Etat reposent sur la constitution d'un fonds de branche bénéficiant d'une base légale cantonale, instituant une fondation de droit public responsable de la gestion des montants récoltés et de la mise en œuvre de la loi.

Le fonds créé permettra aux partenaires sociaux de mettre en œuvre une véritable politique de formation professionnelle et continue, par diverses mesures prévues dans la loi.

On peut relever que les principales actions envisagées en faveur des entreprises, en matière de formation professionnelle : financement complet des cours d'introduction, prise en charge de la formation en première année, système de rotation des apprentis entre les entreprises s'inscrivent dans la ligne directe de l'étude réalisée en 1997 à la demande du DAIC par MIS Trend « étude auprès des entreprises vaudoises sur la problématique de l'apprentissage ».

Bien que l'étude soit riche en enseignements, nous retiendrons que :

- 35% des entreprises évoquent comme charge la plus lourde le temps consacré à la formation et à l'encadrement. Le temps consacré à la formation est même considéré comme l'inconvénient majeur par 55% des entreprises.
- Sur le plan financier, 26% jugent les charges des cours d'introduction excessives, alors que seules 6% évoquent le salaire en tant que charge excessive.
- Dans les entreprises qui ont renoncé à former, le temps nécessaire à l'encadrement est cité comme la charge la plus lourde.

D'autre part, dans les mesures incitatives évoquées par les entreprises, l'étude met en évidence que :

- 44% des entreprises souhaitent un allègement des charges financières et diverses (notamment l'encadrement);
- 66% des entreprises considéreraient la prise en charge des cours d'introduction comme réellement incitatif;
- 53% des entreprises (60% chez les plus grandes) sont favorables à l'augmentation des cours pratiques en première année et à la rotation d'apprentis dans les entreprises.

D'autres moyens plus ciblés, la promotion des métiers et les perspectives de formation continue et de progression dans les entreprises, compléteront la stratégie sur le principe : encourager la formation et promouvoir les métiers.

4.3.1 Comparaison intercantonale

Le projet de fonds paritaire de formation pour l'industrie des machines s'inspire de différents exemples de fonds en vigueur dans certains cantons romands, tout en étant profondément différent, dans la mesure où il ne s'applique qu'à quelques branches du secteur de l'industrie. Il n'est pas inutile, à ce stade, d'effectuer une rapide comparaison de certains fonds cantonaux, ainsi que d'autres types de fonds, liés notamment à des conventions collectives de travail.

4.3.1.1 Les fonds cantonaux

Le canton de Genève dispose d'un fonds cantonal de formation, géré par un conseil tripartite de six membres, au profit du financement des cours d'introduction, de la formation continue, des stages longs par exemple.

Le financement est assuré par le biais des caisses d'allocations familiales qui doivent communiquer au fonds l'effectif de chaque entreprise et verser les montants dus sur la base de la masse salariale. La cotisation est actuellement de fr. 20.-- par employé. L'Etat subventionne le fonds à raison de 30% lorsque les besoins de ce dernier sont inférieurs à 0,2% de la masse salariale cantonale globale. L'Etat participe en temps qu'employeur au fonds.

Le canton de Neuchâtel dispose également d'un fonds cantonal alimenté par une taxe de fr. 20.-- par employé par année, versée par les caisses d'allocations familiales.

Le canton de Fribourg dispose d'un fonds géré par une association quadripartite, pour le financement des locaux des deux écoles professionnelles. La taxe est de 0,4% de la masse salariale encaissée par les caisses d'allocations familiales.

4.3.1.2 Les fonds paritaires

De nombreuses conventions collectives de travail prévoient des fonds paritaires destinés essentiellement à la couverture des frais de gestion de la convention collective, ainsi qu'à la formation. Les montants prélevés sur les salaires, ainsi que sur la masse salariale de l'entreprise varient d'une convention collective à l'autre. A titre d'exemple, en 2002, les garagistes vaudois s'acquittaient d'une contribution de fr. 20.-- par mois, retenue sur les salaires des employés, sans contribution patronale.

Les entreprises du chauffage ventilation s'acquittaient d'une contribution mensuelle de fr. 15.-- par employé et de fr. 15.-- par employeur. Dans le gros œuvre vaudois, la contribution patronale 2002 était de 0,4% de la masse salariale et 1% retenu sur le salaire des employés. Dans le second œuvre, la retenue patronale était de 0,6%, la part de l'employé de 1%.

Les fonds paritaires impliquent l'existence d'une convention collective de travail. Lorsque la convention collective n'est pas étendue, seuls les membres des associations signataires sont concernés par la contribution. En cas d'extension, toutes les entreprises du secteur sont concernées, avec toutefois très souvent des difficultés liées au recouvrement des montants. Il convient de relever encore que, selon le secrétariat d'Etat à l'économie, la contribution paritaire ne saurait être affectée à la formation d'apprentis.

4.3.1.3 Le fonds de branche

Le projet proposé pour l'industrie vaudoise est un mixte des différents fonds évoqués ci-avant. Il repose sur un financement et une gestion paritaire, mais ne s'applique qu'à quelques branches particulières. En ce sens, il rejoint la philosophie de la future loi fédérale sur la formation professionnelle qui préconise la mise en place de fonds de formation par branche économique, au niveau fédéral.

4.4 Bases légales

4.4.1 L'actuelle loi fédérale sur la formation professionnelle

Les différents fonds de formation cantonaux évoqués au point 5.2 tirent leur légitimité de l'actuelle loi fédérale sur la formation professionnelle de 1978. Cette loi, aux articles 65 et suivants, permet aux cantons de légiférer de façon subsidiaire pour toutes les questions ne relevant pas de la compétence de la Confédération. Le projet de loi présenté au Grand Conseil repose sur les mêmes bases légales que les différents fonds cantonaux existants.

4.4.2 La future loi fédérale sur la formation professionnelle

La future loi fédérale sur la formation professionnelle (ci-après : nLFPr), qui devrait entrer en vigueur au 1er janvier 2004 ou au plus tard au 1er janvier 2005, prévoit, aux articles 60 et suivants, la création de fonds fédéraux par branche. Ces fonds peuvent être déclarés obligatoires par le Conseil Fédéral, moyennant le respect de certains critères de représentativité.

Ce sont les entreprises elles-mêmes, et non la Confédération, qui ont la responsabilité, **sur le plan national**, de trouver des solutions adéquates pour encourager la formation professionnelle. La Confédération se borne donc à jouer le rôle d'instance compétente pour déclarer obligatoire la participation au fonds. Le but de cette disposition est de donner à l'industrie une compétence de prélever une contribution en faveur de la formation professionnelle.

Cette disposition ne fait aucune allusion aux compétences des cantons. A la lecture des débats parlementaires, il ne semble pas qu'il s'agisse d'un "silence qualifié". Au contraire, la compétence résiduelle des cantons demeure, sans qu'il soit nécessaire d'y faire allusion. Le message du Conseil fédéral du 6 septembre 2000, relatif à une nouvelle LFPr, qui insiste sur le maintien en parallèle de fonds nationaux et cantonaux, énonce au demeurant que "*comme les fonds de branches et les fonds cantonaux poursuivent des objectifs différents et n'ont pas la même orientation, rien ne s'opposera à ce qu'ils continuent d'exister en parallèle*" (Feuille Fédérale 2000, tome II, p. 5256, 5338).

En conclusion, les cantons peuvent édicter des dispositions en matière de formation professionnelle. Ils peuvent ainsi créer un fonds cantonal commun dans le domaine de la formation professionnelle à toutes les entreprises. Ils peuvent également déclarer obligatoire un fonds cantonal par branches, créé à l'initiative des milieux concernés, ou conformément à une loi, tel qu'en l'espèce. S'agissant de projet de loi, il est donc sur le principe conforme à la nouvelle loi fédérale.

4.5 Délais

L'objectif du Conseil d'Etat et des partenaires sociaux est de disposer de la base légale permettant de percevoir la contribution paritaire auprès des entreprises dès le 1er janvier 2004, sur la base de la masse salariale des sociétés au 31 décembre 2003. Considérant les dangers menaçant la survie des places d'apprentissage auprès de différents centres de formation de grandes entreprises du canton, les partenaires sociaux sont soucieux de mettre en place rapidement une structure permettant, dans un premier temps, d'accueillir les apprentis de centres qui pourraient fermer.

4.6 Budget

Le budget ci-dessous repose sur une estimation des entreprises concernées par la taxe, sur la base du dernier recensement fédéral, ainsi que d'une masse salariale moyenne annuelle par employé de fr. 54'000.-- en 2004. Les charges tiennent compte des principaux objectifs du fonds, dont la mise à disposition en 2006 de 50 places à plein temps dans un centre de formation interentreprises.

La progression de la masse salariale résulte à la fois de la progression des salaires et du nombre d'entreprises soumises, une fois la période de mise en place achevée et les recours éventuels traités.

	2004	2005	2006
Masse salariale cantonale	**486'000'000**	**504'000'000**	**525'000'000**
Part patronale 0.18%	874'000	907'000	945'000
Part employés 0.07%	340'000	352'000	367'000
Subventions fédérales et cantonales	**150'000**	**200'000**	**250'000**
Total des produits	**1'364'000**	**1'459'000**	**1'562'000**
Budget de fonctionnement			
Soutien à un centre de formation MEM	620'000	750'000	880'000
Financement de projets spécifiques	140'000	110'000	90'000
Ristournes entreprises	50'000	60'000	65'000
Prime à l'engagement d'apprentis	0	0	0
Soutien à d'autres centres MEM	60'000	60'000	60'000
Formation continue	350'000	350'000	370'000
Frais de perception	90'000	80'000	70'000
Administration du fonds	40'000	30'000	20'000
Divers	10'000	10'000	10'000
Total des postes	***1'360'000***	***1'450'000***	***1'565'000***

Simulation des coûts pour une entreprise avec taux de 0,18% et 0,07% (en chiffres arrondis)

Nombre d'employés	Masse annuelle	Part employeur annuelle	Part employés annuelle	Total entreprise annuel	Part employeur mensuelle	Part employés mensuelle
1 empl.	54'000	97	38	135	8	3
5 empl.	270'000	486	190	676	40	15
15 empl.	810'000	1'458	570	2'028	120	45
30 empl.	1'620'000	2'916	1'140	4'056	240	90
50 empl.	2'700'000	4'860	1'900	6'760	400	150
100 empl.	5'400'000	9'720	3'800	13'520	800	300

4.7 Les soutiens apportés au projet

Dans le cadre des travaux préparatoires, les partenaires sociaux ont pris le soin de tester la viabilité politique du projet auprès de différents milieux directement ou indirectement concernés par le projet de contribution de formation. Tous les acteurs des différents secteurs n'ayant pas été contactés, leur absence dans le texte ne signifie pas leur rejet du projet.

Sur la base des contacts établis, le projet a obtenu le soutien des associations économiques suivantes : Fédération patronale vaudoise, Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie, Fédération vaudoise des entrepreneurs.

Le projet est également soutenu par l'Ecole professionnelle des SIC de Lausanne, l'Ecole technique et des métiers de Lausanne ainsi que le Centre professionnel du Nord vaudois.

Le projet a récolté le soutien des grandes entreprises industrielles : Bobst, Fag, Sig Sapal, Maillefer Extrusion, Siemens, Ruag.

Par le biais du Groupement suisse de l'industrie mécanique, le projet est soutenu par un très grand nombre d'entreprises petites et moyennes. De son côté, le syndicat industrie et bâtiment (SIB) a également apporté son soutien au projet.

Considérant ce large soutien, le Conseil d'Etat est fondé à penser que la Fondation pour la formation et le perfectionnement professionnel des métiers MEM ne suscite aucune opposition majeure dans le tissu industriel et économique vaudois et lui apporte son plein soutien.

5. LE ROLE DE L'ETAT

Dans le cadre du projet soumis à l'approbation du Grand Conseil, le rôle de l'Etat se limite à fournir un cadre légal à un projet porté par les partenaires sociaux du secteur de l'industrie des machines, de l'électrotechnique et de la métallurgie (MEM) en leur permettant d'accomplir une mission d'intérêt général et vitale pour le développement futur du canton, à savoir le maintien d'une place industrielle dynamique et concurrentielle.

En fournissant ce cadre légal, l'Etat permet la création d'une institution de droit public chargée de percevoir une contribution généralisée auprès d'un secteur économique, sur la base d'un texte de loi. L'Etat garantit le droit de recours contre les décisions prises par l'organisme chargé de la mise en œuvre de la loi, garantit sa bonne application, de même que l'affectation judicieuse des montants prélevés, par un contrôle exercé sur la comptabilité de l'institution. L'Etat désigne en outre les membres du Conseil de la fondation.

6. LA FONDATION VAUDOISE EN FAVEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

6.1 Fondation de droit public

Les partenaires sociaux et l'Etat sont convaincus du choix judicieux de la forme juridique de l'institution de droit public en tant qu'organisme chargé de la perception des contributions et de la gestion des montants prélevés auprès des entreprises. L'institution dénommée Fondation pour la formation et le perfectionnement professionnel des métiers MEM bénéficiera de l'exemption fiscale, en ce sens qu'elle doit être considérée d'utilité publique de par la mission qu'elle assume, sur la base de dispositions légales.

6.2 Composition

Il n'apparaît pas nécessaire que l'Etat siège au sein du Conseil de fondation, qui doit rester de la compétence exclusive des partenaires sociaux. Ceux-ci veilleront toutefois à ce que les actions entreprises respectent la loi cantonale et la loi fédérale sur la formation professionnelle. Le Conseil de fondation sera ainsi composé de six membres, représentant équitablement les employés et les employeurs. Les membres du Conseil seront élus par le Conseil d'Etat, sur la base des recommandations des associations patronales et syndicales représentatives des branches industrielles concernées par la taxe professionnelle.

7. COMMENTAIRE ARTICLE PAR ARTICLE DU PROJET DE LOI

Article premier – Constitution

La loi prévoit la création d'une institution de droit public dénommée "Fondation pour la formation et le perfectionnement professionnel des métiers MEM", responsable de l'administration du fonds. Il apparaît que cette forme juridique est la plus appropriée en fonction des buts de la Fondation et du rôle de l'Etat dans ce projet.

La Fondation bénéficie du statut d'utilité publique. Elle est fortement rattaché à l'Etat qui le crée, règle son statut et son organisation.

Il est fréquent que l'Etat délègue certaines tâches d'intérêt public à des institutions sous des formes juridiques diverses, soit des fondations de droit privé telles que la Fondation du bicentenaire ou des institutions de droit public telles que l'ECA ou encore que des sociétés de droit privé aient leurs activités régies par des textes de lois, à l'image de la BCV. Le choix de la forme juridique n'est pas sans importance quant à l'organisation interne et à l'indépendance des structures auxquelles l'Etat délègue certaines tâches.

En l'occurrence, le choix de créer une institution de doit public, sous la dénomination de "Fondation", a pour conséquence que cette institution ne sera pas régie par les articles 80ss du Code civil suisse, ni ne sera soumise à l'autorité de surveillance des fondations. En revanche, son activité et les décisions de ses organes seront directement régies par une loi et un règlement garantissant au législatif et à l'exécutif cantonal un droit de regard accru.

Alors que la perception d'une contribution publique par des personnes morales de droit privé n'est en général pas admise, avec toutefois des exceptions telles que Billag SA, la collecte par une institution de droit public, très proche de l'Etat, mais dotée néanmoins d'une personnalité juridique indépendante, rend admissible, juridiquement autant que psychologiquement, la perception de ladite contribution.

Article 2 – Buts de la Fondation

Bien que les objectifs de la Fondation soient multiples, tous supposent la même logique de soutien envers les entreprises formatrices et la promotion des métiers industriels. La loi prévoit un soutien financier de centres interentreprises, sans restriction quant au nombre de ceux-ci. Toutefois, l'objectif des partenaires sociaux, au travers de la création de la Fondation, est clairement de ne pas multiplier les structures et de donner la priorité au financement d'un centre vaudois.

Article 3 – Prestations de la Fondation

La Fondation a très clairement un rôle subsidiaire à jouer, dans le prolongement des aides traditionnelles de l'Etat en faveur de la formation ou dans des domaines qui ne sont pas couverts par les subventions cantonales ou fédérales.

En ce qui concerne le complément versé pour les cours d'introduction, on rappellera que les cours sont subventionnés jusqu'à concurrence de 80% des montants subventionnables, dont 50% sont pris en charge par le Canton et 30% par la Confédération. Le solde des coûts est généralement facturé aux entreprises qui forment des apprentis.

La définition très précise du type de centre susceptible de bénéficier des prestations de la Fondation se justifie par la nécessité de délimiter le cadre dans lequel doivent s'effectuer les cours d'introduction pour bénéficier de mesures de soutien complémentaires, par opposition à des centres tels que ceux de Bobst par exemple. Le projet de la Fondation étant paritaire, il est aussi important que seuls les centres gérés par une association patronale ou syndicale soient privilégiés sur ce point précis. Cela n'exclut toutefois pas que d'autres types de soutiens soient accordés à des centres ne correspondant pas à cette définition restrictive.

Article 4 – Capital de dotation et ressources

La loi doit prévoir la constitution du capital initial de la Fondation. Celui-ci sera composé de l'apport du fonds paritaire de la métallurgie vaudois, pour un montant de fr. 20'000.--. Bien qu'il n'existe aucune exigence relative au montant minimum du capital initial d'une institution de droit public, le montant paraît proportionné aux buts et moyens, par analogie avec les dispositions régissant les fondations de droit privé.

Article 5 – Définition des entreprises assujetties

L'assujettissement des entreprises est très précisément limité aux sièges ou aux succursales situés dans le canton de Vaud. Seules les entreprises employant du personnel salarié sont concernées par la contribution. L'indépendant sans personnel ne sera pas soumis à la contribution professionnelle, s'agissant d'un montant prélevé sur la base de la masse salariale déclarée aux allocations familiales, lesquelles ne concernent pour l'instant pas les indépendants dans le canton de Vaud.

En revanche, le patron, unique salarié d'une société anonyme, sera soumis à la contribution, en ce sens qu'il est considéré comme un employé bénéficiant des prestations d'allocations familiales.

La définition des secteurs d'activité permet de circonscrire les effets de la taxe aux seuls secteurs de l'industrie des machines, de l'électrotechnique et de la métallurgie. Il convient ainsi de respecter le souci des partenaires sociaux de ne pas introduire une contribution généralisée, au profit de la possibilité laissée à certaines entreprises d'autres secteurs industriels non concernés par la taxe, de se soumettre volontairement à la contribution professionnelle pour une part de leur personnel, afin de contribuer à l'effort général de formation et également de bénéficier des prestations du fonds. On peut penser par exemple à certaines entreprises de l'agroalimentaire qui emploient de nombreux mécaniciens sur machines pour leurs opérations de maintenance.

C'est ce même souci qui incite les partenaires sociaux à prévoir que, dans certaines conditions bien précises, un secteur d'activité d'une entreprise soumise à la contribution peut être exclu du champ d'application de la loi. Cette possibilité ne peut être demandée par une entreprise que pour autant que le secteur concerné soit totalement hors des champs NOGA décrits dans la loi, que le chiffre d'affaires dudit secteur soit d'au moins 40% du chiffre d'affaires global de l'entreprise et que le personnel du secteur puisse être clairement identifié comme y étant rattaché en permanence, en raison de sa formation spécifique. Il s'agit donc de conditions restrictives, sachant qu'il s'agit ici de régler l'exception et non la règle.

La contribution volontaire d'une entreprise non soumise obligatoirement reposera toutefois sur la condition explicite que les employés concernés aient donné leur accord au prélèvement d'une contribution sur leurs salaires. D'autre part, l'affiliation volontaire n'est pas un droit et peut être refusée si l'accord librement souhaité entre l'entreprise et la fondation n'est pas jugé équilibré dans les contributions réciproques des parties.

Considérant qu'une entreprise industrielle active dans les branches touchées par la contribution prévue est un tout dans lequel chaque secteur participe étroitement à l'accomplissement de l'activité principale de l'entreprise, la contribution s'appliquera à tout le personnel administratif ou de la production. En l'occurrence, la part du personnel administratif dans ce secteur peut être estimée entre 3% à 5% des effectifs. L'encaissement sur la base de la masse salariale rendrait d'ailleurs difficile le tri des catégories de personnel et impossible le contrôle par les caisses d'allocations familiales.

Article 7 – Montant de la contribution

La définition de la quotité de la contribution restera de la responsabilité du Conseil d'Etat, sur la base des recommandations du Conseil de fondation. Le montant de la taxe sera dans tous les cas limité à 0,5% de la masse salariale. Les

montants seront versés directement par les entreprises, sur la base de déclarations volontaires. Des contrôles seront toutefois effectués, par sondage, afin de vérifier la véracité des montants annoncés.

Les caisses d'allocations familiales seront tenues de renseigner la Fondation ou, par défaut, les caisses AVS, par procuration des entreprises.

Article 12 – Organes

La fondation de droit public sera dotée de statuts régissant son fonctionnement interne. Ses organes principaux sont décrits dans la loi.

Article 16 – Compétences

Le Conseil de fondation bénéficie de compétences étendues, notamment celles de décider de l'assujettissement des entreprises et de statuer sur les demandes de participation financière qui lui sont adressées.

On relèvera que seules ces décisions sont susceptibles d'un droit de recours auprès du Département de la formation et de la jeunesse.

Article 19 – Bénéficiaires potentiels

Le capital de la Fondation est destiné à offrir une participation financière à différentes actions en matière de formation professionnelle ou de formation continue, réalisées par des associations ou des entreprises. La seule restriction tient aux destinataires de ces mesures qui doivent impérativement ressortir aux métiers de l'industrie des machines, de l'électrotechnique et de la métallurgie.

Articles 18 et 20 – Examen et traitement des demandes

Les décisions du Conseil de fondation en matière de soutien financier ne peuvent faire l'objet d'un recours en opportunité. Seul le respect de la légalité est contrôlé par le Département.

8. CONSEQUENCES DU PROJET DE LOI PROPOSE

Le projet de loi proposé n'a aucune incidence financière pour l'Etat de Vaud. Les partenaires sociaux se sont en effet engagés à financer la totalité du projet par le biais de contributions paritaires perçues auprès des entreprises des branches concernées.

De façon à assurer les premiers frais de mise en route de la Fondation et la mise en place des instruments de perception des contributions, la fondation bénéficiera d'un prêt remboursable de fr. 100'000.-- prélevé sur le Fonds

vaudois de la formation professionnelle, financé par un prélèvement de fr. 5.-- sur les contrats d'apprentissage signés. Il s'agit d'un prêt prélevé sur une contribution patronale et émarge au budget ordinaire de l'Etat. Le montant du prêt sera intégralement remboursé, sans intérêt, à échéance convenue avec l'organe de gestion du fonds cantonal. Etant remboursable, le prêt ne peut entrer dans la constitution du capital initial de la Fondation, lequel doit être irrémédiablement affecté aux objectifs de celle-ci.

Le projet de loi instaure une contribution professionnelle auprès d'un secteur qui ne bénéficie pas d'une convention collective, pour des raisons historiques. La loi permettra de coordonner les efforts des partenaires sociaux, conscients de l'importance de la formation professionnelle et de la formation continue, en fournissant un cadre légal de référence, répondant ainsi à l'une des missions fondamentales de l'Etat.

Le projet de loi permettra le financement de projets de formation dans le prolongement des actions entreprises par l'Etat, dans le rôle qui est le sien.

9. CONCLUSION

Vu ce qui précède, le Conseil d'Etat a l'honneur de proposer au Grand Conseil d'adopter le projet de loi ci-après :

PROJET DE LOI

sur la Fondation pour la formation et le perfectionnement professionnel des métiers machines, électrotechnique et métallurgie

LE GRAND CONSEIL DU CANTON DE VAUD

vu le projet de loi présenté par le Conseil d'Etat,

vu la loi fédérale du 19 avril 1978 sur la formation professionnelle,

vu la loi du 19 septembre 1990 sur la formation professionnelle,

décrète

CHAPITRE PREMIER : BUT ET PRESTATIONS

Constitution

Article premier. – Sous le nom de "Fondation pour la formation et le perfectionnement professionnel des métiers machines, électrotechnique et métallurgie (MEM)" (ci-après : la Fondation), il est créé une fondation de droit public, dont les buts sont d'utilité publique, dotée de la personnalité morale et placée sous la surveillance de l'Etat.

Le fonctionnement de la Fondation est fixé par le Conseil d'Etat par voie de règlement. Sa fortune est indépendante de celle de l'Etat.

Buts de la Fondation

Art. 2. – La Fondation fournit une aide financière aux entreprises pour leurs initiatives ne bénéficiant pas du soutien financier de l'Etat conformément aux articles 81 et suivants de la loi sur la formation professionnelle. Elle a notamment pour buts de :

a) valoriser et développer la formation et le perfectionnement professionnels de façon à assurer l'expansion de la place industrielle vaudoise ;

b) fournir un soutien financier aux centres interprofessionnels et interentreprises de formation professionnelle et de formation continue ;

c) promouvoir la formation continue ;

d) répartir la charge liée à la formation d'apprentis entre toutes les entreprises;

e) promouvoir et soutenir la formation duale ;

f) encourager les entreprises qui forment des apprentis ;

g) encourager les actions novatrices dans le domaine de la formation et du perfectionnement professionnels ;

h) encourager la collaboration entre les entreprises et les écoles professionnelles.

Prestations de la Fondation

Art. 3. – La Fondation peut notamment :

a) prendre en charge tout ou partie des frais liés aux cours d'introduction et de formation longue pour les apprentis, dispensés dans un centre de formation vaudois, privé, interentreprises et interprofessionnel, gérés par une association patronale ou syndicale ;

b) participer aux frais liés aux actions de coordination entre les formations ;

c) participer aux frais de matériel pour les examens de fin d'apprentissage ;

d) participer aux frais de perfectionnement des experts aux examens ;

e) participer aux frais d'organisation des cours de préparation à l'examen des personnes sans formation ;

f) participer aux frais de formation des commissaires d'apprentissage ;

g) participer aux frais de cours pour maîtres d'apprentissage ;

h) participer à la promotion et au développement de la formation professionnelle ;

i) soutenir les actions documentaires en matière d'orientation professionnelle ;

j) soutenir des actions collectives et spécifiques de perfectionnement ou de formation professionnels ;

k) allouer une indemnité forfaitaire lors de l'engagement de chaque apprenti.

CHAPITRE DEUXIEME : RESSOURCES

Capital de dotation et ressources

Art. 4. – Le capital de dotation de la Fondation est constitué d'un versement de Fr. 20'000.-- du Fonds paritaire de la métallurgie vaudoise. Ce capital est aliénable aux fins des objectifs de la Fondation.

La Fondation est alimentée par une contribution versée par les entreprises assujetties conformément à l'article 5, par les intérêts du capital, par des dons, legs et subsides.

Entreprises assujetties
a) Obligatoire

Art. 5. – Sont assujetties les entreprises ayant leur siège dans le Canton de Vaud, ainsi que les succursales vaudoises d'entreprises ayant leur siège hors du canton, occupant du personnel et dont l'activité principale s'exerce dans les secteurs industriels suivants : fabrication d'articles en caoutchouc et matières plastiques (NOGA 25), métallurgie (NOGA 27), travail des métaux (NOGA 28), fabrication de machines et d'équipements (NOGA 29), fabrication de machines de bureau, ordinateurs et autres équipement informatiques (NOGA 30) fabrication de machines et d'appareils électriques (NOGA 31), fabrication d'équipements de radio-télévisions de communication (NOGA 32), fabrication d'instruments médicaux et d'instruments de précision et d'optique (NOGA 33).

Les entreprises assujetties exerçant une partie importante de leur activité, représentant au moins 40% du chiffre d'affaires annuel en dehors des secteurs précités peuvent soustraire le pourcentage correspondant de la masse salariale totale.

b) Facultatif

Art. 6. – Sur demande des entreprises dont l'activité principale s'exerce hors des secteurs cités à l'article 5, le Conseil de fondation peut soumettre tout ou partie de leur masse salariale à la contribution prévue à l'article 4 alinéa 2, si elles emploient du personnel formé dans les métiers MEM et moyennant l'accord préalable des employés concernés ou des commissions du personnel. La demande peut être refusée par le Conseil de fondation lorsque les contributions réciproques des parties ne sont pas jugées équilibrées.

Le montant de la contribution est supporté en partie par les employeurs et en partie par les employés, conformément aux modalités fixées par le Conseil d'Etat par voie de règlement.

Montant de la contribution

Art. 7. – Le montant de la contribution est fixé chaque année par le Conseil d'Etat en pour cent de la masse salariale AVS de chaque entreprise assujettie. Le montant ainsi arrêté ne doit pas dépasser le 5‰ de la masse salariale annuelle de chaque entreprise.

Obligation de renseigner de l'employeur

Art. 8. – L'employeur doit fournir tous les renseignements nécessaires à l'assujettissement, à la fixation et à la perception de la contribution.

Organe de perception

Art. 9. – La contribution est perçue par l'administrateur de la Fondation, qui peut solliciter les caisses de compensation pour les allocations familiales, au sens de la loi sur les allocations familiales, pour obtenir tout renseignement permettant de déterminer la masse salariale des entreprises. Les caisses ont l'obligation de renseigner.

A défaut de caisse compétente dans le canton, l'employeur est tenu de donner une procuration à sa caisse AVS en vue de l'autoriser à renseigner la Fondation.

Les modalités de la perception et du transfert des montants prélevés sur le capital de la Fondation sont fixées dans le règlement.

Exemption et restitution

Art. 10. – Les conditions d'exemption et de restitution sont fixées par le Conseil d'Etat par voie de règlement.

Couverture des frais de perception

Art. 11. – Les frais administratifs liés à la perception de la taxe sont inclus dans la contribution. Le règlement fixe les modalités.

CHAPITRE TROISIEME : ORGANISATION

Organes

Art. 12. – Les organes de la Fondation sont :

a) le Conseil de fondation;

b) l'administrateur ;

c) l'organe de révision externe.

Conseil de fondation

Art. 13. – Le Conseil de fondation est l'organe paritaire de décision et de gestion de la Fondation. Il est nommé pour 4 ans par le Conseil d'Etat, sur proposition des associations patronales et syndicales représentatives des secteurs industriels concernés.

Administrateur

Art. 14. – L'administrateur est l'organe chargé de la gestion administrative et financière de la Fondation. Il est désigné par le Conseil de fondation.

Organe de révision externe

Art. 15. – L'organe de révision externe est nommé par le Conseil d'Etat. Le rapport de cet organe, les comptes annuels d'exploitation et le bilan de la Fondation sont présentés annuellement au Conseil d'Etat.

Compétences
a) Conseil de fondation

Art. 16. – Le Conseil de fondation est compétent pour :

a) décider de l'assujettissement des entreprises, conformément à l'article 5;

b) statuer sur les demandes de soutien financier au sens de l'article 20 ;

c) ratifier le budget de la Fondation ;

d) proposer au Conseil d'Etat le montant de la contribution versée conformément à l'article 7 ;

e) s'assurer de l'affectation correcte des sommes allouées, en application de l'article 21 ;

f) remettre, à la fin de chaque exercice, son rapport de gestion, les comptes avec pièces justificatives et le rapport de l'organe de révision au Service de la formation professionnelle ;

g) édicter des directives d'application sur les objets relevant de sa compétence exclusive ;

h) statuer sur les demandes d'exemption et de restitution conformément à l'article 10 ;

i) décider, le cas échéant, du versement et du montant de l'allocation forfaitaire à l'engagement d'un apprenti ;

j) rendre les décisions de taxation d'office lorsqu'un employeur tenu de payer la contribution néglige, après sommation, de fournir les indications nécessaires à son calcul ;

k) ouvrir action à l'encontre d'une entreprise ne respectant pas la présente loi ou son règlement d'exécution.

b) administrateur

Art. 17. – L'administrateur est compétent pour :

a) procéder à l'encaissement de la contribution ;

b) solliciter de la part des caisses d'allocations familiales et des caisses AVS les renseignements nécessaires à l'application de la loi ;

c) adresser les sommations aux employeurs qui ne remplissent pas les obligations prescrites ;

d) procéder au recouvrement des créances.

Voie de droit et force exécutoire

Art. 18. – Les décisions du Conseil de fondation rendues en application de l'article 16 lettres a), b), h), i) et j) peuvent faire l'objet d'un recours dans les 20 jours dès leur communication par écrit et motivé auprès du Département de la formation et de la jeunesse.

Le règlement fixant la procédure de recours devant les autorités administratives inférieures est applicable.

Les décisions du Conseil de fondation sont assimilées à un jugement exécutoire au sens de l'article 80, alinéa 2 de la loi fédérale sur la poursuite pour dettes et faillite.

Les décisions rendues en première instance par le Chef du département peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal administratif, conformément aux dispositions de la loi sur la juridiction et la procédure administrative (LJPA).

CHAPITRE QUATRIEME : SOUTIEN FINANCIER

Bénéficiaires potentiels

Art. 19. – Les associations, groupements d'entreprises, commissions paritaires, groupes d'intérêt constitués en vue d'actions spécifiques dans le domaine de la formation professionnelle ou de la formation continue, peuvent solliciter le soutien de la Fondation.

La Fondation peut aussi soutenir financièrement des mesures prises par des entreprises individuelles.

Examen et traitement des demandes

Art. 20. – Les demandes de soutien financier sont adressées au Conseil de fondation qui statue à leur sujet et communique sa décision par écrit.

Conditions d'octroi du soutien financier

Art. 21. – Les conditions d'octroi du soutien financier sont fixées par le Conseil d'Etat par voie de règlement.

CHAPITRE CINQUIEME : DISPOSITIONS FINALES

Disposition pénale

Art. 22. – L'entreprise qui contrevient à la présente loi ou à ses dispositions d'exécution, soit notamment:

a) celle qui élude ou tente d'éluder le paiement de ses contributions;

b) celle qui fournit sciemment des renseignements faux ou incomplets ou refuse d'en fournir;

est passible d'amende, jusqu'à concurrence du double du montant de la contribution due.

Les critères qui déterminent le montant de l'amende sont fixés par le Conseil d'Etat par voie de règlement.

En cas de dissolution de la Fondation

Art. 23. – En cas de dissolution de la Fondation, l'avoir de la Fondation sera affecté à une institution poursuivant des buts analogues ou compatibles avec ceux fixés dans la présente loi.

Exécution de la loi

Art. 24. – Le Conseil d'Etat est chargé de l'exécution de la présente loi. Il en publiera le texte conformément à l'article 84, alinéa 1, lettre a) de la Constitution cantonale et en fixera, par voie d'arrêté, la date d'entrée en vigueur.

Donné, etc.

Ainsi délibéré et adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 3 septembre 2003.

Le président :	Le chancelier :
J.-Cl. Mermoud	*V. Grandjean*