

Séminaire Expert consacré à l'évolution du droit et des politiques de formation

Janvier 2009

Cycle 2008 – 2009

Les négociations interprofessionnelles sur la GPEC et sur la formation

Contact :

Muriel LARUE

Directrice

muriel.larue@circeconsultants.com

| | |
|--|------------|
| Introduction | 3 |
| Fiche 1. Repérage des évolutions, inflexions, novations des dispositifs de formation, après les projets d'ANI du 14 novembre 2008 et du 7 janvier 2009 | 3 |
| I - Les dispositifs et les outils de formation | 7 |
| Fiche 2. Définition de l'action de formation | 7 |
| Fiche 3. Le Plan de formation | 10 |
| Fiche 4. Le Droit Individuel à la Formation (DIF)..... | 13 |
| Fiche 5. DIF et rupture du contrat de travail | 19 |
| Fiche 6. L'allocation de formation..... | 24 |
| Fiche 7. Temps de travail et formation..... | 26 |
| Fiche 8. Le congé individuel de formation (CIF)..... | 32 |
| Fiche 9. La période de professionnalisation | 38 |
| Fiche 10. Le contrat de professionnalisation..... | 42 |
| Fiche 11. Le bilan de compétences..... | 48 |
| Fiche 12. La Validation d'Acquis de l'Expérience (VAE) | 52 |
| Fiche 13. Les certifications professionnelles..... | 57 |
| Fiche 14. L'entretien professionnel..... | 59 |
| Fiche 15. Le bilan d'étape professionnel..... | 61 |
| Fiche 16. Le passeport formation..... | 63 |
| Fiche 17. La procédure de consultation du CE sur la Formation | 65 |
| Fiche 18. Le droit à la formation différée et la définition d'un socle de compétences | 71 |
| Fiche 19. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) | 73 |
| Fiche 20. Financement de la Formation Professionnelle Continue | 76 |
| II - La gouvernance du système de formation professionnelle | 80 |
| Fiche 21. Le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP)..... | 80 |
| Fiche 22. Le Fond Unique de Péréquation (FUP), transformé en Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)..... | 83 |
| Fiche 23. Le Conseil National d'Evaluation de la Formation Professionnelle (CNEFP) | 87 |
| Fiche 24. Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) | 89 |
| Fiche 25. Les Commissions Paritaires de l'Emploi (CPNE)..... | 93 |
| Fiche 26. Les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ)..... | 98 |
| Fiche 27. Les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE) ... | 100 |
| III - Poursuite du processus de négociation | 103 |
| Fiche 28. Les interactions entre les négociations interprofessionnelles sur l'Emploi et la Formation | 103 |
| Fiche 29. Les suites programmées des négociations : mise en place de groupes de travail sur plusieurs questions clés..... | 116 |
| Fiche 30. Les renvois à la négociation de branche prévus par les projets d'accords interprofessionnels sur la formation et sur la GPEC | 118 |

Introduction

Fiche 1. Repérage des évolutions, inflexions, novations des dispositifs de formation, après les projets d'ANI du 14 novembre 2008 et du 7 janvier 2009

A. Les évolutions des dispositifs de formation : acte II de la réforme de la formation de 2003-04

1. Les partenaires sociaux ont apporté des réponses à des difficultés d'interprétation de l'Accord du 5 décembre 2003

- a. Des précisions sur les conditions d'exercice du DIF (conditions de la prise en charge par le FONGECIF de l'action de formation demandée au titre du DIF en cas de désaccord persistant).

2. Ils ont apporté des précisions à la mise en œuvre de certains dispositifs

- a. Des précisions sur les conditions d'imputabilité des actions de formation
- b. Des précisions sur les conditions d'exercice de la période de professionnalisation (durée minimale)
- c. Des compléments d'informations sur le Passeport Formation

3. Les conditions de développement de la VAE.

Le projet d'ANI affirme le rôle de la VAE comme outil de la sécurisation des parcours professionnels et, à ce titre, affiche l'objectif que les démarches collectives engagées par les entreprises ainsi que les démarches individuelles engagées par les salariés et les demandeurs d'emploi puissent être encouragées.

4. Le lien entre les outils Formation et les outils de GPEC est affirmé.

Il est affirmé à travers plusieurs dispositions :

- Les dispositions sur le Plan de formation ;
- Le renforcement des dispositifs d'observations au service de l'anticipation des besoins en emplois et des compétences.
- Les dispositions sur la qualification ou la requalification des demandeurs d'emploi qui prévoient que, « pour identifier les salariés définis ci-dessus qui bénéficieront de telles actions, les entreprises prendront en compte les conclusions du bilan d'étape professionnel, de

l'entretien professionnel, du bilan de compétences qui auront pu être menés et, lorsqu'ils existent, les conclusions des diagnostics réalisés dans le cadre des accords GPEC ».

- Les dispositions sur les missions des OPCA intègrent également la nécessité d'adapter la définition des besoins de formations à partir des diagnostics de GPEC : « ils ont la charge « d'informer, sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier, les TPE-PME, dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle incluant :
 - l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise et en prenant en compte les objectifs définis par les accords de GPEC lorsqu'ils existent ».

B. Les inflexions du projet d'accord du 9 janvier 2009

1. La définition de deux régimes juridiques applicables au Plan de formation

Pour consulter le Comité d'entreprise, dorénavant, l'employeur ne sera plus tenu de distinguer que deux catégories :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise,
- celles qui correspondent à des actions liées au développement des compétences.

La fusion des anciennes catégories 1 et 2 fait entrer les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise dans les obligations de l'employeur, comme le montre notamment le régime du temps de formation retenu (ces formations qui se déroulent pendant le temps de travail et sont donc assimilées à une mission professionnelle).

2. La portabilité du DIF en cas de licenciement.

La mise en œuvre se fait à l'initiative du bénéficiaire : en priorité, pendant sa prise en charge par le régime d'assurance-chômage (1^{ère} moitié de période d'indemnisation) ou, à défaut, en accord avec le nouvel employeur (dans les 2 ans).

3. La possibilité de réaliser le CIF en partie en dehors du travail de travail.

Dans ce cas, les OPACIF pourront financer exclusivement les coûts pédagogiques pour la partie réalisée en dehors de la période d'exécution du contrat de travail.

4. Une priorité donnée dans le cadre du CIF et de la période de professionnalisation aux salariés les plus fragiles.

Les critères définis par l'ANI pourront être précisés localement pour prendre en considération les situations locales et sectorielles dans le cadre des instances compétentes, notamment au regard de publics de certains bassins d'emploi.

- La définition de priorités constitue l'expression des choix politiques qui avaient eu du mal à s'exprimer à la suite de l'ANI du 5 décembre 2003.

- En outre, l'adaptation au niveau territorial (en complément du niveau sectoriel) constitue également une inflexion de l'approche retenue.

C. Les novations du projet d'accord du 9 janvier 2009

1. Les partenaires sociaux affichent l'ambition de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

L'enjeu de la sécurisation des parcours professionnels apparaît dans le titre de l'accord et il se traduit dans plusieurs dispositions :

a. L'apparition de la notion d'accompagnement :

- Les actions d'accompagnement constituent une des modalités de réalisation des actions de formation professionnelle (introduction du titre I) ;
- Mise en place d'un accompagnement dans le cadre de la VAE (introduction de l'article 7) ;
- La portabilité du DIF pourra servir à abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE, ou de mesures d'accompagnement prescrites par ledit référent ;
- Mise en place d'un accompagnement tutoral renforcé dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- Rôle du personnel d'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés (article 17) ;
- Les OPCA ont une mission de sensibilisation, d'information et d'accompagnement des entreprises (article 53) ;
- Les OCACIF ont pour mission d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi dans la construction, la mise en œuvre de leur projet de développement professionnel nécessitant la réalisation d'une action de formation, d'accompagnement, de bilans ou de VAE (art. 54).

b. **Le développement de certifications intersectorielles ou transversales.** Le projet d'ANI consacre un sous-titre à la simplification et la clarification de la reconnaissance de compétences professionnelles notamment par les certifications professionnelles (articles 37 à 40).

c. **La création du bilan d'étape professionnel** qui permet au salarié de disposer d'un état de ses compétences professionnelles, tous les cinq ans.

d. **La possibilité de cofinancement en faveur d'actions de qualification ou requalification des demandeurs d'emploi.**

- **La création d'un dispositif de Préparation opérationnelle à l'Emploi (POE)** qui vise à renforcer la politique en faveur de la qualification ou la requalification des demandeurs d'emploi (indemnisés ou non), pour lesquels une action de formation est nécessaire afin de favoriser le retour à l'emploi et dont le financement ne pourrait être assuré dans sa totalité par Pôle emploi.

- **La possibilité de mettre en place une contractualisation et des cofinancements des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi (article 27)**
- **Ces cofinancements entre le nouveau FPSPP et les autres partenaires de la formation professionnelle (Etat, régions, Pôle emploi,..) sont assurés par la contractualisation.**

2. Les partenaires sociaux ont apporté des réponses aux enjeux de gouvernance du système de formation professionnelle

- a. **Le rôle des CPNE** comme instances en charge de la définition périodique des modalités de prise en charge au sein des branches professionnelles et les conditions de publicité de leurs décisions ;
- b. **Les OPCA** voient leurs missions élargies au développement de missions de conseil et d'accompagnement des entreprises pour le développement des actions de formation professionnelle.
- c. **Les OPACIF** sont confirmés comme les instances en charge de l'accompagnement des salariés dans leur projet de formation, bilan et VAE.
- d. **Le rôle des Observatoires de branche** en liaison avec les observatoires régionaux.
- e. **Le rôle du CPNFP** est réorienté, il devient l'instance politique en charge de la définition des orientations nécessaires à la mise en œuvre et au suivi des dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle ;
- f. **Le rôle du Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels** qui a la charge de mettre en œuvre des missions du CPNFP grâce ses moyens techniques et financiers.

I – Les dispositifs et les outils de formation

Fiche 2. Définition de l'action de formation

Sources

Article 2-2 de l'ANI du 5 décembre 2003

Articles L. 6313-1 et suivants du Code du travail

Articles 1, 6 et 27 de l'ANI du 7 janvier 2009

A. Les catégories légales d'actions de formation

Les actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont (article L. 6313-1 code trav.) :

- Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle qui ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle ou pour entrer directement dans la vie professionnelle.
- Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés qui ont pour objet de favoriser leur adaptation au poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences.
- Les actions de promotion professionnelle qui visent à permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.
- Les actions de prévention qui ont pour objet de permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles.
- Les actions de conversion qui ont pour objet de permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles.
- Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ayant pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.
- Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes (art L. 1333-11 du code de la santé publique) ;
- Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise notamment pour objet la compréhension par les salariés du fonctionnement et des enjeux de l'entreprise ;
- Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;
- Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;
- Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

B. L'ANI du 5 décembre 2003

Les partenaires sociaux ont également souhaité que soient imputables les actions et moyens de formation suivants :

- les diverses modalités d'exercice du **tutorat et de la formation en situation professionnelle**, mises en œuvre avec l'aide d'un salarié de l'entreprise en qualité de tuteur ou de formateur, l'imputation ne portant que sur les heures consacrées par le tuteur et le formateur à des actions effectives de tutorat et de formation ainsi qu' à leur préparation,
- l'investissement spécifique décidé par un accord de branche ou un accord d'entreprise et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, dont la « **e-formation** », dans la mesure où ils visent spécifiquement à faciliter l'auto-formation et à individualiser les actions en fonction de la situation individuelle de chaque salarié,
- les activités de **recherche et de développement portant sur l'ingénierie pédagogique des actions de formation**,
- les dépenses **de préparation aux actions de validation des acquis de l'expérience**,
- les dépenses propres à faciliter l'individualisation et l'évaluation des actions de formation, qui donnent lieu à une prise en charge par un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

Evolutions prévues par le projet d'ANI du 7 janvier 2009 :

- En introduction du Titre I, les partenaires sociaux affirment que « *les actions ainsi réalisées peuvent prendre diverses formes en fonction des besoins des bénéficiaires : actions de formation, de professionnalisation, de bilans, de VAE, d'accompagnement, incluant des actions de pré-qualification ou préalables à la conclusion d'un contrat de travail* ».
- « *Les actions du plan de formation sont imputables sur la participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle continue* ». (Article 1). **Les actions de formation** incluent les actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience. Le plan de formation comprend les actions de formation qui ont pour objectifs de concourir à l'adaptation des salariés à leur poste de travail, au maintien de leur capacité à occuper un emploi et au développement des compétences.
- **Les partenaires sociaux signataires** « *considèrent que le développement de la formation professionnelle continue doit être favorisé par la capacité de négociation des partenaires sociaux dans la définition des objectifs de la formation professionnelle et dans l'affectation des moyens qui leur sont consacrés* ». (Article 5)
- **Les partenaires sociaux demandent également aux pouvoirs publics que soit considérées comme imputables les actions suivantes :**
 - « *- l'investissement spécifique réalisé en matière de conception et d'utilisation des technologies de l'information et de la communication, dont la **formation ouverte et à distance**, dans la mesure où il vise spécifiquement à faciliter l'auto-formation et à individualiser les actions en fonction de la situation de chaque salarié,*
 - *les activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie pédagogique des actions de formation et l'ingénierie de certification professionnelle* ». (Article 6)
- Enfin, les partenaires sociaux souhaitent pouvoir **examiner les modalités propres à simplifier la gestion administrative des actions de formation**. « *A cette fin, les partenaires sociaux demandent aux pouvoirs publics la création d'un groupe de travail commun avant le 30 juin 2009* ». (Article 6)

Novations prévues par le projet d'ANI du 7 janvier 2009 :

L'article 27 du projet d'ANI du 7 janvier 2009 autorise les OPCA à contractualiser avec les différents acteurs de la formation professionnelle en vue de cofinancer des actions de qualification ou de requalification des salariés ou des demandeurs d'emploi.

« Ces actions **doivent faire l'objet d'un cofinancement**, dans le cadre des orientations définies par le présent accord et mises en œuvre par le CPNFP, avec l'Etat, Pôle emploi, les Régions ainsi que tout autre partenaire dont le Fond Social Européen ».

Ces actions deviennent dès lors imputables sur l'obligation de financement de la formation professionnelle à la charge des entreprises.

Commentaires et questions soulevées par les dispositions des projets d'ANI du 14 novembre 2008 et du 7 janvier 2009.

Les partenaires sociaux affichent la volonté de prendre la main sur l'imputabilité des actions de formation.

Ils affirment que les actions d'accompagnement constituent des actions de formation professionnelle.

Ils demandent ainsi aux pouvoirs publics de considérer comme imputables :

- les actions d'investissement spécifique réalisé pour la conception et l'utilisation des FOAD et de développement de l'ingénierie pédagogique des actions de formation et certification (recherche - développement),
- les actions co-financées à destination de demandeurs d'emploi.

Or, en la matière, leur autonomie est limitée par le caractère fiscal de l'obligation de financement (ce qui leur interdit de définir eux mêmes les règles d'imputabilité des actions de formation et les obligent à demander à l'Etat de traduire leurs orientations (Cf. mise en place d'un groupe de travail commun sur le sujet).

L'article 5 du projet d'accord manifeste la volonté des partenaires sociaux de peser sur l'affectation des moyens qui sont consacrés à la formation.

Fiche 3. Le Plan de formation

Sources

Article 2-10 de l'ANI du 5 décembre 2003

Articles L. 6321-1 et s. du Code du travail

Articles 1 à 6 de l'ANI du 7 janvier 2009

A. Définition

Le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur. Il est la traduction de la politique de gestion du personnel de l'entreprise en matière de formation. Il comprend les formations financées sur la cotisation de 0,5% versée obligatoirement à un OPCA (contrats et périodes de professionnalisation, DIF relevant des priorités de la branche, fonction tutorale) ainsi que les formations financées sur l'enveloppe de 0,9% (actions d'adaptation, actions de maintien ou d'évolution dans l'emploi, actions de développement des compétences, DIF ne relevant pas des priorités de la branche). Les demandes individuelles de formation peuvent être intégrées au plan de formation, mais à la condition d'être acceptées par l'employeur. Les représentants du personnel sont associés dans son élaboration et son contrôle. L'employeur doit respecter les accords collectifs en vigueur dans l'entreprise. Il doit prendre en compte les orientations de la formation dont le Comité d'entreprise a eu à délibérer.

Le plan de formation est un acte de gestion de l'entreprise. Il permet de satisfaire aux deux obligations à la charge de l'employeur :

- participer au financement de la formation professionnelle
- assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois. (article L.6321-1 du Code du travail) qui se traduit par **deux obligations** : assurer « *l'adaptation des salariés à leur poste de travail* » et veiller « *au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations* ».

L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 donnent une définition du plan de formation. Il comprend désormais trois types d'actions distinctes :

- les actions d'adaptation au poste (L. 6321-2 CT),
- les actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi (L. 6321-3 CT)
- les actions de développement des compétences» (article L.932-1 du Code du travail).

Ces trois catégories d'action se distinguent par leur régime juridique. La classification d'une action de formation dans l'une ou l'autre de ces trois catégories emporte l'application d'un régime juridique différent. L'employeur est tenu de distinguer ces catégories d'actions lorsqu'il consulte le comité d'entreprise sur le plan de formation.

B. Définition des Catégories du Plan de formation

Ni l'ANI du 5 décembre 2003 ni la loi du 4 mai 2004 ne fournissent de définition de chacune des trois catégories d'action.

Les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et le législateur ont laissé les branches et les entreprises libres de définir leurs propres critères d'affectation. Toutefois, des critères de classement des actions de formation dans chacune des trois catégories découlent des obligations de l'employeur en matière de gestion des compétences et du régime applicable aux actions réalisées en dehors du temps de travail.

C. Avis du Comité d'entreprise et contrôle

Le classement des actions de formation du plan dans les trois catégories est soumis à différents types de contrôles :

- **avis du CE** à qui est présenté le plan en distinguant les catégories d'actions.
- **contrôle du juge** en cas de recours du salarié qui conteste le classement attribué à sa formation. La demande de rattachement à une autre catégorie peut être motivée par la volonté de se voir appliquer un régime différent (rémunération supérieure).
- **contrôle de l'URSSAF**, car l'allocation versée au salarié pour la formation de développement des compétences réalisée hors temps de travail, fait l'objet d'une exonération des cotisations de sécurité sociale. L'URSSAF peut contester le rattachement de la formation à une catégorie et l'application de l'exonération.

Inflexions prévues par le projet d'ANI du 7 janvier 2009

1. Si le plan de formation (article 1) comprend toujours les actions de formation qui ont pour objectifs de concourir à l'adaptation des salariés à leur poste de travail, au maintien de leur capacité à occuper un emploi ainsi qu'au développement de leurs compétences, **l'article 2 du projet d'ANI simplifie la présentation du plan de formation lors de la consultation du comité d'entreprise.**

Pour consulter le Comité d'entreprise, dorénavant, l'employeur ne sera plus tenu de distinguer que deux catégories :

- **celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise,**
- **celles qui correspondent à des actions liées au développement des compétences.**

Les actions prévues par l'article 2-10-2-a de l'ANI de 2003, c'est-à-dire les actions de formation liées à l'évolution de l'emploi et au maintien dans l'emploi, sont regroupées avec les actions d'adaptation au poste de travail pour ne former qu'une seule catégorie.

2. Le projet d'ANI du 7 janvier 2009 ne propose pas, lui non plus, une définition des deux catégories du plan de formation. Il expose simplement à l'article 3 le régime applicable à ces deux catégories (et notamment le régime du temps de formation) :

« Les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise sont réalisées pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Les actions de formation liées au développement des compétences peuvent être réalisées hors temps de travail conformément aux dispositions de l'article 2-10-2-b de l'ANI du 5 décembre 2003 qui demeurent inchangée ». Cf. Fiche 7 - Temps de travail et formation

Commentaires et questions soulevées par les dispositions des projets d'ANI du 14 novembre 2008 et du 7 janvier 2009.

1. La fusion des anciennes catégories 1 et 2 fait entrer les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise dans les obligations de l'employeur, comme le montre notamment le régime du temps de formation retenu (ces formations qui se déroulent pendant le temps de travail et sont donc assimilées à une mission professionnelle).

2. Lien avec la jurisprudence de la Cour de cassation en matière d'obligation de l'employeur à l'adaptation des salariés.

Fiche 4. Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Sources

Articles 2-12 à 2-13 de l'ANI du 5 décembre 2003

Articles L. 6323-1 à L. 6323-20 ; D. 6321-4 à D. 6321-10 ; D. 6323-1 à D. 6323-3 du Code du travail

Avis N° 2004-F du 13/10/2004 du Comité d'urgence du Conseil National de la Comptabilité

Articles 11 à 13 de l'ANI du 7 janvier 2009

A. Définition

Le droit individuel de formation est une modalité d'accès à la formation qui permet aux salariés de cumuler chaque année un crédit d'heures de formation à utiliser, à leur initiative, après accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

B. Public visé

Le DIF est ouvert :

- aux titulaires de CDI à temps plein ou partiel ayant une **ancienneté minimale déterminée par décret (soit 1 an selon D. 6323-1 CT)** dans l'entreprise qui les emploie (L. 6323-1 CT).
- aux **salariés en CDD, à condition de justifier d'une ancienneté de 4 mois** (déterminée par décret), **en CDD, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois.** (art. L. 6323-3 du Code du travail).
- Aux salariés en **contrat nouvelles embauches** dont la rupture est prononcée dans l'année suivant sa conclusion dans les **mêmes conditions que les salariés en CDD** (L. 6323-4 CT). Ce contrat est abrogé par la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

En sont exclus les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation (art. L.6323-1 c. trav.)

C. Durée

(Article 2-12 de l'ANI du 5 décembre 2003, articles L. 6323-1, L. 6323-5 et L. 6323-6 CT)

| CDI temps plein | CDI temps partiel | CDD |
|--|--|------------------|
| 20h/an* plafonnées à 120 heures cumulables pendant 6 ans | Prorata temporis Plafonnées à 120 heures* | Prorata temporis |

* sauf accord de branche prévoyant des dispositions plus favorables.

Une fois le plafond de 120 heures atteint, le salarié n'acquiert plus d'heures au titre du DIF. Les heures de DIF utilisées sont décomptées du total cumulé et peuvent se reconstituer au fil des années pour atteindre à nouveau le plafond de 120 heures.

Exemple: Un salarié qui dispose de 80 heures acquises au titre du DIF et qui en utilise 40h pour partir en formation, bénéficiera l'année d'après, d'un crédit DIF de 60h (80h - 40h + 20h).

D. DIF et temps de travail

En principe, les actions de formation dans le cadre du DIF, se **déroulent en dehors du temps de travail**. Une **convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise** peut prévoir que le droit individuel à la formation **s'exerce en partie pendant le temps de travail** (L. 6323-11 CT).

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. Lorsque les heures de formation sont effectuées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation (Articles L. 6323-13 et L. 6323-14 du Code du travail).

E. Actions prioritaires

Dispositions générales (L. 6323-8 CT)

Les actions de formation prioritaires dans le cadre de la mise en œuvre du droit individuel à la formation peuvent être déterminées par une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise. A défaut d'un tel accord, les actions de formation éligibles au droit individuel à la formation sont les actions de promotion mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1, les actions d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances visées au 6° de ce même article ainsi que les actions de qualification visées à l'article L. 6314-1.

F. Rémunération des salariés et protection sociale

La loi prévoit le versement d'une "allocation de formation" lorsque les heures de formation sont réalisées en dehors du temps de travail et **la rémunération du salarié à 100% pour les heures de formation qui se déroulent sur le temps de travail** (art. L. 6323-13 et L. 6323-14 CT).

Ces sommes ainsi que les coûts pédagogiques sont imputables sur la participation financière des entreprises au développement de la formation (L. 6331-5 CT pour les entreprises de moins de 10 salariés, L. 6331-26 CT pour les entreprises de plus de 10 salariés).

La loi précise en outre que « *pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles* » (article L. 6323-15 CT).

G. Règles de procédure

La mise en œuvre du droit individuel relève de **l'initiative du salarié, en accord avec son employeur**. Employeur et salarié doivent aboutir à un **accord écrit** sur le choix de la formation (art. L. 6323-9 c. trav.).

Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits au titre du DIF, l'employeur dispose d'un délai d'un mois (déterminé par art. D. 6323-2 CT) pour notifier sa réponse, à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse vaut acceptation du choix de l'action de formation. Dans ce cas, l'employeur a l'obligation d'assumer les coûts de la formation (art. L. 6323-10 CT).

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du droit individuel est arrêté après **accord écrit entre le salarié et l'employeur**. Ce choix se fait en tenant compte, le cas échéant, des conclusions de l'entretien professionnel.

L'employeur est tenu d'informer chaque année, par écrit, le salarié de ses droits à DIF (L. 6323-8 c. trav.).

H. Date d'acquisition des droits au DIF et période de référence

L'acquisition se fait à terme échu.

La période de référence pour l'acquisition du DIF n'est pas précisée par la loi. L'article L. 6323-1 précise uniquement que la périodicité est annuelle. Un accord de branche ou d'entreprise peut fixer comme période de référence : l'année civile, la date d'entrée en vigueur de la loi : le 7 mai 2004, la date d'acquisition des congés payés, ou toute autre date.

A défaut d'accord de branche ou de disposition le précisant, les salariés ayant un an d'ancienneté au **7 mai 2005 bénéficieront de 20 heures acquises au titre du DIF.**

I. Désaccord sur le choix de la formation

Le régime juridique instauré par l'ANI du 5 décembre 2003

L'article L 6323-12 du Code du travail dispose que :

*« Lorsque, durant **deux exercices civils consécutifs**, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure **par priorité** la prise en charge financière de **l'action dans le cadre d'un CIF** sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur verse à l'organisme collecteur le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation calculés conformément aux dispositions prévues par les sections III et IV et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation ».*

Questions juridiques soulevées par le régime instauré par l'ANI du 5 décembre 2003

L'article 2-13 de l'ANI du 5 décembre 2003 et l'article L.6323-12 du Code du travail qui instaurent ce dispositif de DIF-CIF en cas de désaccord entre le salarié et l'employeur sur le choix de la formation ont laissé quelques questions en suspens quant à sa mise en œuvre.

- L'expression " durant deux exercices civils consécutifs" signifie-t-il que l'employeur s'est opposé à l'exercice du DIF pendant **deux années complètes et consécutives** ?
- Les DIF-CIF doivent-ils bénéficier d'un **traitement préférentiel d'un point de vue budgétaire** ? Comment gérer la priorité budgétaire des DIF-CIF au sein du Fongecif ? Le Fongecif doit-il établir des priorités spécifiques pour la prise en charge de ce dispositif ? Quelle est la procédure à respecter pour une demande de DIF-CIF auprès du Fongecif ?
- Le Fongecif doit-il **prendre en charge les frais de formation dans la limite d'un plafond** (9,15€/heure) ?
- S'agit-il d'un régime mixte à mi chemin entre le DIF et le CIF ou le DIF devient-il un CIF (ce qui implique de refaire la procédure de demande de CIF) ?
- Tout DIF transformé en CIF par un salarié garde-t-il sa forme originelle : hors temps de travail ou sur temps de travail ou partiellement hors temps de travail ? L'employeur rembourse au Fongecif, selon les cas, la rémunération, l'allocation de formation, ou une combinaison des deux ?

Evolution prévues par le projet d'ANI du 7 janvier 2009 : les réponses apportées aux difficultés d'interprétation

L'accord du 7 janvier 2009 apporte des éclairages sur ces questions restées en suspens :

- Les DIF-CIF doivent-ils bénéficier d'un **traitement préférentiel d'un point de vue budgétaire** ? Comment gérer la priorité budgétaire des DIF-CIF au sein du Fongecif ? Le Fongecif doit-il établir des priorités spécifiques pour la prise en charge de ce dispositif ? Quelle est la procédure à respecter pour une demande de DIF-CIF auprès du Fongecif ?

Le projet d'ANI sur la formation professionnelle tout au long de la vie précise à ce sujet que ces DIF-CIF bénéficient non seulement d'une priorité de prise en charge mais également d'une priorité d'instruction de la demande, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme (art.11).

- Le Fongecif **prend-il en charge les frais de formation dans la limite d'un plafond (9,15€/heure) ?**

Le projet d'ANI sur la formation professionnelle tout au long de la vie précise que la durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures disponibles au titre du DIF non utilisé par le bénéficiaire.

Ainsi, la demande de formation DIF-CIF mobilise un nombre d'heures déterminé. D'un point de vue comptable, le Fongecif n'est pas habilité à gérer une épargne individuelle non utilisée sur un exercice civil. **L'allocation versée par l'employeur ne peut alors correspondre qu'aux heures mobilisées par le salarié, et non à l'intégralité des heures acquises.**

J. Financement

- L'allocation formation et les frais de formation (transport, repas, hébergement) sont à la charge de l'entreprise. Ils sont imputables sur sa participation à l'obligation formation, au titre du plan, que l'action réalisée au titre du DIF corresponde ou pas aux priorités de la branche.
- Les actions de formation réalisées au titre du DIF et répondant aux priorités de la branche sont finançables sur la cotisation de 0,5% mutualisée au sein de l'OPCA. Les DIF ne relevant pas des priorités de la branche sont finançables sur le plan de formation (0,9%).
- Pour les DIF CDD, la prise en charge des coûts pédagogiques, des frais de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation formation est réalisée par l'OPACIF sur le 1% CIF CDD.

K. La comptabilisation du DIF

Le Conseil National de la Comptabilité dans son avis n° 2004-F du 13 octobre 2004 distingue deux situations :

- **Accord entre employeur et salarié sur le choix de l'action de formation.** Dans ce cas, l'obligation devient certaine pour l'entreprise. Les dépenses engagées dans le cadre du DIF qui se rattachent à l'activité future, constituent des charges de période, comme pour les autres dépenses de formation.

Cependant, si les actions de formation n'ont pas éteint l'ensemble des droits individuels à la formation ouverts, l'entreprise doit mentionner en annexe le volume d'heures de formation cumulé correspondant aux droits acquis au titre du DIF (attestations annuelles), avec indication du volume d'heures de formation n'ayant pas donné lieu à demande.

- **Désaccord sur deux exercices consécutifs et demande à bénéficier d'un CIF** Dans cette situation, où l'action de formation ne relève pas du champ des décisions de gestion de l'entreprise, le Comité considère que le montant de l'allocation de financement, majoré des coûts de formation calculés forfaitairement, doit donner lieu à la constatation d'un passif dès l'accord du Fongecif.

En cas de démission et de licenciement, situations qui ne peuvent pas être rattachées à l'activité future du salarié dans l'entreprise, le Comité considère que les coûts de formation engagés, et éventuellement l'allocation de formation, doivent donner lieu à constatation d'un passif dès la demande du salarié (formulée avant la fin du délai congé).

Le Comité considère que les dépenses engagées au titre du DIF ne rémunèrent pas des services passés mais à rendre dans le futur par les salariés, ne constituent pas des " autres avantages à long terme " au sens de la recommandation N° 2003-R.01 (II, section 2 §21 : "*avantages qui ne sont dus intégralement dans les 12 mois suivants la fin de l'exercice pendant lequel les membres du personnel ont rendu les services correspondants*").

Le comité d'urgence du CNC précise que sa position ne saurait préjuger de situations nouvelles qui résulteraient des dispositions d'accords de branche ou d'entreprise. Il prévoit de réexaminer le sujet à l'expiration des deux premières années d'application.

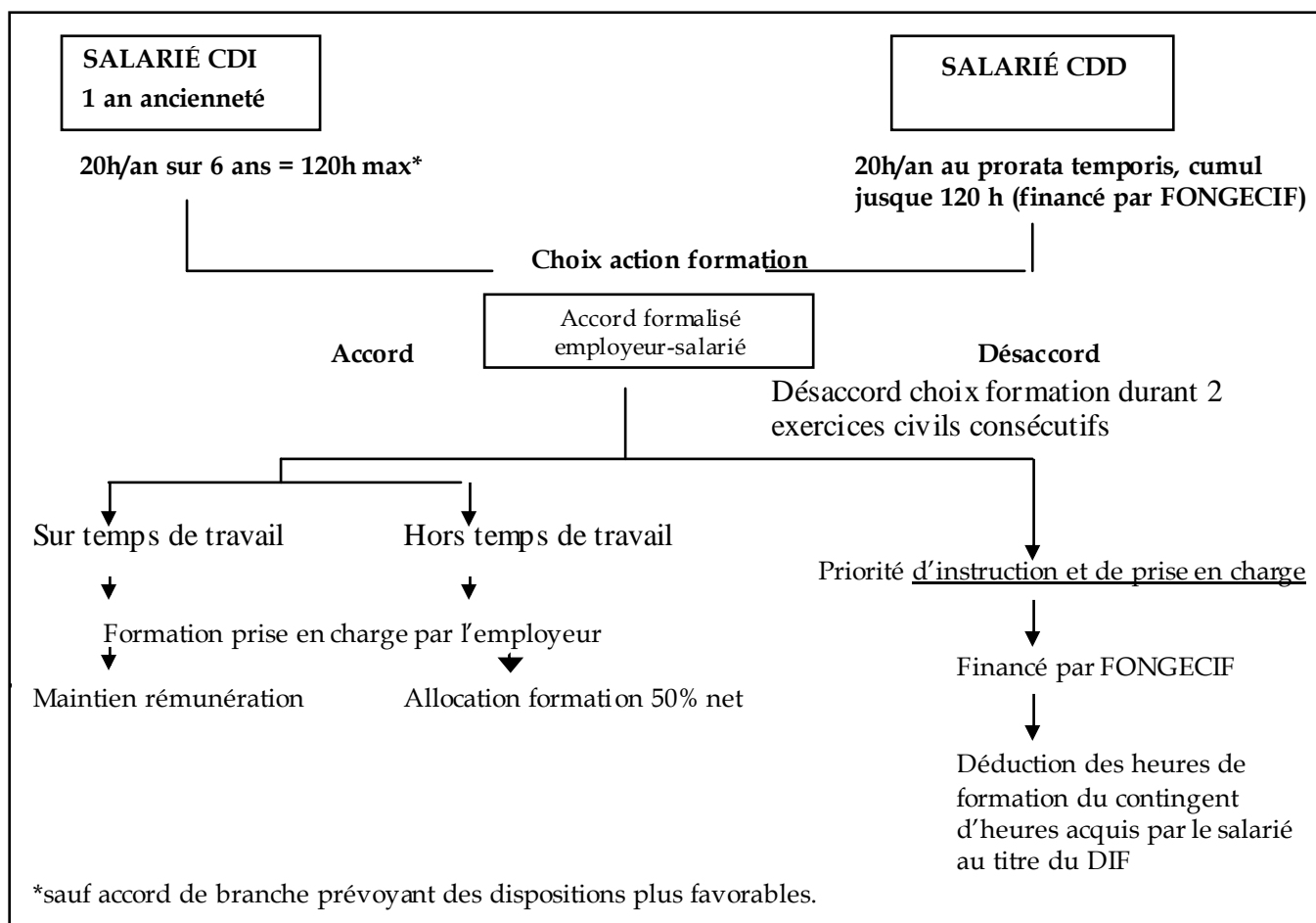
L. Mise en œuvre

La mise en œuvre du DIF dépend en grande partie des dispositions négociées au niveau de la branche et de l'interprofessionnel. Il n'y a pas un modèle unique de DIF.

Chaque entreprise devra tenir compte de ce qui a été négocié dans son accord de branche (priorités définies, date d'acquisition, part mutualisée consacrée au DIF...).

Les entreprises peuvent avoir intérêt à fixer par accord d'entreprise des modalités particulières de mise en œuvre du DIF.

**Tableau récapitulatif de la procédure de mise en œuvre du DIF
après l'ANI du 7 janvier 2009**



Commentaires et questions soulevées par les dispositions des projets d'ANI du 14 novembre 2008 et du 7 janvier 2009.

Toutes les difficultés d'interprétation soulevées par la mise en œuvre du DIF ne sont pas réglées par cet accord.

- Les modalités de mise en œuvre du DIF CDD n'ont pas été abordées et restent difficiles à interpréter.
- En ce qui concerne le DIF - CIF, finalement, peut-on considérer qu'il s'agit d'un régime mixte à mi chemin entre le DIF et le CIF ou le DIF devient-il un CIF ? A la lecture des nouvelles dispositions négociées, le DIF devient un CIF. Toutefois, le groupe de travail sur le CIF et le DIF aura sans doute à cœur de prolonger la réflexion sur le régime juridique applicable au CIF et au DIF.
- D'autres difficultés d'interprétation comme la façon doit s'exercer le droit d'initiative du DIF, la portée du hors temps de travail ... pourront également utilement être évoquées lors du groupe de travail des partenaires sociaux.

Fiche 5. DIF et rupture du contrat de travail

Sources

Articles 2-13 de l'ANI du 5 décembre 2003

Articles L. 6323-17 à L. 6323-20 du code du travail

Articles L. 1233-65 et L. 1233-66 du code du travail

Article 14 de l'Accord Modernisation du Marché du travail

Articles 12 et 13 de l'ANI du 7 janvier 2009

A. Notion de « transfert » du DIF

La notion de transférabilité prévue à l'article 2-13 de l'ANI du 5 décembre 2003 et à l'article L. 6323-17 c. trav. signifie que, dans certains cas de rupture du contrat de travail, le salarié peut utiliser ses droits acquis au titre du DIF après la fin de son contrat, à condition de l'avoir demandé avant la fin du délai-congé. En revanche, en dépit de l'ambiguïté de la notion de « transfert », cela ne signifie pas que les droits acquis et non utilisés au titre d'un contrat de travail qui a été rompu sont transférés à la charge du nouvel employeur, qui n'est pas tenu de reprendre à son compte les droits acquis dans le cadre d'un emploi précédent – sauf dispositions d'un accord collectif le prévoyant. La notion de transférabilité du DIF se rapproche en réalité plus de celle de « liquidation » des heures de DIF acquises.

B. Cas du licenciement (sauf pour faute grave ou lourde)

Information du salarié. En cas de licenciement pour motif économique ou pour motif personnel, sauf dans le cas du licenciement pour faute grave ou lourde, l'employeur a l'obligation d'informer le salarié dans la lettre de licenciement (prévues à l'article L. 6323-18 CT) de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. Les textes ne précisent pas les modalités de calcul des droits du salarié licencié. Le salarié continuant à capitaliser des droits à DIF pendant la période du délai-congé, le nombre d'heures inscrites au crédit du salarié doit être normalement calculé par rapport à la date de fin du contrat de travail et non pas à la date de la lettre de licenciement.

Demande du salarié. Le salarié licencié peut demander à bénéficier de ses droits au titre du DIF à condition d'en formuler la demande avant la fin du délai-congé. S'il ne le fait pas, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur. La forme de cette demande n'est pas précisée par les textes, mais il est sans doute préférable de le faire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le salarié peut demander à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de VAE et à cet égard il a le choix entre deux options :

- soit il demande à réaliser cette action après la fin du délai-congé
- soit il demande que l'action soit engagée pendant le délai-congé.

a. Demande d'une action à réaliser après la fin du délai-congé.

Dans cette hypothèse, l'employeur ne peut pas refuser : il est tenu de financer l'action envisagée par le salarié.

- **Montant dû par l'employeur.** L'employeur doit consacrer au financement de l'action une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées. L'article L. 6323-17 précise qu'en l'occurrence cette allocation est calculée sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise (et non pas sur la base de la rémunération nette de référence du salarié calculée sur les douze derniers mois, telle que prévue par l'article D. 6321-6 pour les actions se déroulant hors temps de travail). A titre d'exemple, pour un salarié ayant capitalisé 80 heures au titre du DIF et dont la rémunération nette du dernier mois précédent la fin du contrat de travail est égale à 1.820 € pour 151,67 heures, soit 12 € par heure, la somme due par l'employeur est égale à 50% de $(80 \times 12) = 480$ €.
- **Financement de l'action.** Le montant ainsi calculé doit permettre de financer « tout ou partie » de l'action que le salarié envisage de suivre à l'issue de son préavis. Les coûts éventuellement non couverts sont pris en charge par le salarié. La loi ne précise pas à qui la somme due par l'employeur doit être versée. A priori, il y a trois possibilités :
 - soit elle est versée directement au salarié avec la dernière paie. Il ne s'agit pas d'un salaire soumis aux cotisations sociales et doit donc figurer à part sur le bulletin de paie ;
 - soit elle est versée à l'OPCA dont relève l'employeur, cet organisme assurant ensuite la prise en charge de la formation, du bilan ou de la VAE ;
 - soit l'employeur règle directement, dans la limite des droits acquis par le salarié, la facture présentée par l'organisme prestataire de l'action auquel le salarié s'est adressé.

Les entreprises de plus de dix salariés qui entendent imputer cette somme sur leur participation obligatoire au financement de la formation professionnelle continue doivent pouvoir disposer de justificatifs prouvant qu'elle a bien été utilisée pour le financement d'une action éligible au titre de la formation professionnelle. Ces justificatifs doivent être joints à la déclaration annuelle n° 2483. Le versement direct au salarié qui quitte l'entreprise n'est donc pas envisageable. Soit le versement est fait à l'OPCA, soit l'entreprise conclut une convention avec l'organisme prestataire de l'action prévoyant que les coûts pédagogiques seront payés, à hauteur du montant dû, sur production de l'attestation de présence du salarié.

- **Rémunération.** Pendant le déroulement de l'action de formation, de bilan ou de VAE, le salarié ne perçoit ni rémunération, ni allocation au titre du DIF. Les règles applicables aux demandeurs d'emploi indemnisés par l'ASSEDIC qui suivent une action ainsi financée ne sont pas encore précisées.
- **Convention de reclassement personnalisé.** Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 1000 salariés qui procèdent à un licenciement économique doivent proposer à chaque salarié dont le licenciement est envisagé le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé (CRP) leur accordant, après la rupture du contrat de travail, une allocation spécifique et un ensemble de mesures permettant un reclassement accéléré (Art. L 1233-65 du code du travail). Le salarié qui accepte une CRP n'a pas à demander le bénéfice de ses droits à DIF, mais l'employeur doit verser à l'ASSEDIC une somme égale au reliquat des droits acquis au titre du DIF.

b. Demande d'une action à engager pendant le délai-congé

Pendant toute la durée du délai-congé, le contrat de travail doit être exécuté normalement. Il n'est donc pas interdit au salarié de demander à bénéficier de ses droits à DIF pendant cette période.

Dans ce cas, on se trouve dans la situation de droit commun : l'employeur n'est pas obligé d'accepter, il dispose du délai d'un mois pour donner sa réponse, et en cas d'acceptation un accord doit être conclu avec le salarié sur le choix de l'action et son déroulement pendant ou en dehors du temps de travail. L'employeur prend en charge les coûts pédagogiques et maintient le salaire ou verse l'allocation de formation calculée sur la base du salaire de référence des douze derniers mois. La question reste posée de savoir quelles sont les obligations de l'employeur lorsque l'action engagée par le salarié n'est pas terminée à la date de fin du contrat de travail. En l'absence de textes à ce sujet, il est logique de penser que la prise en charge par l'employeur des coûts et du salaire ou de l'allocation ne vaut que pour les heures de formation accomplies avant la fin du contrat. Pour les heures non utilisées avant cette date, l'employeur n'est redevable à l'égard de l'organisme prestataire que du montant calculé sur la base du dernier salaire net.

Cas du licenciement pour faute grave ou lourde.

En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le contrat de travail cesse immédiatement : il n'y a pas de délai-congé. Le salarié perd ses droits à DIF non utilisés. La question reste posée de savoir ce qu'il advient de ces droits si, à l'issue d'une action prud'homale, le juge rejette la qualification de faute grave ou lourde alléguée par l'employeur. Le salarié peut sans doute formuler, lors de la saisine du conseil de prud'hommes, une demande dommages-intérêts à ce titre. (L. 6323-17 CT)

C. Cas de la démission

Le DIF peut être liquidé en cas de démission.

L'article L. 6323-19 précise que le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé. On se trouve donc dans la situation de droit commun : l'employeur n'est pas obligé d'accepter la demande, il dispose du délai d'un mois pour répondre, et en cas d'acceptation, un accord doit intervenir sur le choix de la formation et le déroulement pendant ou en dehors du temps de travail, mais avant la fin du préavis.

Si l'action engagée n'est pas terminée à la date de fin du contrat de travail, les coûts pédagogiques restant dus sont à la charge du salarié, sauf s'il en est convenu autrement dans l'accord conclu avec l'employeur. (L. 6323-19 c. trav.)

D. Cas du départ ou de la mise à la retraite

L'article L. 6323-20 prévoit que le DIF n'est alors pas transférable sans distinguer entre départ forcé et départ volontaire (L. 6323-20 c. trav.).

E. Cas de la modification juridique de l'employeur

L'article L. 1224-1 du code du travail dispose à l'alinéa 2 que s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Il n'y a donc pas rupture du contrat de

travail et le salarié bénéficie du maintien de tous ses droits, notamment ceux liés à l'ancienneté dont le DIF.

Les inflexions prévues par le projet d'ANI du 7 janvier 2009 : la portabilité du DIF en cas de licenciement

L'accord modernisation Marché du travail du 11 janvier 2008 (art. 14. Ouvrir l'accès à la portabilité de certains droits) avait prévu la mise en place d'une portabilité du DIF.

Les articles 12 et 13 de l'ANI du 9 janvier 2009 précisent les modalités de financement de cette portabilité du DIF en cas de licenciement ouvrant droit à la prise en charge par l'assurance chômage.

Sans préjudice des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès au DIF en cas de rupture du contrat de travail, les salariés concernés pourront mobiliser le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF, multiplié par le montant forfaitaire prévu à l'article D.6332-87 du code du travail (soit 9,15 euros) tel que prévu en l'absence de forfait horaire fixé dans les conditions définies à l'article L.6332-14 du code du travail.

La mise en œuvre se fait à l'initiative du bénéficiaire :

- en priorité, pendant sa prise en charge par le régime d'assurance-chômage, en accord avec le référent chargé de son accompagnement, au cours de la première moitié de sa période d'indemnisation du chômage, afin d'abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE, ou de mesures d'accompagnement prescrites par ledit référent,
- et, en accord avec son nouvel employeur, pendant les deux années suivant son embauche, afin d'abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE dans le cadre de la formation continue du salarié.

Les OPCA financeront cet abondement selon les modalités définies ci-après :

- L'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits abondera le financement des actions mises en œuvre pendant la durée de la prise en charge par le régime d'assurance-chômage.
- L'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché abondera le financement des actions mises en œuvre dans la nouvelle entreprise dans les conditions ci-dessus.

Les modalités de financement de ces abondements seront définies par accord de branche et par accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel. A défaut d'un tel accord, ces abondements seront imputés au titre de la section professionnalisation de l'OPCA concerné.

Le Fonds Paritaire de sécurisation des parcours professionnels pourra, en cas de besoin, abonder les ressources des OPCA pour la mise en œuvre des dispositions ci-dessus, à hauteur de montants et de modalités arrêtés par le CPNFP, prenant en compte les disponibilités du Fonds Paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

L'entreprise informe le salarié, par écrit, du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF et ouvrant droit à la portabilité au moment de la rupture du contrat de travail.

Les modalités de suivi administratif et financier à mettre en œuvre entre les OPCA et Pôle emploi feront l'objet d'une convention entre le FPSPP et Pôle emploi dans les 6 mois suivants la signature de l'accord.

Commentaires et questions soulevées par les dispositions des projets d'ANI du 14 novembre 2008 et du 7 janvier 2009.

La portabilité du DIF intervient dans l'hypothèse où le salarié ne demande pas à bénéficier de ses droits à DIF avant la fin de son préavis (dans cette hypothèse, la portabilité n'a pas d'objet puisque les droits à DIF sont consommés lorsqu'il est orienté par Pôle Emploi ou lorsqu'il est embauché par une nouvelle entreprise).

Hypothèse 1 : la formation est mise en œuvre pendant la période d'indemnisation du chômage (1^{ère} moitié de la période d'indemnisation)

Dans ce cas, la formation que va suivre le salarié peut être abondée par les droits à DIF du salarié.

- Condition pour mobiliser son droit à la formation : prescription par le référent du SPE.
- Régime juridique du bénéficiaire : Stagiaire de la FPC.

Questions :

- Le bénéficiaire est-il stagiaire de la formation professionnelle, rattaché au régime conventionnel ou au régime public? Le bénéficiaire est-il bien en AREF ?
- La portabilité du DIF permettra-t-elle de développer les actions de formation prescrites par Pôle Emploi ?

Hypothèse 2 : la formation est mise en œuvre dans le cadre d'un nouveau contrat de travail (pendant les deux années suivant l'embauche)

Les accords de branche (ou les accords à défaut) devront définir les modalités de financement de cet abondement et notamment décider sur quelle contribution ils sont assis ? A défaut d'accords, ce sont les contributions au titre de la professionnalisation qui seront mobilisées.

Si un accord prévoit l'imputation de cet abondement sur la contribution au titre du solde (0,9 %), cela supposera un versement minimal obligatoire de l'entreprise à l'OPCA.

De façon générale, on peut donc faire l'hypothèse que ce sont les contributions au titre de la Professionnalisation qui seront majoritairement mobilisées par les accords.

Fiche 6. L'allocation de formation

Sources

Article 2-10-2 b de l'ANI du 5 décembre 2003

Articles D. 6321-4 à D. 6321-10 du Code du travail

Décision de la Direction de la sécurité sociale du 20 décembre 2004

Définition

L'allocation de formation est une forme de rémunération versée aux salariés pour les heures de formation **suivies en dehors du temps de travail**.

L'allocation peut être due dans deux hypothèses :

- dans le cadre du plan de plan, pour les actions de développement des compétences (L. 6321-6 CT)
- dans le cadre des actions de formation du salarié occupant un emploi saisonnier (L. 6321-13 CT)
- dans le cadre du DIF

Dans le cadre d'une période de professionnalisation, un salarié peut être amené à se former hors temps de travail, par le recours au DIF ou à une action de développement des compétences. Dans ces cas, l'allocation de formation est due par l'employeur pour les heures réalisées en dehors du temps de travail.

Lorsque la formation se déroule sur le temps de travail, le salarié bénéficie de la rémunération habituelle. L'allocation de formation est destinée à encourager le salarié à se former en dehors du temps de travail.

Montant et Calcul de l'allocation de formation

L'allocation est égale à 50% de la rémunération nette due au salarié (D. 6321-5 CT).

Le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport entre le total des rémunérations nettes versées au salarié, par son entreprise, au cours des 12 derniers mois précédant la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours des douze derniers mois (D. 6321-6 CT).

$$\text{Salaire de référence} = \frac{\text{Rémunérations nettes du salarié au cours des 12 derniers mois}}{\text{Nombre total d'heures rémunérées au cours des 12 derniers mois}}$$

Lorsque le salarié ne dispose pas de l'ancienneté suffisante dans l'entreprise pour ce calcul, sont pris en compte, le total des rémunérations et le total des heures rémunérées, depuis son arrivée dans l'entreprise (D. 6321-6 CT).

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours, le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport entre la rémunération nette annuelle versée au salarié et la formule suivante (D. 6321-7 CT):

$$151,67 \text{ heures} \times \frac{\text{Nombre de jours de la convention individuelle de forfait}}{217 \text{ jours}} \times 12 \text{ mois}$$

Lorsqu'un accord de branche le prévoit, une majoration d'au moins 10% de l'allocation de formation est accordée au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors du temps de travail (D. 6321-8 CT).

Paie

A défaut, d'accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise, l'allocation de formation est versée par l'employeur au salarié, au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant celui où les heures de formation ont été effectuées en dehors du temps de travail. (art. D. 6321-9 CT)

Exemple :

Un salarié suit une formation en dehors du temps de travail du 10 septembre au 5 octobre.

Il devra percevoir son allocation formation au plus tard le 31 octobre pour les heures effectuées en septembre, et au plus tard le 30 novembre pour les réalisées en octobre.

Un document récapitulatif des heures de formation effectuées et des versements de l'allocation formation est remis, chaque année, au salarié et annexé au bulletin de paie (D. 6321-10 CT).

Régime social et fiscal

- L'allocation est exonérée des cotisations sociales patronales et salariales dues, par l'employeur et le salarié, au titre des rémunérations, elle n'est pas soumise à CSG et CRDS (décision de la Direction de la sécurité sociale du 20 décembre 2004).
- Elle est imposable au titre de l'impôt sur les revenus des personnes physiques, les salariés ont l'obligation de la mentionner dans leur déclaration d'impôt.
- Le montant de l'allocation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Les évolutions et inflexions prévues par le projet d'ANI du 7 janvier 2009

Pas de dispositions sur l'allocation de formation dans l'ANI du 7 janvier 2009.

Fiche 7. Temps de travail et formation

Sources :

Article 2-10 et 2-12 de l'ANI du 5 décembre 2003

Articles L. 6312-1; L. 6321-1 à L. 6321-12 ; L. 6323-1 et L. 6323-2 ; L.6323-13 à L. 6323-16 ; L. 6323-9 à L. 6323-11 ; L. 6324-7 à L. 6324-10 ; L. 6331-5 ; L. 6331-9 à L. 6331-27 ; L. 6331-64 du Code du travail

Articles R. 6321-4; R. 6323-2 ; R. 6331-9; R. 6331-12; R. 6331-11 du Code du travail

Articles D. 6321-5 ; D. 6321-8 ; D. 6323-1 ; D. 6323-2 du Code du travail

Articles 3 et 15 de l'ANI du 7 janvier 2009

A. Modalités d'accès à la formation

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré par cinq voies (art L.6312-1 du Code du travail):

1° A l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 6321-1 ;

2° A l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini à l'article L. 6322-1 ;

3° A l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1.

4° Dans le cadre des périodes de professionnalisation prévues à l'article L. 6324-1 ;

5° Dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus à l'article L. 6325-1.

Pour chaque modalité d'accès à la formation, des régimes juridiques différents sont applicables au temps de formation.

B. Le régime juridique applicable aux temps de formation

B.1 Le plan de formation (articles L. 6321-1 et suiv. du Code du travail)

Dans le cadre du Plan de formation, le régime applicable au temps de formation est différent selon la catégorie d'action visée : actions d'adaptation au poste, actions liées à l'évolution des emplois et actions de développement des compétences.

Le régime prévu par l'ANI du 5 décembre 2003 était le suivant :

- Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer **l'adaptation au poste de travail** constitue un **temps de travail effectif** et donne lieu pendant sa réalisation au **maintien par l'entreprise de la rémunération** (L. 6321-2 CT).
- **Les actions de formation liées à l'évolution des emplois** ou celles qui participent au **maintien dans l'emploi** sont mises en œuvre **pendant le temps de travail** et donnent lieu pendant leur réalisation au **maintien par l'entreprise de la rémunération** (L. 6321-3 CT). Toutefois, **sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié**, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures

complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, **dans la limite par an et par salarié de cinquante heures** (L. 6321-4 CT).

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une **convention de forfait en jours ou de forfait en heures** sur l'année, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la **limite de 4 % de celui-ci** (L. 6321-5 CT).

- Les actions de formation ayant pour objet le **développement des compétences** des salariés **peuvent**, en application d'un **accord écrit entre le salarié et l'employeur** (qui peut être dénoncé dans les 8 jours conformément aux conditions fixées par l'article R.6321-4), se dérouler **hors du temps de travail effectif dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié** ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, dans la limite de **5% de leur forfait** (L. 6321-6 CT).

Les **heures de formation**, pour le développement des compétences, **réalisées en dehors du temps de travail** donnent lieu au **versement par l'entreprise d'une allocation de formation** d'un montant égal à un pourcentage déterminé par décret de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Ce pourcentage est fixé à 50% par l'article D. 6321-5 CT. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret (L. 6321-10).

Pour l'application de la législation de sécurité sociale, l'allocation de formation et, le cas échéant, sa majoration ne revêtent pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 3221-3 CT, de l'article L. 741-10 du code rural et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (L. 6321-12 CT).

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise (L. 6331-5 CT pour les entreprises de moins de 10 salariés, L. 6331-26 CT pour les entreprises de plus de 10 salariés).

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (L. 6321-11 CT).

Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord prévu au premier alinéa du présent III ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (L. 6321-1 CT).

Lorsque en application des dispositions relative aux actions de développement des compétences, **tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail**, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des **engagements** auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié (L. 6321-8 CT).

Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, **la somme des heures de formation** qui, en application des dispositions du II, n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et de celles du III, sont effectuées **en dehors du temps de travail**, ne peut être supérieure à **quatre-vingts heures** ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait, à **5 % du forfait** (L. 6321-9 CT).

Tableau de synthèse du régime applicable au temps de formation, après l'ANI du 5 décembre 2003 :

| 1. Actions d'adaptation au poste de travail | 2. Actions liées à l'évolution de l'emploi ou de maintien dans l'emploi | 3. Actions de développement des compétences | |
|--|---|--|---|
| <p>La formation se déroule pendant le temps de travail</p> <p>Les heures de formation constituent du temps de travail effectif. Elles sont rémunérées au taux normal</p> <p>Si dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail : Application du régime des heures supplémentaires</p> | <p>La formation se déroule pendant le temps de travail, les heures de formation sont rémunérées au taux normal</p> <p>Si dépassement de la durée légale ou conventionnel du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Non-imputation sur le contingent d'heures supplémentaires - pas de repos compensateur, ni de majoration - dans la limite de 50h/an/salarié ou pour les forfaits en jours ou en heures sur l'année à 4% du forfait. - nécessité d'un accord d'entreprise ou accord écrit du salarié | <p>Si la formation se déroule pendant le temps de travail : Les heures de formation sont rémunérées au taux normal</p> <p>Si dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail : Application du régime des heures supplémentaires</p> | <p>Si la formation se déroule hors temps de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans la limite de 80h/an/ salarié ou de 5% du forfait pour les forfaits en jours ou en heures sur l'année - versement d'une allocation de formation 50% salaire net, imputable - Nécessité d'un accord formalisé entreprise-salarié précisant les engagements de l'employeur en matière de reconnaissance des acquis de formation |

Le dépassement de l'horaire de l'horaire de référence (catégorie 2) et la formation hors temps de travail (hors DIF) ne doivent pas dépasser 80 heures par an, par salarié.

Les évolutions prévues par le projet d'ANI du 7 janvier 2009

L'ANI du 7 janvier 2009 modifie également le régime juridique applicable au temps de formation, tel que défini en 2003.

Il dispose en effet, article 3 :

« Les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise sont réalisées pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Les actions de formation liées au développement des compétences peuvent être réalisées hors temps de travail conformément aux dispositions de l'article 2-10-2-b de l'ANI du 5 décembre 2003 qui demeurent inchangées. »

Tableau de synthèse du régime applicable au temps de formation qui sera applicable après le projet d'ANI du 7 janvier 2009 :

| 1. Actions d'adaptation au poste de travail et actions liées au développement des compétences | | 2. Actions de développement des compétences |
|--|--|---|
| <p>La formation se déroule pendant le temps de travail</p> <p>Les heures de formation constituent du temps de travail effectif. Elles sont rémunérées au taux normal</p> <p>Si dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail : Application du régime des heures supplémentaires</p> | <p>Si la formation se déroule pendant le temps de travail : Les heures de formation sont rémunérées au taux normal</p> <p>Si dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail : Application du régime des heures supplémentaires</p> | <p>Si la formation se déroule hors temps de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans la limite de 80h/an/ salarié ou de 5% du forfait pour les forfaits en jours ou en heures sur l'année - versement d'une allocation de formation 50% salaire net, imputable - Nécessité d'un accord formalisé entreprise-salarié précisant les engagements de l'employeur en matière de reconnaissance des acquis de formation |

• Les actions de la période de professionnalisation (article L. 6324-1 du Code du travail)

- Elles peuvent se dérouler **pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative**, soit du **salarié**, dans le cadre du droit individuel à la formation, soit **de l'employeur**, après accord écrit du salarié dans le cadre d'une formation de développement des compétences. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues (L. 6324-7 CT).
- Les actions mise en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié (L. 6324-8 CT).
- Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail, peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, dans la limite de 80 heures sur une même année. Dans ce cas, les dispositions de l'article L.6321-8 CT sont applicables (L. 6324-9 CT).

- Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles (L. 6324-10 CT).

▪ **Les actions mises en œuvre dans le cadre du DIF (articles L. 6323-1 du Code du travail)**

- En principe, les actions de formation dans le cadre du DIF, se **déroulent en dehors du temps de travail**. Une **convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise** peut prévoir que le droit individuel à la formation **s'exerce en partie pendant le temps de travail** (L. 6323-11 CT).
- Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié (L. 6323-13 CT).
- Lorsque les heures de formation sont effectuées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6323-15 CT).
- Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue (L. 6331-5 CT pour les entreprises de moins de 10 salariés, L. 6331-26 CT pour les entreprises de plus de 10 salariés).
- Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (L. 6323-15 CT).

Les inflexions prévues par le projet d'ANI du 7 janvier 2009

1. Le passage de 3 à 2 catégories de formation attachées au Plan de formation a également un impact sur le temps de formation

L'article 2 du projet d'ANI simplifie la consultation du plan de formation qui ne doit plus faire apparaître que 2 catégories d'actions de formation :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise,
- celles qui correspondent à des actions liées au développement des compétences.

Dès lors, les modalités d'exécution sur ou hors temps de travail sont également impactées par l'article 3 : les actions d'adaptation au poste de travail et celles liées au à l'évolution ou au maintien dans l'emploi sont effectuées sur le temps de travail et rémunérées au taux normal.

2. La réalisation hors temps de travail du CIF

Le projet d'ANI du 7 janvier 2009 prévoit, article 15, permet qu'une partie des actions de formation au titre du CIF puisse être réalisée « pour tout ou en partie réalisé sur le temps de travail », ouvrant ainsi la possibilité de CIF réalisés en partie en dehors du temps de travail.

Dans ce cas, les OPACIF pourront financer exclusivement les coûts pédagogiques pour la partie réalisée en dehors de la période d'exécution du contrat de travail.

Tableau de synthèse de la formation hors temps de travail, après le projet d'ANI du 7 janvier 2009

| | Plan de formation : formation de développement des compétences | Droit individuel à la formation |
|---|--|--|
| Déroulement de la formation | Tout ou partie hors temps de travail (HTT) | En principe HTT sauf accord de branche ou d'entreprise prévoyant qu'il s'exerce en partie pendant le temps de travail |
| Conditions | - Accord écrit du salarié - engagement de l'employeur sur la prise en compte des acquis de la formation | Accord entre l'employeur et le salarié sur le choix de la formation. |
| Limites | HTT est au maximum de 80h/an/salarié | Maximum légal 120 heures |
| Rémunération | Allocation formation (50% rémunération nette, exonération cotisations de séc soc.) | Allocation formation (50% rémunération nette, exonération cotisations de séc soc.) |
| Protection contre les accidents du travail | oui | oui |

Fiche 8. Le congé individuel de formation (CIF)

Sources :

Article 2-15 à 2- 37 de l'ANI du 5 décembre 2003

Articles L. 6322-1 à L. 6322-24 ; L. 6353-1 et s; R. 6322-1 à R. 6322-19 du Code du travail

Articles 15 et 20 de l'ANI du 7 juillet 2009

A. Objectif

Le congé de formation (art. L 6322-1 c. trav.) a pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Ces actions de formation doivent permettre aux travailleurs d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

B. Public cible

Tout **salarié**, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il travaille, et la nature et les caractéristiques de son contrat (CDI, CDD, interim, temps partiel) peut prendre l'initiative de demander à bénéficier d'un congé de formation, sous réserve de remplir deux conditions (R. 6322-1 c. trav.):

- une **ancienneté de 24 mois** consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs **dont 12 mois dans l'entreprise**.
- **Le respect d'un délai de franchise** : délai minimum requis entre deux actions de formation au titre du congé formation.

Les salariés des entreprises **artisanales de moins de 10 salariés** doivent justifier d'une ancienneté de **36 mois** consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs dont 12 mois dans l'entreprise. (Article R. 6322-2 du Code du travail)

La condition **d'ancienneté n'est pas exigée des salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique** et qui n'ont pas suivi de stage de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur réemploi (L. 6322-5 c. trav.).

C. Délai de franchise

Tout salarié ayant bénéficié d'un congé de formation pour suivre une action de formation, ne peut prétendre au bénéfice d'un autre congé de formation avant un certain laps de temps (R. 6322-10 c. trav.). Le délai est d'une durée comprise entre 6 mois minimum et 6 ans maximum. Il se calcule en mois suivant la formule suivante :

$$\text{Délai de franchise} = \frac{\text{Durée du précédent Congé de formation (en heures)}}{12}$$

Lorsque la formation réalisée au titre du congé de formation comporte plusieurs sessions ou modules, le délai de franchise ne s'applique qu'une fois, à compter du dernier jour de la dernière session ou module.

D. Formation

- Les actions réalisées dans le cadre d'un congé de formation doivent être considérées comme **des actions de formation**, c'est à dire respecter les conditions de forme posées par l'article L. 6353-1 et les conditions de fond posées par l'article L. 6313-1.
- Elles peuvent avoir ou non un caractère professionnel.
- Elles s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail et peuvent s'exercer soit en continue et à temps plein, soit à temps partiel, soit comprendre des enseignements discontinus constituant un cycle pédagogique.
- Elles peuvent comprendre un temps de travail personnel complémentaire au temps de formation ou une période d'application en entreprise en liaison avec les objectifs de l'action de formation et un stage en entreprise ayant pour objet l'acquisition des connaissances de base nécessaires à son accomplissement.

E. Modalités d'obtention du congé de formation

Chaque salarié peut demander une autorisation d'absence en vue de suivre une action de formation qui n'a pas été intégrée dans le plan de formation. L'autorisation d'absence est de droit.

La demande d'autorisation d'absence doit être formulée par écrit et préciser les informations suivantes (R. 6322-4 c. trav.) :

- Soit la date d'ouverture de l'action, la désignation et la durée de l'action, le nom de l'organisme de formation.
- Soit l'intitulé et la date de l'examen concerné, un certificat d'inscription est alors joint à la demande.

Elle doit parvenir à l'employeur (R. 6322-3 c. trav.):

- au moins 120 jours à l'avance lorsqu'elle suppose une absence de travail consécutive de 6 mois ou plus
- au moins 60 jours à l'avance lorsque la formation demandée est à temps partiel ou d'une durée inférieure à 6 mois ou vise le passage ou la préparation d'un examen.
- dans les 30 jours qui suivent la demande, l'employeur fait connaître, par écrit, son accord ou les raisons motivant son report ou son rejet (R. 6322-5 CT).

F. Durée de l'absence

La durée de l'absence est égale à la durée nécessaire à la formation choisie, compte tenu du calendrier présenté par le dispensateur et, le cas échéant, du temps de trajet nécessaire (L. 6322-12 CT).

| Action de formation continue à temps plein | Action de formation discontinuée ou à temps partiel |
|--|---|
| Durée ne peut excéder 1 an | Durée ne peut excéder 1 200 heures |

Le comité paritaire du FUP établit la liste des formations nécessitant le dépassement de cette durée.

G. Report de la demande

- La demande d'autorisation d'absence peut être **différée** quand le pourcentage de salariés simultanément absents de l'entreprise ou de l'établissement **dépasse 2% des effectifs** (L. 6322-7 CT).
- Dans les établissements **de moins de 200 salariés**, l'autorisation d'absence peut être **différée** si le nombre **d'heures de congés de formation demandés dépasse 2% du volume d'heures** de travail effectuées dans l'année (L. 6322-8 c. trav.).
- Dans les entreprises de **moins de 10 salariés**, la demande de congé de formation peut être **différée** dès lors qu'elle aboutit à **l'absence simultanée d'au moins 2 salariés au titre du congé de formation**. (article L. 6322-9 du Code du travail)
- La satisfaction à un congé de formation peut également être **reportée pour des raisons de service**, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, **sans** que le report puisse **excéder 9 mois**. Dans cette hypothèse, le salarié peut présenter à nouveau sa demande, avant l'expiration du report, s'il estime que les conditions qui l'ont motivé ont cessé. (article L. 6322-6 du Code du travail)

H. Formalités

A la fin de chaque mois et moment de la reprise du travail, le bénéficiaire du congé de formation doit remettre à l'entreprise, une attestation de fréquentation effective de la formation ou une attestation de présence à l'examen (R. 6322-8 et s.). L'absence au stage de formation, sans motif valable, entraîne la suppression de l'autorisation d'absence.

I. Procédure

Le salarié bénéficiaire d'un congé de formation doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes au congé au FONGECIF auquel son entreprise verse sa contribution congé de formation (0,2%).

J. Statut du salarié

Pendant la durée de la formation, le contrat de travail est suspendu. Employeur et salarié restent tenus par un certain nombre d'obligations :

- Le temps de formation est assimilé à du temps de travail et génère des congés payés.
- L'ancienneté continue à courir.
- Le salarié reste électeur et éligible dans l'entreprise. S'il est titulaire d'un mandat syndical ou de représentant du personnel, il conserve son mandat pendant la durée de la formation.
- L'employeur peut procéder au licenciement du salarié pendant sa formation.
- Le salarié bénéficiaire d'un congé de formation peut bénéficier d'autres congés dans l'année, sans avoir de délai de franchise à respecter (notamment le congé bilan de compétences ou le congé pour VAE).

K. Rémunération

Le salarié bénéficiaire d'un congé de formation qui a obtenu du Fongecif la prise en charge des dépenses afférentes au congé a droit à une rémunération. C'est à l'employeur d'établir le bulletin de salaire et de verser la rémunération du salarié en congé de formation. L'employeur se fera ensuite rembourser par le Fongecif dont il dépend.

L. Financement

La prise en charge des rémunérations et des frais de formation est assurée par la cotisation de 0,2% versée par les entreprises au FONGECIF dont elles relèvent. La durée de la prise en charge est limitée à 1 an ou 1200 heures. Des accords de branche ou des accords conclus avec l'Etat ou les Régions peuvent prévoir le financement de congé de formation d'une durée supérieure.

Les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement) sont pris en charge par le FONGECIF, dans le cadre des priorités et critères définis par ses instances.

Les évolutions et les inflexions prévues par le projet d'ANI du 7 janvier 2009

1. La référence à la notion de promotion sociale.

Les partenaires sociaux consacrent le CIF comme « *l'un des instruments de la formation différée et de la promotion sociale* ».

2. La priorité de la qualification et la requalification des salariés

L'article 20 du projet d'ANI sur la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que les salariés les plus fragiles bénéficient d'une priorité de prise en charge de leur CIF. Cette priorité est accordée pour :

- les salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel,
- les salariés de qualification de niveau V ou infra,
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au cours des cinq dernières années,
- les salariés qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage,
- les salariés dans un emploi à temps partiel,
- ainsi que les salariés des TPE-PME.

Ces critères peuvent être précisés localement pour prendre en considération les situations locales et sectorielles dans le cadre des instances compétentes, notamment au regard de publics de certains bassins d'emploi.

Lorsque plusieurs demandes se trouvent en compétition, les demandes satisfaites en priorité sont (art R. 6322-6 c. trav.), dans l'ordre, celles :

- présentées pour passer un examen ;
- des salariés dont la demande a déjà fait l'objet d'un report
- des salariés dont la formation a du être interrompue pour des motifs reconnus valables, après avis du CE ou, à défaut, des délégués du personnel
- des salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise

Afin de renforcer ces actions, les OPACIF pourront bénéficier auprès du FPSPP, dans les conditions définies par le CPNFP, de financements complémentaires au titre de la sécurisation des parcours pour la mise en œuvre des projets qu'ils financent.

3. CIF et temps de travail

Le projet d'ANI du 7 janvier 2009 prévoit, article 15, permet qu'une partie des actions de formation au titre du CIF puisse être réalisée « pour tout ou en partie réalisée sur le temps de travail », **ouvrant ainsi la possibilité de CIF réalisés en partie en dehors du temps de travail.**

Dans ce cas, les OPACIF pourront financer exclusivement les coûts pédagogiques pour la partie réalisée en dehors de la période d'exécution du contrat de travail.

4. la définition par le CPNFP des règles de prises en charge afin d'augmenter le nombre de bénéficiaires du CIF

L'ANI du 7 janvier 2009, confie aux OPACIF la mission d'augmenter le nombre des bénéficiaires du CIF.

Les OPACIF compétents du champ devront dans cette optique veiller à prendre en compte, dans leurs critères de prise en charge, la réalisation d'évaluations pré-formatives et l'évaluation des actions réalisées.

Ils devront cependant maintenir un équilibre économique global en optimisant son fonctionnement, la nature et la durée des formations ainsi que le niveau de prise en charge des rémunérations. Dans cet esprit, le CPNFP définira les règles de prise en charge des dépenses afférentes au CIF.

Afin de garantir à tous les salariés une égalité de traitement, le CPNFP définira un tronc commun de règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation. Ces règles, qui s'appliqueront à tous les OPACIF compétents du champ, devront faciliter en outre la mise en œuvre de modalités de péréquation.

Commentaires et questions soulevées par les dispositions des projets d'ANI du 14 novembre 2008 et du 7 janvier 2009.

Le projet d'accord préserve le Congé individuel de formation comme dispositif de formation et il confirme également son utilité comme instrument au service de la formation différée des salariés.

Par ailleurs, conscients de certaines inégalités d'accès au CIF (pointés par différents rapports récents sur la Formation Professionnelle et notamment par le rapport de l'IGAS sur l'évaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés de mars 2008), les partenaires sociaux proposent une optimisation des modalités de mise en œuvre du dispositif (fonctionnement, organisation et durée des formations).

L'accord propose à la fois la définition par le CPNFP de règles de prise en charge nationales afin d'éviter des disparités régionales, l'optimisation de la nature et de la durée des formations et la possibilité de conduire des actions de formation en partie hors du temps de travail, ces deux dernières dispositions ayant vocation à augmenter le nombre de bénéficiaires de CIF par une optimisation des financements.

Questions :

- Ces dispositions ne vont -elles pas conduire une réduction de la durée des formations alors qu'il s'agit du seul dispositif permettant notamment de financer des actions longues qualifiantes ou certifiantes ?
- Comment le CPNFP va-t-il arbitrer les règles de prise en charge ? Ira-t-il jusqu'à la définition de priorités ? Si oui, comment se feront les arbitrages ?

Fiche 9. La période de professionnalisation

Sources :

Article 3-2 de l'ANI du 5 décembre 2003

Articles L. 6324-1 à L. 6324-10 ; D.6324-1 à D. 6324-6 du Code du travail

Décret N° 2004-968 du 13 septembre 2004 relatif aux conditions de mise en œuvre du contrat et de la période de professionnalisation

Articles 9 et 10 de l'ANI du 7 janvier 2009

A. Objectif

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée (art L. 6324-1 c ; trav.).

B. Publics visés

La période de professionnalisation est ouverte pour (art. L 6324-2 c. trav.):

- Les **salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail**, conformément aux priorités définies par accord de branche (...),
- Les salariés qui comptent **vingt ans d'activité professionnelle**, ou âgés **d'au moins 45 ans** et disposant d'une **ancienneté minimum d'un an** de présence dans la dernière entreprise qui les emploie (D. 6324-1 CT) ;
- Les salariés qui **envisagent la création ou la reprise d'une entreprise**,
- Les femmes qui **reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité** ou les hommes ou les femmes **après un congé parental**,
- Les **bénéficiaires de l'obligation d'emploi** mentionnés à l'article L. 5212-13.

C. Formation

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir une certification figurant dans le Répertoire national des certifications professionnelles
- d'acquérir une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- d'acquérir une qualification reconnue par une CPNE
- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNE de la branche professionnelle dont relève l'entreprise (L. 6324-3 du Code du travail)

La période de professionnalisation est une formation en alternance. Elle comprend à la fois des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice dans l'entreprise, d'activités en relations avec la qualification préparée (L. 6324-5 CT).

Un accompagnement tuteur est recommandé pour accueillir et accompagner le salarié en période de professionnalisation (D. 6324-2 CT).

La formation peut être dispensée (L. 6324-5 CT) :

- par un organisme de formation
- par l'entreprise, à la condition qu'elle dispose d'un service formation.

D. Durée

La loi ne fixe pas de durée aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation. Les branches sont libres de fixer une durée minimale ou maximale. Chaque entreprise devra tenir compte de ce qui a été négocié dans sa branche. La durée de la formation dépendra de la qualification visée.

E. Modalités de mise en œuvre

La période de professionnalisation peut se dérouler (L. 6324-7 c. trav.) :

- à l'initiative de l'employeur, auquel cas le salarié ne peut refuser le départ en formation (sauf formation hors temps de travail)
- à l'initiative du salarié, l'employeur est alors libre d'accepter ou de refuser la demande du salarié.

F. Formation pendant le temps de travail ou hors temps de travail

La formation réalisée dans le cadre de la période de professionnalisation peut se dérouler pendant le temps de travail ou en tout ou partie en dehors du temps de travail.

- Lorsque la formation est réalisée pendant le temps de travail, le salarié ne peut la refuser et il bénéficie du maintien de son salaire.
- Lorsque la formation a lieu en dehors du temps de travail, deux cas se présentent : elle peut se faire, soit à l'initiative de l'employeur, le salarié est alors libre d'accepter ou de refuser, soit à l'initiative du salarié, dans le cadre de son DIF.

Les heures de formation hors temps de travail sont plafonnées sur une année et pour un salarié à 80heures hors DIF (L. 6324-9 c. trav.). Le volume d'heure potentiellement disponible hors temps travail = Crédit DIF + 80h

Les heures de formation hors temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation formation, égale à 50% de la rémunération nette. Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

La mise en place d'une période de professionnalisation hors temps de travail requiert l'**accord écrit du salarié**. Cet accord doit également préciser la **nature des engagements** auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions d'accès, en priorité, dans un délai d'un an, aux fonctions correspondant aux compétences acquises, ou encore à l'attribution de la classification du nouvel emploi, ou à la prise en compte des efforts du salarié.

G. La définition de parcours de formation

La période de professionnalisation permet de définir un parcours de formation en alternance, associant l'exercice d'activités en entreprise et éventuellement une VAE, un stage de formation, ou encore un bilan de compétences ou du tutorat. Il n'y a **pas un modèle type** de période de professionnalisation, mais autant de parcours différents à construire qu'il y a de personnes et de situations professionnelles.

H. Conditions de mise en œuvre (L. 6324-6 c. trav.)

- Pour les entreprises ou établissements de plus de 50 salariés, le **pourcentage de salariés simultanément absents** au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, **dépasser 2% du nombre total de salariés**.
- Dans les entreprises ou établissements de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une **période de professionnalisation peut être différé** lorsqu'il aboutit à l'**absence simultanée** au titre des périodes de professionnalisation **d'au moins deux salariés**.

I. Financement

L'ANI subordonne le bénéfice de la période de professionnalisation à la décision de prise en charge financière par l'OPCA. Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation peuvent être prises en charge par l'OPCA, sur la base d'un forfait de 9,15 euros par heure. Les accords de branche peuvent fixer des forfaits inférieurs ou supérieurs.

Les évolutions prévues par le projet d'ANI du 7 janvier 2009

1. Une durée minimale à définir pour la période de professionnalisation

Alors que l'ANI du 5 décembre 2003 ne prévoyait pas la définition de durée minimale pour la période de professionnalisation, les partenaires sociaux ont souhaité, dans l'ANI du 7 janvier 2009 (article 10), qu'un accord de branche ou un accord collectif entre les organisations patronales et syndicales signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel en détermine la durée minimum, en prenant en compte l'individualisation des parcours de formation professionnel et la VAE.

Cette définition devra intervenir avant le 31 décembre 2009.

2. La priorité donnée à la qualification et la requalification des salariés

L'article 20 de l'ANI du 7 janvier 2009 prévoit que les entreprises bénéficient d'une priorité de prise en charge au titre des périodes de professionnalisation au bénéfice des salariés les plus fragiles :

- des salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel,
- des salariés de qualification de niveau V ou infra,
- des salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au cours des cinq dernières années,
- des salariés qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage,
- des salariés dans un emploi à temps partiel,
- ainsi que des salariés des TPE-PME.

Ces critères peuvent être précisés localement pour prendre en considération les situations locales et sectorielles, notamment au regard de publics de certains bassins d'emploi, notamment ceux dans lesquels les mutations économiques ont les répercussions les plus importantes, en particulier lorsque l'intervention financière des différents partenaires s'avère indispensable à la réalisation des actions de formation.

Pour déterminer les publics éligibles à une telle priorité, les entreprises prennent en compte les conclusions du bilan d'étape professionnel, de l'entretien professionnel, du bilan de compétences et, lorsqu'ils existent, les conclusions des diagnostics réalisés dans le cadre des accords GPEC.

Les PME-TPE bénéficient de conclusions de diagnostic pris en charge par l'OPCA dans des conditions définies par accord de branche ou entre les signataires d'un accord constitutif d'un OPCA.

Ces actions ne sont prises en charge par le FPSPP que s'il y a un cofinancement avec un ou plusieurs partenaires (article 24).

Commentaires et questions soulevées par les dispositions des projets d'ANI du 14 novembre 2008 et du 7 janvier 2009.

L'objectif de donner la priorité aux publics les plus fragilisés est affirmé. La définition de priorités constitue l'expression des choix politiques qui avaient eu du mal à s'exprimer à la suite de l'ANI du 5 décembre 2003.

Plusieurs dimensions nouvelles jusque là non traitées explicitement par les ANI Formation apparaissent :

- La préoccupation de Sécurisation des parcours professionnels, déjà exprimée dans l'ANI Modernisation du Marché du travail du 11 janvier 2008 (article 15), qui constitue en quelque sorte la matrice des accords Formation et GPEC;
- Le lien entre les outils Formation et les outils de GPEC est affirmé ;
- La dimension territoriale jusque là négligée par les accords sur la formation commence à être prise en compte à travers la possibilité de préciser localement les priorités, notamment au regard de la situation particulière de certains bassins d'emploi.

Cela suppose la définition par le CPNEP des conditions permettant l'octroi de financements complémentaires pour la mise en œuvre de projets au titre de la sécurisation des parcours par le FPSPP.

Fiche 10. Le contrat de professionnalisation

Sources

Article 3-1 de l'ANI du 5 décembre 2003

Articles L. 6325-1 et s. ; L. 6332-14 et s. ; L. 3121-10 ; L. 3121-34 et D. 6325-1 et s. c. trav. et L.713-2 du Code rural

Décret N° 2004-968 du 13 septembre 2004 relatif aux conditions de mise en œuvre du contrat et de la période de professionnalisation

Décret N° 2004-1093 du 15 octobre 2004 relatif aux contrats de professionnalisation

Circulaire DGEFP n° 2004/025 du 18 octobre 2004 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation

Articles 7 et 8 de l'ANI du 7 janvier 2009

A. Définition

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation par alternance qui associe des périodes de formation et de mise en situation de travail. Il a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi par l'acquisition d'une qualification professionnelle enregistrée dans le Répertoire National de la Certification professionnelle, reconnue dans les classifications ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi.

B. Publics visés

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou voulant compléter leur formation initiale, quel que soit leur niveau,
- aux demandeurs d'emploi, de 26 ans et plus, dès leur inscription à l'ANPE, lorsque la professionnalisation s'avère nécessaire pour leur retour à l'emploi.

C. Employeurs concernés

Les employeurs établis ou domiciliés en France (métropole et DOM) quels que soient l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition, à l'exception de l'Etat et des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif (mais non leurs établissements ou organismes à caractère industriel et commercial) et les employeurs des entreprises d'armement maritime

D. Formation

Le contrat de professionnalisation doit permettre d'acquérir :

- un diplôme, un titre homologué, un CQP enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- une qualification reconnue dans les classifications
- une qualification inscrite sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

Les périodes en entreprise effectuées au titre de la formation initiale des jeunes sous statut scolaire ou universitaire ne peuvent donner lieu à la conclusion de contrats de professionnalisation.

E. Organisation de la formation

- Le contrat de professionnalisation est un contrat **en alternance** qui associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.
- La formation peut être **dispensée par un organisme de formation ou par l'entreprise**, à condition qu'elle dispose d'un service de formation.
- Les actions d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques mentionnés à l'article L. 6325-2 mis en place dans le cadre d'un contrat de professionnalisation par un organisme de formation ou un établissement d'enseignement donnent lieu à la **signature, entre l'entreprise et l'organisme de formation ou l'établissement d'enseignement, d'une convention** précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.
- Dans les **deux mois qui suivent le début du contrat de professionnalisation**, l'employeur examine avec le titulaire du contrat **l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié**. En cas d'inadéquation, l'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant au contrat de professionnalisation, dans les limites de la durée de ce contrat. Cet avenant est transmis à l'organisme paritaire collecteur agréé puis déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

F. Durée du contrat

- Le contrat de professionnalisation est établi par écrit. Il peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat à durée indéterminée (CDI).
- La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est fonction du niveau de formation du salarié et des exigences inhérentes à la qualification visée.
- L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimum comprise entre 6 et 12 mois.
- Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois par accord de branche, ou par accord collectif conclu dans le champ d'un OPCA interprofessionnel pour des publics spécifiques (personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue) ou lorsque la nature de la qualification visée l'exige.

G. Durée des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement

- Les actions de formation, comprenant les actions d'évaluation, de personnalisation, d'accompagnement externe dont bénéficie le titulaire du contrat sont d'une **durée comprise entre 15 % et 25% de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures**.
- Cette durée peut être portée au-delà de 25% de la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires « notamment les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou pour ceux qui visent des formations diplômantes » par accord de branche, ou par accord collectif conclu dans le champ d'un OPCA interprofessionnel.

H. Renouvellement du contrat

Le contrat de professionnalisation à **durée déterminée** peut être **renouvelé une fois** si le salarié n'a pu obtenir la qualification visée, en raison (5 cas) :

- de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie
- de maternité
- de maladie
- d'accident du travail
- de défaillance de l'organisme de formation.

I. Tutorat

Un **tuteur** peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider dans l'entreprise les bénéficiaires du contrat de professionnalisation.

J. Obligation des parties

- Obligations de l'employeur
L'employeur s'engage à fournir au salarié en contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat.
- Obligations du salarié
Le salarié en contrat de professionnalisation s'engage à travailler pour son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

K. Rémunération

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent un salaire qui est fixée en fonction de l'âge et du niveau de qualification.

| Niveau de formation | Moins de 21 ans* | Entre 21 ans et 25 ans | 26 ans et plus |
|--|--|--|--|
| Qualification inférieure au Bac Pro | Le salaire minimum : 55% du SMIC** | Le salaire minimum 70% du SMIC | Le salaire minimum |
| Titulaire d'un Bac pro ou titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau | Le salaire minimum 65% du SMIC | Le salaire minimum 80% du SMIC | SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle |

* Les montants de rémunération sont calculés à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation a atteint l'âge indiqué.

** Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables.

L. Statut du bénéficiaire

- Les salariés en contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.
- La durée du travail du salarié en contrat de professionnalisation (incluant le temps de formation) ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise, ni une durée de 10 heures par jour (7 heures pour les jeunes de 16 à 18 ans)
- Toute clause de dédit formation prévoyant le remboursement par le titulaire du contrat de professionnalisation des dépenses de formation, en cas de rupture du contrat de travail est nulle et de nul effet.

Prise en compte des salariés en contrat de professionnalisation dans le calcul des effectifs de l'entreprise

- Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles jusqu'au terme du contrat lorsqu'il est à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il est à durée indéterminée.
- Les salariés en contrat de professionnalisation participent aux élections professionnelles dans les conditions précisées à l'article L.2324-14 du code du travail.

Exonération

Jusqu'au 1^{er} janvier 2008, l'employeur qui embauchait en contrat de professionnalisation des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, pouvait bénéficier d'une exonération de cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales dans la limite du SMIC¹.

Depuis le 1er janvier 2008, cette exonération a disparu : les contrats de professionnalisation conclus à compter de cette date sont soumis au régime de droit commun d'allègement de charges (dispositif "Fillon").

Non respect des obligations de l'employeur et sanctions

- Lorsqu'il est constaté par les services chargés du contrôle de l'exécution du contrat, ou par les inspecteurs et contrôleurs de la formation professionnelle que l'employeur a méconnu les obligations mises à sa charge, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle peut, par décision motivée, prononcer **le retrait du bénéfice de l'exonération**.
- La décision est notifiée à l'employeur, qui en informe les représentants du personnel. Elle est également communiquée à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales et à l'organisme paritaire collecteur agréé.
- Les cotisations dont l'employeur a été exonéré avant la notification de la décision de retrait doivent être versées au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations et contributions sociales qui suivent la date de notification de la décision.

¹ Conditions :

- Embauche soit des jeunes entre 16 et 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus
- Cette exonération ne pouvait être cumulée avec une autre exonération de cotisations patronales.

M. Rupture du contrat

Lorsque le contrat de professionnalisation, ou l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, est rompu avant son terme, l'employeur signale cette rupture au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, à l'organisme paritaire collecteur agréé et à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales dans **les trente jours qui suivent cette rupture.** »

N. Financement par l'OPCA

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques, sont financés par les organismes paritaires collecteurs (OPCA) agréés au titre des contrats et périodes de professionnalisation sur la base des fonds collectés au titre de la contribution obligatoire des employeurs mentionnée aux articles R. 6331-9 (0,5 %) et R.6331-2 (0,15 %) du code du travail. Ils peuvent également être financés sur le solde de l'obligation de financement de la formation professionnelle continue. Le financement par les OPCA s'effectue sur **la base de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif de branche** ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue. A défaut d'un tel accord, le forfait est calculé sur la base de 9,15 € de l'heure. Le forfait couvre les dépenses liées à la réalisation des actions d'évaluation, d'accompagnement et aux enseignements généraux, professionnels et technologiques (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement etc.)

Lorsque les dépenses exposées par les employeurs sont supérieures aux forfaits horaires déterminés par accord de branche ou d'un OPCA interprofessionnel, les excédents peuvent être imputés sur le plan de formation de l'entreprise.

Les évolutions prévues par le projet d'ANI du 7 janvier 2009

1. La possibilité d'un accompagnement tutoral renforcé

L'article 7 de l'ANI du 7 janvier 2009 renforce l'accompagnement des personnes de faible niveau de qualification ou les plus éloignées de l'emploi en prévoyant qu'un tuteur externe à l'entreprise puisse également être désigné pour améliorer l'accompagnement des salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation qui apparaissent comme les plus fragiles.

Conditions : « entrer dans au moins une des catégories suivantes :

- être sans qualification ou de qualification de niveaux VI ou V,
- être titulaire d'un revenu financé par un fonds de solidarité,
- avoir bénéficié d'un contrat aidé ou d'un contrat unique d'insertion,
- avoir été suivi par un référent avant l'entrée en contrat de professionnalisation,
- n'avoir exercé aucune activité professionnelle à temps plein et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédant la signature du contrat ».

Cette liste pourra être étendue par accord de branche.

Ce tuteur ne traitera pas des questions directement liées à la professionnalisation mais de celles qui même indirectes sont déterminantes pour le salariés (transport, logement, santé, ..). Sa mission sera complémentaire de celle du tuteur en entreprise

Le financement de ce tuteur externe est subordonné à une convention entre l'Etat, Pôle Emploi, les collectivités locales et de l'OPCA concerné.

Commentaires et questions soulevées par les dispositions des projets d'ANI du 14 novembre 2008 et du 7 janvier 2009.

1. On sent l'influence du Grenelle de l'Insertion à travers l'ouverture à des publics fragilisés.
2. L'accent est mis sur la question de l'accompagnement externe. Cette notion d'accompagnement renforcé fait son entrée dans le corpus négocié par les partenaires sociaux.
3. Les partenaires sociaux affichent la volonté que le contrat de professionnalisation contribue au décloisonnement des dispositifs.
4. Ils réaffirment la finalité de ce dispositif : *« les parties signatures considèrent que le contrat de professionnalisation est particulièrement adapté pour l'insertion ou la réinsertion professionnelle des personnes pour lesquelles une professionnalisation s'avère nécessaire pour accéder à l'emploi et notamment, comme l'ont fait apparaître les conclusions du Grenelle de l'Insertion pour les publics les plus éloignés de l'emploi ».*
5. Cet objectif était déjà affiché par l'ANI du 5 décembre 2003 avec la création du contrat de professionnalisation, en remplacement des dispositifs antérieurs d'alternance (destinés prioritairement aux jeunes ayant quitté le système éducatif sans qualification mais qui s'étaient progressivement éloignés de cet objectif). L'un des enjeux de la mise en œuvre de l'ANI sera sans doute de savoir si les nouvelles modalités proposées vont permettre de réaffecter ce dispositif vers son objectif initial.
6. Enfin, la question de l'articulation du contrat de professionnalisation tel qu'il est défini avec le nouveau POE est posée (voir Fiche 19 - La préparation opérationnelle à l'emploi (POE), page 73.

Fiche 11. Le bilan de compétences

Sources

Article 1-1 de l'ANI du 5 décembre 2003

Articles L. 6313-10 ; L. 6322-42 à L. 6322-52 et R. 6322-32 à R. 6322-63 du Code du travail

Articles 226-13 et 226-14 du Code pénal

L'ANI du 5 décembre 2003 ne modifie pas le dispositif du bilan de compétences. Toutefois, il prévoit dans son article 1-1 que tout salarié « **après 20 ans d'activité professionnelle** et, en tout état de cause à compter de 45^{ème} anniversaire, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie d'un **bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail**. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation. »

A. Objectif

« Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. » (L.6313-10 du Code du travail)

B. Modalités de mise en œuvre

Un salarié peut avoir accès au bilan de compétences dans le cadre :

- du plan de formation de l'entreprise
- du congé individuel de formation
- du droit individuel à la formation
- à titre personnel en dehors du temps de travail

C. Déroulement

Le bilan de compétences doit comporter, sous la conduite du prestataire, 3 phases qui doivent, en principe, être menées de façon individuelle (R. 6322-35 et R. 6322-36 c. trav.).

- Une **phase préliminaire** qui a pour objet de:
 - de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
 - de définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
 - de l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.
- Une phase **d'investigation** permettant au bénéficiaire :
 - d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
 - d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
 - de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle

Certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.

- Une phase de **conclusion** qui permet au bénéficiaire par la voie d'entretiens personnalisés :
 - o de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
 - o de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
 - o de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

D. Résultats

L'organisme prestataire est tenu de communiquer au bénéficiaire du bilan de compétences un document de synthèse ainsi que les conclusions détaillées du bilan de compétences au terme de ce dernier (R. 6322-38 et R. 6322-39 c. trav.). Le document de synthèse doit comporter les indications suivantes :

- les circonstances du bilan de compétences ;
- les compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ;
- le cas échéant, les éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire, et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Ce document, établi par l'organisme prestataire et sous sa seule responsabilité, est soumis au bénéficiaire pour éventuelles observations.

E. Organismes prestataires

Les entreprises ne peuvent réaliser elles-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés. Elles doivent avoir recours à un organisme extérieur, prestataire de bilans de compétences. Les organismes habilités à réaliser des bilans de compétences figurent sur une liste arrêtée par chaque organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation qui doit être transmise au préfet de région ou être agréés par le préfet.

Les organismes prestataires de bilan de compétences sont tenus à un certain nombre d'obligations :

- Ils sont tenus d'utiliser, pour réaliser les bilans de compétences, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés.
- Ils doivent conclure une convention tripartite avec le salarié bénéficiaire, le FONGECIF ou l'employeur.
- Ils doivent respecter les procédures d'élaboration du bilan de compétences.
- Ils doivent détruire les documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, sauf demande écrite du bénéficiaire fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation. Dans cette hypothèse, ils seront conservés au maximum 1 an.
- Les personnes en charge de leur réalisation sont soumises au **secret professionnel** concernant les informations détenues à ce titre.

S'ils exercent des activités distinctes :

- Ils doivent disposer d'une structure identifiée, exclusivement destinée à la réalisation de bilans de compétences et d'actions d'évaluation ou d'orientation en matière professionnelle ;
- Ils doivent suivre en comptabilité de façon distincte ces activités.

F. Formalités

Un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une **convention tripartite** entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire de bilans de compétences et, soit l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation, lorsque le bilan de compétences est effectué dans le cadre du congé de bilan de compétences, soit l'employeur, lorsque le bilan de compétences est effectué au titre du plan de formation.

Ces conventions tripartites sont établies conformément à des conventions types définies par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Au terme du bilan de compétences, le bénéficiaire doit présenter une attestation de fréquentation effective délivrée par l'organisme prestataire du bilan. Le salarié qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle le congé lui a été accordé, perd le bénéfice du congé.

G. Le congé de bilan de compétences

Lorsque la personne souhaitant réaliser un bilan de compétences est **salariée**, elle peut bénéficier d'un congé de bilan de compétences, sous réserve de remplir deux conditions :

- 5 ans, consécutifs ou non en qualité de salarié, quel qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise qui l'emploie
- l'expiration d'un délai de franchise de 5 ans, en cas de bénéfice d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences.

La durée du congé correspond à celle de l'action de bilan de compétences, sans pouvoir excéder **24 heures**, consécutives ou non.

H. Demande d'autorisation d'absence

- Elle doit être formulée auprès de l'employeur **au plus tard 60 jours avant la date de l'action**
- doit faire connaître à l'intéressé, par écrit, dans les 30 jours suivants la réception de la demande, son accord ou les raisons motivant son report. L'employeur peut reporter la satisfaction à l'autorisation d'absence pour des raisons de services, sans que le report puisse excéder 6 mois.

I. Statut du salarié

Le salarié bénéficiaire d'un bilan de compétences est couvert contre tous les risques comme s'il continuait à travailler dans l'entreprise.

La durée du congé est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits aux congés payés et des droits liés à l'ancienneté.

J. Financement

- La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé de bilan de compétences est assurée par le FONGECIF auquel l'entreprise verse sa contribution CIF, dès lors que :
 - L'ensemble des demandes reçues peut être simultanément satisfait, compte tenu des critères, priorités et échéancier définis par le Fongecif,

- L'organisme chargé de l'exécution du bilan de compétences figure sur la liste arrêtée par le Fongecif
- Le salarié bénéficiaire d'un congé bilan de compétences qui obtient sa prise en charge a droit à une rémunération égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. La prise en charge de la rémunération s'effectue dans la limite de 24 heures par salarié, par action de VAE.
- A la demande du salarié, le FONGECIF peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une action de bilan de compétences, se déroulant en dehors du temps de travail.

Aucune disposition concernant ce dispositif n'apparaît dans le projet d'ANI du 7 janvier 2009

Commentaires

L'accord ne modifie pas le bilan de compétences mais il renforce les moyens d'information et d'orientation professionnelle. Cela pose la question de l'articulation de ces différents outils : entretien professionnel, bilan de compétences, bilan d'étape professionnel ...

Fiche 12. La Validation d'Acquis de l'Expérience (VAE)

Sources

Article 1-1 et 1-3 de l'ANI du 5 décembre 2003

Avenant n° 2 du 20 juillet 2005 à l'ANI du 5 décembre 2003

Articles L. 6111-1 ; L. 6411-1 à L.6422-10 et R. 6412-1 à R. 6422-13 du Code du travail

Articles L. 335-5 et L. 335-6 ; L. 613-3 et L. 613-4 ; R. 335-5 à R. 335-11 du Code de l'Education

Décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 - JO 28 avril p. 7707

Articles 35 à 39 de l'ANI du 7 janvier 2009

L'ANI du 5 décembre 2003 n'a pas modifié le régime juridique applicable à la VAE. Il réaffirme toutefois « le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur. » (article 1-3).

Il prévoit dans son article 1-1 une « priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience » pour tout salarié âgé de **45 ans ou après vingt ans** d'activité professionnelle, **sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie.** »

L'avenant n° 2 du 20 juillet 2005 à l'ANI du 5 décembre 2003 ouvre la possibilité d'acquérir par validation des acquis de l'expérience **un certificat de qualification professionnelle (CQP)** établi par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

Le FUP est chargé d'une mission d'information générale sur les certifications mises en œuvre par les branches professionnelles. A cette fin, il doit mettre sous forme électronique, la liste des certificats de qualification professionnelle et la rendre accessible aux entreprises et aux salariés.

A. Objectif

« La validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6111-1 c. trav. a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation. »

B. Public cible

La VAE est ouverte à toute personne, quel que soit son statut. Toute personne peut demander une VAE, sans condition d'âge, de diplôme, de statut ou de situation personnelle.

C. Conditions

La seule condition est celle de l'exercice d'**activités** entrant dans le champ du diplôme pendant au moins **trois ans** (L. 613-3 du Code de l'éducation). L'ensemble des activités, **professionnelles ou bénévoles, en rapport avec le titre recherché**, peut être pris en compte si

elles ont été exercées, de manière continue ou non, pendant trois ans. Les périodes de formation et les stages inclus à l'intérieur d'une formation ne sont pas pris en compte pour l'appréciation de cette durée.

Il est donc exclu d'exiger un niveau académique pour présenter une demande de VAE. Seul le niveau d'exercice des activités doit être retenu pour apprécier la possibilité de validation.

D. Procédure de validation

La demande de VAE doit être adressée à l'autorité qui délivre le titre ou diplôme. Les procédures de demande et les conditions d'examen de la demande relèvent de cette autorité sous les réserves suivantes :

- le candidat doit constituer un dossier comprenant des documents qui rendent compte des activités exercées ;
- la demande est examinée par un jury constitué conformément au règlement du diplôme ou titre.

Le cadre réglementaire de la VAE confère une importante latitude aux autorités délivrant les titres ou diplômes. Il revient à ces autorités de fixer les règles selon lesquelles il est procédé à la validation ainsi que les modalités de constitution et de fonctionnement des jurys de validation.

Les procédures doivent permettre de vérifier si les acquis dont fait état le candidat correspondent aux compétences, aptitudes et connaissances certifiées par le diplôme ou titre.

La VAE n'est en aucun cas une possibilité de s'inscrire à des tests ou examens. L'application stricte de la réglementation conduit à valider par l'analyse des activités passées et non en imposant des conditions d'activités présentes (ce qui rendrait la VAE impraticable aux demandeurs d'emplois ou aux personnes ayant changé d'activité). La VAE ne saurait non plus se résumer en des mises en situation, qui ne constituent pas une analyse des activités passées. La référence à des mises en situation, qui figurait dans le projet de décret, a d'ailleurs disparu du texte définitif.

Toute autorité délivrant un titre ou diplôme doit être en capacité de justifier de l'existence de ces règles de délivrance et de fonctionnement et de leur respect.

E. Jury

Le jury doit comprendre au moins un quart de représentants qualifiés des professions (pour moitié employeurs et pour moitié salariés) et doit tendre à une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

Le jury est souverain pour valider les acquis et attribuer tout ou partie du diplôme. Il précise les aptitudes, connaissances et compétences qui devront être acquises dans un délai de cinq ans pour l'obtention totale du titre.

Le jury de VAE n'est pas seulement décisionnaire par rapport à la délivrance de tout ou partie du diplôme ou titre. Il est également prescripteur soit de formation, soit d'activités complémentaires qui peuvent être exercées pendant trois ans, le demandeur ayant cinq ans pour obtenir la totalité du diplôme.

F. Congé pour validation des acquis de l'expérience

Lorsque la personne souhaitant réaliser une VAE est **salariée** (CDI ou CDD), elle peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience. La durée du congé ne peut excéder **24 heures**, consécutives ou non, et ne peut être imputé sur la durée du congé payé annuel.

G. Demande d'autorisation d'absence

Elle doit être formulée auprès de l'employeur **au moins 60 jours avant la date de l'action** de validation des acquis de l'expérience. Elle doit mentionner le diplôme ou le titre postulé, la date de l'action, sa nature, sa durée et l'organisme intervenant dans la validation.

L'employeur doit faire connaître à l'intéressé, par écrit, dans les 30 jours suivants la réception de la demande, son accord ou les raisons motivant son report. L'employeur peut reporter la satisfaction à l'autorisation d'absence pour des raisons de services, sans que le report puisse excéder 6 mois.

Un salarié ayant bénéficié d'un tel congé ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation dans le même but avant un an.

H. Financement

Les dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience sont imputables sur la participation au développement de la formation continue des entreprises.

Elles peuvent faire l'objet d'une prise en charge (L. 6422-6 c. trav.):

- par le FONGECIF dont relève l'entreprise, en cas de démarche individuelle initiée par le salarié
- par l'OPCA dont relève l'entreprise, en cas de démarche initiée par l'entreprise.

Le salarié bénéficiaire d'un congé pour VAE qui a obtenu une prise en charge a droit à une rémunération égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. La prise en charge de la rémunération s'effectue dans la limite de 24 heures par salarié, par action de VAE (D. 6422-8 CT).

L'organisme paritaire assure, en priorité, la prise en charge des frais liés à la réalisation d'une action de validation des acquis de l'expérience, se déroulant, à la demande du salarié, réalisée en dehors du temps de travail.

Les évolutions prévues par le projet d'ANI du 7 janvier 2009

Le projet d'accord interprofessionnel affirme le rôle de la VAE comme outil de la sécurisation des parcours professionnels et, à ce titre, affiche l'objectif que les démarches collectives engagées par les entreprises ainsi que les démarches individuelles engagées par les salariés et les demandeurs d'emploi soient encouragées.

1. L'accompagnement des candidats à la VAE

(art. 37 du projet d'ANI)

Le projet d'ANI sur la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit de renforcer l'accompagnement des postulants à la VAE et renforce sa prise en charge par les OPCA et OPACIF

Les actions d'accompagnement ne doivent pas se limiter aux procédures de demande de VAE mais doivent se poursuivre une fois celle-ci acceptée et le jury réuni, voire au-delà si des mesures de formation sont nécessaires.

2. L'information et la sensibilisation des salariés

(art. 36 du projet d'ANI)

Les Branches, mais également les OPACIF, ont pour mission de favoriser cette information/sensibilisation auprès des salariés.

3. Priorités d'instruction données aux actions de formation nécessaires à la certification visée dans le cadre d'une VAE

(art. 39 du projet d'ANI)

Lorsque, après la première réunion du jury de validation, une formation complémentaire, est nécessaire pour l'obtention de la certification visée, le candidat bénéficie soit:

- d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de la part de l'organisme gestionnaire du congé individuel de formation dont il relève dans le cadre d'une démarche individuelle
- d'une priorité de prise en charge au titre des périodes de professionnalisation dans le cadre d'une démarche engagée conjointement avec l'entreprise.

4. Le rôle des branches professionnelles

(art. 36 du projet d'ANI)

Les branches professionnelles et les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel devront préciser par accord :

- les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de Validation des Acquis de l'Expérience mises en œuvre en vue de l'obtention d'une certification professionnelle, incluant les certificats de qualification professionnelle créés ou reconnus par la CPNE de la branche concernée.
- les modalités d'évaluation des candidats, en envisageant, le cas échéant, la possibilité d'intégrer des mises en situation pour mieux apprécier les aptitudes et compétences des candidats.
- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la Validation des Acquis de l'Expérience.
- les modalités de prise en charge par l'OPCA concerné, des frais liés à l'organisation des jurys habilités à se prononcer pour la délivrance des certificats de qualification professionnelle incluant les frais de procédures de Validation des Acquis de l'Expérience.

Commentaires et questions soulevées par les dispositions des projets d'ANI du 14 novembre 2008 et du 7 janvier 2009.

- **Certaines des dispositions du projet d'ANI figuraient dans un avenant à l'ANI du 5 décembre 2003** (avenant du 20 juillet 2005 qui n'a pas été signé par toutes les organisations syndicales). Ces dispositions figurent désormais dans le corps même de l'ANI.
- **L'articulation avec les processus de négociation est forte** : les partenaires réaffirment qu'il s'agit d'un droit individuel, garanti collectivement : « *Les parties signataires affirment qu'il est essentiel que les branches professionnelles mettent en œuvre des démarches collectives de développement de la VAE* » et rappellent que les branches professionnelles sont appelées à préciser les modalités d'information des entreprises et des salariés, les conditions permettant d'en développer l'accès et les modalités les branches professionnelles sont appelées à préciser les modalités d'information des entreprises et des salariés, les conditions permettant d'en développer l'accès et les modalités de prise en charge.
- **Dispositif en lien étroit avec la problématique des parcours** : « *La VAE est une des modalités d'obtention d'une certification professionnelle. Elle constitue à ce titre un des outils de la sécurisation des parcours professionnels* ».
- **Comment ces dispositions vont-elles s'articuler avec les conclusions du groupe de travail sur la VAE présidé par Vincent Merle ?** Faut-il en faire un objet de négociation triennale obligatoire dans les branches ou cette question doit-elle être intégrée aux négociations de branche sur la formation ?

Fiche 13. Les certifications professionnelles

Sources

Articles 32 à 34 de l'ANI du 7 janvier 2009

Le projet d'ANI du 7 janvier 2009 consacre un sous-titre à la simplification et la clarification de la reconnaissance de compétences professionnelles notamment par les certifications professionnelles (articles 37 à 40).

A. Définition

Les certifications professionnelles ont pour objectif de valider une maîtrise professionnelle à la suite à un processus de vérification de cette maîtrise.

B. Objectif

Elles constituent des indicateurs de qualification et participent de ce point de vue à la sécurisation des parcours professionnels.

C. Modalités de définition des qualifications professionnelles

Les certifications professionnelles doivent s'appuyer sur un référentiel d'activités, qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, et sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis, sur la base de méthodes d'élaboration dont la cohérence doit être recherchée.

Eu égard à leurs finalités professionnelles, les référentiels des diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle concernés doivent être validés par les représentants des organisations représentatives au niveau national dûment mandatés à cet effet dans les instances concernées.

Ces référentiels peuvent être complétés d'un ou plusieurs référentiels de formation prenant en considération, d'une part la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle et, d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours.

Les OPCA, dans l'évolution de leur mission, se voient confier celle de favoriser la capitalisation des méthodes et des outils dans l'élaboration des certifications professionnelles. Les Branche et leur CPNE ont également une mission similaire puisqu'elles doivent préciser les modalités d'élaboration et de validation des certificats de qualification professionnelle.

D. Recensement des certifications existantes

L'article 32 invite chaque branche à recenser les certifications existantes dans son champ d'activité.

E. Développement des certifications intersectorielles ou transversales

Les OPCA devront favoriser la reconnaissance commune ou mutuelle, par plusieurs branches professionnelles, des certifications obtenues.

Le CPNFP devra lui aussi favoriser en accord avec les branches professionnelles concernées, et sur la base de périmètres communs, la mise en place de certifications communes de type CQP interbranches à caractère transversal. Cette capitalisation des méthodes et des outils ainsi que la multiplication des reconnaissances communes ou mutuelles (de tout ou partie des référentiels) doit en outre être favorisée par le CPNFP qui devra se doter des moyens nécessaires pour accomplir cette mission.

F. Les habilitations de personnes

Les habilitations de personnes certifient l'aptitude des personnes à réaliser des tâches normalisées. Le référentiel de ces habilitations est un corpus de normes. L'habilitation procède en un examen théorique et pratique.

A cet effet, les parties signataires du présent accord demandent à la CNCF de recenser en lien avec les branches professionnelles, les habilitations de personnes et de les inclure dans un répertoire distinct des certifications professionnelles.

Commentaires et questions soulevées par les dispositions des ANI du 14 novembre 2008 et du 7 janvier 2009.

Plusieurs remarques peuvent être formulées :

- Entrée en force de ce thème dans le corpus de l'ANI ;
- Accent mis sur la diversité des modes de certification ;
- Distinction entre certifications et habilitations de personnes ;
- Accent mis sur la transversalité inter-branches et compétence au CPNFP sur cette approche;
- Affirmation de la nécessité d'une meilleure coordination avec le RNCP et le CNCF.

Fiche 14. L'entretien professionnel

Sources :

Article 1.1 de l'ANI du 5 décembre 2003

Article 1.1 de l'avenant N°1 du 20 juillet 2005 à l'ANI du 5 décembre 2003

Tout salarié ayant au minimum deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise. Cette procédure, prévue par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, s'applique aux employeurs soumis à l'ANI. La loi ne le mentionne pas expressément.

A. Objectif

L'entretien professionnel doit permettre au salarié d'élaborer son **projet professionnel** à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise. Cet entretien est l'occasion pour le salarié de demander une action de formation, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience (VAE).

B. Modalités de mise en œuvre

Elles sont fixées par accord de branche ou d'entreprise ou, à défaut, par le chef d'entreprise.

- L'entretien a lieu, soit à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, soit à l'initiative du salarié, et, si l'employeur le souhaite, avec un concours technique extérieur.
- Dans le cas où l'entreprise réalise des entretiens annuels, l'entretien professionnel peut être réalisé dans le cadre de l'entretien d'appréciation dont la procédure sera alors adaptée ou faire l'objet d'un entretien spécifique.
- Il appartient à l'encadrement de mener les entretiens professionnels.
- L'entretien professionnel peut être le lieu de discussion et d'émergence des actions à suivre au titre du DIF.

C. Thèmes abordés

Au cours de l'entretien sont abordés notamment les points suivants :

- Les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au profit du salarié en vue de lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences,
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus,
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF

- les conditions de la réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail et des engagements réciproques qui peuvent en découler.

Les propositions d'action faites au salarié à l'issue de l'entretien peuvent, à sa demande, être inscrites dans son passeport formation.

Commentaires et questions soulevées par les dispositions des projets d'ANI du 14 novembre 2008 et du 7 janvier 2009.

Le projet d'ANI du 7 janvier 2009 ne comporte pas de dispositions sur l'entretien professionnel.

Celui-ci aura toutefois sans doute un impact :

- la création du bilan d'étape professionnel pose la question de l'articulation des différents outils d'orientation et de diagnostic mis en place au sein de l'entreprise ;
- le développement de la logique de la GPEC impacte également l'entretien professionnel.

Fiche 15. Le bilan d'étape professionnel

Sources :

Article 6 de l'ANI sur la Modernisation du Marché du travail

Article 1.2 de l'ANI sur la GPEC du 14 novembre 2008

Article 17 de l'ANI du 7 janvier 2009

L'accord Modernisation du Marché du travail du 11 janvier 2008 avait prévu la création d'un bilan d'étape professionnel, destiné à inventorier de manière prospective et à périodicité régulière les compétences de salariés (article 6).

« Une nouvelle prestation simple, dénommée bilan d'étape professionnel, destinée à inventorier de manière prospective et à périodicité régulière leurs compétences, doit être accessible aux salariés. Elle ne se cumule pas avec les différents dispositifs d'orientation et de bilan mis en place par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 sur la formation tout au long de la vie professionnelle et par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors.

Ce bilan d'étape professionnel doit aussi permettre aux intéressés d'évaluer leurs besoins de compétence et, s'ils le souhaitent, de les faire connaître lors des entretiens professionnels ainsi que, lorsqu'ils sont demandeurs d'emploi, à l'occasion de la mise en œuvre des dispositions de l'article 12 ci-après.

Les partenaires sociaux détermineront, par avenant au présent accord, avant fin 2008, les conditions de mise en œuvre des dispositions ci-dessus, dont la périodicité du bilan d'étape professionnel. A cette occasion, ils veilleront à la cohérence des différents dispositifs d'orientation et de bilan ».

L'article 1.2 du projet d'ANI sur la GPEC du 14 novembre 2008 précise les modalités de mise en œuvre du Bilan d'étape professionnel, mécanisme d'orientation du salarié dans la construction de son parcours professionnel et l'article 17 du projet d'ANI du 7 janvier 2009 sur la formation professionnelle apporte également quelques précisions, notamment sur les publics destinataires.

A. Objectifs

Le bilan d'étape professionnel doit permettre au salarié de disposer d'un état de ses compétences professionnelles.

Il a un double objectif :

- au salarié de définir son projet professionnel ;
- à l'entreprise de déterminer les besoins et les objectifs de professionnalisation de ce dernier dans une optique de sécurisation des parcours professionnels.

B. Mise en œuvre

Il bénéficie tous les cinq ans aux salariés ayant au moins deux ans d'activité dans l'entreprise qui le souhaitent.

La demande du salarié ne peut être refusée par l'entreprise.

Tous les salariés sont informés par leur entreprise du droit qui leur est ainsi ouvert.

Le personnel d'encadrement devra bénéficier d'une préparation à la conduite de ce bilan d'étape professionnel.

C. Déroulement

Lorsqu'il est réalisé dans l'entreprise et que la taille et la structure de l'entreprise le permettent, il ne peut être réalisé par la hiérarchie directe de l'intéressé.

D. Articulation avec les autres dispositifs d'orientation

Ce bilan est de nature distincte de l'entretien annuel d'évaluation qui constitue un acte de management.

Exception faite de la VAE, du passeport formation et de l'entretien de deuxième partie de carrière qui se substitue au bilan d'étape professionnel, il ne se cumule pas avec les autres dispositifs d'orientation et de bilan mis en place par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 sur la formation tout au long de la vie professionnelle et par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors qui ne sont mis en œuvre que si le bilan d'étape professionnel en fait apparaître la nécessité.

E. Groupe de travail paritaire

Un groupe de travail paritaire devra préciser les modalités de sa mise en œuvre, son contenu, les modalités d'évaluation de sa mise en œuvre et celles de son financement.

Commentaires et questions soulevées par les dispositions des projets d'ANI du 14 novembre 2008 et du 7 janvier 2009.

Le bilan d'étape professionnel vient s'insérer entre le l'entretien professionnel et le bilan de compétences, dans un complément de gamme d'outils destinés à favoriser l'orientation professionnelle.

Le projet d'ANI du 7 janvier 2009 n'est pas un accord de création mais d'approfondissement, de développement et d'aménagement du système mis en place en 2003-04. Le projet de bilan d'étape professionnel enrichi les outils déjà en place permettant d'information et l'orientation des salariés.

La question de leur articulation sera sans doute l'un des sujets abordés lors du groupe de travail créé pour préciser les conditions de mise en œuvre de cet outil.

Fiche 16. Le passeport formation

Sources:

Article 2 de l'ANI du 5 décembre 2003

Article 1.2 de l'avenant N°1 du 20 juillet 2005 à l'ANI du 5 décembre 2003

Article 18 et 19 de l'ANI du 7 janvier 2009

A. Objectif

" Afin de favoriser la mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles. "

B. Propriété

Le passeport est réalisé à l'initiative du salarié. Il en est propriétaire et garde la responsabilité de son utilisation.

C. Contenu

Le passeport formation contient des **déclarations rédigées par son titulaire**. Il recense notamment :

- "les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle,
- les activités tutorales exercées
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié. "

Les entreprises peuvent proposer d'intégrer dans le passeport des informations complémentaires.

D. Modèle

Le Comité Paritaire National de la Formation Professionnelle (CPNFP) a élaboré un modèle de passeport formation. Ce modèle est disponible sur internet (www.passeportformation.eu)

Les évolutions prévues par le projet d'ANI du 7 janvier 2009

1. L'enrichissement du contenu du passeport formation

Le projet d'ANI sur la formation professionnelle tout au long de la vie (art. 18) y ajoute deux informations supplémentaires:

- les informations recueillies à l'occasion du bilan d'étapes professionnelles, de l'entretien professionnel ou encore du bilan de compétence ;
- les habilitations de personnes.

2. Le modèle de passeport formation du FPSPP

Le projet d'ANI sur la formation professionnelle tout au long de la vie (art. 19) prévoit à nouveau qu'un modèle de passeport formation soit élaboré par le nouveau Fond paritaire de Sécurisation des parcours professionnels qui aura pour mission de favoriser le développement de ce passeport.

Commentaires et questions soulevées par les dispositions des projets d'ANI du 14 novembre 2008 et du 7 janvier 2009.

Le contenu du passeport professionnel est enrichi et il est mis en lien avec la dimension de sécurisation des parcours.

Question :

Le passeport verra-t-il un développement dans la dynamique de sécurisation des parcours professionnels ?

Fiche 17. La procédure de consultation du CE sur la Formation

Sources

Articles 2-3 à 2-10 de l'ANI du 5 décembre 2003

Articles L.2323-1 ; L.2323-6 ; L.2325-35 et s. et L. 2325-26 ; article L.2328-1 ; L. 2323-33 et s.; L.6331-12; L.6331-31 ; D.2323-5 et s. du Code du travail

Décret n°2004-870 du 25 août 2004

Ordonnance de simplification fiscale n° 2003-1235 du 22 décembre 2003

Article 7 de l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail

Décret n°2008-716 du 18 juillet 2008 portant modernisation du marché du travail

Article 4 de l'ANI du 7 janvier 2009

A. Entreprises concernées

- La mise en place d'un comité d'entreprise est obligatoire dans toutes les entreprises employant au moins cinquante salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.
- Dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CE en matière de formation professionnelle (article L. 2313-8 du Code du travail).
- Dans les entreprises à établissements multiples, chaque comité d'établissement doit être consulté en matière de formation. Le comité central d'entreprise doit également être consulté sur l'ensemble de la politique de formation de l'entreprise.

B. Compétence générale du CE en matière de formation professionnelle

Le Comité d'Entreprise a pour mission d'assurer l'**expression collective des salariés** et de permettre la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la formation professionnelle. Il formule, à son initiative, et examine, à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés (article L.2323-1 du Code du travail). Il doit être consulté sur toute mesure de nature à affecter la formation professionnelle du personnel (art L.2323-6 Code du travail).

C. Le plan de formation

- Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté, tous les ans, ou dans les trois mois précédent l'ouverture de la négociation de branche triennale sur la formation, sur les **orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise** en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise (article L. 2323-33). Le procès verbal de cette réunion de consultation est transmis au CE trois semaines avant la première réunion du CE sur le plan.
- Le comité d'entreprise est consulté sur le **projet de plan** ainsi que sur l'**exécution du plan de l'année précédente** (article L. 2323-34 du Code du travail). Cette consultation permet aux représentants du personnel, de formuler un avis et d'émettre des propositions sur le projet de

plan pour l'année à venir, et de porter un jugement sur le bilan de l'année précédente. Cette consultation se fait au cours de deux réunions spécifiques. (Cf. calendrier)

- Toute modification du plan de formation en cours d'année suppose une nouvelle consultation du CE préalable à la mise en œuvre des actions ; à **condition** que les **modifications apportées au plan** (actions annulées ou actions nouvelles) soient de **portée collective** (Art. L.2323-33 dernier alinéa du Code du travail).

D. Commission de la formation

Dans les entreprises employant au **moins deux cents salariés**, le comité d'entreprise constitue **obligatoirement** une commission de la formation qui est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 2323-27. Elle a un rôle préparatoire, c'est à dire qu'elle se réunit avant les réunions du CE où sont abordées les questions relatives à la formation professionnelle, mais elle ne peut être consultée à la place du CE.

Cette commission est, en outre, chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine. Elle étudie également les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés, ainsi que la situation des femmes (article 7-2 de l'ANI du 5 décembre 2003). Le CE décide librement de sa composition.

Dans les entreprises occupant moins de 200 salariés, le CE a la possibilité de mettre en place une commission formation facultative qui fonctionne selon les règles déterminées par le CE.

E. Recours à des experts

Le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. Le recours à un expert donne lieu à délibération du comité d'entreprise. L'expert choisi par le comité dispose des documents détenus par le comité d'entreprise. Il a accès au local du comité et, dans des conditions définies par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité, aux autres locaux de l'entreprise. (article L. 2325-35 du Code du travail)

F. Procédure de consultation du CE

La consultation du CE suppose le respect d'un certain **formalisme** avec un délai de réflexion, une étude et un avis écrit.

- Une **convocation** individuelle doit être adressée aux membres du CE et aux représentants syndicaux par lettre
- Un **ordre du jour** doit être préparé conjointement par l'employeur et le secrétaire du CE
- Les **documents nécessaires à l'information** doivent leur être adressés au moins trois semaines avant la tenue de la réunion afin qu'ils puissent en prendre connaissance.
- La consultation donne lieu à un **avis** du CE qui peut être **positif ou négatif**.
- Le secrétaire du CE doit rédiger un **procès verbal de la réunion** faisant apparaître l'objet et l'avis de la consultation.

G. Calendrier de consultation du comité d'entreprise en matière de formation

| Date | Procédure | Référence code du travail et ANI |
|---|--|--|
| Avant le 9 septembre | Consultation sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise | Article L.2323-33 |
| 9 septembre au plus tard (3 semaines avant la réunion) | Communication des documents sur l'exécution du plan de formation de l'année antérieure et en cours et sur les orientations générales de la formation dans l'entreprise Le bilan des conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que de la mise en œuvre du DIF; | Article L.2323-36 Article D.2323-5 à D.2323-7 |
| 1 octobre au plus tard | Première réunion du comité pour délibérer sur l'exécution du plan de formation de l'année antérieure et de l'année en cours Avis sur les conditions de mise en œuvre du DIF, des contrats et des périodes de professionnalisation Procès verbal de l'ensemble de la consultation | Article L.2323-36 Article D.2323-7 Article 40-6 de l'ANI du 3 juillet 1991 |
| 10 décembre au plus tard (3 semaines avant la réunion) | Communication notamment du projet de plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir comportant la liste des actions de formation proposées, les organismes de formation retenus, les conditions d'organisation de ces actions, les conditions financières de leur exécution et les effectifs concernés. | Article L.2323-36 Article D.2323-5 à D.2323-7 |
| 31 décembre au plus tard | Seconde réunion Délibération du CE sur le projet de plan de formation et sur le calendrier de mise en œuvre des projets de l'entreprise ainsi que sur les conditions de mise en œuvre du DIF, des contrats et des périodes de professionnalisation | Article L.2323-36 Article D.2323-7 Cass. crim. 26/11/1991 |
| Dernier trimestre précédant la période pluriannuelle | Consultation sur le programme pluri-annuel de formation et sur les conditions de son déroulement. (si celui-ci est élaboré) | Article 2-4 de l'ANI du 5/12/ |
| Avant la fin du premier semestre suivant la fin de la période pluriannuelle | Consultation sur le bilan de la mise en œuvre du programme pluri-annuel de formation (si celui-ci est élaboré) | Article 2-3 de l'ANI du 5/12/03 |

H. Le contenu des réunions

Contenu de la 1^{ère} réunion (Article D.2323-5 du Code du travail)

Pour la consultation sur le plan de formation, l'employeur communique aux membres du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation:

- 1° Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise;
- 2° Le résultat éventuel des négociations;
- 3° La déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et, le cas échéant, la déclaration spéciale concernant le crédit d'impôt formation professionnelle ainsi que les informations sur la formation figurant au bilan social ;
- 4° Les conclusions éventuelles des services de contrôle sur le caractère libérateur des dépenses imputées sur la participation des entreprises et le caractère éligible des dépenses exposées au titre du crédit d'impôt formation professionnelle ;
- 5° Le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, complétée par les informations relatives :
 - a) Aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience ;
 - b) A la nature et aux conditions d'organisation de ces actions;
 - c) Aux conditions financières de leur exécution ;
 - d) Aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ;
- 6° Les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement accordés, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;
- 7° Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que de la mise en œuvre du droit individuel à la formation. Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation ;

ANI du 5 décembre 2003

- Mise à disposition des instances représentatives du personnel **des résultats de l'examen par les CPNE des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications** de la branche professionnelle

Le rapport annuel d'information du CE comporte des informations **sur la pyramide des âges des salariés de l'entreprise et sur les actions de prévention et de formation** prévues notamment **au bénéfice des salariés âgés peu qualifiés** ou présentant des difficultés sociales particulières ainsi que pour les **publics prioritaires définis par accord de branche. (Article 15)**

Le contenu de la 2^{ème} réunion (Article D.2323-5 du Code du travail)

8° Le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du droit individuel à la formation pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées aux 5° et 7°.

Article L. 934-4 al.6 du Code du travail: ces documents " *précisent notamment la nature des actions proposées par l'employeur en distinguant :*

- 1° *Les actions d'adaptation au poste de travail ;*

2° Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;

3° Les actions qui participent au développement des compétences des salariés."

Article 10-2 de l'ANI du 5 décembre 2003 : "Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés
- celles qui participent au développement des compétences des salariés."

I. Sanction du défaut de consultation du CE sur la Formation

Cette procédure de consultation peut en cas de non respect entraîner une sanction pénale ou fiscale.

- **Sanction pénale : le délit d'entrave (article L.2328-1 du Code du travail)**

Le défaut de consultation ou la consultation irrégulière du comité d'entreprise peut constituer un délit d'entrave pouvant être puni par une peine d'emprisonnement d'1 an et/ou une amende de 3 750 €. En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à 2 ans et l'amende à 7 500 €.

- **Sanction fiscale (article L.6331-12 et L. 6331-31 du Code du travail)**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque l'employeur n'est pas en mesure de justifier que le comité a délibéré sur les problèmes propres à l'entreprise relatifs à la formation professionnelle continue, il doit s'acquitter d'une somme égale à 50% du montant de sa participation légale au développement de la formation professionnelle.

L'employeur justifie du respect de l'obligation de consultation, en joignant à la déclaration fiscale 2483, une attestation sur l'honneur. La production des procès verbaux des délibérations du CE n'est requise qu'à la demande de l'administration, en cas de contrôle.

Les sanctions pénales et fiscales peuvent se **cumuler**.

Les évolutions prévues par le projet d'ANI du 7 janvier 2009 : la souplesse de la consultation du comité d'entreprise

L'article 2 du projet d'ANI simplifie la présentation du plan de formation devant le comité d'entreprise : l'employeur est désormais tenu d'informer et de consulter le comité d'entreprise en distinguant selon 2 catégories d'actions de formation :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise,
- celles qui correspondent à des actions liées au développement des compétences.

L'article 4 du projet d'ANI accorde quant à lui une certaine souplesse au secteur du transport aérien dans le calendrier de consultation du Comité d'entreprise : les dates de consultation du CE sur le plan de formation peuvent être modifiées par accord de branche afin de mieux coller aux réalités et aux spécificités de ce secteur d'activité.

Attention : l'accord de branche ne peut en aucun cas modifier le nombre de consultations prévues.

Commentaires et questions soulevées par les dispositions des projets d'ANI du 14 novembre 2008 et du 7 janvier 2009.

Deux effets sont à prévoir :

- D'une part, le contenu de la consultation du Comité d'entreprise devra logiquement être enrichi des nouveaux outils créés par l'ANI (entretien d'étape professionnel, POE ...) et des nouvelles modalités d'accompagnement prévus par le projet d'accord ... A cet égard, l'articulation entre les enjeux liés à la formation et ceux liés à l'Emploi (notamment sous l'angle de la GPEC) devient incontournable et devrait se traduire dans les consultations.
- D'autre part, le classement en 2 catégories (au lieu de 3) lors de la consultation sur le Plan de formation va-t-il faire perdre de la lisibilité à la présentation du Plan de formation ?

Fiche 18. Le droit à la formation différée et la définition d'un socle de compétences

A. La formation initiale différée

L'ANI du 7 janvier 2009 réaffirme leur souhait que puisse être créé un droit à la formation différée. Ce souhait avait déjà été affirmé dans l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Les partenaires sociaux précisent l'objet de ce droit qui vise la « formation *initiale* différée » est affirmé (alors que l'ANI du 5 décembre 2003 visait un droit à une formation *qualifiante ou diplômante* différée »).

Ils réaffirment ensuite dans le projet d'ANI, dans les mêmes termes qu'en 2003, leur volonté que cette ambition puisse se concrétiser :

« Dans un souci d'équité, les salariés, qui ont arrêté leur formation initiale avant ou au terme du premier cycle de l'enseignement supérieur, et en priorité ceux qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue, et qui souhaitent poursuivre ultérieurement des études en vue d'une promotion sociale, devraient avoir accès à une ou des formation(s) qualifiante(s) ou diplômante(s) d'une durée totale maximale d'un an, mise(s) en œuvre notamment dans le cadre du congé individuel de formation.

Pour que cette ou ces formation(s) permette(nt) aux salariés un accroissement sensible de leur qualification professionnelle, ils pourront bénéficier :

- *d'un concours à l'élaboration de leur projet professionnel, avec l'appui d'un accompagnement dans ou hors de l'entreprise et d'un bilan de compétences,*
- *de la validation des acquis de leur expérience avant de suivre la formation qualifiante correspondant à leur projet.*

Les coûts des actions d'accompagnement, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience sont alors pris en charge par l'OPACIF compétent dans le champ du présent accord.

Les parties signataires du présent accord demandent que les salariés concernés puissent bénéficier au moment de leur départ en formation, d'un abondement financier des pouvoirs publics correspondant au coût moyen d'une année de formation. A cette fin, elles demandent l'ouverture d'une concertation avec les pouvoirs publics.»

B. La définition d'un socle commun de connaissances et de compétences

Les parties signataires rappellent que la formation initiale a pour objectif de permettre à tous les citoyens de disposer d'un socle de connaissances et de compétences qui leur permet notamment de s'insérer dans la vie professionnelle. Ce socle conditionne en outre la capacité des personnes à s'orienter et à se professionnaliser tout au long de leur vie.

Ils rappellent également que la formation professionnelle continue ne peut à elle seule combler certaines insuffisances de la formation initiale sous statut scolaire. En particulier, l'information

des élèves, des étudiants et de leurs parents doit être renforcée et l'orientation améliorée par une meilleure information sur les possibilités d'emploi, la diversité des métiers et les formations qui y mènent.

Ils « considèrent qu'au-delà du socle commun de connaissances et de compétences (intégrant notamment la maîtrise de la langue française et les compétences de base en mathématiques et la culture scientifique et technologique) qui doit être acquis à l'occasion de la formation initiale et qui relève de la responsabilité de l'Education nationale, l'acquisition et l'actualisation d'un socle de compétences est de nature à favoriser l'évolution et les transitions professionnelles tout au long de la vie professionnelle ».

Ils demandent donc (art. 40 du projet d'accord) au Conseil d'évaluation des politiques de formation professionnelle de :

- préciser ce socle, qui intégrera notamment, l'aptitude à travailler en équipe, la maîtrise des outils informatiques et bureautiques ainsi que la pratique de l'anglais ou de toute autre langue étrangère, et les moyens destinés à en favoriser l'actualisation tout au long de la vie professionnelle,
- proposer tous moyens destinés à favoriser sa prise en compte dans les programmes de formation continue, et en priorité dans ceux qui concernent les salariés les moins qualifiés et les demandeurs d'emploi, incluant la préparation opérationnelle à l'emploi,
- évaluer sa mise en œuvre.

Ce socle, une fois précisé, pourra être complété par les CPNE de branches afin de tenir compte de la diversité des métiers.

Commentaires et questions soulevées par les dispositions des projets d'ANI du 14 novembre 2008 et du 7 janvier 2009.

1. Les partenaires ont opéré une précision sémantique : il s'agit de formation initiale différée et pas seulement formation qualifiante ou diplômante différée. Cette précision est à mettre en parallèle avec l'affirmation que « *la formation professionnelle continue ne peut à elle seule combler certaines insuffisances de la formation initiale sous statut scolaire* » (point 3.4 du projet d'ANI sur le socle de connaissances et de compétences).

Ce faisant, ils affirment que la mise en œuvre de cette disposition nécessite un co-financement entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, la responsabilité étant celle des pouvoirs publics.

2. Les partenaires sociaux créent de manière parallèle au socle des connaissances de la formation initiale un socle de compétences dans le champ de la formation professionnelle continue. Ce socle de compétences qui comprend l'aptitude à travailler en équipe, la bureautique et l'informatique et une langue, peut être complété au niveau des branches professionnelles. Se construit ainsi un repère de base sur les aptitudes requises dans le champ professionnel.

Fiche 19. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Sources

Articles 21 à 23 du projet d'ANI du 7 janvier 2009

L'article 15 de l'Accord Modernisation du Marché du travail du 11 janvier 2008 avait affiché la nécessité de mettre en place des moyens afin d'« assurer la qualification ou la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi notamment ceux les plus éloignés de l'emploi (indemnisés ou non) dont le déficit de formation fragilise leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi ».

Cet objectif se traduit dans le projet d'ANI par plusieurs dispositions, dont la création d'un dispositif de *Préparation opérationnelle à l'Emploi*.

A. Objectif

La Préparation opérationnelle à l'Emploi (POE) vise à renforcer la politique en faveur de la qualification ou la requalification des demandeurs d'emploi (indemnisés ou non), pour lesquels une action de formation est nécessaire afin de favoriser le retour à l'emploi et dont le financement ne pourrait être assuré dans sa totalité par Pôle emploi.

B. Public cible

Tout demandeur d'emploi susceptible d'occuper un emploi déposé par une entreprise à Pôle emploi.

Le projet d'ANI du 7 janvier 2009 impose de porter une attention particulière aux demandeurs d'emploi alternant fréquemment des périodes de travail et de chômage, aux demandeurs d'emploi qui ont besoin d'une formation courte et rapide pour accéder à un emploi, aux personnes éloignées de l'emploi.

C. Modalités

Le demandeur d'emploi volontaire est présélectionné par Pôle emploi et choisi par l'employeur en fonction du profil de l'offre déposée.

L'entreprise, avec l'aide de Pôle emploi et de l'OPCA concerné, diagnostique les compétences que le demandeur d'emploi doit acquérir pour occuper le poste.

Une convention est conduite entre Pôle emploi, l'entreprise et l'OPCA. Elle précise l'objectif de la formation, sa durée, son contenu, ses modalités de financement et l'embauche qui en découle.

La POE bénéficie au demandeur d'emploi sans préjudice des autres offres de services que Pôle emploi est susceptible de lui fournir dans sa recherche d'emploi.

L'action de formation ne peut dépasser 400 heures. La durée exacte de formation est précisée en fonction du diagnostic effectué préalablement avec le demandeur d'emploi.

Les actions de formation sont individualisées et dispensées préalablement à l'entrée dans l'entreprise.

D. Statut du demandeur d'emploi en POE

Le demandeur d'emploi en POE bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

E. Embauche du demandeur d'emploi

À l'issue de la formation, l'employeur conclut un contrat de professionnalisation, un CDD d'au moins 12 mois ou un CDI avec le demandeur d'emploi.

Si aucun contrat n'est conclu, Pôle emploi réoriente le demandeur d'emploi par un accompagnement renforcé dont les modalités sont prévues dans la convention.

F. Information des demandeurs d'emploi

L'article 28 du projet d'ANI du 7 janvier confie à Pôle emploi la mission d'assurer l'information et l'accueil des demandeurs d'emploi sur ce dispositif

G. Financement

La POE est financée par Pôle emploi et de manière partielle par l'OPCA au titre de la professionnalisation ou sur les fonds mutualisés : « *cette action est prise en charge par Pôle emploi et, partiellement par l'OPCA concerné au titre de la professionnalisation ou plus largement des fonds mutualisés* » (art. 21 du projet d'ANI du 7 janvier 2009).

L'article 23 précise que les financements complémentaires des OPCA et du FPSPP ne peuvent porter que sur la prise en charge des coûts pédagogiques et des éventuels frais annexes et en aucun cas sur la prise en charge des indemnités ou allocations perçues par les personnes concernées, quel que soit leur statut.

Ces actions doivent obligatoirement faire l'objet d'un cofinancement avec un ou plusieurs partenaires (article 24).

Commentaires et questions soulevées par les dispositions des projets d'ANI du 14 novembre 2008 et du 7 janvier 2009.

1. Quels seront les apports de ce dispositif par rapport aux Actions de formation préalables à l'embauche (AFPE) qui préexistaient et qui étaient prises en charge par les ASSEDIC² ?

2. Pourquoi le statut de stagiaire de la formation professionnelle ?

- S'agit-il du statut de stagiaire de la formation professionnelle – régime conventionnel ? Dans ce cas, la personne est en AREF ; elle est indemnisée par Pôle Emploi et on ne voit pas ce qu'apporte la qualification de stagiaire de la Formation professionnelle ?
- S'agit-il du statut de stagiaire de la formation professionnelle – régime public ? Alors la personne perdrait son statut de demandeur d'emploi indemnisé et verrait son niveau de revenu fortement diminuer (rémunération la plus répandue : 652,02 €). Cette dernière solution paraît très contestable à la fois sur le plan du statut de la personne et de son niveau de rémunération. Elle serait par ailleurs également complètement impraticable sur le plan pratique et de la répartition des compétences (dans ce cas, la rémunération est versée soit par l'Etat soit par les régions, à la condition que les formations aient été agréées par eux)

3. Quelle coordination de ce nouveau dispositif avec les dispositifs existants : contrats aidés, contrats de professionnalisation ?

² **Distinction POE/AFPE**

- Le POE est largement inspiré de l'AFPE : sélection par le SPE, contractualisation entre les acteurs (Pôle emploi, OPCA et entreprise), engagement d'embauche par l'entreprise, limitation du financement de l'OPCA aux actions de formation, ...
- Le POE ne peut dépasser 400 heures de formation alors que l'AFPE en autorise 450.
- Le POE impose un engagement d'embauche minimal de 12 mois en cas de CDD alors que l'AFPE se limitait à 6 mois. Contrairement à l'AFPE, la non-conclusion d'un contrat avec l'entreprise entraîne un renforcement de l'accompagnement du demandeur d'emploi, selon des modalités qui devront être prévues dans la convention initiale.
- Le stagiaire en POE bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.
- Les actions de POE sont susceptibles de faire l'objet d'un cofinancement entre les différents acteurs de la formation professionnelle.

Fiche 20. Financement de la Formation Professionnelle Continue

Sources

Articles L.6331-1 à L. 6331-64 ; L. 6332-1 à 6332-24 du Code du travail

Ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2008

Articles 27 de l'ANI du 7 janvier 2009

La contribution versée obligatoirement à l'OPCA (0,5% de la masse salariale pour les entreprises de plus de 10 salariés et 0,55% pour les entreprises occupant moins de 10 salariés) peut servir à financer différents dispositifs en fonction des priorités définies par la branche.

A. La participation des entreprises à la formation professionnelle

| Entreprises de moins de 10 salariés | Entreprises de 10 à 19 salariés | Entreprises de plus de 20 salariés |
|---|---|--|
| 0,55% minimum | 1,05% minimum (1,35% minimum pour les entreprises de travail temporaire) | 0,9% minimum |
| Versement obligatoire OPCA de branche ou interprofessionnel | <ul style="list-style-type: none"> - Actions de formation dans cadre du plan ou du DIF - Frais de transport, repas... et rémunération pour actions dans cadre du plan, ou d'un contrat ou période de professionnalisation <ul style="list-style-type: none"> - Allocation formation - Toutes dépenses déductibles | |
| Affectation de 0,15% : | Affectation de 0,15% : | 0,5% minimum (versement obligatoire OPCA) |
| Actions de formation dans le cadre de : <ul style="list-style-type: none"> - la professionnalisation - du droit individuel à la formation | <ul style="list-style-type: none"> - Actions de formation des contrats et périodes de professionnalisation <ul style="list-style-type: none"> - Fonction tutorale - Fonctionnement des CFA - Frais de formation et divers frais dans cadre du DIF <ul style="list-style-type: none"> - Observatoire prospectif | |
| Pas de versement au titre du CIF mais les salariés des entreprises occupant moins de 10 salariés en bénéficient dans les mêmes conditions que ceux des entreprises de plus de 10 salariés. | Pas de versement au titre du CIF | 0,2% CIF (versement OPACIF) |
| 1% des salaires des CDD pour CIF -CDD et DIF -CDD | 1% des salaires des CDD pour CIF -CDD et DIF -CDD | 1% des salaires des CDD pour CIF -CDD et DIF -CDD |

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la mutualisation au sein de l'OPCA de la participation à la formation, leur permet de financer des formations pour leurs salariés pour un montant supérieur à celui de leur contribution obligatoire.

Des accords de branche peuvent fixer des pourcentages de répartition de la contribution du 0,5% (pour les entreprises occupant plus de 10 salariés) et de la contribution de 0,4% (pour les entreprises occupant moins de 10) entre les différents dispositifs (DIF prioritaires définis par la branche, tutorat, professionnalisation, reversement aux CFA, fonctionnement des observatoires).

Les entreprises qui appartiennent à une branche professionnelle doivent consulter leur accord de branche pour connaître la répartition du 0,5%. Au-delà de la contribution de 0,5%, les entreprises sont libres de verser une partie ou l'intégralité de leur contribution au titre du plan à un OPCA interprofessionnel (OPCAREG ou AGEFOS PME).

Entreprises de travail temporaire:

Les entreprises de travail temporaire doivent contribuer 2% des rémunérations versées pendant l'année en cours, quelle que soient la nature et la date de conclusion des contrats de travail, dont 0,3% au titre du CIF à l'organisme collecteur agréé de la branche professionnelle.

Les novations prévues par le projet d'ANI du 7 janvier 2009: La contractualisation

L'ANI sur la formation professionnelle tout au long de la vie, article 27, prévoit la possibilité d'un cofinancement des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

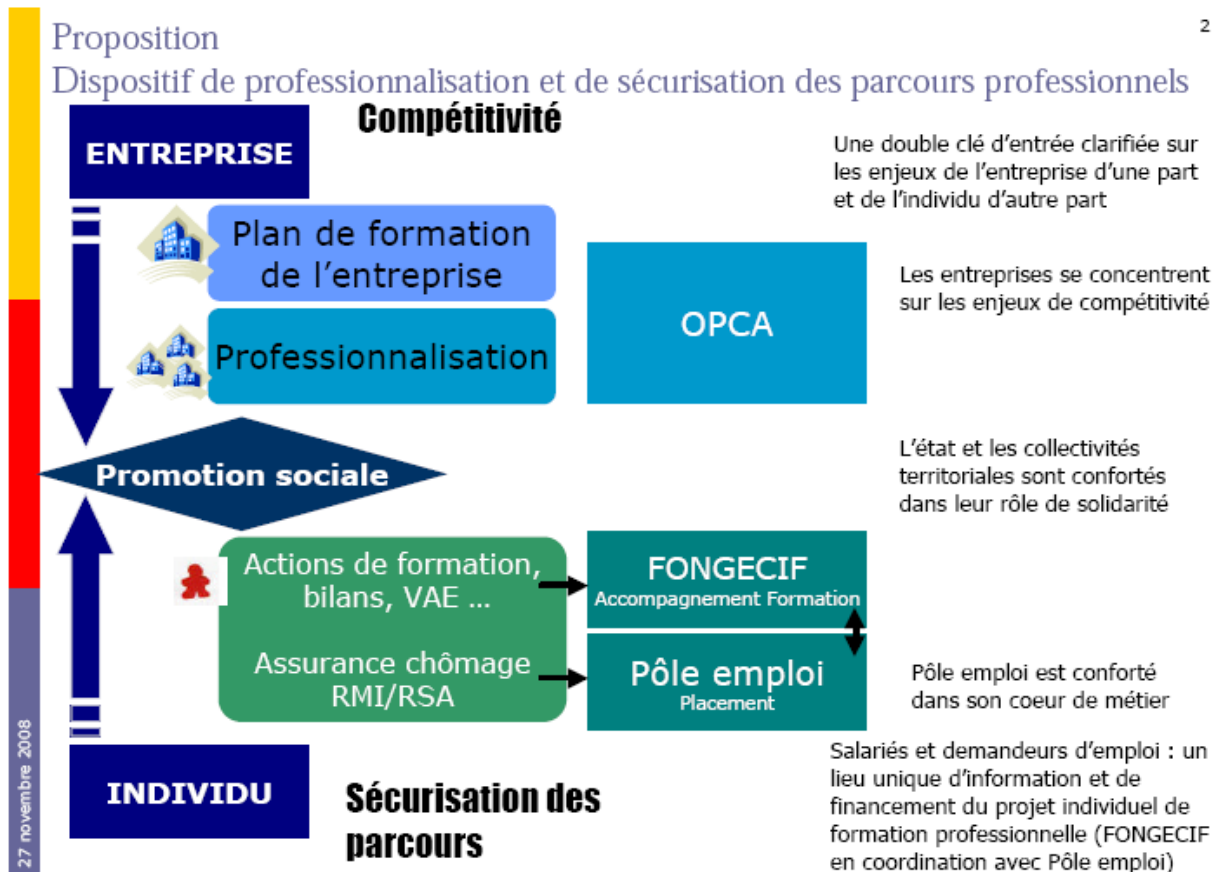
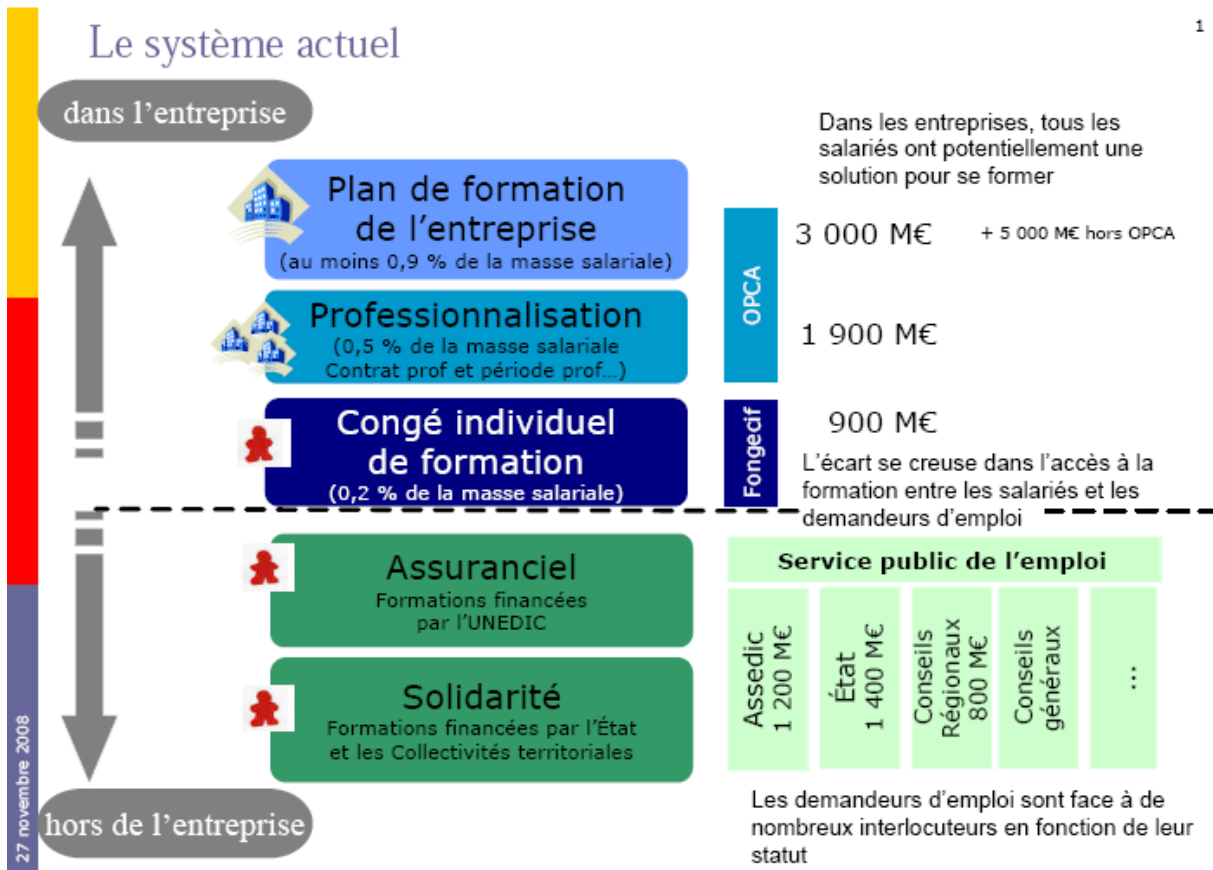
Ces cofinancements entre le nouveau FPSPP et les autres partenaires de la formation professionnelle (Etat, régions, Pôle emploi,..) sont assurés par la contractualisation.

Cette contractualisation est possible à différents niveaux :

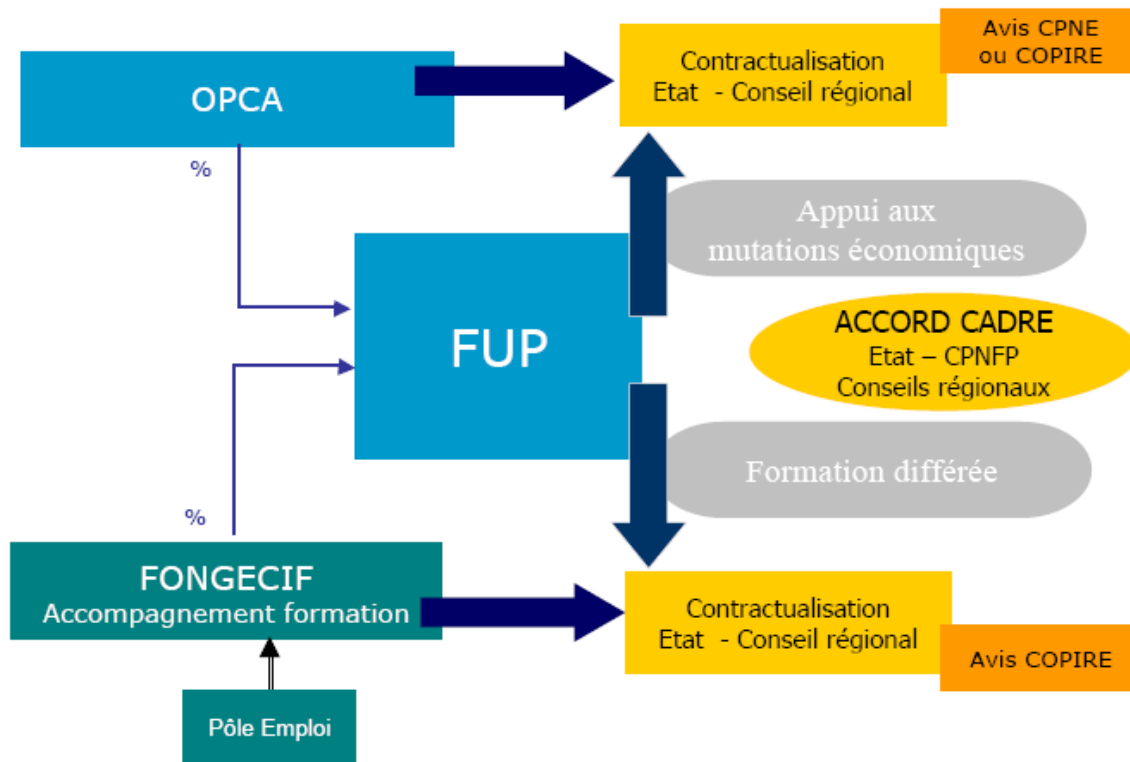
- **Contractualisation au niveau national interprofessionnel entre:**
 - dans le cadre d'une convention-cadre entre le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et l'Etat
 - ou de conventions entre, selon les cas :
 - le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
 - l'Etat
 - Pôle emploi
 - les Régions ou tout autre partenaire
- **Contractualisation au niveau professionnel entre:**
 - les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau de la branche, en lien avec la CPNE, la CPRE ou la CPTE
 - l'Etat, la Région, Pôle emploi ou tout autre partenaire
 - le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
- **Contractualisation territoriale au niveau régional entre :**
 - les représentants au niveau régional des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, en lien avec la COPIRE
 - l'Etat, la Région, Pôle emploi ou tout autre partenaire
 - le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Il appartient au CPNFP, d'assurer la lisibilité et la cohérence de ces différentes conventions.

B. L'évolution du système de financement tel qu'il découle des nouvelles dispositions de l'ANI du 7 janvier



Proposition Dispositif de professionnalisation et de sécurisation des parcours professionnels³
Contractualisation et financements (article 15)



27 novembre 2008

Commentaires et questions soulevées par les dispositions des projets d'ANI du 14 novembre 2008 et du 7 janvier 2009.

1. Les partenaires sociaux ont prévu que l'ANI s'applique à financement constant.
2. La nature du financement est inchangée : nature fiscale et non conventionnelle.
3. Les règles d'affectation de la ressource sont également pour l'essentiel inchangées. Elles sont soumises à un débat au préalable avec les pouvoirs publics sur l'imputabilité des actions de formation.
4. Les règles de fongibilité définies par les branches restent elles aussi en l'état, de même que les règles de mutualisation.
5. L'innovation majeure réside dans la création du Fonds alimenté par une partie de la contribution des entreprises versée par les OCPA et les OPACIF.
6. Le prélèvement destiné à alimenter le FPSPP est au maximum de 13 % de l'ensemble de l'obligation légale (1,6 % de la masse salariale brute annuelle - MSBA), soit un maximum de 0,20 % de la MSBA environ. Ce prélèvement s'appliquant à tous les dispositifs, il n'augmente les fonds habituellement gérés comme des pots communs que sur la partie plan de formation, soit environ 0,1 % de la MSBA, le 0,1 % restant étant imputé sur la professionnalisation et le congé individuel de formation. En d'autres termes, les sommes pouvant être consacrées au plan de formation devraient passer de 0,9 % à 0,8 % si le CPNFP décide d'appliquer le taux maximum à la collecte.

II – La gouvernance du système de formation professionnelle

Fiche 21. Le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP)

Sources

Articles 8-15 à 8-22 de l'ANI du 5 décembre 2003

Articles 41 à 44 du projet d'ANI du 7 janvier 2009

A. Composition

Le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) est composé :

- de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord,
- d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs signataires du présent accord.

Le secrétariat de ce comité est assuré par le MEDEF.

B. Rôle

Le CPNFP assure un suivi régulier de l'application du présent accord dans les branches et fait, en temps utile, au vu de des éléments de suivi qui lui sont apportés par les CPNE, les COPIRE, les groupes techniques paritaires, l'AGEFAL et le COPACIF, des propositions d'aménagements des dispositions du présent accord.

C. Missions

Le CPNFP a pour mission :

- d'informer les entreprises et les salariés sur les dispositions contenues dans le présent accord,
- de préciser, en tant que besoin et par délégation des parties signataires, les modalités d'application du présent accord,
- de mettre en place des groupes techniques paritaires,
- de définir les orientations de l'activité du comité paritaire du congé individuel de formation,

- d'agréer les OPCA,
- d'assurer la liaison avec les pouvoirs publics en matière de formation professionnelle,
- de procéder aux études et enquêtes qui lui apparaissent nécessaires,
- de faciliter la prise en compte de la dimension européenne de la formation,
- d'établir à l'intention des parties signataires un bilan annuel du fonctionnement des divers dispositifs de formation professionnelle première, d'insertion et continue au travers des instances chargées de leur mise en œuvre,
- de formuler, en tant que de besoin, des propositions à l'intention des parties signataires de l'ANI du 5 décembre 2003.

D. Les Groupes techniques paritaires

Un groupe technique paritaire (GTP) est chargé d'assurer la préparation des décisions du CPNFP portant sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation.

Dans ce cadre, il a pour mission de :

- recueillir auprès des CPNE, des COPIRE et des OPCA les informations nécessaires à la connaissance du fonctionnement du système et de sa situation financière,
-  tablir, à partir de ces données, des informations statistiques à l'intention des parties signataires,
- préciser en tant que de besoin, les modalités d'application du titre 3 et, le cas échéant, formuler des propositions.

Le MEDEF est chargé d'en assurer le secrétariat.

Les inflexions prévues par le projet d'ANI du 7 janvier 2009 : le rôle du CPNFP

Le projet d'ANI sur la formation professionnelle tout au long de la vie renforce et étend le rôle du CPNFP et en fait l'instance politique qui définit les orientations nécessaires à la mise en œuvre et au suivi des dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle.

1. Les nouvelles missions du CPNFP

(art. 41 du projet d'ANI)

Le projet d'ANI du 7 janvier 2009 ajoute à ces missions celles :

- de favoriser la capitalisation, la diffusion et la promotion des travaux conduits d'une part au titre des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, des missions d'information et, d'autre part, relatifs aux certifications professionnelles,
- de procéder aux études et enquêtes qui lui paraissent nécessaires et de procéder à l'évaluation des dispositions relatives à la formation professionnelle des accords nationaux interprofessionnels,
- d'assurer la lisibilité et la cohérence de la mise en œuvre des dispositions du projet d'ANI en liaison avec les CPNE et les COPIRE,
- de définir les orientations du Fonds Paritaire de sécurisation des parcours professionnels,
- de définir les règles de prise en charge des dépenses afférentes aux actions prises en

charge au titre de la contribution congé individuel de formation,

- de définir les conditions de contractualisation du Fonds Paritaire de sécurisation des parcours professionnels propres à favoriser le cofinancement des actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels,
- de se saisir des travaux d'évaluation réalisés par le nouveau Conseil national d'évaluation de la formation professionnelle (CNEFP).

2. La création de comités chargés d'assister le CPNFP

(art. 43 du projet d'ANI)

Le CPNFP met en place deux Comités composés d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs :

- un comité Observatoires et certifications, dont la mission sera de favoriser la mise en place de certifications communes de type CQP interbranches et la capitalisation des méthodes et des outils ainsi que la multiplication des reconnaissances communes ou mutuelles (de tout ou partie des référentiels) ainsi que la définition d'un socle de compétences. Il recherchera également le concours d'expertises extérieures, notamment celui de la CNCF.
- un comité financier, qui constitue le Conseil d'administration du Fonds Paritaire de sécurisation des parcours professionnels et qui a pour missions d'arrêter au plus tard le 30 juin de chaque année les ressources dont peut disposer le FPSPP au titre de ses missions de péréquation et de ses missions de cofinancement des actions concourant à la qualification et requalification des salariés et des demandeurs d'emploi, et ce après avis du Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle. Il proposera également le coût moyen relatif au contrat de professionnalisation.

Commentaires et questions soulevées par les dispositions des projets d'ANI du 14 novembre 2008 et du 7 janvier 2009.

1. Le CPNFP devient la clé de voute de la gouvernance paritaire, traduction de l'autonomie conventionnelle. Si des moyens humains et techniques ne sont pas mis en place, l'intention exprimée dans l'ANI risque de ne jamais voir le jour. Or, ces moyens ne sauraient être seulement ceux du MEDEF ou ceux du FUP.
2. L'allocation de ces moyens humains et techniques constitue la condition pour un pilotage politique. A défaut les logiques de gestion reprendront le pas sur l'animation politique.
3. Le fonctionnement pourrait être comparé à celui des structures « sommitales » des régimes complémentaires de retraite, de prévoyance ou de l'Assurance chômage.
4. Le hors champ n'est pas représenté au sein du CPNFP, alors que celui-ci a un pouvoir de régulation considérable concernant le champ et le hors champ.

Fiche 22. Le Fond Unique de Péréquation (FUP), transformé en Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)

Sources

Articles L. 6332-18 à L. 6332-22 du Code du travail
Articles 8-30 et 8-31 de l'ANI du 5 décembre 2008
Articles 24, 25 et 45 à 47 de l'ANI du 7 janvier 2009

Le projet d'ANI du 7 janvier 2009 (article 24) transforme le FUP en Fond paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP).

A. Composition

Le FUP est composée d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel.

Le commissaire du Gouvernement assiste de droit aux séances de toutes les instances de délibération et d'administration de l'organisme. Il dispose d'un droit de veto suspensif de quinze jours, exprimé par écrit et motivé, sur les décisions. Pendant ce délai, l'instance qui a pris la décision procède à un nouvel examen.
Il a communication de tous les documents relatifs à la gestion du fonds national et au fonctionnement de l'association.

B. Rôle

Le FUP gère les excédents financiers dont peuvent disposer les OPCA gérant les contributions des employeurs au financement :

- soit du congé individuel de formation ;
- soit des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Le FUP est habilité à consentir des avances de trésorerie et des transferts de disponibilités aux OPCA au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et au titre du congé individuel de formation connaissant des besoins de trésorerie constatés conformément aux règles établies par le plan comptable.

Le FUP recueille les comptes relatifs à la gestion des organismes collecteurs paritaires agréés. Il transmet chaque année ces comptes définitifs, ainsi que ses propres comptes, au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

C. Financement

Le FUP reçoit les excédents financiers dont disposent les OPCA

Il reçoit également le montant de la différence entre les dépenses justifiées par l'employeur au titre du contrat ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation et sa participation due à ce titre lorsque cette dernière a été majorée dans les entreprises (de moins ou de plus de 10 salariés) n'ayant pas respecté leur obligation de financement.

Le fonds reçoit en outre des OPCA un pourcentage compris entre 5 % et 10 % du montant des contributions des employeurs.

Les novations prévues par le projet d'ANI du 7 janvier 2009

1. La définition de nouvelles missions

Le projet d'ANI sur la formation professionnelle tout au long de la vie confie au FPSPP, article 25 et 45, la mission de contribuer au financement des actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Le FPSPP doit également assurer l'animation des OPCA et des OPACIF, ce qui est nouveau pour ce qui concerne les OPCA³. A ce titre, il devra :

- préciser les modalités techniques de mise en œuvre des règles générales de prise en charge des dépenses afférentes au CIF, au congé de bilan de compétences et de VAE ;
- examiner les réclamations concernant une demande de prise en charge d'un contrat de professionnalisation ou d'un congé individuel de formation lorsque celle-ci a été rejetée partiellement ou totalement.

Il favorise, avec ses moyens techniques et financiers, la mise en œuvre des missions du CPNFP.

2. Les mécanismes de la péréquation s'étendent aux OPACIF

L'article 45 du projet d'ANI du 7 janvier 2009 prévoit que cette péréquation est assurée entre les OPCA, au titre de la professionnalisation et les OPACIF.

³ L'ANI du 5 décembre 2003 limitait les attributions de l'instance de péréquation (AGEFAL remplacé en 2004 par le FUP) à un rôle de collecte et péréquation et ne prévoyait pas de rôle d'animation :

- recevoir et de gérer :
 - o les sommes versées au Trésor public, en application du code général des impôts, au titre des contributions de 0,50% et de 0,15% visées aux articles 9-2 et 9-7 du présent accord,
 - o les excédents des sommes versées par les entreprises au titre du financement des contrats de professionnalisation visés au présent accord, constatés par les OPCA conformément à la réglementation en vigueur,
 - o les autres ressources prévues par ses statuts,
- attribuer aux OPCA sous forme de subventions les sommes qu'elle reçoit,
- prendre toutes mesures pour assurer son fonctionnement et de passer à cet effet toute convention qui s'avèrerait nécessaire à l'accomplissement de son objet.

3. Les conditions de la péréquation

Le projet d'ANI sur la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit, article 45, que la péréquation à un OPCA ou OPACIF est subordonnée :

- à un strict respect pour les OPCA, des champs conventionnels, tant au niveau de la collecte que du financement des contrats et périodes de professionnalisation
- au respect des règles relatives :
 - pour les OPCA, au coût moyen de prise en charge des contrats de professionnalisation,
 - pour les OPACIF compétents dans le champ du présent accord, aux règles de prise en charge des dépenses afférentes au CIF,
 - à l'affectation d'un minimum de 40% du montant de 0,50% et de 0,15% des rémunérations perçu par les OPCA déduction faite de la part de la contribution versée au FPSPP au financement des contrats de professionnalisation ou à celui d'actions de formation réalisées au titre des périodes de professionnalisation ayant pour objectif l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou à un certificat de qualification professionnelle.

4. Les moyens du FPSPP en matière de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi

Le FPSPP dispose de plusieurs moyens pour assurer ses missions dans la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi :

- conclure des conventions ayant notamment pour objet de déterminer les modalités de participation ou de cofinancement des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi
- définir les modalités techniques de mise en œuvre des mécanismes de cofinancement des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi,
- définir les procédures à suivre par les salariés pour bénéficier de la prise en charge au titre du CIF et des actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

L'article 25 d'ANI du 7 janvier 2009 prévoit un financement dédié à cette mission :

- Une contribution versée par l'OPCA, égale à un pourcentage (défini chaque année par le CPNFP) des obligations légales de participation au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation.
- Une contribution égale à un pourcentage (défini chaque année par le CPNFP) de la participation au financement de la formation professionnelle au titre du congé individuel de formation, incluant la contribution au titre du CIF CDD, versée chaque année par l'entreprise à l'OPACIF compétent du champ.

Les pourcentages définis par le CPNFP ne peuvent dépasser 13%.

Ces actions de qualification et de requalification ne sont prises en charge par le FPSPP que s'il y a un cofinancement avec un ou plusieurs partenaires (article 24).

Commentaires et questions soulevées par les dispositions des projets d'ANI du 14 novembre 2008 et du 7 janvier 2009.

Commentaires :

1. Elargissement de la mission de péréquation.
2. Elargissement de la mission d'animation.
3. Nouvelle mission de financement et de cofinancement de la sécurisation des parcours.
4. Le hors champ n'est pas représenté au sein du FPSPP, alors que celui-ci a un pouvoir de régulation considérable concernant le champ et le hors champ.

Questions :

- La définition du parcours est-elle suffisamment opérationnelle pour permettre son financement, à l'instar d'un stage ou d'une action de formation ? Quelle est l'unité d'œuvre finançable s'agissant d'un parcours ? Questions à renvoyer au CPNFP.

Fiche 23. Le Conseil National d'Evaluation de la Formation Professionnelle (CNEFP)

L'article 48 du projet d'ANI du 7 janvier 2009 crée un Conseil national d'évaluation de la formation professionnelle (CNEFP).

A. Composition

Ce conseil est composé :

1. d'un représentant par organisation représentative de salariés au niveau national interprofessionnel
2. d'un nombre de représentants des organisations représentatives d'employeurs au niveau national interprofessionnel égal au nombre de représentants des organisations de salariés
3. de 4 personnalités qualifiées désignées d'un commun accord par les signataires de l'accord.

La présidence du conseil est assurée pour deux ans par une personnalité qualifiée, renouvelable une fois.

Des membres suppléants en nombre égal à celui des titulaires peuvent être désignés dans les mêmes conditions que les membres titulaires. Ils les représentent en cas d'absence.

B. Missions

Le conseil a pour missions de :

- mener ou faire réaliser tous travaux d'évaluation concernant les politiques paritaires de formation professionnelle
- mesurer le niveau de formation des publics concernés par les politiques de formation professionnelle, notamment la maîtrise du socle de compétences (qui devra intégrer notamment la maîtrise de la langue française et les compétences de base en mathématiques et la culture scientifique et technologique)
- évaluer la satisfaction des entreprises et des différents publics bénéficiaires
- évaluer et assurer le suivi détaillé et régulier des programmes mis en œuvre dans le cadre des financements accordés par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ainsi que l'adéquation entre les publics visés, les actions et le niveau des financements engagés,
- diligenter des audits auprès des instances paritaires de gestion de la formation professionnelle
- réaliser un rapport public annuel faisant état de l'ensemble de ses travaux.
- contribuer aux travaux du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

C. Moyens

Pour mener à bien ses missions, le conseil s'appuie sur les moyens logistiques du CPNFP et sur les ressources financières du FPSPP.

Il pourra solliciter toute expertise nécessaire et notamment celle des corps de contrôle de l'Etat.

Commentaires et questions soulevées par les dispositions des projets d'ANI du 14 novembre 2008 et du 7 janvier 2009.

1. Le comité d'évaluation, en raison de la présence de personnalités qualifiées, n'est pas paritaire, ce qui permet un regard critique externe.
2. Cette création traduit la montée en puissance des questions d'évaluation dans le champ de la négociation collective et de la gestion paritaire (critique interne). Elle est une condition de concrétisation de l'autonomie contractuelle.
3. Il reste à construire une méthodologie adaptée à ces domaines.

Fiche 24. Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA)

Sources

Articles L. 6332-1 et suivants du Code du travail
Articles 8-23 et 8-29 de l'ANI du 5 décembre 2008
Article 53 de l'ANI du 7 janvier 2009

A. Création

Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) doivent relever d'un accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs, représentatives au plan national dans le champ de l'accord.

B. Agrément

L'OPCA doit être agréé par l'autorité administrative pour recevoir les contributions des employeurs.

Cet agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord.

C. La collecte des fonds de la formation professionnelle

L'OPCA peut conclure avec toute personne morale, et notamment les chambres consulaires, des conventions dont l'objet est de leur permettre de percevoir les contributions des employeurs.

En aucun cas les tâches relatives à la gestion d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ne peuvent être confiées à un établissement d'enseignement ou à un organisme de formation.

Lorsque l'OPCA assure la gestion de plusieurs contributions, chacune d'elles fait l'objet d'un suivi comptable distinct, dans le cadre d'une section particulière.

Ils font chaque année le bilan de leur activité qu'ils transmettent avec le rapport des commissaires aux comptes, au CPNFP et, pour les OPCA à compétence interprofessionnelle et régionale, à la COPIRE de leur région.

D. Gestion des fonds

Les sommes versées au titre du développement de la formation professionnelle continue par les employeurs de moins de dix salariés sont gérées paritairement au sein d'une section particulière de l'OPCA. Elles sont mutualisées dès leur réception.

E. Financement de la formation professionnelle

Les OPCA prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base de forfaits horaires déterminés par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue. A défaut d'un tel accord, les forfaits sont déterminés par décret.

Ils prennent en charge les dépenses exposées pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de dix salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur de bénéficiaires des contrats de professionnalisation ou des périodes de professionnalisation. Cette prise en charge est limitée à un plafond horaire et à une durée maximale déterminée par décret.

Ces organismes peuvent également prendre en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation.

Les OPCA peuvent prendre en charge les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions selon des modalités arrêtées dans le cadre d'un accord de branche ou, à défaut, d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle.

F. Missions

Les OPCA ont pour mission, entre autres, de développer une politique incitative d'insertion professionnelle par les contrats de professionnalisation.

Leurs instances paritaires compétentes définissent pour les entreprises de plus de 10 salariés:

- les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge du contrat de professionnalisation y compris la formation des tuteurs,
- les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge,
- le montant et l'affectation des dépenses d'information,
- les modalités de versement des sommes dues aux entreprises en application des dispositions de l'accord de branche.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, les OPCA ont pour mission de :

- définir les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises, dans le respect des politiques de branche,
- prendre en charge, les frais de fonctionnement des actions prioritaires, ainsi que les frais de transport et d'hébergement correspondant à ces actions,
- informer les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'OPCA,
- fixer le montant des dépenses d'information et de gestion.

Les évolutions prévues par le projet d'ANI du 7 janvier 2009 : les nouvelles missions des OPCA

Le projet d'ANI sur du 7 janvier 2009 précise ou assigne de nouvelles missions aux OPCA, en plus de celles qui lui étaient déjà attribuées :

- mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi,
- favoriser la mise en œuvre d'une politique incitative à la professionnalisation des salariés, telle que définie par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation,
- informer, sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier, les TPE-PME, dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle incluant :
 - l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise, définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise et en prenant en compte les objectifs définis par les accords de GPEC lorsqu'ils existent,
 - l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement pouvant inclure des cofinancements avec d'autres partenaires financiers,
 - l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en œuvre des actions de formation des salariés et le cas échéant, à l'identification des organismes de formation,
 - l'aide à la mise en œuvre de politiques favorisant la construction de parcours professionnels).
- mobiliser des financements complémentaires,
 - notamment les financements du FPSPP au titre de ses missions de péréquation et de cofinancement d'actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi
 - ainsi que les financements complémentaires de l'Etat, du Fonds social européen, des Régions et de Pôle emploi.

Les OPCA pourront prendre en charge les coûts de diagnostics des petites et moyennes entreprises réalisés selon les modalités définies par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

Les accords de branche et les accords interprofessionnels à défaut d'accord de branche définissent les modalités selon lesquelles les CPNE et CPNAA assurent la mise à jour des priorités définies par ces accords. Lorsque ces mises à jour sont susceptibles de modifier les règles de prise en charge des actions de formation par l'OPCA concerné, elles sont publiées sur le site internet de l'OPCA et mises en œuvre par ce même OPCA.

Commentaires et questions soulevées par les dispositions des projets d'ANI du 14 novembre 2008 et du 7 janvier 2009.

La question des OPCA constitue un des enjeux clés de la réforme annoncée de la formation professionnelle. De nombreux rapports recommandaient une évolution du métier des OPCA, notamment vers le renforcement des missions d'information et d'accompagnement des entreprises. Alors que la réforme de 2003-04 impactait fortement les missions des OPCA en faisant apparaître un fort besoin de conseil des entreprises, ni l'ANI du 5 décembre 2003, ni la loi ne comportaient de dispositions prévoyant d'élargir leurs missions qui sont restées largement cantonnées à un rôle de collecte.

Plusieurs questions restent ouvertes :

- Au final, qui décidera de l'agrément des OPCA : agrément CPNFP et / ou agrément « fiscal » ? Selon quels critères ?
- Selon la manière dont le nouveau service de proximité des OPCA aux entreprises sera défini, se pose la question du respect des règles de concurrence ?
- Dans les ressources des OPCA, quelle sera la part des collectes « captives » et la part du libre choix par les entreprises ?
- Comment redéfinir les frais de gestion : ce qui relève de la gestion à proprement parler de ce qui relève de service à proprement parler rendu aux entreprises et aux salariés seront-ils différenciés ?

Fiche 25. Les Commissions Paritaires de l'Emploi (CPNE)

Sources

Articles 8-1 à 8-8 de l'ANI du 5 décembre 2003

Articles 1 à 9 de l'ANI du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi

Article 49 de l'ANI du 7 janvier 2009

Les CPNE ont été instituées en vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi par l'ANI du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi. Leurs missions ont évoluées au fil des accords nationaux interprofessionnels qui ont suivi dès lors.

A. Organisation

Les commissions paritaires de l'emploi sont constituées au niveau national dans chaque profession ou groupe de professions.

Ces commissions nationales professionnelles ont la faculté de mettre en place des commissions régionales professionnelles dans les régions où la densité d'une profession le rendrait possible et souhaitable.

B. Composition

Les commissions paritaires de l'emploi comprennent au moins un représentant de chacune des confédérations syndicales signataires du présent accord et un nombre de représentants patronaux égal au total des membres salariés.

C. Fonctionnement

Les commissions fixent la périodicité de leurs réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.

L'organisation patronale assumera la charge du secrétariat de la commission.

D. Missions générales

Les CPNE ont pour mission, en matière de formation professionnelle :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification,
- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,

- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation,
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Elles doivent également procéder à l'examen périodique :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications,
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires, en concertation avec l'échelon régional,
- de l'évolution des qualifications professionnelles définies en application de l'article 8-8 ci-dessous,
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

Leur sont en outre confié les missions de :

- dresser le bilan de l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et formulent, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application,
- examiner les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs,
- communiquer au groupe technique paritaire (GTP) visé à l'article 8-22 de l'accord du 5 décembre 2003 les informations dont elles disposent sur l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation.
- définir les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation, compte tenu des propositions qui peuvent être faites par les COPIRE.

Les CPNE sont consultées :

- préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau d'une profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat. Elles sont en outre informées des conclusions de ces études.
- préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation entre l'Etat et la profession concernée. Elles sont en outre informées de l'exécution de cet engagement.

E. Les CPNE : un rôle pour faciliter la mise en œuvre des politiques de GPEC dans les entreprises

Les branches professionnelles ont un rôle majeur d'information d'incitation et d'appui à remplir. **Celui-ci est initié en priorité dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC et se poursuit dans le cadre des travaux des CPNE.**

Pour faciliter la mise en œuvre des politiques de GPEC dans les entreprises, elles mettront à la disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants des informations sur les évolutions démographiques, technologiques, l'évolution des politiques industrielles, la détermination des besoins en qualifications et compétences.

En liaison avec les CPNE, elles diffuseront des modules adaptés d'information et de sensibilisation s'adressant en 1er lieu au chef d'entreprise pour le convaincre de l'intérêt de s'inscrire dans la démarche de GPEC.

Elles mettront en place :

- des outils simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises tels que, notamment, des modes d'emploi et des guides d'action (définition des enjeux, établissement d'un diagnostic, modalités de passage à l'action...),
- une information aux PME et aux TPE sur les outils et dispositifs de financement existants,
- une mise en réseau des informations existant au niveau national interprofessionnel ou dans la branche, en matière de prospective des métiers et des qualifications,
- des moyens de suivi et d'évaluation des actions mises en œuvre dans la branche (notamment pour les TPE et les PME) et de diffusion des bonnes pratiques permettant ainsi à la branche de jouer un rôle structurant dans l'accompagnement des TPE/PME.

De plus, les résultats des travaux des CPNE et des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications mis en place par les branches professionnelles seront rendus accessibles aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, aux salariés et aux entreprises quelles que soient leur taille et leurs éventuelles relations juridiques entre elles.

F. Les CPNE : un rôle de régulation du système de formation professionnelle au sein de la branche professionnelle

Depuis la réforme de 2003-04, en matière de formation professionnelle, les domaines d'intervention confiés aux CPNE va au-delà des recommandations, avis, réflexions et préparations aux négociations qui constituaient leur domaine traditionnel d'intervention.

La loi confie aux CPNE des attributions dans la définition des qualifications :

- la CPNE définit la liste des qualifications propres à la branche. Article L 900-3 issu de la loi du 4 juillet 1990, modifié par la loi du 4 mai 2004 ;
- les certificats de qualification définis par la CPNE de la branche peuvent être enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)⁴. Articles L 935-6 du code de l'éducation et L 935-1 du code du travail.
- les CQP figurant sur une liste établie par la CPNE d'une branche professionnelle peuvent faire l'objet d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Article L. 900-1 et L. 900-2 du code du travail (introduit par la loi du 17 janvier 2002).

Elle confie également à la CPNE un rôle en matière de priorités de formation, dans deux domaines :

- Pour déterminer les priorités pour l'accès au bilan de compétences, les OPCA doivent tenir compte des listes établies par les CPNE. Articles L 931-24 (introduit par la loi du 31 décembre 1991) et R. 931-29.

⁴ Il est précisé que la commission nationale de la certification professionnelle émet des recommandations à l'attention des institutions délivrant des diplômes, des titres à finalité professionnelle ou des qualifications figurant sur une liste établie par la CPNE d'une branche professionnelle.

- Pour déterminer les priorités pour l'accès au CIF, les OPACIF doivent tenir compte des listes de priorités établies par les CPNE compétentes. Article R 931-20 (décret du 17 juillet 1984).

Elle prévoit en outre que la CPNE définira :

- les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'examen, par la CPNE, de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles (art. L. 934-2 c. trav.) ;
- les objectifs de professionnalisation des actions de formation dans le cadre de la période de professionnalisation (art. L 982-2 c. trav.).

L'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ouvre plus largement les compétences des CPNE à la définition des priorités dans le cadre de la période de professionnalisation et, en ce qui concerne la définition des priorités de la branche (formations prioritaires et publics prioritaires), sans aller jusqu'à accorder aux CPNE un pouvoir normatif, l'article 7-6 de l'ANI prévoit que les branches professionnelles leur confient « *le soin d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tirent les CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné* ».

Enfin, si l'ANI et la loi ne visent pas expressément les CPNE pour la mise en œuvre de deux dispositifs majeurs que sont le Contrat de professionnalisation et le Droit individuel à la formation, les priorités définies par les branches sont appelées à pouvoir être adaptées régulièrement. Implicitement les CPNE sont directement concernées. C'est un pas que vont franchir de nombreux accords de branche, répondant ainsi à l'invitation tacite de l'ANI et de la loi, dans la mesure où **la réforme rend incontournable le fonctionnement d'une instance de pilotage politique.**

Les évolutions prévues par le projet d'ANI du 7 janvier 2009

Les propositions et avis des CPNE

Le projet d'ANI sur la formation professionnelle tout au long de la vie leur assigne de plus la mission de **formuler des propositions et de donner un avis**, dans les conditions fixées par le CPNFP, **sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le Fonds Paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui donneront lieu à contractualisation.**

L'information et la transparence sur les décisions de CPNE

Le projet d'ANI rend obligatoire la publication par l'OPCA des évolutions des règles de prise en charge définies par les CPNE agissant sur délégation des accords de branche.

« *Les accords de branche et les accords conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel définissent les modalités selon lesquelles les CPNE et CPNAA assurent la mise à jour des priorités définies par ces accords.*

Lorsque ces mises à jour sont susceptibles de modifier les règles de prise en charge des actions de formation par l'OPCA concerné, elles sont publiées sur le site internet de l'OPCA et mises en œuvre par ce même OPCA ». Article 53.

« (...) dans un souci de meilleure information et de lisibilité, les règles de prise en charge des OPCA et OPACIF compétents dans le champ du présent accord **doivent faire l'objet d'une publicité et d'une**

large communication selon les modalités adaptées (au-delà du site internet, publications de l'OPCA ou de l'OPACIF compétent dans le champ du présent accord, publications professionnelles,...). Article 55 du projet d'ANI du 7 janvier 2009.

Commentaires et questions soulevées par les dispositions des projets d'ANI du 14 novembre 2008 et du 7 janvier 2009.

La question du fonctionnement des CPNE comme instance de pilotage de la politique de formation de la branche constituait une des questions laissées en suspens par la formation de 2003-04.

L'évaluation de la mise en place des accords de branche réalisée en 2005 pour le Ministère du Travail (DARES)⁵ a mis en évidence « *l'accroissement des compétences déléguées aux CPNE, habilitées à prendre des décisions pouvant avoir un effet normatif, aussi bien en direction des OPCA (affectation des ressources) qu'en direction des employeurs et des salariés (priorités pour le DIF, CQP etc.)* ». **Les accords de branche ont fait des CPNE un outil de régulation de la politique de formation**: définition des priorités de formation, définition ou révision des forfaits de prise en charge des actions de formation et répartition des enveloppes affectées à chaque dispositif de formation, qui traduisent toutes la nécessité d'adapter ou d'ajuster la politique définie au niveau de la branche entre deux cycles de négociation de branche.

Ces attributions nouvelles ne sont pas sans impact sur la chaîne de prise de décision paritaire au sein de la branche et sur les relations à nouer entre l'OPCA et la CPNE. Plusieurs questions étaient posées :

- Quelles est la place de la CPNE dans la régulation du système de formation professionnelle ? Quelle instance doit jouer le rôle d'ajustement de la politique de la branche : la commission de négociation et elle seule, la CNPE, l'OPCA ?
- Les « décisions » des CPNE ont-elles la même valeur que les accords de branche ? Ont-elles du moins un caractère opposable, c'est-à-dire peuvent-elles obliger leurs destinataires à se conformer à leurs prescriptions ?
- Enfin comment assurer une publicité aux décisions de mise en œuvre et de financement des dispositifs de formation prises par les CPNE ?

Une partie de ces questions a été tranchée par les partenaires sociaux à l'occasion du projet d'accord du 9 janvier 2009 :

1) La chaîne de prise de décision entre les différentes instances paritaires au sein des branches professionnelles a été précisée par le projet d'accord :

- à la CPNE la charge d'assurer la mise à jour des priorités définies par les accords de branche ;
- à l'OPCA celle d'assurer la mise en œuvre de ces priorités (et leur publicité).

2) Les conditions de publicité et de diffusion de ces modalités de prise en charge ont également été précisées : celles-ci doivent être assurées par l'OPCA (publication sur le site internet de l'OPCA, publications de l'OPCA ou de l'OPACIF compétent dans le champ du présent accord, publications professionnelles ...).

⁵ « La négociation de branche sur la formation », Circé, DARES 2005, consultable sur le site du Ministère du travail : www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/DE_104.pdf

Fiche 26. Les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ)

Sources

Article 7-6 de l'ANI du 5 décembre 2003

Articles 29 à 31 de l'ANI du 7 janvier 2009

Les branches professionnelles doivent créer un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) dont elles précisent les missions et les conditions de mise en place.

A. Missions

Les OPQM doivent fournir des informations au CPNE sur l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles.

B. Le comité de pilotage paritaire

L'accord constitutif de l'OPMQ doit préciser la composition, le rôle et les missions d'un comité paritaire de pilotage de l'observatoire, ainsi que les modalités de participation des représentants des organisations syndicales à ce comité.

C. Observation au niveau territorial

Les branches peuvent prévoir que les travaux d'observation régionale ou territoriale soient délégués à un autre OPCA, notamment interprofessionnel.

D. Diffusion des travaux des OPMQ

Les résultats, conclusions et recommandations que la CPNE tire des travaux des OPMQ sont mis à disposition des entreprises, des IRP et des organismes compétents du secteur professionnel concerné.

Les évolutions et inflexions prévues par le projet d'ANI du 7 janvier 2009

1. Les modalités de l'examen des travaux des OPMQ par les CPNE

L'article 34 du projet d'ANI du 7 janvier 2009 précise que l'accord constitutif de l'OPMQ détermine les modalités d'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des secteurs d'activité, de l'emploi, des métiers et des qualifications par les CPNE.

2. La possibilité de délégation de l'observation des métiers et des qualifications au niveau territorial

Le projet d'ANI du 7 janvier 2009, article 29, étend la possibilité de délégation aux OREF ou à toute autre instance appropriée.

3. La diffusion des travaux des OPMQ

Le projet d'ANI du 7 janvier 2009 met à disposition du public les travaux de l'OPMQ eux-mêmes (et pas seulement les conclusions qui en sont tirés par la CPNE. La diffusion de ces informations est élargie aux OPCA et OPACIF ainsi qu'au CPNFP (art. 30).

4. La méthodologie des OPMQ

Le projet d'ANI du 7 janvier 2009 confie au CPNFP la mission de capitaliser les méthodes et les outils des OPMQ et d'élaborer une méthodologie commune et cohérente, notamment par filière. Il doit favoriser une meilleure prise en compte de la dimension intersectorielle et interprofessionnelle.

Le CPNFP devra également définir un socle commun d'information entre les OPMQ et le rendre accessible au public dans le cadre d'un Observatoire national des métiers.

Commentaires et questions soulevées par les dispositions des projets d'ANI du 14 novembre 2008 et du 7 janvier 2009.

Les observatoires sont conçus à la fois comme des outils d'aide à la décision politique et comme outils d'aide aux choix individuels (nouvelle fonction définie par l'ANI du 7 janvier 2009).

Pour ces deux objectifs, la question de la rationalisation des observatoires de branche est posée (question d'efficacité) : possibilité de regroupements ou de délégation aux OREF ou à toute autre instance appropriée.

Fiche 27. Les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE)

Sources

Articles 8-9 à 8-14 de l'ANI du 5 décembre 2008

Articles 1 à 9 de l'ANI du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi

Articles 50 et 51 de l'ANI du 7 janvier 2009

Les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE) sont des instances de concertation régionale entre partenaires sociaux créées par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

A. Fonctionnement

Les commissions fixent la périodicité de leurs réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.

L'organisation patronale assumera la charge du secrétariat de la commission.

B. Missions

Sans avoir de pouvoir normatif, les COPIRE ont pour rôle de :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification,
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles,
- de promouvoir, dans le cadre des missions définies ci-dessus, la politique de formation dans les régions de leur ressort,
- d'examiner, en fonction des travaux des CPNE et avec tous les acteurs et organismes concernés, les problèmes spécifiques que peuvent rencontrer, en matière de formation professionnelle, les entreprises ayant un faible effectif.

Il appartient aux COPIRE de :

- s'informer sur le fonctionnement et les orientations définies par les organismes paritaires interprofessionnels qui, dans leur champ de compétence territorial, sont chargés de la mise en œuvre du dispositif des formations liées à la professionnalisation ou au congé individuel de formation,

- prendre des initiatives dans le domaine de l'orientation professionnelle des jeunes.

Les COPIRE peuvent recevoir délégation formelle des CPNE qui le souhaitent.

Les COPIRE ont des missions de propositions :

- Elles étudient chaque année, dans leur champ de compétence, les orientations de formation professionnelle et peuvent transmettre aux CPNE des propositions de mise en œuvre d'actions de formation répondant à des besoins décelés au niveau régional.
- Elles transmettent aux CPNE concernées des propositions de mise en œuvre, au niveau territorial approprié, d'actions d'information et de conseil aux PME et aux entreprises artisanales répondant à des besoins avérés.
- Elles proposent chaque année, dans leur champ de compétence, des orientations de formation professionnelle en tenant compte des contrats d'objectifs conclus entre la région et une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs et des accords de branche lorsqu'ils existent.
- Elles peuvent transmettre aux CPNE des propositions de mise en œuvre d'actions de formation répondant à des besoins décelés au niveau régional.
- Elles peuvent proposer aux OPCA la réalisation d'études et d'enquêtes appropriées à leurs missions.

Les évolutions prévues par le projet d'ANI du 7 janvier 2009 : les nouvelles missions des COPIRE

Le projet d'ANI du 7 janvier 2009 de la vie ajoute ou précise plusieurs missions aux COPIRE :

- contribuer à l'organisation et à la diffusion de l'information auprès des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi au niveau régional et territorial sur les dispositions relatives à la formation professionnelle définies par les accords nationaux interprofessionnels
- procéder aux études et enquêtes qui leur paraissent nécessaires ou déterminées par ces accords et de participer à l'évaluation des dispositions relatives à la formation professionnelle des accords nationaux interprofessionnels au niveau régional et territorial.
- assurer la lisibilité et la cohérence de la mise en œuvre des dispositions des accords nationaux interprofessionnels précités en favorisant l'information réciproque sur les politiques des Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi des branches professionnelles, lorsqu'elles existent. Les COPIRE favorisent la concertation entre les représentations territoriales des organisations d'employeurs et de salariés au sein des différentes instances
- contribuer à assurer la liaison avec l'Etat en région et les Conseils régionaux en matière de formation professionnelle
- formuler des propositions et de donner un avis, dans les conditions fixées par le CPNFP, sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui donneront lieu à contractualisation,
- favoriser la capitalisation, la diffusion et la promotion des travaux conduits au titre des OPMO et des missions d'observations auprès des OREF et des instances régionales susceptibles de favoriser l'orientation des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi
- de formuler tout avis relatif à la définition et à la mise en œuvre des politiques régionales de formation.

Commentaires et questions soulevées par les dispositions des projets d'ANI du 14 novembre 2008 et du 7 janvier 2009.

1. La COPIRE n'a aucun pouvoir normatif.
2. A travers les modes de fonctionnement et leurs pratiques, les COPIRE ont souvent été considérées comme des lieux de concertation publics. Or, elles s'inscrivent dans le champ de la gouvernance paritaire.
3. Cela reste un maillon faible de la gouvernance paritaire au niveau territorial.
4. Se pose également la question du champ et du hors-champ pour notamment les conseils régionaux qui auraient pourtant besoin d'un interlocuteur unique dans le champ paritaire.

III – Poursuite du processus de négociation

Fiche 28. Les interactions entre les négociations interprofessionnelles sur l'Emploi et la Formation

Le tableau qui suit met en lumière les articulations entre les trois négociations interprofessionnelles :

- Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la Modernisation du Marché du travail
- Projet d'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la GPEC
- Projet d'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Il présente de façon synthétique les principales dispositions de l'Accord Modernisation du Marché du travail du 11 janvier 2008 qui concernent les dimensions Formation Professionnelle et GPEC et la façon dont ces dispositions ont été traduites et relayées par les négociations postérieures :

- sur la GPEC (projet d'Accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008)
- et sur la formation Professionnelle (projet d'Accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009).

Il présente également les étapes suivantes de mise en œuvre :

- Renvoi à la mise en place à un groupe de travail paritaire
- Renvoi à la négociation de branche
- Renvoi à la négociation d'entreprise
- Renvois à des concertations avec l'État
- Rôle des instances paritaires (CPNFP, FPSPP, OPCA, CPNE, COPIRE ...)

| Dispositions ANI du 11/01/2008 Modernisation marché du travail | Déclinaison à travers les négociations interprofessionnelles | | Modalités de mise en œuvre : renvoi - à un groupe de travail - à la négociation de branche - à la négociation d'entreprise - à des concertations avec l'État |
|---|--|---|---|
| | Dispositions de l'ANI GPEC du 14 novembre 2008 | Dispositions de l'ANI Formation du 7 janvier 2009 | |
| L'orientation professionnelle (article 2) | Mise en place d'un dispositif interprofessionnel d'information et d'orientation : création d'un portail internet permettant l'accès direct à l'ensemble de ces éléments d'information (Article 6). | <i>Afin d'assurer l'information des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi potentiellement bénéficiaires des actions de qualification de requalification,</i> - les OPCA pour les entreprises et les institutions représentatives du personnel, - les OPACIF pour les projets individuels des salariés - et Pôle emploi, en lien avec les OPACIF, pour les demandeurs d'emploi, auront un rôle d'accueil et d'information pour les dispositifs. (Article 28) | <ol style="list-style-type: none"> Renvoi à la mise en place d'un groupe de travail paritaire par l'Accord GPEC pour déterminer les modalités de mise en œuvre du portail. Rédaction d'une lettre paritaire aux pouvoirs publics pour faire des suggestions en matière d'orientation et de formation initiale (Annexe Accord Modernisation Marché du travail) |
| Création du <i>bilan d'étape professionnelle</i> , destiné à inventorier de manière prospective et à périodicité régulière les compétences de salariés. (article 6) | Article 1.2: "Ce bilan est de nature distincte de l'entretien annuel d'évaluation qui constitue un acte de management. A cet effet, lorsqu'il est réalisé dans l'entreprise et que la taille et la structure de l'entreprise le permettent, il ne peut être fait par la hiérarchie directe de l'intéressé [...]. Il bénéficie tous les cinq ans aux salariés qui le souhaitent. La demande du salarié ne peut être refusée par l'entreprise. Tous les salariés sont informés par leur entreprise du droit qui leur est ainsi ouvert. L'année où le bilan d'étape professionnel est réalisé, et au vu de ses conclusions, le salarié envisage avec l'entreprise les moyens à mettre en œuvre (formation, mobilité...). Cette prestation doit être simple d'utilisation et réalisable quelle que soit la taille de l'entreprise." | article 17: "Le bilan d'étape professionnel, prévu dans le cadre de l'ANI sur la GPEC du 14 novembre 2008, ouvert à la signature, contribue à la sécurisation des parcours professionnels. Les modalités de son financement seront précisées par avenant au présent accord à l'issue du groupe de travail paritaire mis en place tel que prévu à l'article 1.2. de l'accord sur la GPEC. (...). Compte tenu de son rôle dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés, le personnel d'encadrement devra pouvoir bénéficier du bilan d'étape professionnel et d'une préparation à la conduite dudit bilan." | Renvoi par l'Accord national sur la GPEC à la création d'un groupe de travail paritaire pour déterminer : - les modalités de mise en œuvre et son contenu, - modalités d'évaluation de sa mise en œuvre Calendrier : dans les 12 mois suivant l'application de l'Accord GPEC. Signature d'avenants à l'Accord GPEC et à l'Accord Formation. |

| Dispositions ANI du 11/01/2008 Modernisation marché du travail | Déclinaison à travers les négociations interprofessionnelles | | Modalités de mise en œuvre : renvoi - à un groupe de travail - à la négociation de branche - à la négociation d'entreprise - à des concertations avec l'État |
|--|--|---|---|
| | Dispositions de l'ANI GPEC du 14 novembre 2008 | Dispositions de l'ANI Formation du 7 janvier 2009 | |
| Développement des compétences transférables, du maintien et de l'amélioration de l'employabilité des salariés (article 7) | | <p>Article 34: "Dans le cadre de leurs missions, les OPCA peuvent contribuer au financement de l'ingénierie de certification. Une évolution de leurs missions devra favoriser la capitalisation des méthodes, des outils et, s'agissant en particulier des certificats de qualification professionnelle, la reconnaissance commune ou mutuelle, par plusieurs branches professionnelles, des certifications obtenues.</p> <p>Le CPNEP incitera si nécessaire, en accord avec les branches professionnelles concernées, et sur la base de périmètres communs, à la mise en place de certifications communes de type CQP interbranches.</p> <p>Cette capitalisation des méthodes et des outils ainsi que la multiplication des reconnaissances communes ou mutuelles (de tout ou partie des référentiels) doit en outre être favorisée par le CPNEP qui devra se doter des moyens nécessaires pour accomplir cette mission.</p> <p>L'acquisition d'un socle commun de compétences, intégrant l'aptitude à travailler en équipe, la maîtrise des outils informatiques et bureautiques, ainsi que la pratique de l'anglais ou de toute autre langue étrangère sera favorisée.</p> <p>Ce socle de compétences pourra être complété par la CPNE afin de tenir compte de la diversité des métiers."</p> | <p>- Rôle des OPCA en matière d'ingénierie de formation et certification</p> <p>- Rôle du CPNEP pour inciter à la mise en place de certifications communes de types CQP interbranches et pour capitaliser les outils et méthodes.</p> |

| | | | |
|--|---|---|---|
| Dispositions ANI du 11/01/2008 Modernisation marché du travail | Déclinaison à travers les négociations interprofessionnelles | | Modalités de mise en œuvre : renvoi - à un groupe de travail - à la négociation de branche - à la négociation d'entreprise - à des concertations avec l'État |
| | Dispositions de l'ANI GPEC du 14 novembre 2008 | Dispositions de l'ANI Formation du 7 janvier 2009 | |
| Moyens de faciliter le développement de la VAE, notamment par une simplification du dispositif et un meilleur accompagnement du candidat, en particulier en matière d'information, de conseil et d'appui. (article 7) | | Articles 35 à 39: "Les actions d'accompagnement prises en charge par les OPCA et les OPACIF compétents dans le champ du présent accord comprennent les actions d'accompagnement postérieures à la réception de la notification de la recevabilité du dossier par le candidat et se terminent à la date de la première réunion du jury de validation. Elles peuvent toutefois comprendre une phase d'accompagnement postérieure à cette première réunion afin de faciliter l'accès aux actions de formation qui s'avèreraient nécessaires à l'obtention de la certification visée. (article 37)"; "Lorsque, après la première réunion du jury de validation, une formation complémentaire, est nécessaire pour l'obtention de la certification visée, le candidat bénéficie soit : d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de la part de l'organisme gestionnaire du congé individuel de formation dont il relève dans le cadre d'une démarche individuelle, [soit] d'une priorité de prise en charge au titre des périodes de professionnalisation dans le cadre d'une démarche engagée conjointement avec l'entreprise." | Renvoi à la négociation de branche pour définir : - les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de VAE mises en œuvre en vue de l'obtention d'une certification professionnelle, incluant les CQP créés ou reconnus par les CPNE de branche ; - les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la VAE ; - les modalités de prise en charge par l'OPCA, des frais liés à l'organisation des jurys habilités à se prononcer pour la délivrance des CQP, incluant les frais de procédures de VAE. |

| Dispositions ANI du 11/01/2008 Modernisation marché du travail | Déclinaison à travers les négociations interprofessionnelles | | Modalités de mise en œuvre : renvoi <ul style="list-style-type: none"> - à un groupe de travail - à la négociation de branche - à la négociation d'entreprise - à des concertations avec l'État |
|--|--|---|---|
| | Dispositions de l'ANI GPEC du 14 novembre 2008 | Dispositions de l'ANI Formation du 7 janvier 2009 | |
| Modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiels (article 7) | | | <p>Renvoi à la négociation de branche prévu par l'accord modernisation du Marché du travail</p> <p><i>« Les branches professionnelles non couvertes par un accord portant sur le même objet, ouvriront, dans les 12 mois de l'entrée en application du présent accord, des négociations sur les modalités d'accès à la formation professionnelle de ces salariés ».</i></p> <p style="text-align: center;">Calendrier :</p> <p>dans les 12 mois de l'entrée en vigueur de l'accord du 11 janvier 2008</p> |
| Permettre des continuités de droits au service de la cohérence du parcours (article 8) | | | <p>Demande d'ouverture d'une concertation avec les pouvoirs publics</p> <p><i>« Rechercher avec les pouvoirs publics les moyens administratifs afin que le passage d'un régime à un autre maintienne une cohérence au parcours professionnel et tende à assurer une continuité des droits (salarié du public / salarié du privé / travailleur indépendant / employeur) ».</i></p> |

| Dispositions ANI du 11/01/2008 Modernisation marché du travail | Déclinaison à travers les négociations interprofessionnelles | | Modalités de mise en œuvre : renvoi - à un groupe de travail - à la négociation de branche - à la négociation d'entreprise - à des concertations avec l'État |
|---|---|---|--|
| | Dispositions de l'ANI GPEC du 14 novembre 2008 | Dispositions de l'ANI Formation du 7 janvier 2009 | |
| <p>Accès à la GPEC dans les entreprises non assujetties à l'obligation triennale de négocier la GPEC (article 9)</p> | <p>Article 4.1 : Les branches professionnelles « mettront également en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des outils simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises tels que, notamment, des modes d'emploi et des guides d'action (définition des enjeux, établissement d'un diagnostic, modalités de passage à l'action...), - une information aux PME et aux TPE sur les outils et dispositifs de financement existants, - une mise en réseau des informations existant au niveau national interprofessionnel ou dans la branche, en matière de prospective des métiers et des qualifications, - des moyens de suivi et d'évaluation des actions mises en œuvre dans la branche (notamment pour les TPE et les PME) et de diffusion des bonnes pratiques, <p>permettant ainsi à la branche de jouer un rôle structurant dans l'accompagnement des TPE/PME. »</p> | <p>article 53: " Les OPCA [...] ont pour rôle et missions : [...] d'informer, sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier, les TPE-PME, dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle incluant : l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise et en prenant en compte les objectifs définis par les accords de GPEC lorsqu'ils existent.</p> <p>Les OPCA pourront prendre en charge les coûts de diagnostics des petites et moyennes entreprises réalisés à cet effet, tels que définis à l'article 20 du présent accord, selon les modalités définies par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, [...]"</p> | <p>Renvoi à la construction d'outils et d'actions de formation et de sensibilisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - par les branches professionnelles (ANI GPEC) - par les OPCA (ANI Formation) |

| Dispositions ANI du 11/01/2008 Modernisation marché du travail | Déclinaison à travers les négociations interprofessionnelles | | Modalités de mise en œuvre : renvoi - à un groupe de travail - à la négociation de branche - à la négociation d'entreprise - à des concertations avec l'État |
|---|--|---|---|
| | Dispositions de l'ANI GPEC du 14 novembre 2008 | Dispositions de l'ANI Formation du 7 janvier 2009 | |
| Déclinaison des principes de GPEC à la lumière des enseignements et des bonnes pratiques tirés des accords GPEC déjà conclus (article 9) | <p>Article 1: Phase de diagnostic (diagnostic global, diagnostic individuel, données prévisionnelles et prospectives)</p> <p>Article 2: Mise en œuvre de la GPEC (moyens, publics prioritaires)</p> <p>Article 3: Place du dialogue social et rôle des institutions représentatives du personnel (rôle de la négociation collective, rôle des institutions représentatives du personnel)</p> | | <p>Rôle des branches et des organisations territoriales</p> <p>d'inciter les entreprises ayant développé des pratiques réussies de GPEC, à mettre en commun leurs expériences pour faciliter des développements de carrière et des mises en relation des offres et besoins de compétences.</p> |
| Une négociation interprofessionnelle précisera l'appui des CNPNE en matière de GPEC (article 9) | <p>Article 4: Rôle des CPNE des branches professionnelles</p> <p><i>"Les branches professionnelles ont un rôle majeur d'information d'incitation et d'appui à remplir. Celui-ci est initié en priorité dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC et se poursuit dans le cadre des travaux des CPNE [...].</i></p> <p><i>En liaison avec les CPNE, elles diffuseront des modules adaptés d'information et de sensibilisation s'adressant en 1er lieu au chef d'entreprise pour le convaincre de l'intérêt de s'inscrire dans la démarche de GPEC."</i></p> | | <p>Rôle des CPNE :</p> <p>Diffusion des modules adaptés d'information et de sensibilisation sur la GPEC à destination (en 1^{er} lieu) des chefs d'entreprise</p> |

| Dispositions ANI du 11/01/2008 Modernisation marché du travail | Déclinaison à travers les négociations interprofessionnelles | | Modalités de mise en œuvre : renvoi - à un groupe de travail - à la négociation de branche - à la négociation d'entreprise - à des concertations avec l'État |
|--|---|---|---|
| | Dispositions de l'ANI GPEC du 14 novembre 2008 | Dispositions de l'ANI Formation du 7 janvier 2009 | |
| <p>Une négociation interprofessionnelle précisera l'appui des COPIRE en matière de GPEC (article 9)</p> | <p>article 5: dynamique d'accompagnement au niveau territorial <i>"(..), il appartiendra aux COPIRE et aux Commissions Paritaires de Branche Territoriales Régionales, lorsqu'elles existent, de faire, tous les ans, une analyse de ces évolutions, dans le ressort de leur champ territorial en identifiant notamment les besoins de main d'œuvre et les métiers en tension. Elles feront également connaître les expériences en cours (pôle de mobilité, filières d'activité ...). Les COPIRE prendront l'initiative de coordonner l'ensemble des informations et données prospectives propres à leurs territoires ainsi que celles émanant notamment des branches, susceptibles d'éclairer les partenaires sociaux au niveau régional, les entreprises et les salariés sur l'évolution des métiers et des compétences."</i></p> | | <p>Rôle confié aux COPIRE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - analyse des besoins de main d'œuvre sur leur territoire - coordination des informations et données prospectives des territoires |

| Dispositions ANI du 11/01/2008 Modernisation marché du travail | Déclinaison à travers les négociations interprofessionnelles | | Modalités de mise en œuvre : renvoi - à un groupe de travail - à la négociation de branche - à la négociation d'entreprise - à des concertations avec l'État |
|--|--|--|--|
| | Dispositions de l'ANI GPEC du 14 novembre 2008 | Dispositions de l'ANI Formation du 7 janvier 2009 | |
| <p>Mise en place d'un mécanisme de portabilité du DIF</p> <p>(article 14)</p> <p>Renvoi à des négociations interprofessionnelles dans les 12 mois</p> | | <p>article 13: "L'entreprise informe le salarié par écrit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF et ouvrant droit à la portabilité au moment de la rupture du contrat de travail.</p> <p>Les modalités de suivi administratif et financier à mettre en œuvre entre les OPCA et Pôle emploi feront l'objet d'une convention entre le FPSPP et Pôle emploi dans un délai de 6 mois à compter de la date d'application du présent accord."</p> | <p>Renvoi à la mise en place d'un groupe de travail paritaire par l'Accord Formation du 7 janvier 2009</p> <p>Calendrier : Il devra être installé avant le 31 janvier 2009 et rendre ses conclusions <u>au plus tard le 30 avril 2009</u> dans l'optique de signer un avenant à ce nouvel ANI.</p> |
| <p>Encourager les mobilités et la sécurisation des transitions professionnelles</p> <p>(article 14)</p> <p>Renvoi à la mise en place d'un groupe de travail paritaire</p> | | | <p>Renvoi à la mise en place d'un groupe de travail spécifique prévu par l'article 14 de l'ANI du 11 janvier sur la modernisation du marché du travail : « groupe de réflexion sur les étapes ultérieures de la portabilité ».</p> <p>Calendrier : Pas d'échéancier précisé dans l'Accord.</p> |

| Dispositions ANI du 11/01/2008 Modernisation marché du travail | Déclinaison à travers les négociations interprofessionnelles | | Modalités de mise en œuvre : renvoi - à un groupe de travail - à la négociation de branche - à la négociation d'entreprise - à des concertations avec l'État |
|---|--|---|--|
| | Dispositions de l'ANI GPEC du 14 novembre 2008 | Dispositions de l'ANI Formation du 7 janvier 2009 | |
| <p>Qualification et requalification des salariés</p> <p>(article 15)</p> <p>Renvoi à la négociation interprofessionnelle sur la Formation</p> | | <p>Priorités de prise en charge au titre des périodes de professionnalisation et du CIF au bénéfice de certains salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel, - des salariés de qualification de niveau V ou infra, - des salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au cours des cinq dernières années, - des salariés qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage, - des salariés dans un emploi à temps partiel, - ainsi que des salariés des TPE-PME. <p>La mobilisation et la combinaison de ces dispositifs devront notamment intervenir au bénéfice des salariés des entreprises des secteurs d'activités confrontés à des mutations économiques et technologiques, notamment dans les bassins d'emploi où ces mutations ont les <u>répercussions les plus importantes</u>, en particulier lorsque l'intervention financière des différents partenaires s'avère indispensable à la réalisation des actions de formation.</p> <p>(Article 20)</p> | <p>Rôle du CPNFP</p> <p>pour définir les conditions de financement complémentaire</p> <p>« Afin de renforcer ces actions, les OPCA et les OPACIF compétents dans le champ du présent accord pourront bénéficier auprès du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, dans les conditions définies par le CPNFP, de financements complémentaires, au titre de la sécurisation des parcours, pour la mise en œuvre de projets qu'ils financent ».</p> |

| Dispositions ANI du 11/01/2008 Modernisation marché du travail | Déclinaison à travers les négociations interprofessionnelles | | Modalités de mise en œuvre : renvoi - à un groupe de travail - à la négociation de branche - à la négociation d'entreprise - à des concertations avec l'État |
|--|--|--|--|
| | Dispositions de l'ANI GPEC du 14 novembre 2008 | Dispositions de l'ANI du 7 janvier 2009 | |
| Qualification et requalification des demandeurs d'emploi (article 15) | | <p>Création du dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE).</p> <p><i>« Un demandeur d'emploi susceptible d'occuper un emploi correspondant à une offre identifiée, déposée à Pôle emploi par une entreprise, bénéficie sans préjudice de l'offre de service mise en œuvre par Pôle emploi, d'une action de formation ne pouvant excéder 400 heures en vue d'acquérir le socle de compétences professionnelles nécessaires pour occuper le poste proposé.[...]</i></p> <p><i>Cette action est prise en charge par Pôle Emploi et partiellement par l'OPCA concerné au titre de la Professionnalisation ou par largement des fonds mutualisés. »</i></p> <p>Nécessité d'une convention conclue entre Pôle Emploi, l'entreprise et l'OPCA.</p> <p>(Article 21)</p> | <p>Réalisation d'un modèle de convention type</p> <p><u>établi</u> par Pôle Emploi</p> <p>et <u>validé</u> par le CPNFP.</p> <p>Cette convention précisera les objectifs de la formation, son contenu, sa durée et ses modalités de financement, ainsi que l'embauche qui en découle.</p> |

| Dispositions ANI du 11/01/2008 Modernisation marché du travail | Déclinaison à travers les négociations interprofessionnelles | | Déclinaison par d'autres vecteurs : - Renvoi à un groupe de travail - Renvoi à la négociation de branche - Renvoi à la négociation d'entreprise |
|--|--|--|--|
| | Dispositions de l'ANI GPEC du 14 novembre 2008 | Dispositions de l'ANI Formation du 7 janvier 2009 | |
| <p>Financement et conventionnement avec les partenaires concernés par la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi</p> <p>(article 15)</p> | | <p>Création du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).</p> <p><i>Ce Fonds a pour mission, au niveau interprofessionnel national, de contribuer dans les conditions définies par le CPNFP, au financement des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi prises en charge par les OPCA et les OPACIF compétents dans le champ du présent accord et définies ci-avant.</i></p> <p><i>Ces actions doivent faire l'objet d'un cofinancement avec un ou plusieurs partenaires, incluant notamment l'État, Pôle emploi, les Régions, ainsi que tout autre partenaire."</i></p> <p>(Articles 22 à 27)</p> | <p>Renvoi à la signature de conventions avec les partenaires.</p> <p>Dans le cadre des décisions prises par le CPNFP, le FPSPP contractualise avec les différents partenaires</p> <p>Ainsi, au niveau national interprofessionnel, des conventions pourront être conclues « entre, selon les cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels - l'Etat - Pôle emploi - les Régions ou tout autre partenaire ». <p>Une convention-cadre entre le CPNFP et l'État pourra être conclue.</p> <p>Il appartient au CPNFP d'assurer la lisibilité et la cohérence sans ces différentes conventions.</p> |

Fiche 29. Les suites programmées des négociations : mise en place de groupes de travail sur plusieurs questions clés

A. Groupe de travail CIF-DIF

Le projet d'ANI sur la formation professionnelle tout au long de la vie met en place un groupe de travail, composé des organisations signataires de l'ANI, sur le DIF et le CIF.

Son objectif sera d'étudier et de formuler des propositions relatives :

- à la cohérence des dispositions relatives à la mise en œuvre du DIF et du CIF,
- aux missions des OPCA et des OPACIF à cet égard,
- à des modalités propres à favoriser la gestion externalisée du DIF, incluant la gestion administrative et financière, afin de faciliter sa mise en œuvre notamment dans les TPE-PME, dans le cadre des dispositions financières du présent accord,
- aux incidences financières relatives à la mise en œuvre du DIF.

Ce groupe de travail sera installé avant le 31 janvier 2009 et rendra ses conclusions au plus tard le 30 avril 2009 dans l'optique de signer un avenant à ce nouvel ANI.

B. Groupe de travail sur le bilan d'étape professionnel

Un groupe de travail paritaire sur le bilan d'étape professionnel est mis en place à l'article 1.2 de l'accord sur la GPEC du 14 novembre 2008.

Ce groupe de travail devra définir les modalités de sa mise en œuvre et son contenu, qui devra porter sur l'état des lieux des compétences et de l'expérience professionnelle de l'intéressé ainsi que sur ses besoins. De plus, il devra définir les modalités d'évaluation de sa mise en œuvre et entamera ses travaux dès la fin de la présente négociation.

Les modalités de son financement seront alors précisées par avenant au présent accord à l'issue de ce groupe de travail. Le projet d'ANI sur la GPEC précise à ce sujet que ce financement devra être financièrement neutre pour les entreprises.

C. Groupe de travail sur l'imputabilité des actions de formation

Les parties signataires souhaitent en outre qu'un groupe de travail soit mis en place avec les pouvoirs publics sur l'imputabilité des actions de formation.

Ils souhaitent en effet, article 6, examiner les modalités propres à simplifier la gestion administrative des actions de formation. A ces fins, les parties signataires demandent aux pouvoirs publics la création d'un groupe de travail commun avant le 30 juin 2009.

D. Groupe de travail sur le regroupement des OPCA

La sous-section 4.3.4 de l'ANI du 7 janvier 2009 prévoit qu'un groupe de travail paritaire soit mis en place pour émettre des préconisations sur le regroupement des OPCA avant le 31 mars 2009.

Les parties signataires considèrent à cet égard que les éventuels regroupements d'OPCA doivent reposer sur une double logique de proximité professionnelle (secteurs d'activités ou métiers connexes, problématiques de qualification des salariés communes ou proches, chaîne de valeurs, ...) et de libre adhésion des différentes parties concernées.

Ces éventuels regroupements devraient favoriser :

- la capacité à renforcer le service de proximité au bénéfice des entreprises, et notamment des TPE-PME, en tenant compte de la diversité des besoins des entreprises au regard de leur taille et de la structuration des branches professionnelles,
- la capitalisation et la diffusion des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et des travaux relatifs à la certification professionnelle à un niveau intersectoriel,
- la capacité d'intervention opérationnelle et financière au niveau intersectoriel.

Fiche 30. Les renvois à la négociation de branche prévus par les projets d'accords interprofessionnels sur la formation et sur la GPEC

| | | Les renvois à la négociation de branche prévues par : | |
|--|---|---|--|
| | | l'ANI du 5 décembre 2003 | le projet d'ANI du 7 janvier 2009 |
| Actions de formation | La nature des actions de formation et leur ordre de priorité | | |
| | La définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation | | |
| Consultation CE | Les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation | | Les dérogations sur les dates limites de consultations du Comité d'Entreprise sur le plan de formation pour la branche du Transport aérien. |
| Contrat de professionnalisation | <ul style="list-style-type: none"> - Les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des adultes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle - la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle et qualifications donnant lieu à une participation financière prioritaire de l'OPCA, - Les publics spécifiques ou les natures de certification ou de formations particulières, pour lesquels la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois, - Les publics pour lesquels la durée des actions de formation pourra être supérieure à 25 % de la durée du contrat. | | Les cas supplémentaires d'accès à l'accompagnement renforcé dans le cadre du contrat de professionnalisation. |
| Période de professionnalisation | <ul style="list-style-type: none"> - Les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des adultes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle, - la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle et qualifications donnant lieu à une participation financière prioritaire de l'OPCA, - Les catégories de salariés pouvant bénéficier en priorité de la période de professionnalisation - La nature des actions de formation et les objectifs spécifiques de professionnalisation correspondant à ces publics, | | La durée minimum des périodes de professionnalisation, en tenant compte de la nécessité de l'individualisation des parcours de formation professionnelle et de la mise en œuvre de la VAE (à définir d'ici le 31/12/2009). |
| DIF | Les actions de formation prioritaires au titre du DIF Un accord de branche peut également prévoir : | | Définition des modalités de financement des abondements du FPSPP aux OPCA concernant la portabilité du DIF. |

- Les modalités particulières de mise en œuvre du DIF
- Le régime du temps de formation dans le cadre du DIF

A défaut, les abondements seront imputés au titre de la section Professionnalisation de l'AOPCA concerné.

| Les renvois à la négociation de branche prévues par : | | |
|---|--|--|
| | l'ANI du 5 décembre 2003 | le projet d'ANI du 7 janvier 2009 |
| Apprentissage | Les objectifs en matière d'apprentissage, les priorités à retenir en termes de secteurs, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage | |
| Entretien professionnel | Les conditions particulières de mise en œuvre des entretiens professionnels | |
| Qualification et requalification des salariés et des demandeurs d'emploi | Les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant des niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle | Définition des objectifs, des modalités de mise en œuvre de des actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi. Ces accords peuvent prévoir les modalités selon lesquelles l'OPCA compétent dans le champ de l'accord peut, par délégation, conclure des conventions avec un ou plusieurs partenaires. |
| | | Définition des modalités de prises en charge des diagnostics de formation dans les PME/TPE |
| | | La répartition de la contribution versée au FPSPP par les OPCA entre les versements au titre de la professionnalisation et ceux au titre du plan de formation. |
| Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications | Les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'examen par la commission paritaire nationale de l'emploi et l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles | <ul style="list-style-type: none"> - La composition, le rôle et les missions d'un comité paritaire de pilotage de l'observatoire - Les modalités de participation des représentants des organisations représentatives de salariés et d'employeurs à ce comité. - Les modalités de l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des secteurs d'activité, de l'emploi, des métiers et des qualifications par les CPNE. - Afin de favoriser des travaux à caractère territorial, il peut en outre prévoir que des travaux d'observation à un niveau régional ou territorial puissent être confiés, <ul style="list-style-type: none"> o dans le cadre d'une délégation formelle, o à un autre OPCA que celui de la branche ou des branches concernées, notamment interprofessionnel, |

| | | |
|--|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ○ ou par convention à un OREF ou à toute autre instance appropriée. |
| Certifications professionnelles | <p>La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation "ou de la validation des acquis de l'expérience"</p> | <p>L'élaboration et de validation des certificats de qualification professionnelle et, le cas échéant, des autres certifications professionnelles, ainsi que les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, incluant la VAE, à ces certifications professionnelles</p> |

| Les renvois à la négociation de branche prévues par : | | |
|--|--|---|
| | l'ANI du 5 décembre 2003 | le projet d'ANI du 7 janvier 2009 |
| VAE | La mise en œuvre des modalités de validation et de certification | <ul style="list-style-type: none"> - Les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de Validation des Acquis de l'Expérience mises en œuvre en vue de l'obtention d'une certification professionnelle, incluant les certificats de qualification professionnelle créés ou reconnus par la CPNE de la branche concernée. - Les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la VAE. - Les modalités de prise en charge par l'OPCA concerné, des frais liés à l'organisation des jurys habilités à se prononcer pour la délivrance des certificats de qualification professionnelle incluant les frais de procédures de VAE. <p>Les conditions et les modalités de prise en charge des actions préalables à la réception de la notification de la recevabilité du dossier par le candidat.</p> <p>Les modalités selon lesquelles les CPNE et CPNAA assurent la mise à jour des priorités de formation financées par les OPCA</p> |
| Tutorat | Les conditions de prise en charge par l'OPCA des actions de préparation et de formation spécifiques dont peuvent bénéficier les tuteurs. | |
| Temps de travail | Les conséquences éventuelles des aménagements apportés au contenu et à l'organisation du travail ainsi qu'au temps de travail sur les besoins de formation | |

Egalité hommes femmes

La définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif

| Les renvois à la négociation de branche prévues par : | | |
|--|--|---|
| | l'ANI du 5 décembre 2003 | le projet d'ANI du 7 janvier 2009 |
| Clauses dédit de formation | <p>Les conditions d'application, dans les entreprises qui consacrent à la formation de leurs salariés un montant au moins égal à l'obligation minimale légale ou celle fixée par convention ou accord collectif de branche relative à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, d'éventuelles clauses financières convenues entre l'employeur et le salarié avant l'engagement de certaines actions de formation et applicables en cas de démission, les versements effectués au titre de ces clauses étant affectés par l'entreprise au financement d'actions dans le cadre du plan de formation</p> | |
| PME-TPE | <p>La recherche de réponses adaptées aux problèmes spécifiques de formation dans les petites et moyennes entreprises et en particulier dans celles ayant moins de dix salariés</p> | |
| Travailleurs handicapés | <p>La définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.</p> | |
| Modalités de mise à jour et de publicité des priorités de formation | | <ul style="list-style-type: none"> - Les modalités selon lesquelles les CPNE et CPNAA assurent la mise à jour des priorités définies par les accords. - Les modalités de publicité et de large communication sur les règles de prise en charge des actions de formation par l'OPCA concerné (au-delà du site internet, publications de l'OPCA ou de l'OPACIF compétent, publications professionnelles ...). |

Application de l'accord

Les modalités d'application par les entreprises des dispositions de l'éventuel accord de branche résultant de ladite négociation