

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

Mars 2009

Cycle 2008 – 2009

Etat d'avancement de la réforme : accord interprofessionnel, loi

Contact :

Muriel LARUE
Directrice
muriel.larue@circeconsultants.com

Sommaire

Fiche 1.	Problèmes juridiques de la transposition : ordre public social, loi fiscale et loi sociale, loi pénale, extension et élargissement	3
Fiche 2.	Dispositions de l'ANI du 7 janvier 2009 relatives à la transposition et positions des partenaires sociaux.....	8
Fiche 3.	Positions des pouvoirs publics sur la transposition de l'accord national interprofessionnel... ..	10
Fiche 4.	Les modalités de mise en œuvre prévues par l'ANI du 7 janvier 2009.....	16
Fiche 5.	La transposition des droits individuels : CIF, DIF, période et contrats de professionnalisation,	23
Fiche 6.	La transposition des droits collectifs : CE et Plan de formation, négociation d'entreprise, de branche	35
Fiche 7.	La transposition des procédures de gestion : passeport formation, bilan d'étape	45
Fiche 8.	La transposition des règles applicables à la requalification des demandeurs d'emploi indemnisés ou non	47
Fiche 9.	La transposition des règles applicables au financement	52
Fiche 10.	La transposition des règles applicables à la gouvernance et à la gestion paritaire.....	58

Fiche 1. Problèmes juridiques de la transposition : ordre public social, loi fiscale et loi sociale, loi pénale, extension et élargissement

...

De l'art de légiférer en matière de formation professionnelle tout au long de la vie ...

1. Le Conseil d'Etat s'est livré à une critique sévère de l'obésité législative qui menace notre droit et en détruit le sens et la portée. Il en va d'une mauvaise loi qui tue la loi, comme de la « malbouffe » qui tue l'art culinaire et le goût des bonnes choses. La loi relative à la formation professionnelle risque fort, si l'on n'y prend garde de dépasser le seuil critique de l'obésité.

Aux facteurs à risque dénoncés par le Conseil d'Etat viennent s'ajouter des facteurs spécifiques au domaine de la formation dont voici quelques illustrations :

- La formation est devenue depuis une ou deux décennies un enjeu majeur du débat politique européen et français. Seul un haut niveau de qualification de la main d'œuvre permettra aux pays européens de tirer leur épingle du jeu de la mondialisation. L'investissement dans le « capital humain » devient une priorité de premier plan. Face au chômage structurel notamment des jeunes et au taux élevé de salariés faiblement qualifiés plusieurs pays européens dont la France attendent de la formation des réponses quasi miraculeuses. L'allongement tendanciel de la vie au travail (retraite à 70 ans...) accroît encore ces attentes.
- Le discours politique au plus haut niveau (campagnes présidentielles) s'est emparé de ce thème. Du discours relayé à l'infini à la mystique d'une loi salvatrice relative à la formation il n'y a qu'un pas dans la tradition française. Ce pas est franchi d'autant plus allègrement que dans l'esprit de bon nombre de nos décideurs les principes et les modalités qui valent pour le droit républicain de l'éducation, seraient transposables au domaine de la formation continue. Or, il n'est en rien. La formation professionnelle tout au long de la vie, à l'inverse de la formation initiale, ne trouve pas sa finalité en elle-même. Elle est un simple instrument au service de finalité qui la dépasse : la compétitivité des entreprises, les compétences des salariés, l'insertion sociale et professionnelle, la promotion sociale... C'est en réalité la place qu'occupe chaque personne en référence au marché du travail qui commande celle de la formation. Or, celle-ci est par construction inégalitaire à la différence de celle occupée en référence à la formation (éducation) initiale qui est par construction politique et juridique (le droit républicain) égalitaire. Le droit de la formation, qui est une branche du droit du travail empruntera à ce dernier ses principes et procédures pour atteindre les objectifs opérationnels assignés à la formation professionnelle (insertion, compétitivité, adaptation, employabilité...).

- Ce droit pourra porter la préoccupation de l'égalité de tous face à la formation mais il ne l'atteindra jamais totalement en tous les cas par la formation outil de gestion du marché du travail. Ce n'est pas à la loi d'organiser la gestion opérationnelle du marché du travail, mais au contrat individuel de travail et au contrat collectif. Ce qui n'interdit pas au législateur de déterminer des principes généraux en la matière, comme d'ailleurs la constitution l'invite à le faire.
- Cependant, la formation tout au long de la vie ne saurait être réduite à la formation professionnelle dans ses rapports au travail et à l'emploi, que l'on pourrait qualifier de bien privé collectif en ce qu'il concerne les salariés les employeurs et leur organisation. Elle est aussi un « bien public » qui concerne les personnes (citoyens) quel que soit leur statut dans leurs rapports à la République, et qu'il appartient à la puissance publique de favoriser dans le cadre d'une mission de service public. Enfin, elle est un « bien privé personnel » qui concerne les projets de chaque personne dans ses rapports avec elle-même c'est-à-dire la sphère de la vie privée.
- Notre législation issue de la loi de 1971 contient de manière entremêlée ces trois dimensions, ce qui explique au moins pour partie sa complexité.
- Le législateur de 2009 restera t-il dans cette « lignée d'une loi totalisante, quasi mystique, ou s'en écartera t-il progressivement pour une approche plus « opérationnelle » d'un droit au service de la « modernisation » du marché du travail. Tout conduit à penser que cette dernière option sera retenue en raison de la nouvelle procédure d'élaboration du droit du travail introduite par la l'article 1 du Code du Travail qui subordonne la loi à un processus préalable de concertation et de négociation, ce qui fut fait pour la réforme de la formation. Il reste à opérer la transposition de l'accord (ANI du 7 janvier 2009) dans la loi (I). Cet exercice n'interdit pas au législateur de légiférer sur la formation bien public et la formation bien privé personnel, en complément de la transposition de l'ANI, en instituant par exemple un droit concret et financé à la formation différée et une fiscalité incitative à l'investissement formation pour les personnes privées.

2. La transposition pose un problème politique et de multiples problèmes techniques.

La question politique qui est celle de la confiance accordée par le Président, le gouvernement et le Parlement vient d'être réglée par deux faits politiques incontournables : la signature de l'ANI du 7 janvier 2009 par les partenaires sociaux unanimes et surtout la « crise » qui appelle la recherche d'une alliance entre le pouvoir politique et les partenaires sociaux (18 Février). Alors que l'entrée dans le processus de réforme par Nicolas Sarkozy était placée dans le signe de la défiance à l'égard des partenaires sociaux (système à bout de souffle, à la dérive, 27 milliards utilisés sans efficience,...) la sortie du processus de réforme est placée sous le signe d'une confiance (en apparence et par la force des choses) retrouvée. Au plan politique la messe est dite (discours de la Drôme). L'ANI sera transposé, P. ANCIAUX, l'un des parlementaires en charge du dossier à l'Assemblée Nationale a d'ores et déjà indiqué la ligne à tenir...

Reste à savoir si la discipline parlementaire jouera à plein alors que pour la première fois l'article 42 de la Constitution qui renforce l'initiative des députés et des sénateurs jouera à plein. Il est à craindre qu'une intense activité de lobbying s'exerce sur les parlementaires rendant imprévisibles les écarts à la ligue politique de transposition de l'ANI aussi fidèlement que possible.

Il demeure qu'au plan politique, la transposition semble devoir se réaliser loyalement.

3. Au plan technique, l'exercice ne manque ni de complexité ni de chausse-trappes.

Premier sujet de complexité renforcée par la récente recodification du Code du Travail : la distinction entre ce qui relève de la loi et ce qui relève des dispositions réglementaires, mais aussi ce qui ne relève ni de l'une ni de l'autre mais qui appartient à la seule sphère contractuelle, voire de simples pratiques de gestion relevant de l'entreprise.

Deuxième sujet de complexité : le caractère supplétif ou normatif général de la loi pour les entreprises relevant du champ de l'ANI et situé hors champ.

Troisième sujet : les dispositions d'ordre public, social, auxquelles un accord collectif ne saurait déroger.

Le quatrième sujet renvoie à la fois à la complexité et aux chausse-trappes. Il s'agit de la nécessité de l'intervention législative pour rendre applicables toutes les dispositions financières. En effet, la formation est financée par une « imposition fiscale de toute nature » (cf chronique AEF à paraître) seule « la loi fiscale » peut donner son efficacité à la « loi sociale ». C'est d'ailleurs toute l'ambiguïté de la législation sur la formation qui est largement assujettie à la logique structurante de la loi fiscale, ainsi que le talon d'Achille des partenaires sociaux. Ils affirment l'autonomie contractuelle par la définition de droits et de priorité, mais l'Etat par la loi fiscale, les tient par la barbichette. Il peut par la qualification fiscale de la ressource qu'il maîtrise leur accorder plus ou moins de confiance et les traiter en réalité comme des auxiliaires du fisc. Les ponctions effectuées sur l'Agefal et le Copacif prédécesseurs du FUP en sont une illustration (près d'un milliard d'euros) ainsi que les négociations sur le volume de ressources à affecter au nouveau FPSPP, successeur probable du FUP.

Mais revenons sur quelques points clés de la transposition de l'ANI dans le corpus législatif et réglementaire.

4. Les dispositions non transposables

Il s'agit notamment des dispositions relatives à la gouvernance de l'accord lui-même par les CPNE, les COPIRE, le CPNFP ainsi qu'à l'évaluation et au renvoi à la négociation de branche. Toutes ces règles relatives à la vie de l'ANI n'engagent que les signataires entre eux. Elles se réfèrent au droit commun de la négociation collective que l'ANI n'a ni pour objet ni pour effet de modifier. Le hors champ : agriculture, professions libérales, économie sociale, peut lui-même transposer des règles équivalentes par voie d'accord sans intervention législative. Il faut impérativement éviter de créer un droit spécifique de la négociation collective appliqué à la formation.

Faut-il transposer dans une loi des procédures et outils de gestion des ressources humaines tels que le passeport formation, les bilans d'étape et entretiens professionnels... En principe non, si l'on veut éviter le risque d'obésité législative. Cependant, ces outils et procédures sont des éléments du droit précisément « procédural » de la formation qui permet de donner au « salarié acteur » des points d'appui objectifs dans sa relation avec l'employeur. Le non respect par celui-ci de ces procédures pouvant être invoqué en justice, en cas de litige sur l'obligation de veille au maintien de son employabilité. On peut comprendre dès lors l'intérêt de les sanctuariser dans la loi alors que la force juridique de l'accord interprofessionnel, de branche, ou d'entreprise est largement suffisante.

5. La transposition législative ou réglementaire

La recodification du code du travail intervenue en 2008 a eu notamment pour effet de renvoyer de nombreuses dispositions traitées dans la partie législative à la partie réglementaire. Le Conseil d'Etat lorsqu'il sera saisi du projet de loi veillera au respect de cet équilibre. Les partenaires sociaux pour leur part, qui savent d'expérience que le diable se cache souvent dans une tournure de phrase d'un décret ne pourront que se montrer méfiants et vigilants car l'avis du Conseil d'Etat l'emportera. A titre d'exemple de quel véhicule juridique relève la question très débattue de la réduction du nombre des OPCA sujet sur lequel le Président de la République lui-même s'est exprimé : des accords collectifs, de la loi codifiée ou non, de dispositions réglementaires ? En réalité tous ces supports seront mobilisés.

Les FAF et les OPCA étant issus d'un accord collectif il appartient aux signataires d'en déterminer le champ d'application en vertu du principe de liberté de négociation qui gouverne cette question. Mais s'agissant d'organismes dont les ressources sont constituées par une « imposition fiscale toute nature » seule une « loi fiscale » peut les habilitier à bénéficier d'une pareille ressource. Cependant, le montant de la collecte n'est pas un principe général du droit, il ne relève pas de la loi mais d'un simple acte administratif unilatéral à savoir un agrément.

Ainsi, la loi quinquennale du 21 décembre 1993 qui avait eu à traiter de cette même question a-t-elle dans un article 74 mis fin à la validité des agréments en vigueur, et indiqué qu'une nouvelle procédure d'agrément serait engagée sur la base de critères renouvelés. Si comme il est probable cette même procédure sera retenue en 2009 le seuil de collecte sera déterminé par l'autorité administrative et non par la loi.

6. La loi passage obligé pour conférer une force juridique « erga omnes » à l'ANI du 7 janvier 2009

L'ANI même étendu ne s'applique qu'au seul champ d'application délimité par la capacité d'engagement juridique des organisations patronales signataires (Medef, CGPME, UPA). Les organisations patronales situées hors de ce champ pourraient volontairement « adhérer » à cet accord et le rendre ainsi applicable dans leur propre champ. La question est autant politique que juridique. A défaut il appartient à la loi de procéder à un « élargissement » de l'accord à tous les employeurs de droit privé. Elle pourrait le faire de façon supplétive en stipulant que la loi ne s'applique qu'à défaut d'accord interprofessionnel conclu traitant du même objet. C'est la technique retenue par l'article L.6322-14 du Code du Travail relatif au Congé Individuel de Formation. La loi

fixe le principe du CIF, qui est d'ordre public, l'ANI en précise les modalités dans son champ par délégation de la loi, qui reprend ces mêmes dispositions applicables aux entreprises et aux salariés hors champ de l'ANI.

Cette question de la transposition dans l'ANI dans la loi, en vue de lui conférer la force juridique qui lui fait défaut, dans le respect des équilibres issus de la négociation, est sans doute l'exercice le plus délicat car il renvoie à la dialectique des sources du droit du travail, la loi et le contrat collectif.

7. Les interférences de la loi fiscale dans le domaine de la loi sociale

La dialectique des sources conventionnelles et législatives du droit de la formation serait plus aisément maîtrisable si la loi fiscale ne venait imposer sa propre logique. Or, celle-ci est particulièrement prégnante. En effet, toutes les mesures édictées par les deux premières sources comportant des incidences financières, demeurent inopérantes tant que la « loi fiscale » ne les a pas autorisées. Il en résulte non seulement un risque d'obésité de la loi, mais aussi une perte d'autonomie contractuelle allant de pair avec l'appropriation politique excessive d'un thème qui pour ce qui concerne la formation **professionnelle** relève en premier lieu de la compétence des acteurs en charge de la régulation du marché du travail.

Fiche 2. Dispositions de l'ANI du 7 janvier 2009 relatives à la transposition et positions des partenaires sociaux

A. Les dispositions de l'ANI du 7 janvier 2009 relatives à la transposition dans la loi

Article 56

« L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'adaptation de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application. En outre, les dispositions qu'il contient ne prendront effet qu'à compter de la date d'entrée en application de l'accord général visé ci-dessous. Si les dispositions législatives et réglementaires n'étaient pas en conformité avec celles du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir pour examiner les conséquences de cette absence de conformité. »

Article 57

« Les parties signataires du présent accord s'engagent à procéder à la stricte transposition juridique des dispositions du présent accord dans un accord général réunissant les dispositions du présent accord qui complètent ou remplacent celles de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 modifié relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, et les dispositions de l'ANI de 2003 qui n'ont pas été modifiées. Elles présenteront aux partenaires sociaux ledit accord général le 15 février 2009 au plus tard.

Sous réserve que les dispositions législatives et réglementaires permettent son application intégrale, ce nouvel accord général, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et se substituera, à la date de son entrée en application, à l'ensemble des dispositions conventionnelles en vigueur.

Les parties signataires conviennent de procéder au cours de la cinquième année d'application du nouvel accord général à un bilan formalisé, quantitatif et qualitatif, de la mise en œuvre de ses dispositions et, au vu de celui-ci, d'examiner l'opportunité de l'ouverture d'une négociation visant à apporter les modifications au présent accord qui se révéleraient nécessaires. »

B. Position des partenaires sociaux sur la transposition de l'ANI du 7 janvier 2009

D'après Laurence PARISOT (Medef), les partenaires sociaux souhaitent une transposition la plus fidèle possible : « *Il faut que chacun soit responsable de son champ de compétences et de ses ressources. Quand nous faisons beaucoup de formation professionnelle, c'est souvent parce qu'il y a eu des 'loupés' en formation initiale; nous devons pallier parfois les insuffisances de la formation initiale.* » Elle estime ainsi que « *si le gouvernement doit mettre l'accent sur la formation, c'est sur la formation initiale et pas sur la formation continue* ».

La signature d'un nouvel accord unanime est « *un message fort pour les pouvoirs publics* », affirme ainsi Alain Perronneau (CGPME). Estimant que les partenaires sociaux ont répondu aux demandes des pouvoirs publics, la CGPME prévient qu'elle sera « *particulièrement vigilante lors de la transposition de l'ANI dans la loi* ».

Stéphane LARDY (FO) prévient qu'avec un « *projet de loi qui a pour objectif premier de casser ce qui a été fait depuis 2003, on reviendrait vingt ans en arrière.* ». Il se prononce ainsi pour une « *une démarche pédagogique auprès du Parlement* ». Selon lui, « *il ne peut y avoir de « grand soir » dans le champ de la formation professionnelle. Il faut de la stabilité pour que les salariés et les employeurs s'approprient les dispositifs* ».

Si la CGT attend du gouvernement qu'il traduise dans la loi, sans les affaiblir, les dispositions favorables aux salariés contenues dans l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur la formation professionnelle, elle estime également que « *les insuffisances, les ambiguïtés et les quelques points négatifs présents dans l'accord devront être clarifiés ou combattus* ». Le syndicat appelle ses organisations à se saisir de l'accord dans « *ses contenus pour développer la formation, la reconnaissance des qualifications et l'évolution professionnelle des salariés quelque soit leur statut et le lieu où ils travaillent et résident* ».

Pour l'UNSA, « *de toute évidence, il appartiendra au législateur de donner [à cet accord] un peu plus d'ambition* », notamment concernant « *la transférabilité du DIF n'a pas réellement progressé, tout comme l'articulation entre les branches et les territoires, et que la lisibilité du système de formation continue n'a pas été améliorée (...)* ».

Fiche 3. Positions des pouvoirs publics sur la transposition de l'accord national interprofessionnel

A. Position des pouvoirs publics sur la transposition de l'ANI du 7 janvier 2009

Du côté des pouvoirs publics, le sénateur Carle, président de la mission d'information sur la formation professionnelle qui a remis un rapport en juillet 2007, considère que l'accord *« comporte des points positifs qui vont dans le sens des préconisations de la mission commune d'information du Sénat sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle. Mais, il revient maintenant au gouvernement la tâche d'aller plus loin. »*

Il juge de plus que *« tout cela manque de cohérence »* et que la *« complexité »* que le rapport sénatorial dénonçait *« perdure »* : *« On ne pouvait demander aux partenaires sociaux de traiter de la totalité de la formation professionnelle, initiale et continue, cela n'entre pas dans leur champ de négociation, mais la formation professionnelle continue n'est qu'un maillon de la chaîne. »*. En conséquence, il *« souhaite que le gouvernement s'appuie sur cet accord mais pour engager une réforme globale qui englobe la formation initiale et la formation continue »*.

Pour l'exécutif, Anne-Marie Idrac, secrétaire d'État chargée du Commerce extérieur, a précisé que le gouvernement *« déterminera les dispositions législatives nécessaires à la réforme, étant entendu qu'il attend également que [tous] les partenaires sociaux se prononcent sur la signature du projet d'accord »*.

Le président de la république, lors de son discours du 3 mars 2009, a annoncé qu'un projet de loi sur la réforme de la formation professionnelle sera présenté au Parlement *« à la mi-avril »*.

Pour assurer cette transposition, il *« demande [aux deux ministres], de poursuivre la concertation sur ce projet avec les signataires de l'accord [national interprofessionnel du 7 janvier 2009] mais aussi les Régions et les parlementaires »*. Le ministre de l'Emploi discute avec les partenaires sociaux et s'attache à recueillir *« leur intime conviction »* sur les dispositions de l'ANI pour le transcrire le plus fidèlement possible.

Si le chef de l'Etat a précisé que la partie centrale du projet de loi sera *« une transposition de l'ANI »*, il s'est également exprimé pour que le projet de loi précise *« les points de l'accord qui ne sont pas suffisamment clairs »*. Le 19 janvier 2009, le président de la république avait d'ores et déjà souligné l'imprécision des dispositions concernant *« la question de la transparence »* et *« le fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés »*.

Extraits de l'intervention du chef de l'Etat :

« Je l'ai redit aux syndicats et au patronat quant je les ai reçus à l'Elysée le 18 février dernier. Ils ont leurs convictions, j'ai les miennes. Et je comprends parfaitement que leur rôle soit aussi d'exprimer, sinon d'organiser, les mécontentements. Mais nous ne devons jamais perdre de vue, qu'il nous faut travailler ensemble pour trouver des solutions dans l'intérêt de tous les Français, encore plus dans cette période. L'accord qui a été conclu sur la formation professionnelle en est une excellente illustration et il revient maintenant à la loi de donner corps à la réforme.

Je souhaite que ce projet de loi soit déposé au Parlement avant la mi-avril. D'ici là, je demande à Christine LAGARDE et Laurent WAUQUIEZ de poursuivre la concertation sur ce projet avec les signataires de l'accord mais aussi les régions et bien entendu, les parlementaires. La représentation nationale s'est toujours beaucoup impliquée sur les questions de formation professionnelle et je tiens à saluer ses travaux de grande qualité, en particulier le rapport de Jean- Claude CARLE et Bernard SEILLIER (2007), celui de Françoise GUÉGOT (2008) et aussi celui sur lequel travaillent actuellement Jean-Paul ANCIAUX et Claude GOASGUEN. Je crois que certains sujets se prêtent bien à un travail en amont avec le Parlement, comme par exemple le contrôle de la formation professionnelle, la simplification, l'évaluation et la régulation de l'offre de formation.

En quoi consiste la réforme?

Premier axe, les partenaires sociaux ont prévu la création d'un fonds de sécurisation des parcours professionnels. L'objectif de ce fonds est de former les demandeurs d'emploi, les salariés peu qualifiés, notamment ceux des plus petites entreprises. Ce fonds, abondé par une partie des contributions obligatoires des employeurs à la formation, sera doté de 900 millions d'euros. Il formera chaque année 500 000 salariés peu qualifiés et 200 000 demandeurs d'emploi, c'est-à-dire ceux qui étaient jusqu'à présent exclus de la formation.

Mais il faut une gouvernance claire et une bonne coordination des politiques de formation et d'emploi. Comme le principe en est prévu par l'accord du 7 janvier, les priorités d'intervention du fonds seront fixées de manière contractuelle entre l'Etat et les partenaires sociaux et relayées au plan régional.

Deuxième axe, rendre les circuits de financement plus efficaces. Il faut des OPCA avec une surface financière plus importante et organisés par grands secteurs d'activité, ce qui permettra des économies d'échelle, une meilleure gestion des fonds collectés et la mobilité professionnelle. Je privilégie un relèvement du seuil de collecte minimum à 100 millions d'euros. Mais tout ceci ne se fera pas du jour au lendemain. Une période de deux ans sera laissée aux OPCA pour préparer leur réorganisation. Passé ce délai, il serait souhaitable d'avoir une dizaine ou une quinzaine d'OPCA, au lieu de la centaine qui existe actuellement. Il faut aussi plus de transparence. La loi prévoira donc que les OPCA puissent être contrôlés tous les trois ans.

Troisième axe, la simplification et l'amélioration des outils de la formation.

Je pense par exemple, au congé individuel de formation. Il permet à tout travailleur de suivre à son initiative une formation, indépendamment des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise. C'est un congé qui peut durer jusqu'à un an et qui permet, si on le souhaite, de préparer et de passer des examens. Je souhaite que cet outil soit utilisé à plein et élargi, par exemple au financement de cours du soir.

Je pense aussi au droit individuel à la formation. Les partenaires sociaux l'ont créé en 2004. Il est de 20 heures par an. Mais rien n'était prévu en cas de rupture du contrat de travail et ce droit était généralement perdu avec le licenciement. Pour y remédier, les partenaires sociaux ont prévu que ce droit pourra être utilisé pendant les deux ans qui suivent la rupture du contrat de travail. Concrètement, un salarié licencié qui aura accumulé 100 heures au titre du droit individuel à la formation chez son ancien employeur - ce qui représente environ l'équivalent de 1 000 euros - pourra demander à son conseiller Pôle emploi d'utiliser ce droit pour financer une formation.

Les partenaires sociaux ont également acté d'autres avancées dans leur accord, que la loi s'attachera à reprendre. C'est le cas de la simplification du plan de formation, de la création d'un bilan d'étape professionnel ou encore de la généralisation du passeport formation, du développement de la validation des acquis de l'expérience et des contrats de professionnalisation. Tous ces outils sont de bons outils, au service des salariés comme des entreprises.

Mais comme je l'ai dit, connaître les formations existantes, trouver celle qui convient, l'obtenir, avoir le financement correspondant, est trop souvent un parcours du combattant.

C'est pourquoi, le quatrième axe du projet de loi est de créer un droit à l'information et à l'orientation.

Nous avons une myriade de lieux où l'on peut s'informer et rencontrer un conseiller : mission locale, pôle emploi, centre d'information et d'orientation, chambres des métiers, cités de métiers. Nous allons donner de la cohérence à tout cela en labellisant les organismes qui participent à l'orientation professionnelle.

Pourquoi ne pas imaginer un centre d'appel téléphonique et un portail internet dédiés pour expliquer les dispositifs, recenser l'offre de formation et orienter vers les interlocuteurs adéquats.

Enfin, comme prévu par l'accord entre les partenaires sociaux, nous allons élargir les missions des OPCA, notamment en faveur des TPE et des PME, pour qu'elles sachent comment envoyer leurs salariés en formation et les orienter vers des formations adaptées. Les OPACIF, qui gèrent le congé individuel de formation, feront de même pour les projets personnels des salariés et pour les demandeurs d'emploi, en lien avec Pôle Emploi.

Il reste encore des sujets importants dans le champ de la concertation pour finaliser le projet de loi. Des discussions sont en cours entre les partenaires sociaux et Christine LAGARDE et Laurent WAUQUIEZ pour examiner si on peut aller plus loin afin de développer la formation dans les TPE et les PME ou encore pour muscler les formations qui ont un vrai contenu en termes de qualification ou qui permettent d'accéder à un diplôme.

Une concertation est aussi en cours avec l'Association des régions de France et les régions. Elle devrait aboutir dans les prochains jours. La formation professionnelle a été l'un des premiers domaines de la décentralisation. Le transfert de l'Etat s'est opéré progressivement : l'apprentissage en 1983, la formation professionnelle des jeunes en 1993, celle des demandeurs d'emploi en 2004. J'entends dire qu'il faudrait aller plus loin. Avant d'aller plus loin, il est temps et grand temps de se poser la question des résultats, de l'évaluation de ces politiques régionales et de l'équité entre territoires. Des propositions seront mises sur la table pour progresser dans tous ces domaines.

On me dit aussi qu'il faut clarifier les compétences : à l'Etat, l'emploi, à la région, la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes, aux partenaires sociaux la formation des salariés... Ces raisonnements ne font en réalité que renforcer les cloisonnements.

Il n'est pas illégitime et anormal que l'Etat, les partenaires sociaux et les régions interviennent tous les trois dans le champ de la formation professionnelle. Il n'est pas normal en revanche que le dialogue soit aussi peu construit entre tous ces acteurs. Il faut que nous soyons capables, surtout en cette période de crise, de construire une réponse collective aux besoins dans les territoires : l'évolution de la carte de l'offre de formation, l'anticipation des nouveaux métiers. Je crois qu'il serait utile que les plans régionaux de développement de la formation ne soient plus le seul document du conseil régional mais qu'il soit contractualisé en tout ou partie avec l'Etat et que les partenaires sociaux soient associés à son élaboration.

La réforme que je viens de décrire est structurante. Elle permettra de moderniser en profondeur et durablement notre système de formation professionnelle. Mais certaines évolutions prendront un peu de temps. Or, face à la crise économique, nous menons une course contre la montre. Nos réponses doivent être rapides et à la hauteur de la situation.

C'est pourquoi nous allons créer un fonds d'investissement social. Ce fonds, nous en avons acté le principe lors de la réunion que j'ai tenue le 18 février dernier avec les partenaires sociaux, et je demande aux Ministres de finaliser dans les meilleurs délais un projet de charte constitutive à soumettre aux syndicats et au patronat. Ce fonds, c'est un engagement fort de l'Etat, des organisations syndicales et patronales pour investir massivement et rapidement dans les politiques favorisant l'adaptation des compétences, la reconversion, le retour vers l'emploi. Doté de 2,5 à 3 milliards d'euros, dont plus de la moitié apportée par l'Etat, ce fonds permettra non seulement d'accompagner les hommes et les femmes touchés par la crise mais aussi de préparer l'avenir en se préparant aux métiers de demain.

Bien entendu, chaque acteur conservera la pleine responsabilité de ses financements. Le fonds d'investissement social sera un outil de mutualisation et de coordination. Il sera piloté par une cellule qui associera Etat et partenaires sociaux.

Que fera ce fonds? Eh bien, par exemple, il financera le recours à l'activité partielle, toujours préférable au licenciement économique et il permettra d'améliorer les revenus des salariés qui seraient concernés et de leur offrir en parallèle des formations pour préparer l'avenir. Ce fonds financera également la prime de 500 euros en faveur des salariés précaires n'ayant pas acquis suffisamment de droits à l'assurance chômage pour être indemnisés. Il permettra de renforcer l'accompagnement des salariés licenciés économiques, via le contrat de transition professionnelle et la convention de reclassement personnalisé. Il participera aussi à la formation des demandeurs d'emploi et au maintien de leur indemnisation lorsque des chômeurs suivent des formations longues. Pour toutes les actions qui nous permettront d'accompagner les salariés dans cette période de crise et de préparer l'avenir, le fonds d'investissement social sera au rendez-vous.

Par ailleurs, nous disposons avec l'AFPA d'une entreprise nationale de formation professionnelle des adultes, la plus importante en Europe. Elle forme à elle seule chaque année 200 000 personnes.

Certes, l'AFPA doit évoluer. L'Etat l'accompagnera pour qu'elle ait les moyens de son développement dans un cadre concurrentiel, elle les aura en maîtrisant notamment son patrimoine immobilier. En contrepartie, je

demande à l'AFPA d'accentuer son effort en faveur des demandeurs d'emploi, des salariés peu qualifiés et des salariés en reconversion professionnelle. Je le dis aux partenaires sociaux, aux conseils régionaux et à Pôle Emploi, ils doivent mobiliser cet instrument.

Tous les acteurs de la formation professionnelle doivent monter au front. L'Etat, les partenaires sociaux et les régions. Face à la crise, il y a deux comportements possibles : rester dans son pré carré en espérant que cela passera tout seul ou, au contraire, travailler ensemble pour apporter des solutions concrètes à nos concitoyens qui sont les plus touchés et réformer en profondeur pour en finir avec nos handicaps. C'est cette voie que nous avons choisie. C'est la plus difficile. Celle qui heurte tous les conservatismes. Mais c'est la seule qui nous fera progresser et donc la seule qui vaille la peine. Je vous remercie. »

B. Mission de préparation du projet de loi

Extrait d'une dépêche AEF du 11 mars 2009 (dépêche n°110650)

« L'ANI formation comporte des lignes de force sur lesquelles nous allons nous appuyer » pour élaborer la loi (Jean-Paul Anciaux, député UMP)

L'ANI « formation » du 7 janvier 2009 est « un très bon socle qui va nous permettre d'avancer » dans la rédaction de la future loi sur la formation professionnelle, déclare à L'AEF, Jean-Paul Anciaux, député (UMP) de Saône-et-Loire. Il vient de se voir confier par les ministres en charge de l'Emploi, Christine Lagarde et Laurent Wauquiez, une mission qu'il partage avec le député Claude Goasguen (UMP, Paris) dans le cadre de la préparation du projet de loi sur la réforme de la formation professionnelle. Ce texte sera déposé au Parlement à la mi-avril, « pour un vote en juin » d'après le député.

Cette mission s'ajoute à la co-présidence d'un groupe de travail sur la formation professionnelle que Jean-François Copé, président du groupe de l'UMP à l'Assemblée nationale, a récemment confiée aux deux députés dans la perspective du futur travail parlementaire sur ce sujet. Dans les deux cas, la méthode est la même : elle repose sur l'audition des partenaires sociaux et de parlementaires notamment.

Jean-François Copé a par ailleurs demandé le 10 mars 2009 à Jean-Frédéric Poisson, député (UMP) des Yvelines et à Jean-Paul Anciaux de constituer un groupe de travail chargé d'élaborer « une première proposition de loi relative à l'emploi qui comportera des dispositions sur la formation professionnelle », précise le député de Saône-et-Loire. De son côté, Jean-Frédéric Poisson est déjà chargé par le Premier ministre d'une mission sur les négociations de branches, préfigurant une probable réduction du nombre de branches professionnelles (il y en a plus de 680 actuellement). Le résultat de cette mission, attendu pour ce printemps, abordera inévitablement la question de la négociation de branche dans le champ de la formation professionnelle.

LA PRISE EN COMPTE DE TOUS LES PUBLICS

Jean-Paul Anciaux retient trois « points forts » dans la future transposition législative de l'Ani du 7 janvier 2009. En premier lieu, « la prise en compte de tous les publics dans l'accès à la formation : les salariés (du ressort de l'entreprise sur la base de dispositifs particuliers), les demandeurs d'emploi (les salariés privés momentanément d'emploi et les jeunes qui arrivent sur le marché du travail), et les personnes en grande difficulté très éloignées de l'emploi ».

Cette prise en compte globale « est rendue possible par l'Ani et, en particulier, par le fonds de sécurisation des parcours qui amorce un décloisonnement des statuts ».

Au passage, le député estime que le fonds créé par les partenaires sociaux « doit rester paritaire ». Il répondra d'autant mieux aux besoins de ces différents publics qu'il sera « articulé avec le fonds d'urgence », c'est-à-dire la convention-cadre en cours de finalisation entre les partenaires sociaux et l'État permettant d'utiliser une fraction des ressources du FUP (Fonds unique de péréquation) pour répondre à l'urgence sociale, et avec le Fonds d'investissement social annoncé par le chef de l'État).

Jean-Paul Anciaux insiste cependant sur la nécessité de « ne pas opposer la formation de compétitivité à la formation permettant l'accès à l'emploi ». Attention, en créant ce fonds, à ne pas déshabiller Paul pour habiller Pierre.

UNE STRUCTURE D'ÉVALUATION

Le deuxième point fort que souligne Jean-Paul Anciaux est le « Conseil national d'évaluation de la formation professionnelle » créé par l'accord des partenaires sociaux. *« Pour la première fois, on essaie de mettre en place une structure d'évaluation qui ne doit surtout pas tomber dans les travers des structures précédentes ou existantes (notamment la lourdeur). »*

Pour le député, « deux orientations » doivent être données à ce nouveau conseil : *« l'évaluation des Opca et celle des organismes de formation »*. S'agissant de ces derniers, *« tout en restant sur un marché concurrentiel », il faudrait « pouvoir les soumettre à un cahier des charges fixant des règles communes »*. Ce document pourrait être élaboré avec les branches. En tout état de cause, *« ce n'est pas à l'État de l'imposer »*, indique Jean-Paul Anciaux.

OPCA : « NE PAS RÉDUIRE POUR RÉDUIRE »

Le troisième point fort de la future loi sur la formation professionnelle devrait porter sur *« la réorganisation des Opca »*. *« Fixer un seuil minimal de collecte à 100 millions d'euros n'est pas le but »,* selon le député. *« Nous savons d'expérience que de petits Opca font un excellent travail, livrent des prestations de qualité tout en maintenant des coûts raisonnables. En revanche, certains gros Opca n'affichent pas de résultats aussi satisfaisants... »*

Plutôt que d' *« afficher une volonté délibérée de faire disparaître les plus petits organismes »*, Jean-Paul Anciaux appelle à *« des regroupements volontaires prenant en compte la capacité opérationnelle des Opca sur les territoires »*. *« La réduction du nombre de collecteurs présente un intérêt mais n'est pas une fin en soi »,* ajoute-t-il.

« UN OPÉRATEUR FÉDÉRATEUR SUR LES TERRITOIRES »

Ces trois points forts doivent être complétés par *« une déclinaison effective [du dispositif] sur les territoires »*. *« Nous manquons actuellement d'un véritable opérateur fédérateur dans une gouvernance territoriale partagée »* entre l'État, les régions et les partenaires sociaux. Le lieu de cette gouvernance partagée pourrait être *« les CCREFP (comités de coordination régionaux emploi/formation) rénovés »*.

« Nous n'oublions pas que les régions ont une compétence de droit commun en matière de formation professionnelle et qu'elles sont dotées de deux outils [qu'elles partagent avec les autres acteurs de la formation professionnelle], le CCREFP et le PRDF (plan régional de développement des formations) », remarque Jean-Paul Anciaux. Il appelle *« à une véritable évaluation de ces deux outils avec les régions, afin de les faire évoluer dans le respect du « triptyque : État, régions, partenaires sociaux »*.

AUTRES POINTS

Jean-Paul Anciaux entend également « *travailler sur d'autres points avec les partenaires sociaux* ». Il souhaite en particulier « *réfléchir à une articulation du Dif et du Cif* ».

Le contrat de professionnalisation qui selon le député est « un excellent outil » doit être « développé », dans le prolongement des avancées qui ont été apportées les partenaires sociaux à ce dispositif dans leur accord (en particulier son élargissement à de nouveaux publics issus de l'insertion).

La POE (préparation opérationnelle à l'emploi) prévue dans l'accord fera également partie des points examinés.

Fiche 4. Les modalités de mise en œuvre prévues par l'ANI du 7 janvier 2009

Le tableau qui suit précise pour chacun des thèmes abordés par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 les modalités de mise en œuvre prévues par ce texte :

- Concertation avec l'Etat ;
- Création d'un groupe de travail paritaire ;
- Signature de conventions avec les autres financeurs : Etat, Régions, Départements, Pôle Emploi ...
- Convention bilatérale spécifique avec l'Etat ou Pôle Emploi
- ...

Il précise chaque fois que c'est possible le calendrier de mise en œuvre prévu par les partenaires sociaux.

Thèmes	Dispositions de l'ANI du 7 janvier 2009	Modalités de mise en œuvre prévue par l'ANI
Imputabilité des actions de formation	<p>Article 6</p> <p>Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics de considérer comme étant imputables les actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>[...]</p>	<p>Transposition par les pouvoirs publics (loi, décret, circulaire ?)</p>
	<p>Article 6</p> <p>[...] Ils souhaitent en outre examiner les modalités propres à simplifier la gestion administrative des actions de formation.</p> <p>A ces fins, les parties signataires demandent aux pouvoirs publics la création d'un groupe de travail commun avant le 30 juin 2009.</p>	<p>Création d'un groupe de travail commun avec les pouvoirs publics (DGEFP ?) avant le 30 juin 2009</p>

Thèmes	Dispositions de l'ANI du 7 janvier 2009	Modalités de mise en œuvre prévue par l'ANI
Tutorat externe des contrats de professionnalisation	<p><u>Article 7</u> [...]. Une convention entre l'Etat, Pôle emploi, les collectivités territoriales et l'OPCA concernés déterminera le financement de l'accompagnement par un tuteur externe, dont les missions viennent en complément de celles exercées au titre de la fonction tutorale prévue à l'article 6-5 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.</p>	Signature d'une convention entre Pôle Emploi, l'Etat et les collectivités territoriales (Régions et Départements) et l'OPCA concerné.
Suivi administratif et financier de la portabilité du DIF	<p><u>Article 14</u> 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>	Signature d'une convention entre le FPSPP et Pôle Emploi dans les 6 mois suivant l'application de l'ANI (après extension)
Formation initiale différée	<p><u>Article 16</u> [...]. 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.</p>	Ouverture d'une concertation avec les pouvoirs publics
DIF-CIF	Afin de favoriser l'optimisation du DIF et du CIF, un groupe de travail paritaire sera mis en place [...]	Création d'un groupe de travail entre signataires installé avant le 31/01/09 et rendant ses conclusions avant le 30/04/09 Avenant à l'ANI à la suite des travaux du groupe de travail

Thèmes	Dispositions de l'ANI du 7 janvier 2009	Modalités de mise en œuvre prévue par l'ANI
Qualification ou requalification des salariés	<p><u>Article 20</u> [...] Ces actions pourront faire l'objet de cofinancements avec l'Etat et les Régions, ainsi que tout autre partenaire notamment Pôle emploi et le Fonds social européen, selon les modalités définies ci-après.</p>	
	<p><u>Article 27</u> Les actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi 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 Fonds social européen, selon les modalités définies ci-après. Une convention-cadre entre le CPNFP et l'Etat pourra être conclue. [...]</p>	Signature d'une Convention-cadre entre le CPNFP l'Etat
	<p><u>Article 27</u> [...]Des conventions, formalisant l'engagement, notamment sur le plan financier, de chacun des partenaires dans le respect de son champ de compétences, pourront être signées :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ au niveau national interprofessionnel entre, selon les cas : <ul style="list-style-type: none"> - le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels - l'Etat - Pôle emploi - les Régions ou tout autre partenaire ▪ au niveau de la (ou des) branche(s), entre, selon les cas : <ul style="list-style-type: none"> - 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 ▪ au niveau régional interprofessionnel, dans le cadre de conventions entre, selon les cas : <ul style="list-style-type: none"> - les représentants au niveau régional 	Signature de conventions permettant de mettre en place des cofinancements : <ul style="list-style-type: none"> - au niveau interprofessionnel - au niveau des branches (niveau national ou local) - au niveau régional interprofessionnel

	<p>des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, en lien avec la COPIRE</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'Etat, la Région, Pôle emploi ou tout autre partenaire - le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. <p>Il appartient au CPNFP, d'assurer la lisibilité et la cohérence de ces différentes conventions.</p> <p>Les conventions conclues dans ce cadre peuvent être distinctes des contrats d'objectifs mentionnés à l'article 7-7 de l'ANI du 5 décembre 2003.</p>	
	<p><u>Article 23</u></p> <p>Cf. Qualification et requalification des salariés (ci-dessus dans le même tableau)</p>	<p>Définition par le CPNFP des conditions permettant d'octroyer des financements complémentaires au titre de la sécurisation des parcours professionnels</p>
<p>Qualification ou requalification des demandeurs d'emploi</p>	<p><u>Article 22</u></p> <p>Les actions mises en œuvre pour répondre à des besoins identifiés par une branche professionnelle, après avis de la CPNE, font l'objet d'une convention entre l'OPCA concerné et Pôle emploi.</p> <p>Cette convention précise notamment les publics éligibles les objectifs et modalités de formation et de financement. Pour l'identification des besoins, il sera tenu compte des travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ou dans le cadre des missions d'observation.</p>	<p>Convention entre Pôle emploi et l'OPCA concerné, après avis de la CPNE</p>
	<p><u>Article 21</u></p> <p>[...] La formation donne lieu à la signature d'une convention entre Pôle emploi, l'entreprise et l'OPCA concerné <u>selon un modèle type établi par Pôle emploi et validé par le CPNFP</u>. Cette convention précise notamment les objectifs de la formation, son contenu, sa durée et ses modalités de financement, ainsi que l'embauche qui en découle. [...]</p>	<p>Rédaction d'un modèle de convention de POE par Pôle Emploi et validé par le CPNFP</p>

Thèmes	Dispositions de l'ANI du 7 janvier 2009	Modalités de mise en œuvre prévue par l'ANI
<p>4.3.4 Préconisations sur les critères d'agrément des OPCA</p>	<p>Les parties signataires considèrent 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. Dans cette optique, ces éventuels regroupements doivent favoriser :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Un groupe de travail paritaire sera mis en place pour émettre des préconisations à cet égard avant le 31 mars 2009.</p> <p>Les parties signataires demandent en outre que s'ouvrent dès la fin des négociations en cours, les travaux relatifs à la révision du plan comptable des OPCA.</p>	<p>Mise en place d'un groupe de travail paritaire et remise de préconisations avant le 31/03/09</p> <p>Ouverture de travaux relatifs à la révision du plan comptable des OPCA (avec la DGEFP).</p>
<p>VAE</p>	<p>Art 35</p> <p>Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il est essentiel que les branches professionnelles mettent en œuvre des démarches collectives de développement de la VAE. Ces démarches doivent être de nature à favoriser l'accès des salariés à une certification professionnelle, en particulier ceux ayant été confrontés à un déficit de formation initiale. Outre les actions d'information et de sensibilisation, seront recherchés, à cet effet, les dispositifs et méthodologies adaptés, notamment d'accompagnement, de positionnement et</p>	<p>Négociation de branche</p>

	d'évaluation des acquis au regard des référentiels concernés, de mise en œuvre de parcours individualisés et modularisés facilitant l'accès aux certifications visées.	
Socle minimal de compétences	<p><u>Art 40</u></p> <p>Les parties signataires demandent au Conseil paritaire d'évaluations des politiques de formation professionnelle de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 [...] 	Conseil d'évaluation et CPNE

Thèmes	Dispositions de l'ANI du 7 janvier 2009	Modalités de mise en œuvre prévue par l'ANI
Entrée en vigueur de l'accord	<p>Article 56</p> <p>« L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'adaptation de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application. En outre, les dispositions qu'il contient ne prendront effet qu'à compter de la date d'entrée en application de l'accord général visé ci-dessous. Si les dispositions législatives et réglementaires n'étaient pas en conformité avec celles du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir pour examiner les conséquences de cette absence de conformité. »</p> <p>Article 57</p> <p>« Les parties signataires du présent accord s'engagent à procéder à la stricte transposition juridique des dispositions du présent accord dans un accord général réunissant les dispositions du présent accord qui complètent ou remplacent celles de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 modifié relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, et les dispositions de l'ANI de 2003 qui n'ont pas été modifiées. Elles présenteront aux partenaires sociaux ledit accord général le 15 février 2009 au plus tard.</p> <p>Sous réserve que les dispositions législatives et réglementaires permettent son application intégrale, ce nouvel accord général, conduit pour une durée indéterminée, prendra effet le lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et se substituera, à la date de son entrée en application, à l'ensemble des dispositions conventionnelles en vigueur.</p> <p>Les parties signataires conviennent de procéder au cours de la cinquième année d'application du nouvel accord général à un bilan formalisé, quantitatif et qualitatif, de la mise en œuvre de ses dispositions et, au vu de celui-ci, d'examiner l'opportunité de l'ouverture d'une négociation visant à apporter les modifications au présent accord qui se révéleraient nécessaires. »</p>	Adaptation de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires existantes par l'Etat

Fiche 5. La transposition des droits individuels : CIF, DIF, période et contrats de professionnalisation, ...

Sont présentés dans les tableaux ci après les dispositions légales en vigueur portant le thème visé, les dispositions de l'ANI du 7 janvier 3009 et des commentaires sur les options ouvertes pour la transposition dans la loi ou sur ses effets.

Seront traitées dans cette fiche les dispositions relatives :

1. au régime juridique applicable au DIF transformé en CIF après deux années de désaccord sur le choix de l'action de formation ;
2. à la portabilité du DIF ;
3. aux actions d'accompagnement dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
4. à la nouvelle définition du Plan de formation ;
5. à la possibilité de réaliser des actions de formation pendant le temps de travail de travail dans le cadre du CIF.

A. Le DIF-CIF

Dispositions légales en vigueur	ANI du 7 janvier 2009	Commentaires
<p><u>Article L. 6323-12</u> Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise <u>assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par cet organisme.</u> 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 droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions prévues par les sections 3 et 4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.</p>	<p><u>Article 11</u> Les dispositions ci-dessous précisent les dispositions du 3^{ème} paragraphe de l'article 2-13 de l'ANI du 5 décembre 2003. Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie de la part du fonds de gestion du congé individuel de formation (OPACIF compétent dans le champ du présent accord) dont il relève, <u>d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son congé individuel de formation (CIF), sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit OPACIF.</u> Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, la durée de l'action de formation ainsi réalisée s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF non utilisées à la date d'acceptation de la demande.</p>	<p>D'un point de vue juridique, la transposition dans la loi ne suscite pas des difficultés particulières.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cette disposition vise à éclairer des difficultés d'interprétation de l'ANI du 5 décembre 2003. ▪ L'espace de mise en œuvre de cette disposition est limité au champ de compétences des partenaires sociaux. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p><u>Apport de la nouvelle disposition:</u> <i>L'ANI précise que ces DIF-CIF bénéficient non seulement d'une priorité de prise en charge mais également <u>d'une priorité d'instruction de la demande, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures disponibles au titre du DIF non utilisé par le bénéficiaire.</u></i> <i>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.</i></p> </div> <p>D'un point de vue politique en revanche, la transposition soulève d'autres questions.</p> <p>En effet, d'autres dispositions relatives au CIF et au DIF sont susceptibles d'être adoptées par les partenaires sociaux dans la mesure où ils ont mis en place un groupe de travail paritaire sur le CIF et le DIF qui devra rendre ses conclusions avant le 30 avril 2009.</p> <p>Cette réflexion pourra conduire à des évolutions des dispositifs actuels. Elle pourrait en outre être l'occasion de régler d'autres difficultés d'interprétation relatives au DIF (application du DIF CDD par exemple ou appréciation de la notion de hors temps de travail dans le cadre du DIF).</p>

		<p>Les dispositions qui en seraient issue sont susceptibles de faire l'objet d'un avenant à l'accord interprofessionnel.</p> <p>Cela pose la question de l'harmonisation des calendriers du groupe de travail paritaire avec celui des parlementaires.</p>
--	--	---

B. Le DIF et la rupture du contrat de travail

<u>Dispositions légales en vigueur</u>	<u>ANI du 7 janvier 2009</u>	<u>Commentaires</u>
<p><u>Article L. 6323-17</u> Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Lorsque le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur.</p> <p><u>Article L.6323-19</u> En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de</p>	<p><u>Article 12</u> Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, un mécanisme de financement de la portabilité du droit individuel à la formation est mis en place pour les ruptures de contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance-chômage.</p> <p>Sans préjudice des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatives 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</p> <p><u>Article 13</u> 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.</p> <p><u>Article 14</u></p>	<p>Cette disposition suppose, pour être applicable à l'ensemble des salariés, d'être transposée dans la loi.</p> <p>Le chef de l'Etat a indiqué dans son discours du 3 mars dernier que cette disposition constitue une des « <i>avancées</i> (...) que la loi s'attachera à reprendre.</p> <p>Pour la transposition, quelques questions à trancher :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faut-il transposer ces dispositions en l'état ce qui entraînera un empilement des modalités de transfert du DIF, la portabilité s'ajoutant alors à la transférabilité (qui était en fait une liquidation du DIF). Cela a-t-il toujours un sens ? • Faut-il transposer ces dispositions en les simplifiant : dans cette hypothèse, la portabilité du DIF a vocation à « cannibaliser » la transférabilité. <p>Cette disposition suppose par ailleurs la signature d'une convention entre Pôle Emploi et le FPSPP dans les six mois qui suivent l'application de l'ANI.</p>

<p>son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.</p> <p>Article L. 6323-20 En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.</p> <p>Article L. 6323-18 Dans la lettre de licenciement, l'employeur informe, s'il y a lieu, le salarié de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.</p>	<p>Les organismes paritaires collecteurs agréés financeront cet abondement selon les modalités définies ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 définies au deuxième alinéa de l'article 13 ci-dessus. <p>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.</p> <p>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 des montants et des modalités arrêtés par le CPNFP, prenant en compte les disponibilités du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.</p> <p>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>	
---	---	--

C. Le contrat de professionnalisation

<u>Dispositions légales en vigueur</u>	<u>ANI du 7 janvier 2009</u>	<u>Commentaires</u>
<p><u>Article D.6325-6</u> Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.</p> <p>L'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.</p> <p><u>Article D6325-7</u> Les missions du tuteur sont les suivantes : 1° Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ; 2° Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ; 3° Veiller au respect de l'emploi du</p>	<p>Les entreprises sont incitées à conclure des contrats de professionnalisation. Pour les publics les plus éloignés de l'emploi, un tuteur externe à l'entreprise traite les questions qui ne concernent pas directement celle-ci, mais qui sont déterminantes pour le salarié (transport, logement, santé...). La prise en charge de ces actions d'accompagnement sera définie par convention, sur la base d'un modèle validé par le CPNFP, entre, selon les cas, l'OPCA, Pôle emploi, l'Etat, les Régions ou les départements.</p> <p><u>Article 7</u> Sans préjudice des dispositions de l'article 3-1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, et afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes de faible niveau de qualification ou les plus éloignées de l'emploi, le salarié en contrat de professionnalisation peut bénéficier, avec l'accord de l'entreprise, d'un accompagnement spécifique par un tuteur externe lorsqu'il entre au moins dans une des catégories suivantes : - être sans qualification ou de qualification de niveaux VI ou V, - être titulaire d'un revenu financé par un</p>	<p>Cette disposition sera-t-elle transposée dans la loi ?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elle porte sur <u>la prise en charge</u> d'actions d'accompagnement (transport, logement, santé) notamment par les OPCA qui ne sont pas toutes aujourd'hui imputables sur les fonds de la formation professionnelle. Pour être applicable, cette disposition doit donc, nécessairement, être transposée (c'est également la condition pour être applicable au « hors champ »). 2. Ce qui doit être transposé : la possibilité que soient imputables des actions d'accompagnement au sens large : transport, santé, logement. 3. La mise en œuvre de cette disposition suppose la mobilisation de co-financements entre l'OPCA, Pôle Emploi, l'Etat, les Régions et même les Départements. Pour mobiliser ces co-financements, pas besoin de traduction dans la loi. Mais, si la mise en œuvre de ces prestations devient une obligation imposée par l'Etat (par exemple pour certains publics clairement identifiés), alors une transposition dans la loi est nécessaire. Sera également alors posée la question de la compensation de ces charges nouvelles pour les collectivités territoriales. Quoiqu'il en soit, on peut supposer que l'Etat aura à cœur, avant de transposer cette disposition, de consulter les acteurs concernés (collectivités territoriales et Pôle Emploi).

<p>temps du bénéficiaire ; 4° Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ; 5° Participer à l'évaluation du suivi de la formation.</p>	<p>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 plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédentes la signature du contrat.</p> <p>Un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel peut définir des cas supplémentaires d'accès à l'accompagnement.</p> <p>Une convention entre l'Etat, Pôle emploi, les collectivités territoriales et l'OPCA concernés déterminera le financement de l'accompagnement par un tuteur externe, dont les missions viennent en complément de celles exercées au titre de la fonction tutorale prévue à l'article 6-5 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.</p>	<p>4. Cette disposition suppose également que les OPCA disposent d'une représentation territoriale afin de pouvoir contractualiser avec les acteurs au niveau territorial : impact sur les missions des OPCA et/ou sur celles des COPIRE.</p> <p>5. De la réponse à ces différentes questions découle le choix du niveau pertinent de la transposition : loi, règlement ?</p>
--	---	---

D. Le plan de formation

<u>Dispositions légales en vigueur</u>	<u>ANI du 7 janvier 2009</u>	<u>Commentaires</u>
<p><u>Article L6321-2</u> Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son 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.</p> <p><u>Article L6321-3</u> 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. Elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.</p> <p><u>Article L6321-6</u> Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail effectif [...]</p>	<p><u>Article 1</u> Le plan de formation comprend les actions de formation qui ont pour objectifs de concourir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à l'adaptation des salariés à leur poste de travail, - au maintien de leur capacité à occuper un emploi, - au développement des compétences. <p>Les actions de formation incluent les actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience. (...)</p> <p><u>Article 3</u> 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.</p> <p>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.</p>	<p>Les dispositions de l'ANI modifient la définition du plan de formation en trois catégories et ont un impact sur le régime du temps de formation dans le cadre du Plan de formation.</p> <p>Elles modifient des dispositions législatives (et notamment l'article L. 6321-3). Pour être applicables, ces dispositions doivent donc être transposées dans la loi.</p> <p>Le président de la République a indiqué dans son discours du 3 mars dernier que « les partenaires sociaux ont également acté d'autres avancées dans leur accord, que la loi s'attachera à reprendre. C'est le cas de la simplification du plan de formation, de la création d'un bilan d'étape professionnel ou encore de la généralisation du passeport formation, du développement de la validation des acquis de l'expérience et des contrats de professionnalisation ».</p> <p>Cette transposition ne soulève pas, du point de vue du droit, de difficulté particulière.</p>

E. La possibilité de réaliser des actions de formation pendant le temps de travail dans le cadre du CIF

<u>Dispositions légales en vigueur</u>	<u>ANI du 7 janvier 2009</u>	<u>Commentaires</u>
<p><u>Article L6322-2</u> Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.</p> <p><u>Article L6322-14</u> Un accord national interprofessionnel ou une convention de branche ou un accord professionnel lorsque la profession n'entre pas dans le champ d'application d'un accord interprofessionnel étendu, détermine :</p> <p>1° Les règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation par les organismes collecteurs paritaires agréés à ce titre ;</p> <p>2° Le montant de la rémunération due aux salariés pendant la durée du congé individuel de formation ainsi que les modalités de versement de cette rémunération ;</p> <p>3° La composition et la compétence de l'instance nationale paritaire chargée d'appliquer l'accord ou la convention, notamment de définir les catégories d'actions ou de publics considérés comme prioritaires et les critères relatifs à l'ordre de satisfaction des demandes.</p> <p><u>Art 6322-16</u> En l'absence de l'accord ou de la convention prévu à l'article L. 6322-14, les dispositions des</p>	<p><u>Article 15</u> Lorsque le salarié souhaite suivre une action de formation au titre du congé individuel de formation <u>pour tout ou partie réalisée pendant le temps de travail</u>, il demande une autorisation d'absence à son employeur.</p> <p>La durée de l'autorisation d'absence délivrée par l'employeur est égale à la durée nécessaire à la réalisation de l'action choisie pendant le temps de travail, compte tenu du calendrier présenté par le dispensateur de formation et, le cas échéant, du temps de trajet nécessaire. Elle ne peut excéder un an s'il s'agit d'une action de formation continue et à temps plein ou 1 200 heures s'il s'agit d'une action de formation discontinuée ou à temps partiel.</p> <p><u>Le coût des actions qui sont réalisées en dehors de la période d'exécution du contrat de travail est pris en charge par les OPACIF</u> compétents du champ selon les mêmes modalités que celles du congé individuel de formation pour les salariés ayant 12 mois d'ancienneté dans la même entreprise.</p>	<p>Les novations de l'accord ne portent pas sur la <u>possibilité</u> de réaliser les actions de formation au titre du CIF en partie hors temps de travail (faculté qui est déjà reconnue par la loi : art. L. 6322-2 c. trav) mais <u>sur la possibilité de faire prendre en charge les actions de formation ainsi réalisées</u> par les OPACIF compétents (selon les mêmes modalités pour que le congé lui-même).</p> <p>Le fait que cette disposition ait un impact sur les règles de prise en charge rend-elle obligatoire une transposition ?</p> <p>En matière de prise en charge du CIF, les dispositions incorporées dans le code du travail sont supplétives. Elles s'appliquent en l'absence d'accord interprofessionnel, d'accord de branche ou d'accord interprofessionnel à défaut.</p> <p>Ainsi, en la matière, les dispositions de l'ANI sont-elles directement applicables, sans transposition, aux salariés des entreprises relevant du champ de l'ANI, bien qu'elles portent sur une dimension de prise en charge.</p> <p>Toutefois, pour que ces dispositions s'appliquent également aux salariés « du hors champ », il faudra qu'elle soit transposée, bien que l'article L. 6322-20 soit en réalité déjà assez large.</p> <p><u>Question.</u> La transposition doit-elle être nécessairement être réalisée par la loi ou pourra-t-elle être réalisée par décret ?</p>

articles L. 6322-17, L. 6322-18 et L. 6322-20 à L. 6322-22 sont applicables.

Art. L6322-20, al 2

Cet organisme supporte, en outre, tout ou partie des charges correspondant au stage suivi par le bénéficiaire du congé, conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

Fiche 6. La transposition des droits collectifs : CE et Plan de formation, négociation d'entreprise, de branche ...

Seront traitées dans cette fiche les dispositions relatives :

1. à la consultation du comité d'entreprise dans le cadre du Plan de formation,
2. au rôle de la négociation de branche concernant la VAE,
3. au rôle de la négociation de branche au sujet de la professionnalisation,
4. aux renvois de l'ANI du 7 janvier 2009 à la négociation de branche.

A. Le plan de formation et la consultation du Comité d'Entreprise

<u>Dispositions légales en vigueur</u>	<u>ANI du 7 janvier 2009</u>	<u>Commentaires</u>
<p><u>Article L2323-36</u> Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation de participer à l'élaboration du plan de formation et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, l'employeur leur communique, trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précités, les documents d'information dont la liste est établie par décret. Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux. Ils précisent notamment la nature des actions proposées par l'employeur en distinguant :</p> <p>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.</p> <p><u>Article D2323-7</u> La consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle est réalisée au cours de deux réunions. (...) Ces deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1er octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours.</p>	<p><u>Article 2</u> Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, l'employeur précise, dans un document d'information, la nature des actions de formation proposées en distinguant deux catégories d'actions :</p> <p>- 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.</p> <p><u>Article 4</u> Afin de tenir compte des spécificités du secteur du transport aérien auxquelles sont soumises des entreprises pour lesquelles la détermination des dates de consultation du comité d'entreprise au titre du plan de formation sur la base d'un calendrier courant du 1er janvier au 31 décembre n'est pas pertinente, les dates limites des consultations prévues à l'article 7d/ de l'ANI du 11 janvier 2008 pourront être modifiées par accord de branche, tout en respectant le nombre de consultations.</p>	<p>1. La disposition sur le regroupement des catégories 1 et 2 du Plan de formation suppose une modification de l'article L.2323-36 du code du travail. Cette disposition impose donc une transposition par la loi (norme de même niveau).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cette transposition ne soulève pas de problème d'un point de vue juridique. • Du point de vue politique, le président de la République a indiqué lors de son discours du 3 mars que cette disposition serait transposée. <p>2. En revanche, le législateur décidera-t-il de transposer la disposition dérogatoire qui concerne les dates de consultation dans le domaine du transport aérien ?</p> <p>5. L'article de l'accord Modernisation du Marché du travail qui encadre les dates de consultations a été transposé dans le code du travail (art D.2323-7). Dès lors, cette disposition prévoyant une dérogation doit -elle, elle-même, être transposée. En effet, un accord collectif ne peut déroger à une disposition législative ou réglementaire.</p> <p>6. Pour être applicable, cette disposition devra donc être transposée par décret (norme de même niveau).</p>

B. L'obligation de négocier sur la VAE

<u>Dispositions légales en vigueur</u>	<u>ANI du 7 janvier 2009</u>	<u>Commentaires</u>
	<p><u>Article 36</u></p> <p>Il est demandé aux branches professionnelles et aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel de préciser par accord :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 la CPNE de la branche concernée, - 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 VAE. <p>Afin d'améliorer l'information, notamment des salariés qui souhaiteraient s'engager dans une démarche individuelle, les OPACIF compétents dans le champ du présent accord auront également pour mission de mettre à la disposition de tous, les informations relatives aux conditions et modalités d'accès à la VAE ainsi que les conditions de prise en charge financière, incluant le congé de validation des acquis de l'expérience et les actions d'accompagnement.</p>	<p>A l'origine, la VAE était essentiellement un droit de la personne. Les partenaires sociaux s'approprient aujourd'hui la VAE comme un objet de négociation (notion de garantie collective). C'est une des nouveautés de l'ANI.</p> <p>Cette disposition suppose d'être transposée pour être applicable à toutes les entreprises.</p> <p>Il n'y a pas de droit spécifique de la négociation collective appliquée à la formation ; ce sont les règles de droit commun qui sont applicables. La réforme n'a pas pour objet de les modifier.</p> <p>Le principe adopté lors de la réécriture du code du travail est le suivant : le principe de la négociation est défini dans la loi (article L.2241-6 c. trav.) et ses modalités (thèmes ...) sont précisées par décret (article R.2241-9 c. trav.).</p> <p>Dès lors, la transposition de cette disposition doit, du point de vue du droit, être réalisée par décret.</p>

C. Le rôle de la négociation de branche en ce qui concerne la période de professionnalisation

<u>Dispositions légales en vigueur</u>	<u>ANI du 7 janvier 2009</u>	<u>Commentaires</u>
<p><u>Article L6324-7</u> Les actions de la période de professionnalisation 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 prévu à l'Article L6323-1, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'Article L6321-6.</p> <p>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.</p>	<p><u>Article 10</u> Sans préjudice des autres dispositions, un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, <u>détermine d'ici le 31 décembre 2009, la durée minimum des périodes de professionnalisation</u>, en prenant en compte la nécessité de l'individualisation des parcours de formation professionnelle et la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience.</p>	<p>Cette disposition suppose d'être transposée pour être applicable à toutes les branches.</p> <p>Là encore, le principe adopté lors de la réécriture du code du travail est de renvoyer à la partie réglementaire les dispositions portant sur les contenus dans les obligations de négociation et complétera donc la liste établie par l'article R. 2241-9 du code du travail. Cette transposition devrait donc être traduite par décret.</p>

D. Les renvois à la négociation de branche

<u>Dispositions légales en vigueur</u>	<u>ANI du 7 janvier 2009</u>	<u>Commentaires</u>
<p><u>Article R. 2241-9 c. trav. :</u></p> <p>La négociation triennale en matière de formation professionnelle et d'apprentissage porte notamment sur :</p> <p>1° La nature des actions de formation et leur ordre de priorité ;</p> <p>2° La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ou de la validation des acquis de l'expérience ;</p> <p>3° 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 ;</p> <p>4° Les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des adultes dans les entreprises, notamment dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;</p> <p>5° 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 ;</p> <p>6° Les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle ;</p>	<p><u>Contrat de professionnalisation (Article 7)</u> Les cas supplémentaires d'accès à l'accompagnement renforcé dans le cadre du contrat de professionnalisation.</p> <p><u>Période de professionnalisation (Article 10)</u> 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.</p> <p><u>Qualification et requalification des salariés et des demandeurs d'emploi (Article 24)</u> Définition des objectifs, des modalités de mise en œuvre de des actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.</p>	<p>L'ANI a créé de nouveaux renvois à la négociation de branche. Ces nouveaux renvois portent sur les thèmes rappelés ci contre.</p> <p>Ces renvois pourront être transposés par décret (en vertu du principe retenu lors de la réécriture du code du travail de renvoyer à la partie réglementaire les dispositions portant sur les contenus dans les obligations de négociation) et compléteront la liste établie par l'article R. 2241-9 c. trav.</p>

7° La définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer **l'égalité d'accès des femmes et des hommes** 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 ;

8° 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 réalisés au titre de ces clauses étant affectés par l'entreprise au financement d'actions dans le cadre du plan de formation ;

9° 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 ;

10° 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** ;

11° Les **conséquences de la construction européenne** sur les besoins et les actions de formation ;

12° Les conséquences sur les besoins et les actions de

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.

DIF (Article 13)

Définition des modalités de financement des abondements du FPSPP aux OPCA concernant la portabilité du DIF.

A défaut, les abondements seront imputés au titre de la section Professionnalisation de l'OPCA concerné.

Observatoires prospectifs des métiers et des

formation du **développement des activités économiques et commerciales des entreprises françaises à l'étranger** ;

13° Les modalités d'application par les entreprises des **dispositions de l'éventuel accord de branche résultant de cette négociation** ;

14° 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 de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles ;

15° 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** ;

16° 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 ;

17° La définition et les conditions de mise en œuvre à titre facultatif **d'actions de formation économique** en vue de mieux comprendre la gestion et les objectifs de l'entreprise dans le cadre de la concurrence internationale ;

18° **Les actions de formation mises en œuvre pour**

qualifications (Article 29)

- 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,
 - o dans le cadre d'une délégation formelle,
 - o à un autre OPCA que celui de la branche ou des branches concernées, notamment interprofessionnel,
- ou par convention à un OREF ou à toute autre instance appropriée.

Certifications professionnelles (article 33)

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

VAE (article 36 et 38)

- 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

assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, le développement de leurs compétences ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois des entreprises de la branche compte tenu de l'évolution prévisible de ses métiers ;

19° Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier d'un **entretien individuel sur leur évolution professionnelle** ainsi que les suites données à celui-ci.

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.

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.

L'information sur les priorités de formation financées par les OPCA (Article 53)

- 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 ...).

Contrat et période de professionnalisation

Article L6325-12

La durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois, notamment pour la personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel agréé au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation. La nature de ces qualifications peut être définie par un accord conclu au niveau national et interprofessionnel.

Article L6325-14

Un accord de branche peut porter au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour 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.

A défaut d'accord de branche, un accord peut être conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle mentionné à l'Article L6325-12.

Période de professionnalisation

Art. 10 : « Sans préjudice des autres dispositions, un accord de branche ou un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, détermine d'ici le 31 décembre 2009, 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 ».

Contrat de professionnalisation

Article 7 : « un accord de branche ou un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel peut définir des cas supplémentaires d'accès à l'accompagnement » renforcé dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Ces dispositions sur les modalités de mise en œuvre du contrat et de la période de professionnalisation pourront également faire l'objet d'une transposition dans la loi et compléter :

- les articles L6324-7 et suivants pour la période de professionnalisation (Section II - déroulement des périodes de professionnalisation)
- et les articles 6325-1 et suivants pour le contrat de professionnalisation.

Fiche 7. La transposition des procédures de gestion : passeport formation, bilan d'étape ...

A. Le bilan d'étape professionnel

<u>Dispositions légal</u> <u>es en</u> <u>vigueur</u>	<u>ANI du 7 janvier 2009</u>	<u>Commentaires</u>
	<p>Article 17</p> <p>Le bilan d'étape professionnel, prévu dans le cadre de l'accord national interprofessionnel sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 14 novembre 2008, ouvert à la signature, contribue à la sécurisation des parcours professionnels.</p> <p>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.</p> <p>Le personnel d'encadrement bénéficie, conformément à l'article 5-3 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, d'un accès à la formation professionnelle continue dans le cadre des dispositions conventionnelles et légales en vigueur. 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.</p>	<p><u>La transposition de cette disposition soulève essentiellement des questions du point de vue de son opportunité.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En 2003-04, les procédures et outils de gestion de la formation (entretien professionnel, passeport formation ...) n'ont pas fait l'objet de transposition dans la loi dans la mesure où il s'agit de pratiques de gestion des entreprises (pouvoir de direction de l'employeur). Cette doctrine est-elle toujours en vigueur ? 2. Un avenant aux ANI Modernisation du Marché du travail et GPEC a été négocié le 3 mars 2009 qui précise les objectifs et modalités de mise en œuvre du bilan d'étape professionnel et qui en définit les modalités de prise en charge. 3. Dès lors que cette disposition a une incidence sur les modalités de prise en charge, celle-ci doit faire l'objet d'une transposition. 4. Cet avenant ne semble toutefois pas faire l'unanimité parmi les organisations syndicales. A ce jour, 2 organisations syndicales sur 5 (FO et CFTC) ont annoncé ne pas souhaiter signer cet avenant et la CGT est « très réservée ». Ces organisations souhaitent une nouvelle négociation sur la GPEC. La CFTC se déclare opposée à l'hypothèse du financement du bilan d'étape professionnel sur les fonds de la formation professionnelle. 5. De son côté, le président de la République a annoncé que la loi devrait transposer la création de cet outil : « <i>Les partenaires sociaux ont également acté d'autres avancées dans leur accord, que la loi s'attachera à reprendre. C'est le cas de la simplification du plan de formation, de la création d'un bilan d'étape professionnel ou encore de la généralisation du passeport formation, du développement de la validation des acquis de l'expérience et des contrats de professionnalisation. Tous</i>

		<i>ces outils sont de bons outils, au service des salariés comme des entreprises. »</i>
--	--	---

B. Le passeport formation

<u>Dispositions légales en vigueur</u>	<u>ANI du 7 janvier 2009</u>	<u>Commentaires</u>
<p>Pas de dispositions législatives.</p> <p>Les dispositions de l'accord du 5 décembre 2003 n'avaient pas fait l'objet de transposition dans la loi.</p>	<p>Tout salarié qui le souhaite établit son passeport formation sur la base du modèle élaboré et mis à jour par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et mis en ligne sur les sites internet du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord.</p> <p>Article 18</p> <p>Sans préjudice des dispositions prévues par l'ANI du 5 décembre 2003 et de son avenant n°1, le passeport formation recense également, à l'initiative du salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - tout ou partie des informations recueillies à l'occasion du bilan d'étape professionnel, de l'entretien professionnel ou encore du bilan de compétences, - les habilitations de personnes. 	<p><u>La transposition de cette disposition soulève essentiellement des questions du point de vue de son opportunité.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En 2003-04, cet outil de gestion de la formation n'avait pas fait l'objet de transposition dans la loi dans la mesure où il s'agit de pratiques de gestion des entreprises. 2. Cet outil a par ailleurs été peu utilisé et mobilisé. 3. La doctrine en vigueur en 2003-04 ne paraît pas être l'option retenue en 2009. Cf. intervention du chef de l'Etat le 3 mars dernier et cette disposition devrait être transposée dans la loi. 4. Cette traduction dans la loi aura-t-elle un effet sur l'utilisation de cet outil ?

Fiche 8. La transposition des règles applicables à la requalification des demandeurs d'emploi indemnisés ou non

A. Qualification et requalification des salariés

<u>Dispositions légales en vigueur</u>	<u>ANI du 7 janvier 2009</u>	<u>Commentaires</u>
<p>Les dispositions actuellement en vigueur sur le financement d'actions de formation à destination des demandeurs d'emploi ne sont pas d'application généralisée. Elles ne s'adressent en réalité qu'aux FAF.</p> <p>L'article L. 6331-19 prévoit une 1^{ère} ouverture pour le financement par les entreprises :</p> <p>« Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-9, les employeurs s'acquittent de l'obligation de financement prévue à l'article L. 6331-1 :</p> <p>(...) 2° en finançant des actions de formation au bénéfice des travailleurs privés d'emploi, organisés dans des centres de formation conventionnés par l'Etat ou par les régions (...)».</p> <p>L'article R. 6332-60 prévoit la possibilité de ce financement par les seuls FAF :</p> <p>« Les interventions définies au 1° de l'article R. 6332-50 bénéficient aux personnes suivantes :</p> <p>1° Les salariés d'entreprises adhérentes au</p>	<p>Article 20</p> <p>Les parties signataires du présent accord conviennent de renforcer les politiques en faveur de la qualification et de la requalification des salariés dont le déficit de formation fragilise le maintien ou l'évolution dans l'emploi.</p> <p>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.</p> <p>Les petites et moyennes entreprises pourront bénéficier des conclusions de diagnostics pris en charge selon les modalités définies par accord de branche ou accord entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.</p> <p>A cet effet, et sans déroger aux obligations légales des entreprises en matière de formation professionnelle, les entreprises pourront bénéficier d'une prise en charge prioritaire par l'OPCA concerné au titre des périodes de professionnalisation, des actions de formation mises en œuvre au bénéfice :</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 	<p>Sur cette question, la transposition soulève plusieurs enjeux importants, et notamment une question liée à la possibilité de financer ce type d'actions.</p> <p>La loi devra prévoir la possibilité pour les OPCA de financer des actions de formation à destination des demandeurs d'emploi. Elle devra à ce titre remonter les dispositions de l'article R.6332-60 à la sous-section 1 Dispositions communes (applicable <u>aux FAF et aux OPCA</u>).</p>

<p><i>fonds d'assurance-formation ;</i> 2° <i>Les salariés bénéficiant d'actions de conversion pour ce qui concerne les frais de fonctionnement des conventions ;</i> 3° <i>Les personnes à la recherche d'un emploi salarié ;</i> 4° <i>Les personnes dispensées de la condition de recherche d'emploi. »</i></p> <p>L'article R. 6332-52 (inséré dans la section applicable aux FAF <u>et aux OPCA</u>) ne porte que sur les excédents des FAF et autorise le financement d'actions à destination des demandeurs d'emploi lorsqu'elles sont organisés dans des centres de formation conventionnés : « <i>Les disponibilités dont un fonds d'assurance formation peut disposer au 31 décembre d'un exercice déterminé ne peuvent excéder le montant des charges comptabilisées au cours du même exercice.</i></p> <p><i>Lorsqu'existe un excédent, celui-ci est affecté, avant le 30 juin de l'année suivante, au financement d'actions de formation au bénéfice de demandeurs d'emploi sans contrat de travail. Ces actions sont organisées dans des centres de formation conventionnés dans les conditions prévues par le 3° de l'article L. 6331-19. »</i></p>	<p>des cinq dernières années,</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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>Les salariés concernés pourront bénéficier également d'une priorité de prise en charge au titre du congé individuel de formation auprès de l'OPACIF compétent du champ dont ils relèvent.</p> <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 répercussions les plus importantes, en particulier lorsque l'intervention financière des différents partenaires s'avère indispensable à la réalisation des actions de formation.</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> <p>Ces critères nationaux interprofessionnels peuvent faire l'objet d'aménagements complémentaires pour prendre en considération les situations locales et sectorielles notamment au regard de publics de certains bassins d'emploi.</p> <p>Ces actions pourront faire l'objet de cofinancements avec l'Etat et les Régions, ainsi que tout autre partenaire notamment Pôle emploi et le Fonds social européen, selon les modalités définies ci-après.</p>	
---	--	--

B. La préparation opérationnelle à l'emploi

<u>Dispositions légales en vigueur</u>	<u>ANI du 7 janvier 2009</u>	<u>Commentaires</u>
<p><u>Circulaire Unedic n° 2006-19 du 21 août 2006</u></p> <p>1.2. Action de formation préalable à l'embauche (AFPE)</p> <p>L'aide à la formation peut être accordée pour des actions de formation permettant aux allocataires d'acquérir les compétences professionnelles nécessaires pour accéder à une offre d'emploi disponible.</p> <p>Le champ d'application des entreprises pouvant prétendre à l'AFPE n'est pas limité par les textes dans la mesure où l'aide a pour objet le financement des frais de formation exposés par l'employeur pour un salarié et non une aide directe à l'embauche.</p> <p>Une convention visée par l'ANPE, ou tout autre organisme privé ou public participant au service public de l'emploi, doit être établie entre l'Assédic et l'employeur ayant un poste à pourvoir selon un modèle type arrêté par l'Unedic.</p> <p>Cette convention précise les objectifs de la formation, son contenu, sa durée, ses modalités de financement</p>	<p>Les parties signataires du présent accord conviennent de renforcer les politiques en faveur de la qualification et de la requalification des demandeurs d'emploi (indemnisés ou non), pour lesquels une action de formation s'avèrerait nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi et dont le financement ne pourrait être assuré dans sa totalité par Pôle emploi.</p> <p>Une attention particulière devra être portée 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.</p> <p><u>Article 21</u></p> <p>Dans ce cadre, il est créé un dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) qui peut être mis en œuvre de façon individuelle ou collective.</p> <p>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. Sa durée précise, dans le cadre évoqué ci-dessus, sera définie en fonction du diagnostic établi conjointement avec le demandeur d'emploi. Ce demandeur d'emploi est présélectionné par Pôle emploi, volontaire et choisi par le futur employeur en fonction du profil de l'offre qu'il aura déposé.</p> <p>L'entreprise, avec l'aide de Pôle emploi et l'OPCA dont il relève, définit les compétences que le demandeur d'emploi</p>	<p>Cette disposition sera-t-elle transposée ?</p> <p>La transposition dans la loi est ici incontournable pour lui donner force obligatoire dans la mesure où est créé un nouveau dispositif de formation financé qui déclenche l'ouverture de droits (statut de stagiaire de la formation professionnelle, financement des actions de formation). On se situe donc bien dans le domaine législatif.</p> <p>La transposition devra par ailleurs, si elle intervient, régler plusieurs questions de nature juridique et politique :</p> <p>1. Quel sera le statut du bénéficiaire du dispositif ou comment comprendre le rattachement au « statut de stagiaire de la formation professionnelle », notamment lorsque la personne est indemnisée par Pôle Emploi ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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

<p>complémentaire éventuel et l'embauche qui en découle. L'action de formation préalable à l'embauche peut débuter dès que l'employeur a signé la convention et qu'elle est visée par le directeur de l'agence locale pour l'emploi ou de tout autre organisme privé ou public participant au service public de l'emploi.</p> <p><u>1) Objectifs et contenu de la formation</u> Avec l'aide de l'ANPE ou de tout autre organisme participant au service public de l'emploi, l'employeur rédige un plan pour la formation du stagiaire décrivant les compétences que ce dernier doit acquérir au cours du stage pour être en mesure d'occuper l'emploi offert, la réalisation de l'action de formation constituant un préalable à l'embauche.</p> <p><u>2) Durée de la formation</u> La durée de formation initialement prévue peut, le cas échéant, être allongée dès lors que, d'une part, l'ensemble des parties signataires modifient la convention initiale, d'autre part, les plafonds de la participation financière de l'Assédic sont respectés. Toutefois, la durée totale de l'action de</p>	<p>doit acquérir au cours de l'action de formation pour occuper l'emploi proposé. 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. Le bénéficiaire a pendant l'action de formation le statut de stagiaire de la formation professionnelle.</p> <p>Lorsque ces actions, dites de « préparation opérationnelle à l'emploi » sont mises en œuvre, elles sont individualisées et dispensées préalablement à l'entrée dans l'entreprise. La formation donne lieu à la signature d'une convention entre Pôle emploi, l'entreprise et l'OPCA concerné selon un modèle type établi par Pôle emploi et validé par le CPNEFP. Cette convention précise notamment les objectifs de la formation, son contenu, sa durée et ses modalités de financement, ainsi que l'embauche qui en découle.</p> <p>A l'issue de la formation, l'employeur conclut un contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat de professionnalisation à durée indéterminée, contrat d'une durée déterminée d'au moins 12 mois) avec le demandeur d'emploi concerné ayant atteint grâce à l'action de formation le niveau requis pour occuper l'emploi proposé.</p> <p>En cas de non conclusion d'un contrat de travail, des modalités d'accompagnement renforcées, fixées dans la convention, seront mises en œuvre avec Pôle emploi pour réorienter le bénéficiaire.</p> <p>Article 22 Les actions mises en œuvre pour répondre à des besoins identifiés par une branche professionnelle, après avis de la CPNE, font l'objet d'une convention entre l'OPCA concerné et Pôle emploi.</p>	<p>demandeur d'emploi indemnisé et verrait son niveau de revenu fortement diminuer (rémunération la plus répandue : 652,02 €).</p> <p>2. Comment mettre en pratique cette disposition ? En effet, le rattachement au statut de stagiaire suppose que le bénéficiaire suive une formation agréée par l'Etat ou par les Régions. Ces formations seront-elles agréées ? Par qui ?</p> <p>3. Qui financera la rémunération ? Cette disposition soulève également des questions sur la répartition des compétences. La rémunération sera-t-elle versée par l'Etat (qui ne dispose plus que d'une compétence d'attribution en matière de formation) ou par les régions qui disposent de la compétence de droit commun sur le territoire ?</p> <p>4. Quelle coordination de ce nouveau dispositif avec les dispositifs existants : contrats aidés, contrats de professionnalisation ?</p>
---	---	---

<p>formation préalable à l'embauche est limitée à 450 heures (article 9 de la décision n° 3 du 3 mars 2006 du Groupe paritaire national de suivi).</p> <p><u>3) Embauche à l'issue de la formation</u> L'employeur s'engage à conclure un contrat de travail avec le stagiaire demandeur d'emploi ayant atteint le niveau requis.</p> <p>Lorsque le contrat conclu est à durée déterminée, il ne peut avoir une durée inférieure à 6 mois.</p> <p>S'il est à temps partiel, l'intensité horaire doit au moins être égale à 20 heures hebdomadaires.</p>	<p>Cette convention précise notamment les publics éligibles les objectifs et modalités de formation et de financement. Pour l'identification des besoins, il sera tenu compte des travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ou dans le cadre des missions d'observation.</p> <p>Article 23</p> <p>Les OPCA 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 professionnels, pour la mise en œuvre de projets favorisant le retour rapide à l'emploi.</p> <p>Ces actions pourront faire l'objet de cofinancements, notamment avec Pôle emploi, l'Etat, les Régions ainsi que tout autre partenaire, selon les modalités définies à l'article 27.</p> <p>Il est précisé 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.</p>
---	--

Fiche 9. La transposition des règles applicables au financement

A. L'imputabilité des actions conduites dans le cadre du Plan de formation

<u>Dispositions légales en vigueur</u>	<u>ANI du 7 janvier 2009</u>	<u>Commentaires</u>
<p><u>Article L6321-2</u> Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son 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.</p> <p><u>Article L6321-3</u> 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. Elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.</p> <p><u>Article L6321-6</u> Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail effectif [...]</p>	<p><u>Article 1</u> (...) Les actions du plan de formation sont imputables sur la participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle continue.</p>	<p>Cette disposition consiste à affirmer le caractère imputable de toute action inscrite au Plan de formation. L'introduction de cette disposition dans l'ANI ne suffit pas à modifier la doctrine des pouvoirs publics en matière d'imputabilité (dans la mesure où la formation est une contribution fiscale).</p> <p>Cette formulation n'est pas d'interprétation évidente.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si elle veut dire que toute action de formation inscrite dans le Plan si elle respecte les critères de l'article L. 6353-1 est imputable, la question de la transposition ne pose pas. - Si en revanche, elle signifie que des domaines de formation jusqu'ici considérés par l'administration comme non imputables le deviennent de plein droit, dès lorsqu'ils sont inscrits dans le Plan de formation (sécurité ..), la question mérite examen plus approfondi. <p>Les partenaires sociaux ont demandé la création d'un groupe de travail commun avec les pouvoirs publics afin d'« examiner les modalités propres à simplifier la gestion administrative des actions de formation ».</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ce groupe de travail va-t-il se mettre en place ? - Si oui, comment ses travaux vont-ils ensuite être traduits ?

B. Les modalités de prise en charge des actions d'accompagnement dans le cadre de la VAE

<u>Dispositions légales en vigueur</u>	<u>ANI du 7 janvier 2009</u>	<u>Commentaires</u>
<p><u>Article L6422-6</u> Le salarié bénéficiaire d'un congé pour validation des acquis de l'expérience peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme collecteur paritaire agréé auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation. Pour les salariés des entreprises non assujetties à l'obligation de financement du congé individuel de formation, l'organisme collecteur compétent est celui de la branche professionnelle ou du secteur d'activité dont relève l'entreprise ou, s'il n'existe pas, l'organisme interprofessionnel régional.</p> <p><u>Article R6422-9</u> Les dépenses réalisées par l'employeur, en application des articles R. 6422-11 à R. 6422-13, couvrent les frais relatifs à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles et à l'accompagnement du candidat à la préparation de cette validation, ainsi que la rémunération des bénéficiaires dans une limite de vingt-quatre heures.</p> <p><u>Article L. 6422-7</u> L'organisme collecteur paritaire agréé peut refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé uniquement lorsque sa demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action permettant de réaliser les actions de validation des acquis de l'expérience, lorsque les demandes de prise en charge ne peuvent être toutes simultanément satisfaites ou lorsque l'organisme chargé de la réalisation de cette validation ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme collecteur.</p>	<p><u>Article 37</u> <u>Les actions d'accompagnement prises en charge par les OPCA et les OPACIF</u> 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.</p> <p><u>Article 39</u> 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 <u>priorité d'instruction et de prise en charge financière</u> de la part de l'organisme gestionnaire du congé individuel de formation dont il relève dans le cadre d'une démarche individuelle, - d'une <u>priorité de prise en charge</u> au titre des périodes de professionnalisation dans le cadre d'une démarche engagée conjointement avec l'entreprise.</p>	<p>Cette disposition suppose une traduction législative dans la mesure où elle porte sur la prise en charge financière des actions d'accompagnement.</p> <p>Cette disposition, pour être applicable, doit être traduite dans la loi.</p>

C. L'imputabilité des activités de recherche / développement

<u>Dispositions légales en vigueur</u>	<u>ANI du 7 janvier 2009</u>	<u>Commentaires</u>
<p>Pas de disposition législative. Mais l'ANI du 5 décembre 2003 contenait déjà une disposition portant sur ces questions.</p> <p>Section 2 : l'évolution de la notion d'action de formation Art. 2-2 Dans le contexte fortement évolutif qui caractérise d'ores et déjà les modalités de développement des compétences dans les entreprises, les parties signataires du présent accord souhaitent favoriser l'individualisation des parcours de formation et le développement de la formation en situation professionnelle et des nouvelles technologies éducatives, et leur usage.</p> <p>A ce titre, elles demandent aux pouvoirs publics de considérer comme étant imputables, au-delà de ceux qui le sont déjà, les actions et moyens suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 « eformation », 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 	<p>Article 6</p> <p>Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics de considérer comme étant imputables les actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>Les partenaires sociaux renouvellent leur souhait, déjà exprimé en 2003, que la doctrine du contrôle de l'imputabilité des actions de formation évolue.</p> <p>Là encore, l'introduction de cette disposition dans l'ANI ne suffit pas à modifier la doctrine des pouvoirs publics en matière d'imputabilité (dans la mesure où la formation est une contribution fiscale).</p> <p>Comment la demande de créer un groupe de travail commun va-t-elle être entendue par les pouvoirs publics?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ce groupe de travail va-t-il se mettre en place ? - Si oui, comment ses travaux vont-ils ensuite être traduits ?

<p>acquis de l'expérience, conformément aux dispositions définies par l'accord national interprofessionnel visé à l'article 1-3 du présent accord,</p> <ul style="list-style-type: none">- 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). <p>Dans ce cadre, les parties signataires définissent avec les pouvoirs publics les modalités appropriées de justification de la réalité de ces actions, notamment pour les formations à distance, avec un objectif de transparence et de simplification administrative.</p>		
---	--	--

D. Le financement du FPSPP dans la qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi

<u>Dispositions légales en vigueur</u>	<u>ANI du 7 janvier 2009</u>	<u>Commentaires</u>
<p><u>Article 63-32-18 c. trav.</u> Un fonds national de péréquation gère les excédents financiers dont peuvent disposer les organismes collecteurs paritaires agréés gérant les contributions des employeurs au financement :</p> <p>1° Soit du congé individuel de formation ; 2° Soit des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.</p> <p><u>Article L6332-19</u> Après agrément de l'autorité administrative, le fonds national de péréquation reçoit, dans le respect de son champ de compétence, les excédents financiers dont disposent les organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6332-18. Il reçoit également, à l'exclusion des versements exigibles en application de l'article L. 6362-12 :</p> <p>1° Dans les entreprises de moins de dix salariés, par dérogation à l'article L. 6331-6, 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 lorsqu'elle a été majorée en application de l'article L. 6331-6 ; 2° Dans les entreprises de plus dix salariés, par dérogation aux articles L. 6331-13, L. 6331-28 et L. 6331-31, 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 lorsqu'elle a été majorée en application de l'article L. 6331-30. Le fonds reçoit en outre des organismes collecteurs paritaires</p>	<p><u>Qualification et requalification des salariés et des demandeurs d'emploi</u></p> <p><u>Article 24 :</u> Les accords de branche et les accords conclus entre des organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel déterminent pour chaque OPCA 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.</p> <p><u>Article 26 :</u> Les objectifs, la définition et les modalités de mise en œuvre des actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi sont précisés par accord de branche ou pour le champ des OPCA interprofessionnel par accord conclu par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif de ces OPCA.</p> <p>Ces accords peuvent prévoir les modalités selon lesquelles l'OPCA compétent dans</p>	<p>Sur cette question, la transposition soulève des enjeux importants d'un point de vue politique.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le fonds de sécurisation des parcours sera-t-il paritaire ? - Comment les cofinancements pourront-ils être mobilisés, par qui et dans quel cadre ? - Le seront-ils sur une base contractuelle ? - Le seront-ils sur une base organisationnelle : fond tripartite, voire quadripartite ?

mentionnés au 2° de l'article L. 6332-18 un pourcentage compris entre 5 % et 10 % du montant des contributions des employeurs.

Article L6332-20

L'affectation ultérieure des sommes mentionnées au premier alinéa de l'article L. 6332-19 à un organisme collecteur paritaire agréé ne peut intervenir qu'après constatation d'un besoin de trésorerie.

Article L6332-21

L'organisation du fonds national de péréquation est déterminée par accord entre les organisations interprofessionnelles représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national.

Article L6332-22

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente section, ainsi que :

1° Les conditions dans lesquelles les sommes reçues par le fonds national de péréquation sont affectées, d'une part, aux organismes collecteurs paritaires agréés, sous réserve du respect de règles relatives à la nature et aux coûts des actions financées par ces organismes, d'autre part, au financement d'études et d'actions de promotion ;

2° Les modalités du reversement prévu au cinquième alinéa de l'article L. 6332-19 ;

3° Les documents et pièces relatifs à leur gestion que les organismes collecteurs communiquent au fonds national de péréquation et ceux qu'ils présentent aux personnes commissionnées par ce dernier pour les contrôler. Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des contrôles exercés par les agents mentionnés à l'article L. 6361-5 ;

4° Les modalités d'application au fonds national de péréquation du principe de transparence prévu au 2° de l'article L. 6332-6 ;

5° Les conditions dans lesquelles, en l'absence de fonds agréé, les organismes collecteurs paritaires déposent leurs disponibilités auprès d'un compte unique.

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.

Fiche 10. La transposition des règles applicables à la gouvernance et à la gestion paritaire

A. Gestion du FPSPP

<u>Dispositions légales en vigueur</u>	<u>ANI du 7 janvier 2009</u>	<u>Commentaires</u>
<p><u>Article L6332-18</u> Un fonds national de péréquation gère les excédents financiers dont peuvent disposer les organismes collecteurs paritaires agréés gérant les contributions des employeurs au financement :</p> <p>1° Soit du congé individuel de formation ; 2° Soit des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.</p> <p><u>Article L6332-19</u> Après agrément de l'autorité administrative, le fonds national de péréquation reçoit, dans le respect de son champ de compétence, les excédents financiers dont disposent les organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés à l'Article L6332-18. Il reçoit également, à l'exclusion des</p>	<p><u>Article 25</u> Pour assurer les missions mentionnées aux articles 24 et 45 du présent accord, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dispose des ressources suivantes :</p> <p>- Une contribution égale à un pourcentage des obligations légales de droit commun visées aux articles L.6331-2 et L.6331-9 alinéa 1er du Code du travail, concernant la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, soit respectivement 0,55% pour les entreprises de moins de 10 salariés et 1,4% pour les entreprises de 10 salariés et plus. Cette contribution est versée par l'OPCA au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.</p> <p>Les accords de branche et les accords collectifs conclus entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel déterminent pour chaque OPCA la répartition de cette contribution entre les participations des entreprises au titre de la professionnalisation et celles au titre du plan de formation. A défaut d'un tel accord conclu avant le 30 septembre 2009, cette contribution est égale à un pourcentage uniforme des obligations légales de participation des entreprises au financement de la formation professionnelle au</p>	<p>Cet article nécessite une transposition législative pour être applicable puisqu'il s'agit d'une nouvelle modalité « libératoire » de la contribution des entreprises.</p> <p>L'assiette de cette contribution ne prend en compte que les contributions légales à l'exclusion des contributions conventionnelles.</p> <p>Il est fait une place à l'intervention de la négociation de branche qui pourra, en fonction des spécificités de chacune d'entre elles, imputer une partie variable soit sur le 0,5 Professionnalisation, soit sur le Plan (0,9 %).</p> <p>Que restera-t-il au final de la part libre du Plan de formation si les branches imputent la contribution sur le 0,9 % ?</p>

versements exigibles en application de l'Article L6362-12 :

1° Dans les entreprises de moins de dix salariés, par dérogation à l'Article L6331-6, 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 lorsqu'elle a été majorée en application de l'Article L6331-6[;

2° Dans les entreprises de plus de dix salariés, par dérogation aux articles L. 6331-13, L. 6331-28 et L. 6331-31, 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 lorsqu'elle a été majorée en application de l'Article L6331-30.

Le fonds reçoit en outre des organismes collecteurs paritaires mentionnés au 2° de l'Article L6332-18 un pourcentage compris entre 5 % et 10 % du montant des contributions des employeurs.

Article L6332-20

L'affectation ultérieure des sommes mentionnées au premier alinéa de l'Article L6332-19 à un organisme collecteur paritaire agréé ne peut intervenir qu'après constatation d'un

titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation.

- Une contribution égale au pourcentage, mentionné au 1er tiret de cet article, de la participation des entreprises 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. Cette contribution est versée par les OPACIF au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Le pourcentage mentionné aux 2 tirets précédents, défini chaque année par le CPNFP, au plus tard le 31 octobre pour l'année suivante, ne peut excéder 13 % du montant total de ces obligations.

Pour fixer ce pourcentage, le CPNFP prendra en compte les travaux du Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle.

Ces contributions sont versées par les OPCA et les OPACIF au FPSPP chaque année avant le 30 juin.

Les parties signataires définissent chaque année les actions et les moyens correspondant à la réalisation de la mission du Fonds prévue à l'article 24 du présent accord.

Article 45

Dans le cadre des orientations définies par le CPNFP, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels a pour missions :

- d'assurer une péréquation financière entre les OPCA, au titre de la professionnalisation et les OPACIF.

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels subordonne la péréquation à un OPCA ou un OPACIF :

- o 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,
- o au respect des règles relatives, pour les OPCA, au coût moyen de prise en charge des contrats de

<p>besoin de trésorerie.</p> <p><u>Article L6332-21</u> L'organisation du fonds national de péréquation est déterminée par accord entre les organisations interprofessionnelles représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national.</p> <p><u>Article L6332-22</u> - Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente section, ainsi que :</p> <p>1° Les conditions dans lesquelles les sommes reçues par le fonds national de péréquation sont affectées d'une part aux organismes collecteurs paritaires agréés, sous réserve du respect de règles relatives à la nature et aux coûts des actions financées par ces organismes, d'autre part au financement d'études et d'actions de promotion ;</p> <p>2° Les modalités du reversement prévu au cinquième alinéa de l'Article L6332-19 ;</p> <p>3° Les documents et pièces relatifs à leur gestion que les organismes collecteurs communiquent au fonds national de péréquation et ceux qu'ils présentent aux personnes commissionnées par ce dernier pour les contrôler. Ces dispositions</p>	<p>professionnalisation défini par le CPNFP conformément à l'article 9-10 de l'ANI du 5 décembre 2003 au respect des dispositions relatives, pour les OPACIF compétents dans le champ du présent accord, aux règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation définies par le CPNFP,</p> <ul style="list-style-type: none"> o à l'affectation d'un minimum de 40% du montant de 0,50% et de 0,15% des rémunérations perçu par les OPCA en application des articles 9-2 et 9-7 alinéa 1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 déduction faite de la part de la contribution versée au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels conformément à l'article 25 du présent accord, <ul style="list-style-type: none"> ▪ au financement des contrats de professionnalisation, ▪ ou au financement des 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 d'un certificat de qualification professionnelle. <p>- de contribuer au financement des actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi décidées par les parties signataires conformément au titre 2 du présent accord.</p> <p>A cet effet, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> o conclut, dans les conditions définies par le CPNFP avec l'Etat et les Régions, ou tout autre partenaire notamment Pôle emploi, 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, o définit les modalités techniques, dans le respect des orientations du CPNFP, de mise en œuvre des mécanismes 	
--	--	--

<p>s'appliquent sans préjudice des contrôles exercés par les agents mentionnés à l'Article L6361-5 ;</p> <p>4° Les modalités d'application au fonds national de péréquation du principe de transparence prévu au 2° de l'Article L6332-6;</p> <p>5° Les conditions dans lesquelles, en l'absence de fonds agréé, les organismes collecteurs paritaires déposent leurs disponibilités auprès d'un compte unique.</p>	<p>de cofinancement des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi,</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ définit 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 mises en œuvre dans le cadre du présent accord. <p>- d'assurer l'animation des OPCA et des OPACIF compétents du champ :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ en précisant les modalités techniques de mise en œuvre des règles générales de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation, au congé de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, ○ en examinant 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. 	
---	--	--

B. Rôle et missions des OPCA et OPACIF

<u>Dispositions légales en vigueur</u>	<u>ANI du 7 janvier 2009</u>	<u>Commentaires</u>
<p>Articles L. 6332-1 et suivants du code du travail (Section I - Dispositions générales. Cette section est applicable aux OPCA et aux FAF).</p>	<p>Article 55 Au-delà des missions de collecte, de gestion, de mutualisation et de financement des actions, les missions des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord sont ainsi précisées :</p> <p>Art.53. Les OPCA, dans le cadre des accords de branche et des accords conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel ont pour rôle et missions :</p>	<p>Relèvent de la loi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La redéfinition de l'objet social des FAF et des OPCA - Une éventuelle unification du statut des FAF et des OPCA - L'habilitation à collecter des ressources de nature fiscale
<p>Articles L. 6332-7 et suivants du code du travail (Section II - Fonds d'Assurance - Formation).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - de 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, - de 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, 	<p>En revanche, la question du seuil de collecte relève d'une décision unilatérale de l'administration (agrément) pris sur la base de la définition des champs conventionnels qui, elle, relève du principe de liberté de négociation.</p>
<p>Articles L. 6332-14 et suivants (Section III - Organismes agréés au titre de la Professionnalisation et du Droit individuel à la formation).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 : <ul style="list-style-type: none"> o 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, 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>Articles R. 6332-1 et suivants du code du travail (Section I - dispositions générales, applicable aux OPCA et aux FAF).</p>		

<p>Articles R. 6332-46 et suivants du code du travail (Section II - Fonds d'Assurance - Formation)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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. A cet effet, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, il est rappelé que l'OPCA sans se substituer à l'entreprise dans le choix de l'organisme de formation pourra veiller au respect des critères de qualité et notamment de labellisation de cet organisme Il est rappelé que l'OPCA n'a pas à exercer à l'égard de l'entreprise un contrôle qui aille au-delà de la vérification de la réalité de l'action dont il a assuré le financement, ○ l'aide à la mise en œuvre de politiques favorisant la construction de parcours professionnels, <p>- de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ les financements du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels 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, ○ les financements complémentaires notamment de l'Etat, du Fonds social européen, des Régions et de Pôle emploi, favorisant la réalisation des missions mentionnées ci dessus. <p>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.</p> <p>L'évolution des missions des OPCA, qui contribuent au financement des observatoires, doit être de nature à favoriser la capitalisation des méthodes, des outils et, le cas échéant, des moyens mis en œuvre par les observatoires ainsi qu'une meilleure prise en compte de la dimension intersectorielle et interprofessionnelle des travaux.</p> <p>Pour la mission de sensibilisation, d'information et d'accompagnement des</p>	
--	---	--

	<p>entreprises, les OPCA s'appuient sur les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et les résultats des missions d'observation, ainsi que les résultats des analyses conduites par les CPNE et les COPIRE. Ils prennent également en compte les travaux conduits par les branches professionnelles et le CPNFP relatifs à la certification professionnelle ainsi que ceux de la CNCP.</p> <p>Une partie des contributions des entreprises est consacrée au financement d'actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés, notamment des TPE-PME, et des demandeurs d'emploi, en application des dispositions de l'article 25 du présent accord.</p>	
--	---	--

C. Transparence et règles de gestion des OPCA et OPACIF

<u>Dispositions légales en vigueur</u>	<u>ANI du 7 janvier 2009</u>	<u>Commentaires</u>
<p>Articles L. 6332-1 et suivants du code du travail (Section I - Dispositions générales. Cette section est applicable aux OPCA et aux FAF).</p> <p>Articles L. 6332-7 et suivants du code du travail (Section II - Fonds d'Assurance -Formation).</p> <p>Articles L. 6332-14 et suivants (Section III - Organismes agréés au titre de la Professionnalisation et du Droit individuel à la formation).</p> <p>Articles R. 6332-1 et suivants du code du travail (Section I - dispositions générales, applicable aux OPCA et aux FAF).</p> <p>Articles R. 6332-46 et suivants du code du travail (Section II - Fonds d'Assurance -Formation)</p>	<p>Article 55</p> <p>La transparence des activités des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord doit être renforcée par les dispositions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à partir de critères d'évaluation fixés par le CPNFP, les OPCA font chaque année le bilan financier, quantitatif et qualitatif de leurs activités qu'ils transmettent, après approbation de leur conseil d'administration au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. <p>Ces bilans comprennent des informations sur leur activité au niveau régional,</p> <ul style="list-style-type: none"> - les accords de branche et les accords collectifs conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel doivent prévoir les modalités selon lesquelles les CPNE ou les CPNAA assurent la mise à jour des dispositions définies par ces accords, - 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 	<p>Cette disposition suppose une transposition pour être applicable à tous les OPCA / OPACIF.</p> <p>Sur cet aspect, une transposition dans la loi ne paraît pas indiquée. Il s'agit là d'une disposition qui relève de la partie réglementaire du code du travail.</p>

	<p>professionnelles,...). Ces modalités sont définies par accord de branche et par accord des organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel pour les OPCA, par le FPSPP et les conseils d'administration des OPACIF pour les OPACIF compétents dans le champ du présent accord,</p> <p>- lorsque ces mises à jour sont susceptibles de modifier les règles de prise en charge des actions de formation par l'OPCA de branche ou interprofessionnel concerné, elles sont publiées sur le site internet de cet OPCA et mises en œuvre par ce même OPCA.</p>	
--	--	--