

## L'accord national interprofessionnel sur la formation est ouvert à la signature

Les partenaires sociaux, au niveau interprofessionnel, sont parvenus à finaliser, le samedi 14 décembre 2013, l'accord sur la formation professionnelle discuté depuis la fin du mois de septembre.

Le texte jette les bases d'une réforme en profondeur du système de formation professionnelle visant à **responsabiliser les entreprises et les salariés**, à sécuriser – en lien avec les besoins en emploi du marché – les parcours professionnels des salariés et des demandeurs d'emploi à travers le compte personnel de formation (CPF). Il modifie intégralement le financement de la formation **par la suppression de l'obligation légale de dépense sur le plan de formation pour les entreprises de 10 salariés et plus (0,90 %)** à laquelle est substituée une incitation de former.

L'accord préserve en outre les **moyens des branches professionnelles** pour mener leurs actions en faveur de l'emploi des jeunes, ainsi que la mise en place de formations de développement des compétences et des qualifications des salariés, y compris dans des situations conjoncturelles difficiles.

Enfin, il redéfinit la gouvernance nationale et régionale de la formation professionnelle dans un souci d'efficacité.

L'avant projet de loi de transcription de l'ANI du 14 décembre 2013 sera examiné en conseil des ministres, le 22 janvier 2014, puis au Parlement. Il conviendra d'être vigilant à la retranscription législative pour que d'une part les contributions des entreprises soient stabilisées au niveau prévu par l'accord et que d'autre part l'action des branches et des entreprises en faveur de l'alternance soient maintenues.

Pour L'UIMM, il s'agit d'un accord équilibré qui permet de diminuer les charges administratives et financières des entreprises. Il permet en outre d'améliorer la qualité des formations proposées pour les salariés et les demandeurs d'emploi et de considérer la formation comme un investissement au service de la compétitivité des entreprises. Il préserve enfin l'accompagnement des entreprises et des salariés des PME et TPE en organisant une plus grande solidarité entre les grandes et les plus petites entreprises.

## Contenu de l'accord

Le texte comprend 7 titres :

### Le premier titre vise à développer les compétences et les qualifications des salariés :

- Il réaffirme le principe de la mise en œuvre d'un **entretien professionnel**, tous les 2 ans, dans toutes les entreprises et au retour de certains congés (maternité, parental, maladie...).
- Il **rationalise** le nombre d'entretiens que les entreprises sont tenues d'organiser, en indiquant que cet entretien remplace l'ensemble des entretiens et bilans en entreprise prévus par la loi et les différents accords interprofessionnels.
- Il **crée, dans les entreprises de 50 salariés et plus, une garantie d'accès à la formation à travers un état des lieux récapitulatif, tous les 6 ans, du parcours professionnel du salarié**. Ce dernier recense quatre éléments : les entretiens réalisés, les formations suivies par le salarié, les évolutions salariales et professionnelles, les validations des acquis et certifications mêmes partielles obtenues. Le salarié bénéficie d'un abondement automatique de son CPF (100 heures) si l'état récapitulatif ne mentionne pas au moins 3 de ces 4 éléments.
- En contrepartie de la suppression de l'obligation de dépense de formation, il **renforce le rôle des IRP dans les entreprises de 50 salariés et plus**, ainsi que **l'articulation entre le plan de formation et le CPF dans la négociation GPEC dans les entreprises de 300 salariés et plus**.
- Il **ouvre la possibilité**, pour tenir compte des spécificités des entreprises et de leurs activités, **d'adapter, par accord d'entreprise, le calendrier des consultations** sur le plan de formation, ainsi que la durée du plan de formation.

### Le second titre vise le soutien des branches professionnelles aux entreprises :

- Il **réaffirme** le rôle de soutien des branches professionnelles à travers l'Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications, la construction de service de proximité pour les TPE/PME, la politique de certification et d'amélioration de la qualité de la formation professionnelle.
- Il **confie aux branches professionnelles** le soin d'élaborer la liste des formations éligibles au CPF qui seront prises en charge par l'OPCA ainsi que le soin d'accompagner les entreprises, en particulier les TPE/PME, dans l'élaboration de leur plan de formation ou la définition de la GPEC.
- Il **confie aux OPCA le soin de diffuser** tous les outils nécessaires à l'accompagnement des TPE/PME.
- Il **réaffirme la nécessité, pour les branches professionnelles, de conduire une politique d'amélioration de la qualité de la formation** au service des entreprises et des salariés. A cet effet, les branches déterminent un plan d'action mis en œuvre par l'OPCA, pour définir les prises en charge financières concourant à la qualité de la formation, ainsi que les outils de mesure des actions mises en œuvre par les organismes de formation, à destination des TPE/PME.

### Le troisième titre met en place le compte personnel de formation (CPF) qui se substitue au droit individuel à la formation (DIF) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015

- Il définit les **conditions d'ouverture et de mise en œuvre du compte** créé par l'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013. Il confirme ainsi que chaque personne dispose, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, d'un compte comptabilisé en heures, et mobilisable quel que soit le statut de la personne (salarié, demandeur d'emploi).
- Il indique que les **formations éligibles au CPF sont des formations qualifiantes**, à savoir, des certifications inscrites au RNCP, des CQP de branche ou interbranche (CQPI), des certifications inscrites à l'inventaire du RNCP (par exemple, TOEIC, CACES, habilitations diverses...), ou encore le socle minimal de connaissances et de compétences. Les formations éligibles sont inscrites sur des listes établies par les CPNE de branche, ou au niveau interprofessionnel national ou régional, par les instances paritaires interprofessionnelles (CPNFPE et CPRFPE), en lien avec les besoins prévisibles en emploi.
- Il précise **que tout salarié** (y compris les salariés en contrat en alternance) dispose d'un compte personnel de formation, crédité de ses heures de DIF, **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015**. Le compte est alimenté de 20 heures par an pendant 6 ans, puis 10 heures par an les 3 années suivantes, soit 150 heures maximum en 9 ans (hors abondements éventuels).
- **Il prévoit les modalités d'utilisation du CPF par le salarié**, soit librement en dehors du temps de travail sans accord de l'employeur, soit sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur. Dans certains cas, l'utilisation du CPF par le salarié sur le temps de travail est de droit (socle minimal de connaissance et de compétences, abondement correctif en application de la garantie de formation)
- Contrairement au DIF, **l'employeur n'a plus à verser d'allocation de formation (50 % du salaire net) lorsque les formations sont réalisées en dehors du temps de travail.**
- **Grâce au CPF, le demandeur d'emploi** a la garantie de pouvoir accéder à la formation qualifiante de son choix, sans accord préalable nécessaire de Pôle emploi, dès lors que la formation figure sur l'une des listes définies au niveau interprofessionnel.
- Il liste **les possibilités d'abondement** du compte par l'employeur, par la personne elle-même, par accord d'entreprise (notamment GPEC) ou de branche, ou par toute acteur de l'emploi et de la formation (Etat, Conseils régionaux, Pôle emploi, AGEFIPH etc).

### Le quatrième titre met en œuvre de nouvelles dispositions pour le congé individuel de formation (CIF)

- **Sans augmenter les contributions des entreprises au dispositif du CIF**, ce titre dégage des **moyens nouveaux**, liés notamment à la combinaison du CIF avec le CPF.
- **Il précise les missions des OPACIF**, à la fois en terme d'accompagnement des salariés dans leur orientation professionnelle (notamment en délivrant, lorsque c'est possible, le nouveau conseil en évolution professionnelle), et de financement du compte personnel formation.

## Le cinquième titre définit le contenu du nouveau conseil en évolution professionnelle

- **Les contours du conseil en évolution professionnelle**, créé par l'ANI du 11 janvier 2013, sont précisés.
- Ce conseil doit permettre au salarié ou au demandeur d'emploi, à la fois de **mieux connaître ses compétences** et de les valoriser, d'identifier celles utiles pour construire son projet professionnel et **de disposer d'informations complètes sur son environnement professionnel** et la situation de l'emploi sur son territoire, ainsi que sur les possibilités de formation existantes.
- Pour faciliter le travail des réseaux en charge de ce conseil, ces derniers ont accès aux données utiles sur le marché de l'emploi par territoire et par secteur, fournies notamment par les observatoires de branche

## Le sixième titre a trait au financement de la formation professionnelle

Il réforme en profondeur les contributions dues par les entreprises ainsi que les prises en charge possibles par les OPCA, tout en laissant la possibilité de prévoir, par accord, des contributions conventionnelles au-delà des contributions obligatoires nouvelles.

- **Il crée une contribution unique minimale obligatoire égale à :**
  - **0,55 %** de la masse salariale pour les entreprises **de moins de 10 salariés** (identique à celle applicable aujourd'hui) dont 0,4 % pour le financement du plan de formation et 0,15 % pour le contrat de professionnalisation
  - **1 %** de la masse salariale **pour les entreprises de 10 salariés et plus (contre 1,6 % aujourd'hui)**. L'affectation de ce versement dépend de l'effectif salarié de l'entreprise (10 à 49 ; 50 à 299 ; 300 salariés et plus). Les OPCA continuent ainsi à **mutualiser des fonds pour le financement du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés**.
- La contribution unique **est obligatoirement versée à l'OPCA dont relève l'entreprise**, lui permettant ainsi d'établir un unique bordereau de versement.

**TABLEAU RECAPITULATIF DE LA NOUVELLE CONTRIBUTION UNIQUE EN FONCTION DE L'FFECTIF**

	< 10	10 à 49	50 à 299	300 et plus
<b>CIF</b>	--	0,15 %	0,20 %	0,20 %
<b>Professionalisation</b>	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
<b>Plan</b>	0,40 %	0,20 %	0,10 %	--
<b>CPF (Obligation de dépense)</b>	--	0,20 %	0,20 %	0,20 %
<b>FPSPP</b>	--	0,15 %	0,20 %	0,20 %
<b>TOTAL</b>	<b>0,55 %</b>	<b>1 %</b>	<b>1 %</b>	<b>1 %</b>

- **La contribution de 0,20 % due au titre du CPF** par les entreprises de 10 salariés et plus **constitue une obligation de dépense** dont les entreprises peuvent s'exonérer soit **par accord d'entreprise**, soit, pour les entreprises de 10 à moins de 300 salariés, **par un accord de branche**. Dans les deux cas, les entreprises doivent justifier de dépenses au moins équivalente à 0,20 % de leur masse salariale pour ramener **leur contribution unique à 0,80 % de la masse salariale**. A l'issue d'une période de 3 ans, les fonds non dépensés par les entreprises sont reversés à l'OPCA dont relève l'entreprise. Les OPCA reçoivent les fonds non dépensés par les entreprises à ce titre, qu'ils ont la possibilité de rendre **fongibles avec les autres sommes qu'ils collectent** (les OPCA pourront alors affecter ces fonds selon leurs priorités de formation).
- **Les entreprises de la métallurgie** qui développent le co-investissement formation dans le cadre du CPF pourront ainsi voir leurs obligations de versement à l'OPCA réduites (0,80 % de la masse salariale contre 0,90 % actuellement).
- **Pour les entreprises non couvertes par un accord d'entreprise ou de branche**, la contribution de 0,20 % CPF est versée à l'OPCA. Les fonds non engagés au 31 octobre de chaque année, **sont fongibles au sein de l'OPCA** et peuvent être affectés à d'autres actions de formation que celles du CPF.
- L'accord favorise le développement de l'alternance en ouvrant l'accès aux fonds de la péréquation du FPSPP aux branches professionnelles qui consacrent un effort significatif en faveur des contrats de professionnalisation et du financement de l'apprentissage.

**Le septième titre redéfinit les modalités de gouvernance nationale et régionale au niveau interprofessionnel de la formation**

- Il redéfinit les missions au niveau national du CPNFP qui devient le comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'emploi (CPNFPE), ainsi que celles des COPIRE au niveau régional qui deviennent les comités paritaires régionaux pour la formation professionnelle et l'emploi (CPRFPE)

- Au niveau régional, l'accord précise que les nouveaux CPRFPE doivent prendre en compte les avis et travaux des commissions paritaires régionales de branche (CPREFP).
- Enfin, l'accord étend les règles de transparence aux organismes paritaires de gestion de la formation professionnelle par l'application de l'ANI du 17 février 2012 sur la modernisation du paritarisme.