

# / ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

janvier 2014

**AU TERME D'UNE NÉGOCIATION DIFFICILE, SYNDICATS ET PATRONAT SE SONT ENTENDUS DANS LA NUIT DU VENDREDI 13 AU SAMEDI 14 DÉCEMBRE DERNIER, CONCERNANT UN PROJET D'ACCORD SUR LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.**

Signatures : côté syndicats, les signatures de la CFDT, de la CFTC et de la CFE-CGC semblent acquises. Le Medef et l'UPA seront signataires. Mais la CGPME et la CGT s'y opposent. FO s'est de son côté montrée prudente, mettant en avant « des bons et des mauvais points ».

Le projet de loi sera présenté au conseil des ministres le 22 janvier 2014, puis transposé dans un projet de loi afin d'être débattu au Parlement en février.

Voici une synthèse de l'accord en 7 points clés.

## 1. CRÉATION D'UN COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) ET MORT PROGRAMMÉE DU DIF

Le CPF, dont le principe avait été acté par la loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013, sera opérationnel **à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Il remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF).**

Il peut être ouvert dès l'âge de 16 ans et **suit la personne tout au long de la vie**, même si elle se retrouve au chômage ou change d'emploi (contrairement au DIF).

Il est alimenté dès lors qu'on a le statut de salarié. Celui-ci bénéficie d'**un nombre d'heures annuel crédité** sur son compte, à hauteur de **150 heures maximum sur 9 ans** : 20 heures par an pendant les 6 premières années puis 10 heures par an pendant les 3 années suivantes, contre 120 heures sur 6 ans pour l'actuel DIF. Au-delà de ces 150 heures, des abondements peuvent être effectués par l'employeur, le salarié, Pôle emploi ou encore via un accord d'entreprise. Les heures portées au crédit du CPF le demeurent en cas de changement de statut et jusqu'à la mobilisation du compte ou départ à la retraite de son titulaire.



### À SAVOIR :

Les formations éligibles sont des formations qualifiantes figurant sur une liste élaborée par la CPNE de branche, ou à défaut, élaborée conjointement par les Commissions Paritaires Nationales d'Application de l'Accord (CPNAA) des OPCA interprofessionnels (pour les IEG = l'Agefos PME).

Les formations éligibles sont « *obligatoirement des formations qualifiantes correspondant aux besoins de l'économie à court ou moyen terme* ». Sauf exception, le salarié devra demander l'accord de l'employeur, s'il souhaite effectuer sa formation sur son temps de travail. Pour les chômeurs, pas besoin d'autorisation de Pôle emploi.

## 2. RENFORCEMENT DES OBSERVATOIRES DES MÉTIERS

Le rôle de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences est renforcé : il permettra aux branches professionnelles d'anticiper l'évolution des métiers et des besoins, pour adapter l'offre de formation aux demandes du marché du travail. L'observatoire (émanation de la CPNE de branche) sera notamment **chargé de la liste des formations éligibles au compte personnel de formation**.

## 3. AUGMENTATION DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)



Pour parvenir à augmenter le nombre de bénéficiaires du CIF, les entreprises de 10 à 19 salariés, jusqu'alors exonérées, devront désormais cotiser pour le financer.

## 4. CONTRIBUTION UNIQUE DES ENTREPRISES

Le financement émanant des entreprises, premiers contributeurs de la formation professionnelle est refondu. Le projet prévoit la **fin de la contribution légale** qui allait, en fonction de leur taille, de 0,55 % de la masse salariale à 1,6 %. Dans les faits, les entreprises de plus de 10 salariés dépensent en moyenne 2,7 % de leur masse salariale en moyenne pour la formation.

À la place, l'accord prévoit une contribution « *unique et obligatoire* » allant de 0,55 % (pour celles de moins de 10 salariés) à 1 % (plus de 50), dont une partie sera mutualisée au bénéfice des petites entreprises.

## 5. ENTRETIEN PROFESSIONNEL POUR TOUS LES SALARIÉS

Il aura lieu dans toutes les entreprises, au minimum tous les deux ans, afin notamment d'envisager « *les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi* ».

**Distinct de l'entretien d'évaluation**, il sera proposé systématiquement aux salariés après une interruption de travail (congé parental, temps partiel, congé sabbatique, etc.).



## 6. MISE EN PLACE D'UN CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'accord prévoit que toute personne pourra bénéficier à titre gratuit d'un conseil en évolution professionnelle, afin de mieux identifier ses compétences, de l'aider dans son orientation et dans l'élaboration d'un projet professionnel, « sans multiplier les sollicitations auprès de différents prestataires ».

Il doit permettre aussi de repérer les personnes affectées par l'illettrisme. Les modalités pratiques restent à définir.



## 7. FAVORISER L'INFORMATION DE PÔLE EMPLOI

Les signataires demandent aux pouvoirs publics de « prendre les dispositions requises » pour que les conseillers de Pôle Emploi aient accès à l'intégralité des offres de formation dans leur région.

Par ailleurs, « une clarification majeure interviendra avec la loi pour **distinguer financement de la formation et financement des organisations patronales et syndicales**. Ce dernier passera désormais par un financement mutualisé spécifiquement dédié aux moyens du dialogue social, transparent et déconnecté de la collecte au titre de la formation professionnelle ».