

LE FINANCEMENT
DE LA
FORMATION
PROFESSIONNELLE

L'ENTRETIEN
PROFESSIONNEL

LE COMPTE
PERSONNEL
DE FORMATION
(CPF)

LE CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE
(CEP)

LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET LE
RÔLE DU CE

.....

FO

FICHES PRATIQUES

DE LA **FORMATION**
PROFESSIONNELLE

EDITION 2015

FICHE

1

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

ATTENTION !

La mobilisation du CPF relève de la seule initiative de la personne détentrice du compte.

Le refus de mobiliser son CPF ne constitue pas une faute.

OBJECTIF

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle crée le Compte Personnel de Formation (CPF) qui possède les trois propriétés suivantes :

- il est **personnel** : toute personne dispose d'un compte dès 16 ans (15 ans en cas d'apprentissage) et jusqu'à son départ à la retraite ;
- il est **individuel** : chaque personne bénéficie d'un compte, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi, ce compte est utilisable sans demande auprès de l'employeur ;
- il est **intégralement transférable** : la personne garde le même compte tout au long de sa vie professionnelle et quel que soit son parcours professionnel.

Donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion par le biais d'une action de formation.

À SAVOIR

Les listes des **actions de formation** éligibles au CPF seront définies aux niveaux national, sectoriel et régional.

Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont déterminées parmi les formations suivantes :

- **Formations qualifiantes**, c'est-à-dire conduisant :
 - à une certification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
 - à un Certificat de Qualification Professionnelle de branche (CQP) ou Interbranche (CQPI) ;
 - à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au sixième alinéa de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.
- Acquisition du **socle de connaissances et compétences** mentionné au point 4.4 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009.
- Accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience ou VAE (art. L. 6323-6).
- Formation **correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme**, tels que définis sur des listes **paritaires** élaborées :
 - par l'instance paritaire nationale interprofessionnelle ;
 - par l'instance paritaire de la **branche** (ou à défaut par les commissions paritaires nationales d'application de l'accord des OPCA interprofessionnels) ;
 - par l'instance paritaire régionale.

La liste personnalisée cumule ces listes et permet d'identifier la certification associée à la formation recherchée. Elle est accessible sur moncompteformation.gouv.fr, site sur lequel chaque personne est enregistrée sous son numéro de Sécurité Sociale.

FICHE 1

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

L'ANI du 14 décembre 2013 détermine et pose le principe d'un transfert des heures acquises au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF) dans le CPF.

Ce transfert a pour effet une opérationnalité plus rapide du CPF, et permet aux salariés de conserver leurs heures de DIF pour poursuivre l'acquisition de droits en 2015.

Ce qui change		DIF	→	CPF
Public		à partir d'un an d'ancienneté en qualité de salarié.		Ouverture dès 16 ans (15 ans en apprentissage) mais acquisition annuelle d'heures.
Acquisition*		20 heures par an pendant 6 ans Jusqu'à 120h00. *Au prorata du temps de travail sauf dispositions plus favorables.		24 heures par an jusqu'à 120h00 Puis 12 heures par an jusqu'à 150h00 . *Au prorata du temps de travail sauf dispositions plus favorables.
Connaissance des droits acquis		Par l'employeur et par écrit.		Par un service dématérialisé externe à l'entreprise.
Financement dédié		NON		OUI (cf. fiche n°5).
Abondement		co-construction possible mais peu utilisée.		Des droits à abondement complémentaire.
Mobilisation		À l'initiative de salarié, avec l'accord requis de l'employeur pendant deux exercices civils.		Avec l'accord exprès de la personne (salarié et demandeur d'emploi). Accord requis de l'employeur pour suivre l'action pendant le temps de travail.
Portabilité		Dans certains cas et limitée à deux ans après changement d'employeur. Sauf faute lourde. Perte de droits par monétisation des heures.		Oui, sans limitation .

L'utilisation du CPF **sur le temps de travail** est de droit pour une action de formation engagée par le salarié :

- prévue **dans le cadre d'un accord** d'entreprise, de groupe ou d'un accord de branche ;
- pour acquérir le **socle** de connaissances et de compétences ;
- suite à un **abondement** (ou complément d'heures) **correctif** obtenu pour non-respect des obligations liées à l'entretien professionnel (cf. fiche n°3) dans les entreprises d'au moins 50 salariés (100h00 pour un salarié à temps plein, 130h00 pour un salarié à temps partiel).

Le compte personnel de formation peut également être abondé :

- par l'employeur, lorsque la personne est salariée ;
- par application d'un accord d'entreprise ou de groupe ;
- par application d'un accord de branche, ou à défaut, d'un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel ;
- par les Conseils régionaux, Pôle emploi, l'État et tout organisme public ;
- par la personne elle-même (**DERNIER RECOURS**).

Il est également prévu des abondements spécifiques pour les publics les plus fragiles notamment pour :

- les travailleurs confrontés à des situations de travail reconnues comme pénibles / abondement par la CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse) ;
- les travailleurs en situation de handicap / abondement par l'AGEFIPH ;
- les personnes éloignées du marché du travail pour des raisons familiales / réflexion en cours avec la Caisse Nationale d'Allocations Familiales (CNAF).

FICHE 1

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

**Valeur ajoutée du dispositif**

- Acquisition de plus d'heures (150 heures) que dans le cadre du DIF.
- **Objectif de qualification.**
- Possibilité d'**abondements complémentaires** pour construire l'accès à une action de formation qualifiante.
- **Obligation de reconnaissance** dans l'emploi.
- Réflexion globale sur le parcours professionnel, au-delà de l'entreprise et de la branche.

Axes de vigilance

- Les branches doivent prendre le relais en termes d'**optimisation du CPF** et d'établissement des listes de formation éligibles.
- Le CPF ne remplace pas les **obligations des autres acteurs** :
 - ↳ de l'employeur : le CPF ne peut être mobilisé qu'après que l'employeur ait rempli ses obligations de formations au poste et à l'emploi dans l'entreprise ;
 - ↳ de Pôle Emploi.
- **Abondement personnel : dernier recours** après le CIF lui-même.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

■ ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 14 DÉCEMBRE 2013

- | | |
|--|--|
| Art. 2 | Abondement correctif du CPF en cas de non-respect des critères relatifs à l'entretien professionnel. |
| Art. 6 | Négociation des abondements du CPF. |
| Art. 8 | Élaboration par les branches professionnelles de la liste des formations éligibles au CPF. |
| Titre III : Sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au CPF. | |
| Art. 13 | Formations éligibles. |
| Art. 14 à 17 | Modalités d'ouverture et de crédit du CPF. |
| Art. 18 à 20 | Mobilisation du CPF par le salarié. |
| Art. 21 et 22 | Mobilisation du CPF par le demandeur d'emploi. |
| Art. 23 à 30 | Abondements complémentaires. |
| Art. 31 | Financement du CPF. |
| Art. 38 | Encouragement de la négociation sur le développement du CPF. |
| Art. 44 | Élaboration par le CPNFPE de la liste nationale des formations éligibles au CPF. |
| Art. 45 | Élaboration par les régions de la liste des formations éligibles au CPF. |
- Art. 16 modifié par l'art. L. 6323-10 du Code du Travail.*

FICHE 1

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

■ CODE DU TRAVAIL

- Art. L.623-1 Accès au CPF dès 15 ans pour les jeunes en contrat d'apprentissage.
- Art. L.6323-2 Accord exprès du titulaire du CPF.
- Art. L.6323-6 VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) éligible au CPF.
- Art. L.6323-7 Mention de la durée de formation complémentaire (accordée par la région) pour le jeune sortant de formation initiale sans diplôme.
- Art. L.6323-10 Modalités de crédit du CPF.
- Art. L.6323-11 Modalités de crédit du CPF pour les temps partiels.
- Art. L.6323-12 Prise en compte des périodes de congés.
- Art. L.6323-13 Abondement correctif du Compte Personnel de Formation en cas de non-respect des critères relatifs à l'entretien professionnel, notamment pour les temps partiels.
- Art. L.6323-16 Liste des formations éligibles au CPF.
- Art. L.6323-17 Accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation si pendant le temps de travail.
Pas d'accord préalable de l'employeur si dans le cadre d'un abondement correctif ou d'acquisition du socle de connaissances et de compétences.
- Art. L.6323-18 Les heures de formation pendant le temps de travail sont considérées comme du temps de travail effectif.
- Art. L.6323-19 Maintien du régime de la sécurité sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
- Art. L.6323-21 Possibilité de modification des listes de formations éligibles au CPF par le COPIREF.
- Art. L.6323-23 Possibilité de mobilisation du CPF après adhésion au CSP (Contrat de Sécurisation Professionnelle).
- Art. L.6323-23 V Modalités transitoires de passage du DIF au CPF.
- Art. R. 4162-4 Utilisation des points du compte personnel de prévention de la pénibilité (1 point ouvrant droit à 25h00 de formation en abondement du CPF).

■ DEUX DÉCRETS DU 2 OCTOBRE 2014 (codifiés dans le Code du travail)

Décret n°2014-1119 relatif aux listes de formations éligibles au titre du CPF

- Art. R.6323-8 Contrôle qualité par les services de l'État limité à la vérification de la qualité de l'auteur de la liste et à l'inscription de l'action de formation parmi les sources légales.
- Art. R.6323-9 Réalisation de la liste sous un format dématérialisé.
- Art. R.6323-11 Possibilité pour chaque COPAREF d'inscrire sur sa liste une ou plusieurs formations d'une autre liste régionale.

Décret n°2014-1120 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du CPF

- Art. R.6323-1 Modalités de décompte des heures en fonction la durée de travail.
- Art. R.6323-2 Prise en compte de modalités plus favorables prévues par accord d'entreprise, de groupe ou de branche.
- Art. R.6323-3 Conséquences pour l'employeur en cas de non-respect de ses obligations concernant l'entretien professionnel.
- Art. R.6323-4 Procédure de départ du salarié en formation.
- Art. R.6323-5 Prise en charge des frais.
- Art. R.6323-7 Utilisation des heures acquises au titre du DIF dans le cadre du CPF.

FICHE

2

LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle crée une nouvelle prestation : le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP), interlocuteur privilégié de toute personne souhaitant faire le point sur son parcours professionnel et ses besoins éventuels de formation. Ce conseil est régi par les grands principes suivants :

- **toute personne** peut se faire accompagner dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut,
- cette prestation est **gratuite et confidentielle**, elle est délivrée en dehors de l'entreprise et de Pôle Emploi.

OBJECTIF

Favoriser l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel, en mobilisant si besoin des actions de formation. Cette rencontre est aussi l'occasion de repérer les situations d'illettrisme ou de manque de savoirs de base.

Le CEP permet au salarié et au demandeur d'emploi :

- d'être informé sur son **environnement professionnel et l'évolution des métiers** aux niveaux régional et national ;
- de **mieux connaître ses compétences et ses qualifications**, de les valoriser et d'identifier celles utiles à acquérir pour élaborer puis conduire son projet et favoriser ainsi son évolution professionnelle ;
- **d'identifier les emplois** correspondant aux compétences et qualifications qu'il a acquises ;
- d'être informé des **différents dispositifs** qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle ;
- de disposer d'une information complète sur les **possibilités de formation** existante aux niveaux régional, si possible par bassin d'emploi, et national.

1 Qui délivre le Conseil en Évolution Professionnelle ?

Ce conseil en évolution professionnelle est délivré par les cinq opérateurs identifiés « CEP » soit :

- les FONGECIF et OPACIF (salariés) ;
- Pôle emploi (demandeurs d'emploi) ;
- Cap emploi (travailleurs en situation de handicap) ;
- l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC) ;
- les missions locales (jeunes) ;

ainsi que les organismes désignés par la région, après concertation au sein du bureau du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (Crefop).

À SAVOIR

Le fléchage par public est indicatif : toute personne peut solliciter l'un ou l'autre de ces opérateurs selon ses besoins propres.

FICHE 2

LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

2 Comment se déroule l'accompagnement dans le cadre du CEP ?

L'offre de services du Conseil en Évolution Professionnelle se structure autour de 3 niveaux :

- 1^{er} niveau : un **accueil** individualisé ;
- 2^{ème} niveau : un **conseil** personnalisé ;
- 3^{ème} niveau : un **accompagnement** à la mise en œuvre du projet professionnel.

En fonction des besoins et attentes de la personne, ces différentes étapes ne seront pas toutes systématiquement mises en œuvre.

Cet accompagnement donnera lieu à **l'élaboration d'un document de synthèse**, rédigé par l'opérateur, sur les niveaux 2 et 3 remis au bénéficiaire. Ce document reprend notamment :

- les services dont il a bénéficié ;
- la description de son projet d'évolution professionnelle ;
- la ou les stratégies envisagées pour le mettre en œuvre ;
- le plan d'actions lié comprenant, le cas échéant, le parcours de formation envisagé.



Valeur ajoutée de ce dispositif

- Mise en œuvre du droit à l'orientation pour tous prévu dès la loi du 14 octobre 2009 (art. L. 6111-3 du Code du Travail).
- Service gratuit et confidentiel.
- Réflexion globale sur le parcours professionnel, au-delà de l'entreprise et de la branche.

Axes de vigilance

- Ce dispositif doit faire l'objet d'une large communication pour être effectif.
- Tous les acteurs pressentis pour être opérateurs ne sont pas prêts à assumer cette nouvelle mission au 1^{er} janvier 2015.
- Quelle professionnalisation et formation des acteurs ?
- Quelle complémentarité avec le bilan de compétences ?

TEXTES DE RÉFÉRENCE

■ ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 14 DÉCEMBRE 2013

Art. 1	Sollicitation du CEP dans le cadre de l'entretien professionnel.
Art. 11	Transmission au CEP de données par les Observatoires Prospectifs des Métiers et Qualifications (OPMQ).
Art. 22	Appui du CEP auprès des demandeurs d'emploi.
Art. 33	Le Rôle des FONGECIF et OPACIF dans la délivrance du CEP.
Art. 34	Modalités de mise en œuvre du CEP.

■ CODE DU TRAVAIL

Art. L.611-3	Mise en place des CEP par la région dans le cadre de sa mission de service public régional de l'orientation (SPRO).
Art. L.611-6	Présentation du CEP.
Art. L.633-3	Délivrance du CEP par les FONGECIF et OPACIF.

FICHE

3

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Annule & remplace l'entretien professionnel dans son format précédent

POUR QUI

Tout salarié, dans son entreprises, bénéficie d'un entretien professionnel pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle.

OBJECTIF

Envisager, lorsque la structure de l'entreprise le rend possible, les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

À NOTER

L'entretien professionnel est mené par l'employeur ou par les services RH de préférence.

1 Un entretien professionnel

tous les deux ans

Simplification : l'entretien professionnel se substitue aux différents entretiens et bilans en entreprise relatifs à la formation professionnelle, notamment à l'issue d'un congé. Le bilan d'étape professionnel est abrogé.

Spécifiquement consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, il est donc **distinct de l'entretien d'évaluation**.

Il est proposé automatiquement, à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un arrêt longue maladie, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée ou encore d'un mandat syndical.

Dès son embauche, le salarié est informé de ce droit à entretien professionnel tous les 2 ans.

Cet entretien donne lieu à une formalisation écrite dont une copie est remise au salarié.

2 Un entretien professionnel approfondi

tous les six ans

Tous les six ans, l'entretien doit être approfondi et aboutir à un **état des lieux récapitulatif** du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise, dont le contenu est normé.

Cet état des lieux récapitulatif permet de vérifier que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels et recense au cours des six années :

- les **actions de formation** suivies par le salarié ;
- les **évolutions** salariales collectives ou individuelles, ou les évolutions professionnelles intervenues ;
- les validations des acquis de l'expérience (**VAE**) ou les **certifications**, mêmes partielles, obtenues par le salarié.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ce relevé de situation doit vérifier si, sur la période des six ans considérée, le salarié a bénéficié d'éléments répondant à **au moins deux de ces trois familles de critères**.

ATTENTION !

L'entretien professionnel est distinct du bilan de compétences car il se déroule dans le cadre du plan de formation ou dans celui d'une démarche strictement individuelle.

FICHE 3

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Lien avec les autres dispositifs

Si l'employeur ne remplit pas deux de ces trois critères, le salarié bénéficie d'un **abondement correctif** de :

- 100 heures supplémentaires sur son compte personnel de formation (CPF) pour un salarié à temps plein (cf. fiche n°1) ;
- 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Ces heures sont inscrites sur le CPF du salarié. Afin de les solvabiliser, l'employeur verse simultanément à l'OPCA 30 euros par heure créditée sur le CPF.

Toute formalisation de ces entretiens peut être portée par le salarié dans une annexe à son **passport orientation formation**. Celui-ci est accessible via le système d'information du compte personnel de formation.

Le salarié peut bénéficier de prestations de conseil et d'accompagnement en amont comme en aval en sollicitant le **conseil en évolution professionnelle** (cf. fiche n°2).

**Valeur ajoutée de l'entretien professionnel**

Créer des habitudes de rencontres régulières spécifiquement consacrées aux perspectives d'évolution et d'emploi.

Créer une **obligation de résultat** pouvant être associée à une sanction pour l'employeur.

Anticiper et faciliter toute démarche de validation et de certification.

Axes de vigilance

Être distinct de tout entretien d'évaluation.

Préparer l'entretien pour être le plus proche des attentes du salarié.

Ne pas limiter cet entretien aux seules attentes de l'employeur.

Bien connaître ses droits et l'ordre des dispositifs à mobiliser : le plan de formation, le CPF, l'initiative individuelle.

Se renseigner auprès des camarades FO délégués du personnel et Instances Représentatives du Personnel (IRP) et du Délégué Syndical.

Se faire accompagner par le Conseil en Évolution Professionnelle (cf. fiche n°2).

TEXTES DE RÉFÉRENCE

■ ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 14 DECEMBRE 2013

- | | |
|--------|--|
| Art. 1 | Mise en œuvre et accès. |
| Art. 2 | Recensement des actions menées au bout de 6 ans et garantie de formation associée. |
| Art. 5 | Suivi des entretiens professionnels dans le cadre du plan de formation. |
| Art. 8 | Accompagnement des branches auprès des TPE/PME. |
| Art. 9 | Accompagnement des OPCA auprès des TPE/PME. |

■ CODE DU TRAVAIL

- | | |
|----------------|---|
| L. 63151 | Information, nature et accès à l'entretien professionnel. |
| R. 6323-II | Somme versée par l'employeur à l'OPCA en cas de manquement. |
| R. 6323-3 II 3 | Abondement correctif du Compte Personnel de Formation (CPF) en cas de non-respect des critères relatifs à l'entretien professionnel, notamment pour les temps partiels. |

FICHE

4

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'ENTREPRISE : NÉGOCIATION / CONSULTATION

La formation professionnelle représente dans les entreprises un outil central à mobiliser dans le cadre de la gestion des compétences et des qualifications des salariés en tentant d'équilibrer :

- les besoins d'évolution et la volonté de reconnaissance professionnelle des **salariés** (démarche prospective et qualitative, recherche de visibilité, d'évolution et de reconnaissance),
- la recherche par les **entreprises** d'une compétitivité hors coût, notamment dans le cadre de la formation professionnelle courte et très spécialisée. (approche court terme).

NOUVEAU

1 Information du Comité d'Entreprise : la Base de Données Unique

Autre appellation possible : base de données économiques et sociales.

Toute entreprise d'au moins 50 salariés doit mettre en place une Base de Données Unique (BDU) sur support informatique ou papier avant le :

- 14 juin 2014 pour les entreprises de plus de 300 salariés ;
- 14 juin 2015 pour les entreprises de 50 à 299 salariés.

Elle doit être accessible en permanence et mise à jour régulièrement.

Cette liste reprend les prévisions économiques et sociales pour 3 ans ainsi que :

- l'évolution des effectifs par type de contrat, âge, ancienneté ;
- l'évolution des emplois par catégorie professionnelle ;
- la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures prises sur ce sujet ;
- **la formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés.**

Les informations de cette base de données concernent au total six années : les deux années précédentes, l'année en cours et les perspectives des trois années à venir.

2 Négociation triennale obligatoire pour les entreprises de 300 salariés et plus

Une **négociation tous les 3 ans** concernant **les orientations de la formation professionnelle** :

- définir les modalités d'information et de consultation du Comité d'Entreprise (CE) sur la stratégie de l'entreprise ainsi que ses **effets prévisibles sur l'emploi et sur les salaires** ;
- mettre en place un **dispositif de GPEC** (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), dont le CE est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées : Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), bilan de compétences, accompagnement de la mobilité professionnelle et/ou géographique des salariés.

FICHE 4

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'ENTREPRISE

Depuis l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnel (FO non signataire), la négociation GPEC dans les entreprises de plus de 300 salariés est étendue à la **mise en perspective des parcours professionnels** et inclut désormais :

- **les grandes orientations du plan de formation** ;
- les perspectives d'utilisation des différentes formes de contrat de travail ;
- les contrats de génération, pour les entreprises et groupes d'entreprises concernés ;

Il est prévu de prendre en considération dans ce cadre la **situation des sous-traitants** avec la possibilité de les associer à la démarche GPEC de leurs donneurs d'ordre.

À défaut d'accord sur la GPEC et les orientations triennales, ces éléments font l'objet d'une consultation du CE.

Suite à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, cette négociation aborde les abondements du CPF (*cf. fiche n°1*) dans les entreprises de 300 salariés et plus (150 salariés et plus sur la France pour les entreprises communautaires).

3 Les deux consultations obligatoires sur le plan de formation sont maintenues

Le suivi des orientations sur la formation professionnelle établi par négociation triennale fait l'objet d'une consultation annuelle du CE, qui doit pour FO être distincte des consultations consacrées au plan de formation.

Suite à l'accord national du 14 décembre 2013 (FO signataire), cette **consultation annuelle intègre le contenu de l'accord GPEC** dont ses grandes orientations sur 3 ans concernant la formation professionnelle dans l'entreprise.

La réforme n'impacte pas les obligations de formation qui reviennent à l'employeur :
formations au poste et à l'emploi, pendant le temps de travail et obligatoires : l'employeur peut être poursuivi s'il ne respecte pas ses obligations de formation, notamment en cas de restructuration ;
développement des compétences, le salarié est libre de refuser : l'employeur est obligé de reconnaître ce développement des compétences.

Les 2 consultations obligatoires et distinctes sont maintenues

Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.

NOUVEAU

Le CE se prononcera désormais également sur le plan de formation de l'année en cours.

Ces deux réunions, sauf si un accord d'entreprise le prévoit autrement, doivent intervenir respectivement avant le 1^{er} octobre et avant le 21 décembre de l'année en cours.

Si les documents ne sont pas envoyés dans les délais, le CE peut refuser de rendre un avis et l'employeur peut être condamné pour **délit d'entrave**. Les documents sont également transmis aux délégués syndicaux et à la commission formation.

FICHE 4

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'ENTREPRISE

ATTENTION !

Le plan de formation peut être élaboré sur 3 ans si un accord d'entreprise le prévoit mais le suivi se fera annuellement.



Afin d'alimenter les négociations triennales, ces consultations intègrent les nouveautés suivantes :

- **l'entretien professionnel** (nouveau dispositif / voir fiche n°3) dans sa nouvelle définition : nombre d'entretiens menés, bilan d'étape, ...
- **le Compte Personnel de Formation (CPF)**, cf. fiche n°1 : nombre de salariés partis en CPF et typologie, ...
- les dispositifs prévus par **l'accord de branche**.

La commission formation est obligatoire dans toute entreprise d'au moins 200 salariés ; elle est mise en place à l'initiative du CE (Art. L.2325-26).

- Son rôle : **préparer** les délibérations du CE en matière de formation professionnelle et **contribuer à l'information** des salariés en termes de formation professionnelle.
- Sa composition : les membres du CE avec possibilité d'ouverture à d'autres salariés sur autorisation de leur hiérarchie.

Faire respecter le code du travail

- s'assurer que l'employeur respecte ses obligations de formation au poste et à l'emploi ;
- associer le développement des compétences à l'initiative de l'employeur à une reconnaissance obligatoire ;
- s'assurer que le CPF ne se substitue pas aux obligations de l'employeur.

S'informer

- ne pas se contenter de l'information transmise par l'employeur ;
- prendre connaissance de son accord de branche ;
- mobiliser le réseau FO (Unions Départementales, Fédérations, camarades siégeant dans les OPCA¹ FONGECIF²...) ;
- s'appuyer sur les travaux des observatoires paritaires sectoriels (OPMQ) et régionaux (OREF).

Se former

- assimiler les effets de la réforme sur l'exercice de mon mandat ;
- suivre régulièrement les formations syndicales (par le biais du CFMS, Centre de Formation Syndicale de la Confédération FO) ;
- se renseigner sur les formations thématiques organisées par les secteurs confédéraux dans les instituts du travail.

Veiller à l'égalité d'accès

- identifier les publics prioritaires ;
- intégrer la lutte contre l'illettrisme et l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

¹ OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé.

Organisme sectoriel collecteur et gestionnaire des fonds de la formation professionnelle

² Fonds de Gestion du CIF.

FICHE 4

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'ENTREPRISE

TEXTES
DE RÉFÉRENCE

■ ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 5 OCTOBRE 2009

- Art. 8 | Programme pluriannuel de formation.
- Art. 32 | Information des IRP sur les contrats de professionnalisation.
- Art. 142 à 147 | Modalités de consultation dans l'entreprise.
- Art. 148 à 151 | Le rôle des Institutions Représentatives du Personnel (IRP).

■ ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 14 DÉCEMBRE 2013

- Art. 5 | Élargissement de la **consultation** sur le plan de formation.
Consultation sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en cohérence avec l'accord GPEC (+300 salariés) et les grandes orientations triennales. Informations transmises au CE.
- Art. 6 | **Négociation** de la GPEC, des objectifs du plan de formation et des abondements du compte personnel de formation dans les entreprises de 300 salariés et plus.
- Art. 7 | Calendrier des **consultations** sur le plan de formation.
- Art. 24 | Abondement du CPF (Compte Personnel de Formation) et modalités de consultation – négociation associées.
- Art. 38 | Encourager la **négociation** sur le développement du CPF dans l'entreprise.

■ CODE DU TRAVAIL

- Art. L. 2242-15 | Information, nature et accès à l'entretien professionnel.
- Art. L. 2323-7-2 | Négociation de la GPEC, des objectifs du plan de formation et des abondements du compte personnel de formation dans les entreprises de 300 salariés et plus.
- Art. L.2323-34 à L.2323-40 | Abondement correctif du Compte Personnel de Formation (CPF) en cas de non-respect des critères relatifs à l'entretien professionnel, notamment pour les temps partiels.
- Art. L. 6321-1 à L. 6321-16 | Obligation de formation de l'employeur.
- R. 2323-1-2 à R. 2323-1-4 | Contenu de la Base de Données Unique (BDU).

■ DÉCRET N°2014-1045 DU 12 SEPTEMBRE 2014

- Art. D.2323-5 | Liste des informations que l'employeur doit communiquer aux membres du CE dans le cadre de la consultation sur le plan de formation.
- Art. D.2323-7 | Calendrier des consultations sur le plan de formation.

FICHE

5

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Depuis 1971, toute entreprise privée doit concourir au développement de la formation professionnelle continue en participant chaque année au financement d'actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE : **elle verse chaque année une contribution légale en fonction de son effectif.** Les entreprises concourent ainsi à hauteur de 43% de l'effort national de formation, en dépensant 13,7 milliards d'euros pour la formation de leurs salariés, sur un total de près de 32 milliards d'euros.

À NOTER

Le taux est minoré si l'entreprise finance directement le CPF : 0,8% au lieu de 1% (par accord d'entreprise).

À SAVOIR

La collecte de la contribution unique débute en 2016 au titre des rémunérations versées en 2015.

À RETENIR

Les obligations de formation de l'employeur sont maintenues.

1 Dans les entreprises**Création d'une contribution unique de 1%**

L'ANI du 14/12/ 2013 et la loi du 05/03/2014 visent à simplifier le système et à passer d'une logique d'obligation légale à une logique d'obligation de faire : **un seul bordereau de collecte, une contribution unique, un seul OPCA.**

Modalités de gestion et de mutualisation des fonds : 5 sections financières distinctes
(en pourcentage de la masse salariale brute)

Section de formation	Taille des entreprises			
	moins de 10 salariés	de 10 à 49 salariés	de 50 à 299 salariés	300 salariés et plus
1. Plan de formation	0,40%	0,20%	0,10%	---
2. Actions de Professionnalisation	0,15%	0,30%	0,30%	0,40%
3. CPF	---	0,20%	0,20%	0,20%
4. FPSPP	---	0,15%	0,20%	0,20%
5. CIF	---	0,15%	0,20%	0,20%
TOTAL	0,55%	1%	1%	1%
CIF-CDD	1% (des salaires des CDD)			

Ces taux correspondent à des versements minimums qui peuvent être complétés soit par :

- des contributions conventionnelles supplémentaires en application d'un accord de branche ;
- des versements volontaires de l'employeur ;
- le maintien des règles de neutralisation des effets de seuils en cas d'atteinte ou de dépassement d'un effectif de 10 salariés ;
- le maintien du 1% CIF CDD.

Info – Consultation

Bien que la déclaration annuelle « 2483 » soit supprimée, l'employeur doit néanmoins transmettre à l'autorité administrative des informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés.

FICHE 5

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Ainsi l'entreprise doit :

- garantir l'adaptation des salariés à leur poste de travail et le maintien de leur capacité à occuper un emploi ;
- justifier socialement des actions de formation qu'elle a mise en place (présentation aux Instances Représentatives du Personnel) ;
- garantir la traçabilité des formations suivies par les salariés ;
- réaliser toutes les formations obligatoires (sécurité, permis, habilitations, réglementation spécifique à l'activité exercée, etc.) et les déclarer.

Le non versement ou un versement insuffisant au titre de la contribution unique dans les entreprises de 50 salariés et plus donnera lieu à majoration ou sanction.

Axes de vigilance

Si la loi supprime la notion d'imputabilité, elle ne supprime pas la définition du champ de la formation.

La distinction entre ce qui relève de la formation et ce qui n'en relève pas est toujours obligatoire au plan social.



2 Dans les organismes de financement

La réforme du financement :

- réaffirme le rôle prépondérant des différents organismes collecteurs et gestionnaires des fonds de la formation professionnelle ;
- renforce la gestion paritaire.

Les OPCA

L'agrément accordé par l'État pour collecter les contributions légales et les contributions supplémentaires, n'est accordé que lorsque le montant estimé des collectes annuelles est supérieur à cent millions.

Pour le maintien de l'agrément, l'OPCA doit dorénavant justifier d'un seuil de collecte annuelle de 100 millions pendant trois années consécutives.

OPCA, un collecteur unique :

- de la contribution unique (0,55% ou 1%) ;
- du 1% CIF CDD ;
- voire de la taxe d'apprentissage en cas d'agrément OCTA (Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage).

Les OPCA devront faire remonter au FPSPP les fonds collectés au titre :

- de son financement avant le 30 avril de chaque année ;
- du financement du CIF avant le 31 mars de chaque année.

Nouvelles missions des OPCA

En plus de ses missions classiques, les OPCA assurent désormais des missions relatives :

- au développement de la formation ;
- au développement de l'apprentissage (dépenses de fonctionnement des CFA et dépenses engagées par l'entreprise pour la formation des maîtres d'apprentissage ;

À SAVOIR

La loi de 2009 organise une « fongibilité asymétrique » descendante : les fonds des entreprises de 50 salariés et plus peuvent contribuer au financement des plans de formation des entreprises de moins de 50 salariés, alors que les fonds de ces dernières leur sont strictement réservés.

FICHE 5

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- à la garantie de la qualité de l'offre de formation notamment en luttant contre les dérives sectaires et thérapeutiques ;
- au développement d'un service de proximité auprès des TPE/PME ;
- à la prise en charge des coûts de formation pour faire face à de graves difficultés économiques si un accord de branche le prévoit.

Gestion des ressources au titre du Plan de formation

- Financement des frais de fonctionnements des actions de formation¹ ;
- financement des frais de gestion et de mission de l'OPCA.

Les OPACIF (Organismes Paritaires Agréés pour le CIF)

La loi fournit une liste des dépenses prises en charge par les OPACIF :

- dépenses d'information des salariés sur le CIF ;
- rémunération des salariés en congé, des cotisations sociales à la charge de l'employeur ;
- frais de formation, de bilan de compétences et de VAE ;
- tout ou partie, des frais de transport, de garde d'enfant et d'hébergement ;
- remboursement aux employeurs de moins de 50 salariés de tout ou partie de l'indemnité de précarité versée aux salariés recrutés en CDD ;
- accompagnement des salariés et des demandeurs d'emploi (ex. CDD), dans l'élaboration de leur projet de CIF.

Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)**Ressources stabilisées**

Outre le bénéfice des versements des excédents financiers des OPCA, le FPSPP dispose dorénavant de **ressources sûres et prévisibles** (stabilisées) car relevant d'un taux fixe appliqué à la masse salariale brute et déterminé par la loi (*cf. tableau*).

Missions redéfinies

- péréquation uniquement au bénéfice des actions de professionnalisation ;
- actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi (appel à projets) ;
- répartition des fonds destinés au financement du CIF (collectés par les OPCA) ;
- financement des heures mobilisées dans le cadre du CPF en lien avec un CIF ;
- contribution au développement de la formation des salariés des entreprises de 10 à 49 salariés ;
- contribution au développement de la formation des salariés des entreprises de moins de 10 salariés organisées par le versement complémentaire aux OPCA d'une part des excédents financiers.

¹ Les frais de fonctionnement de la formation couvrent les frais pédagogiques et les frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que les frais de garde d'enfants ou de parents à charge lorsque les formations se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail. Lorsque les formations se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfants ou de parents à charge peuvent être pris en charge par l'organisme collecteur.

À NOTER

A partir du 01/01/2016, la collecte du CIF sera assurée par les OPCA pour reversement aux Fongecif via le FPSPP (qui en assurera la gestion).

FICHE 5

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

TEXTES DE RÉFÉRENCE
 (dans les entreprises)

■ ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 14 DECEMBRE 2013

- Art. 35 Contribution unique et obligatoire de toutes les entreprises.
 Art. 38 Encouragement de la négociation sur le développement du compte Personnel de formation (CPF) dans l'entreprise.

■ CODE DU TRAVAIL

- Art. L. 6331-1 Obligation de financement.
 Art. L. 6331-2 Contribution des entreprises de moins de 10 salariés (montant de la participation).
 Art. L. 6331-6 Majoration de la contribution en cas de non versement ou de versement insuffisant.
 Art. L. 6331-9 Contribution des entreprises d'au moins de 10 salariés (montant de la participation).
 Art. L. 6331-10 Gestion du CPF en entreprise suite à un accord d'entreprise.
 Art. L. 6331-28 Versement au trésor public.
 Art. L. 6331-15 Conséquences sur la contribution du franchissement du seuil de 10 salariés.
 Art. L. 6322-37 Participation à la formation des salariés (ex. CDD) : 1%.
 Art. L. 6331-32 Informations relatives aux modalités d'accès des salariés à la formation (déclaration administrative de l'employeur).
 Art. L. 6331-55 Employeurs occupant des salariés intermittents du spectacle.

TEXTES DE RÉFÉRENCE
 (dans les organismes de financement)

■ ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 14 DECEMBRE 2013

- Art. 33 Action des organismes paritaires agréés de gestion du CIF (OPACIF).
 Art. 37 Actions des OPCA.
 Art. 41 Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSP).
 Art. 42 Mutualisation interprofessionnelle favorisant l'accès à la formation des salariés des TPE.

■ CODE DU TRAVAIL

- Art. L. 6332-1 Agrément des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA).
 Art. L. 6332-1-1 Missions des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA).
 Art. L. 6332-1-2 Collecte par les OPCA des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.
 Art. L. 6332-15 Prise en charge par les OPCA des dépenses engagées par l'entreprise pour la formation pédagogiques des maîtres d'apprentis ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.
 Art. L. 6332-16 Prise en charge par les OPCA des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'État ou les régions.
 Art. L. 6332-3-6 Reversement par les OPCA des rémunérations dues au titre du CIF au FPSP.
 Art. L. 6332-3-7 Répartition des sommes gérées directement par l'OPCA pour financer les actions de professionnalisation, du plan de formation et du Compte Personnel de Formation.
 Art. L. 6332-19 Ressources du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSP).
 Art. L. 6332-21 Missions du FPSP.
 Art. L. 6333-3 Accompagnement des salariés et des demandeurs d'emploi (ex. CDD) dans l'élaboration de leur projet professionnel par les OPACIF.
 Art. R 6332-9 Agrément OPCA, seuil de collecte.
 Art. R. 6332-13 Maintien de l'agrément de l'OPCA.
 Art. R. 6332-16 Existence de sections paritaires professionnelles.
 Art. R. 6332-22-1 Gestion des contributions légales au sein des sections financières ainsi que des contributions supplémentaires (conventionnelles et versements volontaires).
 Art. R 6332-22 et s Affectation des contributions pour la prise en charge des actions de formation.
 Art. R 6332-22-6 Reversement des sommes collectées correspondant au financement du FPSP.
 Art. R 6332-22-6 Reversement des contributions collectées correspondant au financement du CIF.
 Art. R 6332-44 Gestion des ressources.