

La loi sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale¹



www.syndex.fr / 01 44 79 13 00 / k.lucas@syndex.fr

novembre 2014

La loi du 5 mars 2014 traduit dans la loi les dispositions de l'ANI (accord national interprofessionnel) du 14 décembre 2013. Elle s'inscrit dans la suite des précédentes réformes de la formation professionnelle de 2004 et 2009, qui, bien qu'ambitieuses sur le fond, ont produit des résultats en partie éloignés des attentes : les salariés qui accèdent à la formation sont surtout issus de grandes entreprises ayant un niveau de qualification élevé... alors que les salariés à temps partiels, d'entreprises de taille plus petite, avec une qualification initiale moindre, les femmes, les seniors... demeurent ceux qui vont le moins en formation.

La réforme 2014 de la formation professionnelle entend placer **le salarié**, mais aussi le demandeur d'emploi, en situation d'acteur de son parcours professionnel grâce à la formation, et **l'employeur** dans l'obligation de « faire » de la formation et de veiller à l'employabilité de ses salariés, et non plus dans une obligation de payer uniquement.

Négociateurs et législateur veulent :

- développer les compétences et les qualifications des salariés et des demandeurs d'emploi pour favoriser leur évolution professionnelle et dynamiser la compétitivité des entreprises ;
- affirmer le rôle des branches professionnelles aux entreprises pour soutenir leur compétitivité en développant les compétences et les qualifications des salariés ;
- sécuriser les parcours professionnels tout au long de la vie ;
- augmenter le nombre de bénéficiaires du CIF ;
- permettre à chacun de progresser dans son domaine de savoirs et de compétences : aller du CAP vers le bac pro, du bac vers le BTS... jusqu'aux plus hauts niveaux ;

¹ Cette lettre traite uniquement de la formation professionnelle, et non des aspects emploi et démocratie sociale évoqués dans la loi.

- permettre aux salariés en activité de se former afin d'actualiser une compétence, ou de prendre des responsabilités.

Sauf exception, la loi s'applique à compter du 1^{er} janvier 2015... sachant qu'un certain nombre de décrets d'application restent en attente.

De nouveaux dispositifs

L'entretien professionnel à compter du 7 mars 2014

Tous les 2 ans, l'entretien professionnel donne au salarié l'occasion de faire le point sur les perspectives d'évolution de son parcours professionnel, à travers notamment les formations suivies et à suivre.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel permet d'évaluer le parcours de formation du salarié.

Il remplace l'entretien de seconde partie de carrière, le bilan d'étape professionnel, et l'entretien prévu au retour d'une longue absence (maternité, congé parental...), mais il ne doit en aucun cas se confondre avec l'entretien annuel d'évaluation.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en cas de non-respect de ces obligations par l'employeur, un abondement correctif sera versé au salarié (100 heures pour les salariés à temps plein et 130 heures pour les salariés à temps partiel), et à l'OPCA (30 € de l'heure).

L'abondement correctif

Il est dû au bout des 6 ans, si les deux conditions cumulatives suivantes ne sont pas réunies :

- Pas d'entretien professionnel tous les 2 ans
ET
- 2 des 3 mesures suivantes non réalisées :
 - action de formation ;
 - progression salariale ou professionnelle ;
 - élément de certification par la formation ou reconnaissance des acquis de l'expérience.

- **L'un des enjeux pour les salariés et leurs représentants est bien de demander à mettre en œuvre des formations pour chaque salarié avant même l'échéance de ces entretiens professionnels spécifiques.**

Le conseil en évolution professionnelle

Le CEP est un service gratuit, pour tous : salariés, demandeurs d'emploi, artisans, professions libérales, autoentrepreneurs, fonctionnaires...

Il vise à accompagner, conseiller, orienter les évolutions professionnelles de chacun, en lien avec les besoins économiques des territoires.

Le CEP sera dispensé par Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission locale, APEC ou Fongecif.

Le compte personnel de formation

Le CPF, en une phrase...

Le CPF est un compte d'heures de formation, plafonné, attaché à la personne, et non au contrat de travail : il est transférable d'une entreprise à une autre, ou d'une situation à une autre, d'emploi à demandeur d'emploi, et vice versa.

Que devient le DIF ?

Le CPF remplace le DIF (droit individuel à la formation) à partir du 1^{er} janvier 2015.

Les heures DIF acquises au 31 décembre 2014 s'appellent heures CPF au 1^{er} janvier 2015.

Qui en sont les bénéficiaires ?

Toute personne âgée d'au moins 16 ans (15 ans par dérogation) en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle... jusqu'à l'ouverture des droits à la retraite.

Comment l'alimenter ?

A minima...

À la fin de chaque année, le compte est alimenté en heures de formation à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à atteindre 120 heures puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour le salarié à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée en proportion du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche.

Mais aussi...

Le CPF peut faire l'objet d'abondements en heures par l'employeur, le salarié, les OPCA, les OPACIF, l'État, la Caisse des dépôts et consignations, les Régions, Pôle Emploi, l'AGEFIPH, le FPSPP, etc.

Cet abondement doit notamment permettre d'accéder à des formations qualifiantes de longue durée, en s'adossant aux autres dispositifs de formation existants.

Des accords d'entreprise, accords de groupe, accords de branche ou accords conclus par les représentants des salariés et des employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel... peuvent aussi prévoir les conditions d'abondement du CPF.

Qui décide de l'utiliser ?

Le compte est mobilisé par la personne, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord de son titulaire. Son refus ne constitue pas une faute.

L'employeur doit donner son accord si le CPF se déroule pendant le temps de travail, en tout ou partie. L'accord est inutile pour des formations hors temps de travail, ou si le CPF se déroule pendant le temps de travail pour acquérir un socle de compétences ou pour une formation financée par l'abondement correctif.

Quelles sont les formations éligibles ?

Le CPF est utilisé, en période d'emploi comme en période de chômage, **uniquement pour acquérir des compétences attestées (qualification, certification, diplôme)**, selon les listes de formations éligibles définies par décret, en lien avec les besoins de l'économie, prévisibles à court ou moyen terme. Le CPF finance aussi les parcours de VAE.

Qui prend en charge les frais de formation ?

Frais de transport, de repas et d'hébergement pour le salarié mobilisant son CPF sont pris en charge par l'OPCA ou l'employeur (si accord d'entreprise).

Frais de garde d'enfant ou de parent à charge peuvent aussi être pris en charge par l'OPCA ou l'employeur (si accord d'entreprise).

Qu'en est-il de la rémunération et de la protection sociale pendant la formation ?

Les heures de formation pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié :

- par l'OPCA, dans la limite de 50 % du montant total pris en charge par l'OPCA (si accord du conseil d'administration de l'OPCA) ;
- par l'employeur, dans la limite de 50 % des fonds

affectés par l'entreprise au financement des heures inscrites sur le compte personnel de formation (si accord d'entreprise en application de l'article L. 6331-10)

Les formations en utilisation du CPF sans accord de l'employeur ne rentrent pas dans ce cadre, car la formation se déroule hors temps de travail.

Et concrètement, pour suivre son compte...

Le CPF sera suivi sur un « système d'information du compte personnel de formation », géré par la Caisse des dépôts et consignations. Le salarié pourra ainsi connaître le nombre d'heures acquises, les formations éligibles et élaborer (puis actualiser) un passeport d'orientation, de formation et de compétences recensant les formations suivies et les qualifications obtenues dans le cadre de sa formation initiale et continue.

Différents acteurs au cœur de la réforme

Une implication plus forte du salarié

La réforme vise à rendre le salarié (ou demandeur d'emploi) acteur de son parcours professionnel et à lui donner l'opportunité de faire évoluer ses compétences.

Il peut toujours se former hors temps de travail, en fonction de ses besoins propres (déterminés avec l'appui du CEP – conseil en évolution professionnelle – par exemple), et se qualifier, à l'aide notamment du CPF.

Une responsabilité réaffirmée des entreprises

Les employeurs sont toujours tenus de maintenir l'employabilité de leurs salariés, tout au long de leur parcours professionnel dans l'entreprise.

La réforme ne modifie pas les obligations antérieures de l'employeur qui doit assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail, veiller à sa capacité à occuper un emploi et/ou au développement de ses compétences, par financement direct et/ou via l'OPCA. Le plan de formation pourra intégrer, sous conditions, des formations à distance.

Même si employeur et salariés se mettent d'accord sur des formations d'adaptation au poste ou de remise à jour des connaissances par exemple, ces formations ne sont pas éligibles au CPF (car non qualifiantes/certifiantes...).

La contribution à l'OPCA devient un taux unique

Jusqu'alors, le financement de la formation (pour les CDI) par les entreprises s'effectuait de différentes façons : pour les CIF à un OPACIF (0,2 % de la masse

salariale), pour la professionnalisation à un OPCA (0,5 %) et pour le plan de formation (0,9 % au minimum) pouvant être versé à l'OPCA ou utilisé en interne. Pour les CIF des CDD, 1 % de la masse salariale des CDD était versé à l'OPACIF.

L'employabilité

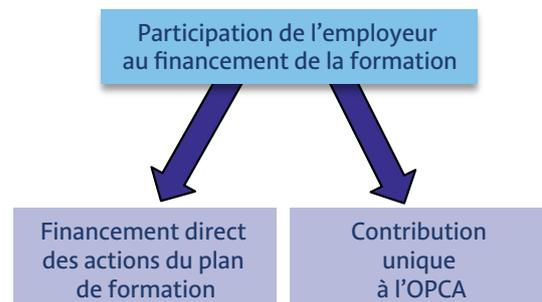
Selon l'article L. 6321-1 du Code du travail, l'employeur veille au maintien de la capacité des salariés à tenir UN emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

UN emploi et non pas **SON** emploi ; ce qui signifie qu'il ne s'agit pas simplement de la capacité à tenir l'emploi auquel il est affecté mais aussi à retrouver un autre emploi dans son entreprise ou dans une autre entreprise.

La jurisprudence l'a d'ailleurs confirmé, et le salarié peut obtenir des dommages et intérêts si l'employeur ne respecte pas cette obligation (Cour de cassation sociale du 23 octobre 2007 et du 2 mars 2010 notamment)

Les entreprises doivent continuer d'assurer la formation des salariés, mais dans les entreprises de plus de 50 salariés (qui généralement dépassaient le minimum légal de 1,6 %), l'obligation est simplifiée avec un versement unique à l'OPCA de 1%. Le taux est maintenu à 0,55 % dans les entreprises de 10 à 50 salariés.

Les négociations de branche pourront aboutir au maintien et/ou à la mise en place de contributions supplémentaires.



Les branches ont un rôle accru

Les branches qui négocient des accords sur le champ de la formation vont notamment devoir définir les formations éligibles au CPF, conformément aux besoins des territoires... en lien avec l'observatoire des métiers.

Les branches vont avoir pour missions de fixer les

règles des OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés), de contrôler la qualité des dispositifs de formation, d'élaborer le support utilisé dans le cadre des entretiens professionnels.

Les OPCA, vers une mutualisation des fonds collectés

Si l'ancienne loi permettait la mutualisation des fonds auprès des OPCA, la réforme de 2014 l'impose...

Les OPCA deviennent aussi collecteurs des taxes d'apprentissage.

De plus, leurs missions s'élargissent avec :

- la mise en œuvre d'une politique qualité de la formation professionnelle ;
- la mise à disposition d'outils pour mener les entretiens professionnels ;
- le développement des services individuels aux entreprises sur les contributions volontaires supplémentaires (non mutualisés).

Des droits d'information-consultation des comités d'entreprise élargis

Avec la réforme du 5 mars 2014, le CE est informé et consulté sur le bilan de l'année en cours N, en plus de l'avis à émettre sur :

- bilan de formation de l'année N-1 ;
- plan de formation de l'année N+1.

Par ailleurs, et par voie d'accord, le CE pourra rendre son avis sur le plan de formation à 3 ans (N+1 à N+3) et plus uniquement sur celui de N+1.

De même, le calendrier d'information-consultation pourra être négocié.

Les documents remis au CE pour qu'il puisse rendre

son avis sont complétés par les données sur les nouveaux dispositifs :

- nombre de salariés ayant mobilisé leur CPF (même si le CPF ne relève pas du plan de formation) ;
- nombre de salariés ayant eu un entretien professionnel.

De nouveaux champs de négociation possibles pour les organisations syndicales

- Abondement du CPF : au sein de l'entreprise, la possibilité d'abondement devra être évoquée dans le cadre de la négociation GPEC.
- Information-consultation du CE : calendrier, plan à 3 ans.
- Contenu des informations sur la formation dans la BDU.
- Lien entre la formation et la GPEC...

GLOSSAIRE

AGEFIPH	association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ANI	accord national interprofessionnel
APEC	agence pour l'emploi des cadres
CEP	conseil en évolution professionnelle
CIF	congé individuel de formation
CPF	compte personnel de formation
DIF	droit individuel à la formation
FONGECIF	fonds de gestion des CIF
FPSP	fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
OPCA	organisme paritaire collecteur agréé
OPACIF	organisme paritaire collecteur agréé pour le financement du CIF
VAE	validation des acquis de l'expérience

Syndex, 420 consultants parmi lesquels des spécialistes du Champ du social

Une équipe de 420 consultants à Paris et en région, spécialisés et engagés, au seul service des représentants des salariés et de leurs organisations.

En savoir plus sur nos travaux
www.syndex.fr

Directeur de la publication

Jean-François Poupard

Ont contribué à ce numéro

Céline Legrand

Kristell Lucas

Pôle Édition