



Les cahiers de la Vie Fédérale

Année 2014 - n° 95
Septembre 2014

SPÉCIAL FORMATION PROFESSIONNELLE

L'heure de la rentrée !... et déjà les premières discussions qui s'amorcent autour des questions de formation professionnelle continue, notamment l'élaboration du plan de formation et des besoins des salariés en terme de formation.

Cette année est d'ailleurs très particulière puisqu'une nouvelle loi est entrée en vigueur et qu'enfin les différents décrets et circulaires d'applications sont en passe d'être tous publiés.

Il nous semble donc plus que nécessaire d'apporter un éclairage particulier sur le changement de paradigme de la formation professionnelle continue.

Introduction

Tout reste à faire après cette loi ! Votée en procédure d'urgence au parlement en Février, elle est la traduction de l'ANI* du 14 décembre que **la CGT n'a pas signé**. Des nouveaux modes de financements et des nouveaux dispositifs, notamment le compte personnel de formation (CPF*) et le conseil en évolution professionnelle (CEP*), vont entrer en vigueur

Ces deux nouveaux dispositifs (compte personnel de formation et conseil en évolution professionnelle) de la réforme proviennent de l'ANI du 11 janvier 2013 dit de « sécurisation de l'emploi », outil de flexibilité et précarité accrues. L'objectif s'inscrit dans une logique de course à une compétitivité que le Président de la République vient de sanctuariser à travers le pacte de responsabilité et de nouvelles exonérations patronales.

On est bien loin des promesses de campagne d'un compte individuel de formation jetant les bases d'un vrai droit à formation opposable et universel.

Cette réforme est en rupture avec les précédents accords de 2003-9 (DIF* et sa portabilité, ébauche d'une solidarité interprofessionnelle). Elle pose, au contraire, les bases d'un désengagement de la responsabilité sociale de l'entreprise **par une baisse d'environ 30% de sa contribution et n'impose aucune véritable garantie collective. Elle renvoie à chaque individu la responsabilité de se former.** Le CPF est ainsi détourné et devient une fenêtre de tir **pour externaliser de l'entreprise la formation professionnelle qualifiante. Les responsabilités patronales ne se limiteraient demain qu'à l'employabilité, l'adaptabilité hors toute évolution et promotion professionnelle**, affaiblissant aussi le bon dispositif qu'est le CIF. Il est indéniable que ce MEDEF de combat, mais aussi les autres composantes patronales telles que celles de L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE et celles des PROFESSIONS LIBÉRALES, **cherchent aussi à substituer aux qualifications des compétences réduites aux besoins immédiats de l'entreprise.** C'est une attaque pour baisser les salaires s'inscrivant dans sa (leur) croisade contre le soit-disant « coût du travail ».

Lutter pour l'emploi, les salaires avec l'enjeu de la reconnaissance de la qualification.

Construire une sécurisation des personnes tout au long de leur parcours professionnel, aux antipodes d'une sécurisation des parcours professionnels simple traitement social du chômage. C'est le cœur de notre campagne « coût du capital ».

Les négociations de branches et d'entreprises vont s'ouvrir. Elles doivent permettre de gagner un droit

d'initiative opposable négocié à partir d'un plan de formation rendu obligatoire. Il faut ouvrir l'accès au CPF et donc à de véritables progressions de postes, de salaires. C'est aussi une première étape pour gagner une intervention des représentants de salariés dans la stratégie de développement de l'entreprise et ne plus laisser les patrons décider de l'avenir de nos emplois, à partir des dividendes réclamés par les actionnaires.

C'est revendiquer une autre répartition des richesses créées par le Travail qui permet ainsi un plus grand accès à la formation professionnelle.

C'est pourquoi nous allons, au travers de ce Cahier de la Vie Fédérale, vous donner les clés de compréhension, nos analyses et revendications.

La loi formation, emploi et démocratie sociale transpose donc l'ANI du 14 décembre 2013, réalisant ainsi une vaste réforme du système de formation professionnelle.

Cette loi a pour ambition de **faire évoluer le système d'une obligation à payer, à une obligation de former.** Mais pour que cette ambition devienne réalité, il faut que ces nouveaux droits soient garantis collectivement notamment par accords de branches et ou d'entreprises et l'élaboration d'une réelle démarche de GPEC.

De notre point de vue, cette loi renverse la responsabilité de l'employeur (obligation d'adaptation/d'employabilité) vers l'individu et il y a donc lieu, au travers des IRP à soutenir les salariés dans leurs accès à la formation professionnelle ; leur rôle est donc renforcé sur ces questions !*

LES NOUVELLES OBLIGATIONS FINANCIÈRES POUR L'EMPLOYEUR : Qu'est ce qui change ?

Pour la CGT, c'est un désengagement financier indéniable !

Le système de la formation professionnelle continue est profondément modifié, en particulier en matière de financement : **c'est la fin de l'obligation légale pour les employeurs sur le plan de formation (0,9% de la masse salariale brute) : cela permet de passer de 1,6% à 1% pour les plus grandes entreprises (+ de 300 salariés).**

Comme dit précédemment, si l'on ne mène pas la bataille du financement lors des négociations de branches et dans les entreprises, le risque est grand d'un désengagement massif des financements dédiés à la formation professionnelle continue.

Tous les () sont renvoyés au glossaire en page 12*

Pour rappel :

Avant cette réforme, la loi imposait des taux légaux qui pouvaient être complétés par accord de branches et ou d'entreprises.

Nombre de salariés	Plan de formation	Professionnalisation	CIF	Total
Moins de 10	0,4%	0,15%		0,55%(MSB)
Plus de 10	0,9%	0,50%	0,20%	1,6%(MSB)

Ce qui était le cas dans nombres de branches de notre champ fédéral : taux négociés dans les branches avant la réforme.

Nbre de salariés	SSTI*CISME*	Cabinets Médicaux		Cabinets Dentaires		CCU* FHP/Synerpa*		Prothésistes Dentaires		EFS*	Thermalisme	BASS*(UNIFED)
Plan – de 10		0,45		0,35%		0,40		0,35				1,60
Plan + de 10	1,7	1,10		0,9%		1,12		0,9		1,6	0,90	Idem
Prof. – de 10	0,50	0,15		0,75%		0,15		0,15				0,50
Prof + de 10	Idem	0,75		0,50%		0,50		0,50		0,50	0,50	Idem
TOTAL	2,40	0,60	1,25	1,1%	1,6%	0,55	1,62	0,50	1,40	2,40	1,40	2,40

Aujourd'hui, dans un souci soit-disant avancé comme élément de simplification dans la loi !!! Les nouvelles obligations...

	- 10 salariés	10 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et +
CIF	0	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Prof	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Plan de formation	0,40 %	0,20 %	0,10 %	0 (aucune contribution sauf accord de branches)
CPF*	0	0,20%	0,20 %	0,20 %
FPSP*	0	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Total	0,55%	1*	1*	1*

Vous constatez que pour les entreprises de + de 300 salariés, la contribution de 0,9 % de la MSB n'est plus obligatoire en terme de versement légal... et c'est un des points forts de sujet de négociation auquel il nous faudra veiller.

Pour le congé individuel de formation :

Rien ne change en matière de niveau de financement.

Quelles que soient les branches, le taux légal est de 0,20 % pour les + de 10 salariés en CDI et de 1 % pour les CDD. En revanche, est rendue caduque la disposition « ordonnance de Villepin » qui exonérait de la contribution CIF les entreprises de 10 à 19 salariés.

Pour rappel, la CGT revendique, a minima, le doublement de cette contribution de manière à augmenter significativement les départs en formation dans le cadre des reconversions et ou changement de qualification.

La réforme en 10 points :



Cette nouvelle réforme pousse plus loin ce qui avait déjà été mis en œuvre en 2009 pour orienter les financements vers les salariés qui en ont le plus besoin (bas niveaux de qualification, salariés des TPE*). Elle amène aussi des nouveautés : les entreprises passent d'une obligation de payer à une obligation de former et donner une place accrue au dialogue social et à l'initiative du salarié. Enfin, nouveauté de taille, les mécanismes de financement et de représentativité des organisations syndicales et patronales sont revus.

- 1. Certains dispositifs de formation évoluent** : l'entretien professionnel devient obligatoire tous les deux ans. Il est complété par une évaluation du parcours du salarié tous les 6 ans, qui crée un droit à la formation ou à l'évolution professionnelle pour tous. Faute de respecter cette obligation, **les employeurs de 50 salariés et plus s'exposent à des pénalités financières** (abondement de 100 heures du compte personnel de formation et versement d'une pénalité à l'Opca*).
- 2. Le compte personnel de formation (CPF*) est créé.** Se substituant au DIF*, il permet à tout salarié d'acquérir tout au long de sa vie professionnelle (à partir de 15 ans et jusqu'à sa retraite) 20 heures par an jusqu'à 120 heures, puis 12h par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond de 150 heures, mobilisables à l'initiative du salarié ou du demandeur d'emploi. Les formations suivies dans ce cadre doivent, entre autres, être à visée certifiante, qualifiante et/ou diplômante. Elles doivent figurer sur une liste établie par la commission paritaire nationale emploi formation de la branche professionnelle dont relève l'entreprise (CPNEFP*) ou par des instances de coordination nationale ou régionale (CNEFOP*, CREFOP*). Le CPF est abondé par une contribution de l'employeur et peut être complété par le bénéficiaire, les Conseils régionaux, Pôle Emploi, l'Agefiph*, etc.
- 3. Le conseil en évolution professionnelle (CEP*) est également créé.** C'est un service gratuit, accessible à tous, d'accompagnement des projets d'évolution professionnelle des salariés et demandeurs d'emploi, en lien avec les besoins économiques des territoires. Il est mis en œuvre par les Opacif*, Pôle Emploi, Cap Emploi, les Missions locales, l'Apéc* et les Fongecif*. L'objectif est d'assurer une continuité en termes de conseil et d'orientation entre les différents acteurs de la formation et de l'emploi et de permettre une mobilisation personnalisée optimale des dispositifs, pour un départ plus aisé en formation.
- 4. Les règles de financement de la formation professionnelle sont revisitées : contribution unique de 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés et de 1 % pour celles de 10 salariés et plus.** Elle sera versée intégralement à l'OPCA. Des négociations de branches professionnelles prévoyant la mise en place (ou le maintien) de contributions supplémentaires au-delà de l'obligation légale pourront s'imposer aux entreprises. Ces contributions conventionnelles feront l'objet d'un suivi distinct au sein de l'Opca.
- 5. L'apprentissage évolue** pour aller vers des recrutements possibles en CDI*. Les missions des CFA* sont renforcées pour encourager les embauches (appui à la recherche d'employeurs, etc.) et le nombre de collecteurs (OCTA*) est limité à 46.
- 6. Les missions des Opca* varient** : renforcement des missions d'ingénierie pédagogique et d'accompagnement RH, d'information sur l'accès à la formation et d'ingénierie de parcours. Ils portent une responsabilité en matière de qualité de l'offre de formation et mettent en œuvre l'articulation branches/territoires et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriales.
- 7. Les branches professionnelles sont invitées à renégocier leurs accords, afin de les adapter au nouveau contexte de financement de la formation professionnelle et de création du CPF*.** Elles doivent assurer la traçabilité des compétences liées aux métiers de la branche et travailler à la mise en place de certifications interbranches. Elles portent les études prospectives pour définir leurs besoins en main d'œuvre et outiller les réseaux en charge du CEP*.
- 8. La gouvernance de la formation professionnelle est revue avec la création du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP*).** Une déclinaison dans les régions (CREFOP*) existe également, rassemblant les organisations représentatives et le hors-champ : une représentativité multi-professionnelle a notamment été reconnue à l'économie sociale et solidaire.
- 9. Le financement de la formation professionnelle est désormais déconnecté de celui du paritarisme.** Un fonds paritaire spécifique sera créé en 2014, auquel abonderont les entreprises, l'État et les organismes paritaires. Les modalités de création du fonds et ses conditions d'organisation et de fonctionnement seront définies par voie réglementaire.
- 10. Les représentants du personnel ont un rôle accru en matière de consultation relative à la formation professionnelle.**



▶ **LEXIQUE : Les mots de la formation :**

Certification professionnelle :

C'est un signal de qualification qui atteste d'un agrégat de savoirs, savoirs-faire et savoirs sociaux détenus par la personne titulaire de la certification professionnelle.

Classification : C'est

l'organisation hiérarchisée des niveaux

de qualifications et d'emplois correspondants. La grille de classifications doit inclure des seuils d'accueil garantis collectivement pour les certifications pratiquées dans le secteur d'activité, notamment les diplômes professionnels.

Compétence : C'est l'exposition de la mobilisation d'une partie des savoirs, savoirs-faire et savoirs sociaux d'une personne dans un acte, une action (dont la production de bien ou de service). La compétence est constatée dans l'action. Ce sont des savoirs en mouvement. Le niveau et la qualité des compétences attestées par une personne sont fonction du contexte dans lequel se réalise la mobilisation des savoirs.

Emploi : Descriptif des activités que devra assumer la personne qui l'occupe ou l'occupera. Chaque activité peut être

décrite/découpée en compétences que la personne occupant l'emploi sera amenée à démontrer dans la réalisation de ses activités ou de son travail. Le descriptif des activités et compétences n'est jamais exhaustif comme l'ont montré les travaux d'ergonomie et de clinique du travail, démontrant la différence entre la prescription et le réel, ce dernier s'écartant systématiquement du prescrit.

Qualification : Ce sont les savoirs, savoirs-faire et savoirs sociaux sédimentés, accumulés, par une personne au fil de sa vie, de sa socialisation, de ses expériences, de sa formation initiale et de sa formation continue (générales comme professionnelles). C'est la propriété de la personne. Elle ne mobilise ses savoirs, savoirs-faire et savoirs sociaux que volontairement.

Qualification de la personne : C'est l'ensemble des savoirs, savoirs-faire et savoirs sociaux détenus par une personne. La qualification évoluant en permanence à l'occasion des apprentissages et des expériences vécus par la personne, elle reste pour partie invisible, y compris pour la personne elle-même.

▶ **Le conseil en évolution professionnelle : CEP**

➡ **Qu'est-ce que c'est ?**

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil est gratuit. C'est un lieu d'écoute, d'information et de conseil hors de l'entreprise, accessible en toute confidentialité, y compris sur le temps de travail.

➡ **Quelle utilité ?**

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires.

Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

➡ **Quelle mise en œuvre ?**

Le conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation par :

- Pôle Emploi
- LAPEC (Association pour l'emploi des cadres)
- Les OPACIF (Organismes paritaires en charge de la gestion du Congé Individuel de Formation)

- Les missions locales
- CAP Emploi

Les opérateurs régionaux désignés par la Région, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle mentionné.

Le cahier des charges national de la prestation et les conditions de mise en œuvre sont renvoyés au décret d'application.

➡ **Qu'en dit la CGT ?**

La loi ne prévoit aucun financement dédié au conseil en évolution professionnelle. Les opérateurs devront prendre sur leurs ressources propres, bien entendu au détriment des autres dispositifs, dont le CIF pour les FONGECIF et OPCACIF. La CGT a dénoncé cette disposition et réclamé des moyens dédiés pour le conseil en évolution professionnelle.

Le CEP complète à bon escient la palette des dispositifs à disposition des salariés inclus dans l'emploi comme privés d'emploi. Mais il ne doit pas pénaliser le CIF qui est déjà sous financé.

Références :

- ♦ Art. L. 6111-6. du Code du Travail
- ♦ Titre 5 de l'ANI du 14 décembre 2013

Le compte personnel de formation : CPF

Qu'est-ce que c'est ?

Le Compte Personnel de Formation est un compte ouvert le 1^{er} janvier 2015 à toute personne de plus de 16 ans. Le compte est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. Le CPF est comptabilisé en heures. Il permet de financer des actions de formation et ne peut être mobilisé que par son titulaire. (article L6323-1)

Chaque salarié à temps complet acquiert 24 heures par an ou 2 heures par mois, jusqu'à 120 heures puis 12 heures par an ou 1 heure par mois, dans la limite de 150 heures et au prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

Les entreprises de 50 salariés et plus ne respectant pas leurs obligations en matière d'entretien professionnel devront abonder le compte des salariés concernés de 100 heures supplémentaires, 130 heures pour les salariés à temps partiel, et de verser la somme correspondante à l'OPCA auquel elles versent leur contribution unique.

Le nombre d'heures acquises ainsi que les listes des formations finançables pour chaque titulaire du compte sont disponibles sur un service dématérialisé, géré par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Quelle utilité ?

Financer une action de formation permettant :

- D'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret.
- D'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (R.N.C.P.*).
- D'obtenir un certificat de qualification professionnelle (C.Q.P.*).
- D'obtenir une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.
- De concourir à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi pour des actions prises en charge par la Région, Pôle Emploi ou l'AGEFIPH*.
- D'accompagner la validation des acquis de l'expérience (VAE*), dans des conditions définies par décret.

L'action de formation doit obligatoirement figurer sur une des listes établies par :

- Les commissions paritaires nationales de l'emploi et formation professionnelle (CPNE-fp) de branche professionnelle.
- Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPINEF* ex CPNFP*).
- Les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPIREF*) avec concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP*).

Quel financement ?

Les entreprises de 10 salariés et plus doivent contribuer au financement du CPF, soit dans le cadre de leur contribution unique versée à l'OPCA, soit en utilisant ces fonds en interne dans le cadre d'un accord d'entreprise.

Une enveloppe de 300 millions d'euros prélevés sur les ressources du FPSPP est estimée nécessaire au financement du CPF pour les demandeurs d'emploi. Mais aucun autre financement pour les privés d'emploi n'est prévu dans la loi.

Quelle mise en œuvre ?

Tout salarié pourra mobiliser les heures qu'il a acquises au titre du CPF :

A) Sans autorisation de l'employeur pour financer :

- Les formations hors temps de travail ;
- Les formations sur le temps de travail :
 - permettant d'acquérir le socle de compétences et de connaissances ;
 - financées au titre de la majoration d'heure applicable en cas de non réalisation des entretiens professionnels et d'incapacité pour l'entreprise de justifier de 2 des 3 conditions imposées par le Code du Travail ;
 - décidées par accord de branche, d'entreprise ou de groupe ;
 - les actions d'accompagnement à la V.A.E.

B) Avec autorisation de l'employeur pour les autres actions réalisées tout ou partie sur le temps de travail.

Pour les privés d'emploi :

- Sans autorisation de Pôle Emploi pour les actions n'excédant pas le nombre d'heures acquises en tant que salarié.
- Avec autorisation de Pôle Emploi dans le cas contraire.

Période transitoire

Le compte personnel de formation est mis en place le 1^{er} janvier 2015.

A cette date :

- Les salariés en activité commencent à acquérir 24 heures de CPF par an.
- Ils conservent le bénéfice des heures acquises au titre du DIF, jusqu'au 1^{er} janvier 2021, en pouvant les mobiliser selon les règles applicables au CPF. Les heures acquises au titre du CPF sont cumulables avec celles du DIF, dans la limite de 150 heures. Au fil du temps, les heures de CPF se substitueront donc aux heures de DIF.

➡ Qu'en dit la CGT ?

Pour la CGT, le compte personnel de formation pourrait être un pas vers la sécurité sociale professionnelle, s'il devenait un réel droit individuel d'accès à la formation, attaché à la personne et garanti collectivement.

Il faut pour cela gagner :

1) des moyens :

- Des financements en lien avec les enjeux. Doubler au moins le financement (0,4%) et dédier un financement pour les demandeurs d'emploi.
- Gagner un financement égal pour toutes les entreprises, quel que soit le nombre de salarié et totalement le mutualiser.
- Des abondements suffisants pour des formations réellement qualifiantes (600 heures en moyenne), plus particulièrement pour les publics prioritaires.

2) et des droits :

- Une négociation des actions de formation accessible au CPF, en priorité dans l'entreprise, avec l'abondement correspondant et une réelle opposabilité, y compris sur le temps de travail.
- Un accès universel à une formation initiale différée permettant à chaque individu d'accéder à un premier niveau de qualification.
- La non-proratisation pour les temps partiels avec un abondement financier spécifique corrélé au nombre des travailleurs temps partiels dans l'entreprise.



**D
A
N
G
E
R**

Une grande vigilance sera de mise quant à l'utilisation du CPF en lien avec le DPC (Développement professionnel continu) pour les professionnels de santé concernés. La tentation des employeurs pourrait être grande, d'inciter les salariés de nos établissements à mobiliser leur droit au CPF dans ce cadre-là, compte tenu du financement du CPF, alors que le DPC qui lui n'a pas de financement propre, ce que nous continuons de dénoncer par ailleurs, doit continuer à être financé, soit sur les fonds propres de l'entreprise, soit sur le plan de formation (taux légal ou conventionnel).

▶ **DIF et CPF : Quel fonctionnement ?**

Comme le DIF, le CPF n'est pas un dispositif mais un moyen de financement associé à un droit d'initiative et, pour le CPF, à une base de données dématérialisée gérée par la Caisse des Dépôts et de Consignations (CDC).

Ce que dit la loi du 5 mars 2014 :

CHAPITRE III - *Compte personnel de formation*

Section 2 - *Mise en œuvre du compte personnel de formation pour les salariés*

Sous-section 2 - *Prise en charge des frais de formation*

V. – Les droits à des heures de formation acquis jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du droit individuel à la formation obéissent au régime applicable aux heures inscrites sur le compte personnel de formation par le chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du code du travail à compter du 1^{er} janvier 2015. Ces heures **peuvent être mobilisées jusqu'au 1^{er} janvier 2021**, le cas échéant complétées par les heures inscrites sur le compte personnel de formation, **dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures** et dans des conditions définies par décret en Conseil d'État. Leur utilisation est mentionnée dans le compte personnel de formation.

Elles ne sont prises en compte, ni pour le calcul du plafond, ni pour le mode de calcul des heures créditées sur le compte mentionné à l'article L. 6323-11 du code du travail.

Propositions de lecture

- les heures de DIF acquises au 31 décembre 2014 peuvent être mobilisées par le titulaire d'un CPF (Compte Personnel de Formation) jusqu'au 1^{er} janvier 2021
- dès le 1^{er} janvier 2015, le titulaire du CPF peut mobiliser ses heures (les anciennes heures de DIF) selon le régime du CPF défini par la loi du 5 mars 2014
- lors de leur mobilisation, les heures « DIF » peuvent être complétées par des heures de CPF pour financer une action de formation éligible (inscrite dans une des listes prévues par la loi)
- Dans le cadre de cette mobilisation (heures « DIF » + heures CPF), il n'est possible de mobiliser que 150H maximum
- L'utilisation des heures de DIF est mentionnée dans le compte personnel de formation
- Se pose la question de l'affichage indiscutable de ces heures qui n'est pas prévu dans le texte de loi
- Il n'est pas tenu compte des heures « DIF » pour le calcul du plafond de 150H
- Il n'est pas tenu compte des heures « DIF » pour le mode de calcul des heures créditées sur le compte personnel de formation dont le salarié est titulaire

Le CPF moyen de financement :

Considéré comme dispositif par certains, le compte personnel de formation s'avère être un moyen de financement soumis à une contrainte de solvabilité, puisque le financement dédié (pour les salariés) ou imposé sur les ressources du FSPPP (pour les demandeurs d'emploi) est très insuffisant au regard des besoins.

Les 4 facettes du CPF

- Les heures de DIF disponibles au 31 décembre 2014 sont éligibles à la mobilisation selon les principes CPF
- Les heures de CPF obtenues dans le cadre de l'application de la réforme (24H/an jusqu'à 120H, 12H/an jusqu'à 150H)
- Des abondements dont la trace apparaît dans les informations dématérialisées gérées par la CDC
- Des pénalités liées au non-respect des obligations liées à l'entretien professionnel (voir fiche sur ce sujet)

Le financement par le CPF couvre les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié ainsi qu'une partie de la rémunération dans la limite de 50%.

La CGT revendique que seule la part des coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergements etc..) émergeant au CPF, compte tenu de l'insuffisance notable du financement dédié. Les salaires pouvant être pris sur les fonds propres de l'entreprise ou portés sur le plan de formation sur la partie non légale, c'est-à-dire au-delà du 1%

Articulation DIF CPF : des exemples concrets :

- Salarié n'ayant pas de DIF au 31 décembre 2014 : au 1^{er} janvier 2015, il devient titulaire d'un compte personnel de formation qui va accueillir des heures chaque année, selon les règles de droit
- Salarié disposant de 120H ou moins, fin 2014 : les heures acquises au titre du DIF deviennent mobilisables selon les mécanismes du CPF dès le 1^{er} janvier 2015. Titulaire d'un CPF, il acquiert des heures selon les règles en vigueur (24H/an jusqu'à 120H et 12H/an jusqu'à 150H) sans que l'existence d'heures « DIF » n'ait une incidence sur le plafond ou le rythme d'acquisition des heures
- Salarié disposant de plus de 120H fin 2014 : ses heures de DIF deviennent mobilisables selon les mêmes règles que celles du CPF dès le 1^{er} janvier 2015 et, comme précédemment, il acquiert des heures CPF selon le rythme légal. Comme les autres salariés il ne pourra utiliser qu'un maximum de 150H par formation.
- Salarié en cours de formation financée par des heures de DIF : les heures de DIF non consommées deviennent mobilisables selon les mêmes règles que celles du CPF dès le 1^{er} janvier 2015 et, comme précédemment, il acquiert des heures CPF selon le rythme légal.
- Demandeur d'emploi disposant de financement lié à la portabilité du DIF : titulaire d'un compte personnel, dès le 1^{er} janvier il ne pourra commencer à acquérir des heures de CPF que lorsqu'il aura retrouvé l'emploi.
- Salarié disposant de financement lié à la portabilité du DIF : comme précédemment, titulaire d'un CPF, il acquiert des heures au rythme prévu par la loi. Restera à savoir selon quelles modalités il pourra utiliser la monétarisation de ses anciennes heures de DIF

Quel que soit le nombre d'heures détenues par le titulaire du compte (« DIF » + CPF), il n'est pas possible d'en mobiliser plus de 150. Un décret prévoit que les heures « DIF » doivent être « déstockées » en premier puisqu'elles ont une date de péremption au 1^{er} janvier 2021.

► Les enjeux de la négociation dans les branches

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 renvoient une partie importante de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle vers des négociations dans les branches, voir les groupes et/ou les entreprises.

L'équilibre entre la logique de branche et la logique interprofessionnelle est modifié. Le rôle des branches et leurs prérogatives sur les OPCA sont renforcés.

Si l'ouverture de ces négociations s'impose au regard des modifications profondes apportées dans les droits, dispositifs et obligations sur la formation professionnelle, rien n'interdit d'élargir le champ des discussions à l'ensemble des thèmes revendicatifs que suscite ce dossier.

Il ne faut pas se limiter à une retranscription de la réforme dans les branches et les entreprises. Au contraire, ces

négociations sont l'opportunité de gagner ce que nous n'avons pas réussi à imposer dans la Loi et l'ANI du 14 décembre, d'avancer vers une véritable sécurité sociale professionnelle dans le cadre d'un nouveau statut du travail salarié.

Quelques rappels de principe :

En matière de négociation de branches sur la formation professionnelle, nous pouvons déjà rappeler que l'article L.2241-6 du Code du travail, prévoit que les branches doivent se réunir « au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ».

Mais le défaut de négociation ne fait l'objet d'aucune sanction. Cette réforme sera déjà l'occasion de faire le point dans chaque branche sur le respect de cette obligation.

L'ordre du droit social a été modifié par la loi du 4 mai 2004, dans son titre II sur le « dialogue social », avec la possibilité, par accord d'entreprise, de déroger à un accord de branche sauf :

- en matière de mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- « clauses impératives » maintenant la hiérarchie des normes.

L'élaboration d'une politique de formation est un élément structurant d'une gestion prévisionnelle des emplois et des

compétences. Elle doit s'appuyer sur :

1. Un diagnostic de la situation,
2. Une évaluation des besoins,
3. Une stratégie de réponse aux besoins
4. Des moyens de mise en œuvre de chacune des étapes d'élaboration et de réalisation de cette politique

On doit y retrouver l'ensemble des dispositifs existants, créés ou non par cette réforme, que l'on retrouve dans les principaux sujets de négociation.

► **Les négociations dans les branches et les entreprises suite à la nouvelle loi sur la FPC : ce qu'il faut revendiquer et gagner**

THÉMATIQUES	ACCORD DE BRANCHE	ACCORD ENTREPRISE	REMARQUES
PORTEE DE L'ACCORD	Caractère normatif sans dérogations possibles		
FINANCEMENT DE LA FPC	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gagner a minima les taux de collecte prévus dans les accords précédents, notamment pour le plan de formation des plus de 300 salariés ✓ Gagner le retour de la collecte pour la prof à 0,5 % de la MSB ✓ « partitionner » le taux de la prof. Par ex : 0,3% pour les contrats de prof et 0,2% pour les périodes ✓ Qualifier le régime juridique des contributions conventionnelles ✓ En cas d'abondement et de non « proratisation » d'acquisition tps partiel pour le CPF gagner une contribution supplémentaire ✓ Si CPF hors temps de travail, gagner une allocation ✓ Si création de contributions supplémentaires : régime juridique ? ✓ Designner un seul opca collecteur 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Veiller au maintien du niveau d'engagement financier d'avant la réforme en % de la MSB* ✓ Si pas gagner au niveau de la branche, privilégier l'accès à la qualif. par les contrats de prof sur la collecte professionnalisation ✓ Si abondement au niveau entreprise pour le CPF* gagner une contribution supp. ✓ Idem si non « proratisation » des tps partiels pour l'acquisition du droit au CPF ✓ Si CPF hors temps de travail gagner une allocation 	
Qualification « de ce qu'est une action de formation »	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Toute formation ne peut être inférieure à une journée de travail (8h) ou 2 ½ journées ✓ Toute formation doit correspondre aux 4 critères réglementaires avec : <ul style="list-style-type: none"> • Des objectifs pédagogiques déterminés préalablement, • Un programme permettant de définir la progression utilisée pour atteindre les objectifs visés, • Des moyens pédagogiques et d'encadrement • Un dispositif de suivi du programme et d'appréciation des résultats 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Idem si pas gagné au niveau de la branche 	

<p>Compte Personnel Formation (CPF)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Élaborer une liste CPNE éligible au CPF à visées qualifiantes, le plus possible en évitant les formations contenues dans l'inventaire ✓ Pousser à ce que la contribution financière pour le CPF* soit versée à un OPCA dans le cadre de la mutualisation ✓ Exiger que ne soient pris en compte que les coûts pédagogiques et frais annexes et renvoyer les salaires sur l'entreprise. ✓ Si non-proratation de l'acquisition CPF pour les temps partiels, gagner un abondement financier supplémentaire (en fonction du nombre de tps partiels dans l'entreprise) ✓ Exiger que toute formation soit sur temps de travail, si non.. ✓ Revendiquer une allocation formation pour formation hors tps de travail surtout si l'employeur abonde le CPF par une période de prof. ✓ Gagner à créer des CPF « prioritaires » comme par ex 1^{er} accès à une qualif. ✓ Gagner un abondement spécifique avec un financement spécifique pour certains publics par ex (sans qualifs) pour certaines formations 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Si l'entreprise gère le 0,20% du CPF* (art L6331-10) gagner ce qui a été à minima négocié dans un accord de branche ou reprendre les revendications portées pour l'élaboration d'un accord de branche <p>Important NB : pour qu'une entreprise gère en interne le 0,20% du CPF, il faut passer par une négociation d'accord triennal.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cette disposition ne doit être envisagée qu'en contrepartie d'avancées significatives pour les salariés 	<p>Une attention particulière pour l'éligibilité à des DU* ; vérifier les contenus et volumes d'heures de formation.</p> <p>En lien avec la CPNE-FP* de la branche, tendre à n'en « labelliser » que quelques-uns ; ex : DU soins palliatifs, douleurs, prévention des conduites à risque.. etc ;</p> <p>A comparer avec les DU suivis actuellement et pris en charge par l'OPCA de branche.</p> <p>Ne pas oublier d'exiger la présentation annuelle au CE* ou DUP* de l'utilisation du CPF (contenus, volume horaires, prise en charge..)</p> <p>La CGT revendique une gestion mutualisée dans le cadre du versement à l'OPCA de branche de la contribution financière du CPF, à défaut l'entreprise se dédouane d'un financement mutualisé permettant l'accès au CPF des salariés des entreprises de moins de 10 salariés. Elle interdit par là même également la prise en charge mutualisée des abondements du CPF.</p> <p>Pour la CGT la solidarité et l'équité pour les salariés doivent prévaloir et ce quel que soit la taille de l'entreprise (les plus grosses devant « aider » au travers de la mutualisation les plus petites pour l'accès à la formation de tous et toutes)</p>
<p>Entretien professionnel de formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nécessité absolue de caractériser les éléments de ce qu'est « une évolution salariale » ou « professionnelle » ✓ Définir les modalités d'information pour les salariés ✓ Obtenir un temps de préparation spécifique à l'entretien sur le tps de travail ✓ L'entretien ne peut porter que sur les aspects parcours et formation professionnelle (ne pas accepter dans le même temps un entretien d'évaluation). ✓ Élaborer une liste minimum de thèmes à aborder lors de l'entretien ✓ Élargir l'entretien professionnel de formation à toutes les entreprises quel que soit le seuil d'effectif ✓ Gagner à l'extension du bilan aux salariés tous les 6 ans au plus même en discontinu 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ IDEM 	<p>Les modalités de l'entretien doivent être soumises au CHSCT* pour avis</p> <p>La consultation du CE ou DUP est également requise.</p> <p>Veiller impérativement à ce que l'entretien professionnel ne soit pas « adossé ou mélangé » avec l'entretien annuel d'évaluation ; ces 2 entretiens ne sont pas de même nature ; l'un est où « on se fait juger » l'autre est pour se « projeter professionnellement »</p> <p>Veiller aux conditions de réalisation, de mise en œuvre et de formalisation (CR signé par les parties).</p> <p>Si le besoin de formation et sa thématique sont retenus par l'employeur, cette dernière doit être portée impérativement au plan de formation au plus tard l'année suivante</p>

Reconnaissance de la formation	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gagner la reconnaissance de toute action de formation qualifiante ou certifiante dès lors que celle-ci est mise en œuvre dans l'exercice de son emploi. 	✓ IDEM	Consultation du CE ou DUP si reconnaissance de la formation et sa traduction effective (prime pérenne etc..)
Politique de branche	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prioriser et établir les critères de prise en charge de la professionnalisation (contrat et périodes) ✓ Définir des publics et formations dérogatoires (soit durée du contrat portée à 24 mois, soit formation supérieure à 25% du contrat) ✓ Gagner à la reconnaissance de la fonction tutorale (allocation spécifique par stagiaire tutoré) ✓ Exiger que tout tuteur bénéficie d'une formation spécifique pour cette fonction ✓ Croiser le contenu de l'accord avec notamment le « compte pénibilité » et les questions de GPEC 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Veiller à négocier séparément un accord formation et celui d'une GPEC tout en veillant à leur nécessaire complémentarité ✓ Assigner des objectifs au plan de formation (nbre, qualité de l'emploi, reconnaissance...) 	<p>Les branches par leur CPNE-FP doivent, soit élaborer un référentiel spécifique de formation à la fonction tutorale, soit « labelliser » un cahier des charges spécifique existant déjà sur le marché ; il est important d'homogénéiser et de veiller à la qualité sur un même secteur d'activité pour le suivi des stagiaires sous contrats.</p> <p>Consultation du CE ou DUP sur les nouvelles obligations contenues dans l'accord de branche pour les entreprises.</p>
Certifications	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ne retenir que des actions qualifiantes ou certifiantes inscrites au RNCP ✓ Si existence de CQP, veiller à ne pas les multiplier pour plutôt s'appuyer sur les diplômes existants ✓ Gagner la reconnaissance conventionnelle de ces CQP 	✓ IDEM	
Apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Obtenir un financement de formation pour les maîtres d'apprentissage en lien avec la CPNE de la branche ✓ Gagner à l'amélioration du statut de l'apprenti, notamment en terme de rémunération ✓ Reconnaissance financière du statut de maître d'apprentissage ✓ Border le suivi des apprentis dans l'accès à l'emploi durable 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Améliorer dans l'entreprise le statut de l'apprenti (rémunération, prime à l'embauche, prime à la réussite...) ✓ Border le nombre d'apprentis dans l'entreprise ✓ Pas plus d'un ou 2 apprentis par maître d'apprentissage ✓ Formation obligatoire à la fonction de maître d'apprentissage ✓ Reconnaissance financière du statut de maître d'apprentissage ✓ Gagner à l'insertion en CDI à l'issue de la formation, si possible et souhaitée 	
IRP/dialogue social/plan de formation	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inclure dans l'accord l'obligation d'élaboration d'un plan de formation ✓ Gagner à la négociation d'un plan de formation quel que soit le seuil d'effectif 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Exiger la négociation, à défaut la discussion sociale sur la construction et sa présentation au CE et ou DUP d'un plan de formation ✓ Gagner au maintien des engagements financiers pour sa mise en œuvre ✓ Rester sur une construction annuelle du plan de formation 	
Le CEP (conseil en évolution professionnelle)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revendiquer que celui-ci soit considéré comme temps de travail effectif 	✓ IDEM	



Fédération Santé Action Sociale
263, rue de Paris
Directeur de Publication :
Bruno Jardin

N° Commission paritaire :
0617 S 08141
ISSN 1963-2657

ANI : Accord National Interprofessionnel

CPF : Compte Personnel Formation

CEP : Conseil en Evolution Professionnelle

DIF : Droit Individuel Formation

IRP : Instance Représentative Personnel

MSB : Masse Salariale Brute

FPSPP : Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

CIF : Congé Individuel Formation

TPE : Très Petite Entreprise

FPC : Formation Professionnelle Continue

RNCP : Registre National de la Certification Professionnelle

CQP : Certificat de Qualification Professionnelle

AGEFIPH : Association GEstion du Fonds pour l'Insertion
Professionnelle des Personnes Handicapées

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

CPNE-FP : Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la
Formation Professionnelle

CNEFOP : Conseil National Emploi Formation et Orientation
Professionnelle

COPINEF : COmité Paritaire Interprofessionnel National pour
l'Emploi et la Formation

CPNFP : Comité Paritaire National de la Formation Professionnelle

CREFOP : Comité Régional de la Formation et de l'Orientation
Professionnelle

OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé

CDC : Caisse des Dépôts et Consignations

APEC : Association Pour l'Emploi des Cadres

OPACIF/FONGECIF : Organisme Paritaire Agréé collecteur pour le
Congé Individuel Formation

DU : Diplôme Universitaire

CE : Comité d'Entreprise

CHSCT : Comité d'Hygiène et Sécurité des Conditions de Travail

DUP : Délégation Unique du Personnel

SSTI : Service Santé Travail Inter-entreprise

CISME : Centre Inter-service de Santé et de Médecine du travail en
Entreprise

FHP : Fédération Hospitalisation Privée

SYNERPA : Syndicat National des Établissements et Résidences
privées pour Personnes Âgées

EFS : Etablissement Français du Sang

BASS : Branche Associative Sanitaire et Sociale (UNIFED)

CDI : Contrat Durée Indéterminée

CFA : Centre Formation des Apprentis

OCTA : Organisme Collecteur agréé pour Taxe Apprentissage