

PREAMBULE

MIEUX ORGANISER LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES DANS LES ENTREPRISES, NOTAMMENT CELLES DE MOINS DE 300 SALARIES, POUR EN FAIRE UN VECTEUR AUTHENTIQUE DE DEVELOPPEMENT

Depuis le premier Accord National Interprofessionnel de Juillet 1970 jusqu'à celui du 7 Janvier 2009, les organisations représentatives des employeurs et des salariés ont construit en France le système de formation professionnelle continue le plus complet du monde développé.

Ce système a obtenu, quoi qu'on en dise, des résultats significatifs.

Ainsi, chaque année :

- 45 % des salariés partent en formation dans le cadre des plans de formation des entreprises,
- malgré la crise, entre 160 000 et 180 000 salariés, dont une grande majorité de jeunes de moins de 26 ans, sont embauchés en contrat de professionnalisation,
- plusieurs dizaines de milliers de salariés utilisent le congé individuel de formation,
- La préparation opérationnelle à l'emploi (individuelle), système récent destiné aux demandeurs d'emploi, a déjà bénéficié sur les années 2011 – 2012 – 2013 à plusieurs dizaines de milliers de salariés.

Ces progrès constatés, il apparaît que la formation professionnelle continue est toujours un enjeu majeur :

- **pour les entreprises** puisqu'elle conditionne pour une part importante l'efficacité de leurs salariés, la modernisation et la compétitivité de l'entreprise et donc son devenir,
- **pour les salariés** puisqu'elle est une condition souvent nécessaire de leur maintien dans l'emploi et qu'elle facilite la progression de leur qualification et donc leur employabilité,
- **pour l'insertion professionnelle de certains publics, notamment les jeunes**, puisqu'en particulier le contrat de professionnalisation, qui relève de la formation professionnelle continue, lie formation et embauche,
- **pour la réinsertion professionnelle efficace de certaines catégories de demandeurs d'emploi** dont la qualification est insuffisante.

Il s'agit maintenant de faire en sorte que la formation professionnelle soit une fonction concourant plus directement encore à la création de richesses par l'entreprise et favorisant l'emploi.

La réussite des entreprises de moins de 300 salariés - les TPE/PME -, qu'elles appartiennent au secteur de l'industrie, du commerce ou des services, est liée à des facteurs spécifiques souvent inhérents à leur taille et à leur souplesse mais aussi à des solutions adaptées à leurs caractéristiques propres, notamment en matière de formation professionnelle.

Ces facteurs de réussite spécifiques ont fait pendant plusieurs décennies des TPE/PME les créatrices majoritaires de l'emploi (net) en France (1).

(1) Plus de 3 millions d'emplois créés nets par les établissements de moins de 200 salariés entre le 1^{er} Janvier 1981 et le 31 Décembre 2010.

La profonde crise économique qui affecte notre Pays a malheureusement inversé cette tendance, en particulier pour les entreprises sous-traitantes dans le sillage de la baisse d'activité des grands groupes.

Dans ce contexte, la mise en œuvre de mécanismes de formation professionnelle continue en phase complète avec la réalité de ces entreprises est décisive pour favoriser une nouvelle dynamique de l'économie de notre Pays.

■ *Le plan de formation est l'élément majeur de la formation professionnelle des salariés des TPE/PME.*

Sa mise en œuvre doit reposer sur des principes intangibles :

La mutualisation des ressources

Pour les TPE/PME, la mutualisation des moyens financiers au service de la formation professionnelle est une condition sine qua non du développement de celles-ci.

La participation financière minimale obligatoire des entreprises

A cet égard, notamment dans les entreprises de moins de 300 salariés (2), une participation financière minimale obligatoire est la meilleure forme d'anticipation des besoins de financement. Elle est le socle nécessaire de la mutualisation. Il est donc déterminant qu'un pourcentage fixe et significatif de la masse salariale la délimite clairement, annuellement, en particulier pour le plan de formation.

A défaut le fossé entre les grandes et petites entreprises s'élargira encore, les unes conservant les moyens de former leurs salariés, les autres en étant privées.

■ Le conseil et l'assistance de proximité en matière de formation professionnelle

Les TPE/PME, qui sont souvent dépourvues d'une direction des ressources humaines, doivent pouvoir profiter des services de conseil de l'OPCA de branche, ou de l'OPCA interprofessionnel et interbranche au plus près de la réalité territoriale.

Ces OPCA doivent, pour cette mission comme pour la mise en œuvre d'une mutualisation effective, disposer de moyens financiers suffisants.

■ La convergence entre les besoins de formation liés aux axes de développement économique de l'entreprise et les souhaits de développement des qualifications et compétences émanant des salariés

Ce principe de convergence doit être facilité par la généralisation de l'entretien professionnel unique tous les 2 ans dans les entreprises de moins de 300 salariés et introduit dans le cadre de la mise en œuvre du compte personnel de formation.

(2) Celles où, notamment, le législateur a considéré que la mise en œuvre d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences propre à l'entreprise ne pouvait être mise en place.

Titre I – Financement de la formation professionnelle

Toutes les entreprises employant au moins 1 salarié participent financièrement au développement de la formation professionnelle continue selon les modalités suivantes :

Article 1 – Participation financière minimale obligatoire des entreprises employant au moins 10 salariés au développement de la formation professionnelle continue

- La participation financière minimale obligatoire au développement de la formation professionnelle continue des entreprises employant au moins 10 salariés correspond à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans ce cadre :

- 0,80 % sont affectés au financement du plan de formation.

Les sommes correspondant à cet élément de la participation financière des entreprises peuvent être :

/ soit dépensées directement par l'entreprise, à l'exception du versement minimal à un OPCA éventuellement prévu par un accord de branche professionnelle ;

/ soit versées chaque année à l'OPCA désigné par un accord de branche professionnelle ou, à défaut, à un OPCA à compétence interprofessionnelle et interbranche.

Les sommes non consommées des entreprises qui ont choisi la dépense directe sont également versées à l'OPCA désigné par un accord de branche professionnelle ou, à défaut, à un OPCA à compétence interprofessionnelle et interbranche.

Les sommes ainsi collectées par les OPCA doivent notamment contribuer, par la mutualisation, à faciliter le financement du plan de formation dans les entreprises petites et moyennes de 10 à 299 salariés compris.

- Par ailleurs, les entreprises employant au moins 10 salariés versent chaque année à l'OPCA désigné par un accord de branche professionnelle ou, à défaut, à un OPCA à compétence interprofessionnelle et interbranche :

/ 0,15 % pour le financement des formations liées à la mise en œuvre des congés individuels de formation gérés paritairement par les OPACIF.

/ 0,50 % pour le financement des formations liées à la mise en œuvre de la professionnalisation telle que définie à l'article ...

/ 0,15 % au titre des ressources dont dispose le FPSPP pour la mise en œuvre de ses missions telle que définie à l'article ..., dont le financement du compte personnel de formation et la péréquation financière pour les contrats de professionnalisation.

Article 2 – Participation financière minimale des entreprises de moins de 10 salariés au développement de la formation professionnelle continue

• Les entreprises employant moins de 10 salariés versent chaque année à l'OPCA désigné par un accord de branche professionnelle ou, à défaut, à un OPCA à compétence interprofessionnelle et interbranche, une participation financière minimale correspondant à 0,50 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, selon les modalités suivantes :

/ 0,40 % sont affectés au financement du plan de formation.

/ 0,10 % sont affectés au financement des formations liées à la mise en œuvre de la professionnalisation telle que définie à l'article ...

Article 3 – Participation des entreprises de 300 salariés et plus au financement mutualisé du plan de formation des TPE/PME

Les entreprises de 300 salariés et plus peuvent, par accord d'entreprise :

- s'exonérer de la participation financière de 0,80 % mentionnée ci-dessus,
- ou la remplacer par une contribution de nature conventionnelle dont le taux et les modalités de mise en œuvre sont fixés dans l'accord d'entreprise.

Toutefois, dans ces cas, elles sont redevables d'une « participation à la mutualisation TPE/PME » dont le taux est fixé à 0,30 % des rémunérations versées pendant l'année de référence destinée à contribuer au financement mutualisé du plan de formation dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Cette « participation » est versée à l'OPCA désigné par un accord de branche professionnelle ou, à défaut, à un OPCA à compétence interprofessionnelle et interbranche.

Cette participation est gérée par les OPCA concernés dans une section distincte dite « section de mutualisation TPE/PME ».

Les sommes ainsi disponibles peuvent être affectées à la prise en charge des rémunérations des salariés concernés par les actions de formation engagées dans le cadre du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés.

Les sommes non utilisées au 30 Juin de l'année suivant l'année de collecte de cette participation de 0,30 %, déduction faite notamment des engagements à financer par l'OPCA, sont reversées au FPSPP, selon des modalités fixées par le CPNFP. Elles contribuent au financement d'actions de formation définies par le CPNFP, dont la GPEC Territoriale.

Titre II – Le compte personnel de formation

Le compte personnel de formation est un nouveau dispositif individualisé de formation créé à l'initiative des organisations représentatives des salariés et des employeurs signataires de l'Accord National Interprofessionnel du 11 Janvier 2013 et transcrit dans la Loi du 14 Juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Chapitre 1 – Principes généraux régissant le compte

Il bénéficie aux personnes entrées sur le marché du travail, qu'elles soient salariées ou inscrites comme demandeuses d'emploi, indemnisées ou non, afin de contribuer à leur évolution professionnelle et à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Les personnes visées à l'alinéa précédent disposent de ce compte personnel dès leur entrée sur le marché du travail et jusqu'à leur départ en retraite.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne bénéficiaire lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou inscrite comme demandeuse d'emploi, indemnisée ou non.

Tous les salariés et demandeurs d'emploi disposent d'un compte personnel de formation à compter du 1^{er} Janvier 2015.

Chapitre 2 – Modalités de fonctionnement du compte

Article 4 – Substitution du compte personnel de formation au droit individuel à la formation

Le compte personnel de formation se substitue au droit individuel à la formation mentionné au chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du code du travail.

Dans cette optique, il est opéré un transfert au sein du compte personnel de formation des heures acquises au titre du droit individuel de formation, non utilisées.

Ce dispositif de transfert ne bénéficie pas aux personnes primo demandeurs d'emploi même si elles sont inscrites comme demandeurs d'emploi puisque n'étant pas salariées, elles ne bénéficient pas du droit individuel à la formation.

Article 5 – Heures créditées sur le compte personnel de formation

Compte tenu des principes énoncés à l'article précédent, tout salarié bénéficie d'un nombre d'heures crédité sur son compte personnel de formation égal à vingt heures par an pour un salarié à temps plein. Ce crédit d'heures est calculé à due proportion du temps de travail effectif.

Le nombre d'heures ainsi portées au crédit du compte personnel de formation ne peut être supérieur à 120 heures, hors abondement intervenant au moment de la mobilisation du compte.

Article 6 - Mobilisation du compte personnel de formation par le salarié

La mobilisation du compte personnel relève de l'initiative du salarié.

Si l'action de formation visée se fait hors du temps de travail, le salarié utilise librement son compte, dans les conditions définies à l'article...

Si l'action de formation visée se fait pendant le temps de travail, le salarié doit en formuler la demande auprès de son employeur au moins 2 mois avant le début de l'action de formation. L'employeur lui notifie sa réponse dans un délai d'un mois. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Un éventuel refus de l'employeur dans ce cadre n'empêche pas le salarié de réaliser l'action de formation prévue en dehors de son temps de travail.

Article 7 – Mobilisation du compte personnel de formation par le demandeur d'emploi

Le demandeur d'emploi peut mobiliser son compte personnel de formation soit dans le cadre des dispositifs de droit commun, soit dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle.

Article 8 - Mise en œuvre administrative du compte

1 - Tenue et actualisation du compte personnel de formation

Un opérateur national assure la tenue et l'actualisation du compte personnel en fonction des différentes opérations (crédits venant du DIF et abondements -éventuels- en heures et débits par l'utilisation des heures...) impactant ce compte, consultable directement par son bénéficiaire.

Dans cette optique, chaque personne bénéficiaire a connaissance de l'état de son compte en accédant à un service dématérialisé d'information dédié.

2 – Rôle de l'employeur

Le rôle de l'employeur dans la mise en œuvre administrative du compte est ainsi défini :

. Une rubrique supplémentaire est ajoutée à la DADS (Déclaration Annuelle de Données Sociales) communiquée à l'administration compétente sur l'état du DIF de chaque salarié en activité dans l'entreprise ou du salarié quittant l'entreprise.

. Une fois réceptionné par l'administration compétente, un extrait de cette rubrique supplémentaire concernant l'état du DIF de chaque salarié en activité dans l'entreprise ou du salarié quittant l'entreprise est transmis à l'opérateur national désigné pour la tenue et l'actualisation du compte personnel de formation.

. Après la DADS envoyée par l'employeur lors de la première année d'application du compte personnel de formation, le rôle de l'employeur se limite chaque année suivante à mentionner dans la DADS les heures ajoutées sur le compte au titre de l'année correspondante (20 heures pour un salarié à temps plein).

Article 9 - Rôle des FONGECIF et de Pôle emploi

Les FONGECIF, pour les salariés, et Pôle emploi, pour les demandeurs d'emploi, peuvent jouer un rôle de conseil compte tenu de l'évolution du compte personnel de formation et des différentes possibilités ouvertes pour l'abonder et utiliser au mieux les heures contenues dans ce compte.

Article 10 – Abondements, principe de convergence et projets de formation partagés

. Lorsqu'une personne mobilise son compte pour accéder à une formation concourant à l'acquisition d'une qualification (reconnue par une convention collective de branche professionnelle) ou d'une certification reconnue ou d'une habilitation réglementaire personnelle mais que les heures créditées sur son compte sont insuffisantes pour couvrir l'intégralité de la formation, celui-ci peut être abondé (en heures) :

- / par la personne bénéficiaire elle-même lorsqu'elle est salariée ;
- / par les conseils régionaux ;
- / par l'Etat ;
- / par d'autres institutions ou organismes à caractère public.

. Par ailleurs, le compte personnel de formation peut être également abondé (en heures) par l'employeur en application du principe de convergence dans le cadre d'un projet partagé de formation entre celui-ci et le salarié pour concourir à l'acquisition des qualifications, certifications, habilitations mentionnées au 1^{er} alinéa du présent article.

. Enfin, le compte personnel de formation peut être abondé (en heures) par application d'un accord de branche, ou à défaut, de l'accord conclu par les Confédérations syndicales de salariés et d'employeurs signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel ou interbranche, dans les conditions définies à l'article...

Article 11 – Règles applicables en cas de démission, rupture conventionnelle, licenciement, licenciement pour faute lourde

Les heures portées au crédit du compte personnel de formation le demeurent en cas de démission, de rupture conventionnelle ou de licenciement.

Cependant, en cas de faute lourde, les heures portées au crédit du compte personnel de formation au titre de l'exécution du contrat de travail qui a donné lieu à licenciement pour ce motif sont débitées du compte.

Article... – Généraliser l'entretien professionnel unique tous les 2 ans dans les entreprises de moins de 300 salariés

L'amélioration de la formation dans les TPE/PME dans une optique anticipative suppose notamment une convergence entre les besoins de formation liés aux axes de développement économique de l'entreprise et les souhaits de développement des qualifications et des compétences émanant des salariés.

Pour cela, l'actuel entretien professionnel prévu tous les deux ans sera généralisé dans les entreprises de moins de 300 salariés à partir du 1^{er} Janvier 2015. Il se substituera à toutes les autres obligations actuelles de même nature (entretien de dernière partie de carrière...).

Les résultats de cet entretien professionnel pourront être corrélés avec les objectifs de la formation visés dans les « projets partagés de formation » mis en oeuvre dans le cadre du compte personnel de formation.

Article... - Améliorer la qualité de l'offre de formation

La qualité de l'offre de formation est un des éléments sur lesquels le système français de formation professionnelle peut et doit être amélioré.

Cette amélioration doit aller de pair avec la simplification des règles d'imputabilité.

Pour élever le niveau de qualité de la formation, il sera mis en place un mécanisme incitatif de certification garantissant les processus mis en œuvre, l'adéquation au cahier des charges et la vérification des acquis obtenus par les actions de formation effectuées.

Par ailleurs, l'identification des actions de formation ainsi conduites tant par les organismes de formation interne que par les organismes de formation externe devra être renforcée.

Délivrés par des organismes certificateurs habilités, la certification sanctionnera le respect d'un référentiel réglementaire concernant les actions de formation.

Ces nouvelles dispositions permettront de dépasser les modalités actuelles d'imputabilité d'actions débordant du strict cadre du « présentiel » (formation à distance, dispositifs cernant les besoins du salarié formé, etc.)

Article... - Renforcer le dispositif de POE individuelle

Le dispositif de POE individuelle est un mécanisme destiné aux demandeurs d'emploi mais dont la caractéristique majeure est d'être spécifiquement adaptée au monde des TPE/PME.

Elle a déjà donné des résultats importants. Toutefois, pour que son potentiel soit pleinement utilisé il convient de la renforcer.

Ce renforcement sera opéré à travers la formalisation d'un parcours de formation interne et son suivi par un organisme de formation externe, notamment pour les TPE/PME ne disposant pas d'un organisme de formation interne enregistré comme tel.

Ce suivi permettra, aux côtés de l'OPCA dont elle relève, d'assister l'entreprise dans la définition de l'action de formation du demandeur d'emploi, son effectivité et sa validation.

En corollaire le dispositif AFPR devrait être supprimé au 1^{er} Janvier 2015.

Pour ce faire, dans le cadre de leur participation au conseil d'administration de Pôle emploi, les organisations représentatives des employeurs et des salariés signataires du présent accord proposeront la modification correspondante.