

# **Projet d'accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle**

## **Préambule**

.....

## **Titre I - Développer et simplifier la formation dans l'entreprise**

La formation est un levier déterminant de la compétitivité des entreprises. Elle est mise en œuvre par des règles simples et claires permettant son appropriation par le chef d'entreprise et les salariés.

### **Article 1**

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

La formation requise à cette fin est mise en œuvre dans le cadre du plan de formation.

### **Article 2**

L'évolution et la promotion professionnelles relèvent de la responsabilité du salarié.

A cette fin, celui-ci dispose de deux droits : le congé individuel de formation et le compte personnel de formation.

Le congé individuel de formation est mobilisable dans les conditions prévues aux articles L. 6322-1 à L. 6322-41-1 du code du travail.

Le compte personnel de formation est régi par les dispositions du présent accord.

## **Titre II - Sécuriser les parcours professionnels grâce au compte personnel de formation**

### **Chapitre 1 - Principes et finalités du compte**

Le compte personnel de formation est attaché à la personne.

Il participe de l'effort de la Nation pour donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

Toute formation éligible au compte personnel de formation conduit à une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme ou à l'acquisition du socle de compétences défini au point 4.4 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009.

#### **Article 3**

Chaque personne dispose d'un compte personnel de formation dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite.

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

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.

### **Chapitre 2 - Modalités d'ouverture et de crédit du compte**

#### **Article 4**

Tous les salariés et demandeurs d'emploi disposent d'un compte personnel de formation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Les heures acquises au titre du DIF et non utilisées, à cette date, par le salarié, sont portées au crédit du compte personnel de formation.

#### **Article 5**

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.

#### **Article 6**

Chaque personne a connaissance du nombre d'heures crédité sur son compte en accédant à un service dématérialisé d'information dédié.

Les informations relatives à l'utilisation du compte, notamment le nombre d'heures mobilisées, sont validées par le financeur visé à l'article 12 à chaque utilisation.

### **Chapitre 3 - Mobilisation du compte personnel de formation par le salarié**

#### **Article 7**

Le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation pour accéder à une formation :

- figurant sur une liste élaborée par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi de branche ou, à défaut, élaborée conjointement par les commissions paritaires nationales d'application de l'accord de chaque OPCA interprofessionnel ;
- figurant sur une liste élaborée dans la région dans laquelle est implantée son entreprise ou établissement, par les représentants au niveau régional des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, après consultation des branches professionnelles ;
- figurant sur une liste élaborée au niveau national par les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

#### **Article 8**

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

Hors temps de travail, le salarié utilise librement son compte. L'allocation de formation n'est pas due.

Si le salarié souhaite utiliser son compte pendant son temps de travail, sa demande est formulée 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.

## **Chapitre 4 - Mobilisation du compte personnel de formation par le demandeur d'emploi**

### **Article 9**

Le demandeur d'emploi peut utiliser son compte personnel de formation pour accéder à une formation :

- figurant sur une liste élaborée dans la région où il est domicilié, par les représentants au niveau régional, des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, après consultation des branches professionnelles ;
- figurant sur une liste élaborée au niveau national par les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

## **Chapitre 5 - Abondements**

### **Article 10**

Le compte personnel de formation peut être abondé :

- par l'employeur, lorsque la personne est salariée ;
- par la personne elle-même ;
- par application d'un accord d'entreprise, qui peut déterminer les modalités et les conditions d'abondement du compte par l'employeur, notamment dans le cadre des accords relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et de compétences (GPEC). Ces accords peuvent déterminer les conditions dans lesquelles les heures créditées sur le compte épargne temps peuvent être mobilisées ;
- 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, qui peut définir les formations et les catégories de salariés qui bénéficient d'une participation financière de l'OPCA concerné au titre des périodes de professionnalisation ;
- par les Conseils régionaux, l'Etat et tout organisme public.

## **Article 11**

Peuvent être mobilisés en complément du compte les autres dispositifs de formation, en particulier le CIF, le CIF-CDD, le volet formation du contrat de sécurisation professionnelle et la POE.

Lorsque l'un des dispositifs visé à l'alinéa précédent est utilisé pour l'obtention d'une qualification figurant sur une liste mentionnée à l'article 7, la mobilisation du compte personnel de formation est de droit.

## **Chapitre 6 - Financement**

### **Article 12**

Le coût de la formation définie aux troisième et quatrième alinéas de l'article 7 et à l'article 9 du présent accord est pris en charge :

- lorsque le bénéficiaire est salarié, par le Fongecif de son lieu de résidence ;
- lorsque le bénéficiaire est demandeur d'emploi, par Pôle emploi.

Le Fongecif concerné ou Pôle emploi se charge des modalités de conventionnement et de règlement des bons de commande ou factures émis par les organismes de formation.

Le coût de la formation acquitté par le Fongecif ou Pôle emploi fait l'objet d'un versement par le FPSPP d'une dotation financière équivalente, dans la limite de la mise en œuvre du compte personnel de formation et d'un coût horaire maximal fixé par le comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'emploi (CPNFPE).

Le coût de la formation définie au deuxième alinéa de l'article 7 est pris en charge par l'OPCA compétent.

## **Chapitre 7 - Le conseil en évolution professionnelle**

### **Article 13**

Toute personne bénéficie d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif prioritaire est l'évolution et la sécurisation professionnelle. Cet accompagnement est mis en œuvre au niveau local, notamment par les Fongecif, l'APEC et Pôle emploi, selon les modalités qui seront définies après concertation au sein du groupe multipartite.

Ce conseil permet :

- d'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises ;
- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;

- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle ;
- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

#### **Article 14**

L'accès à ce conseil est gratuit. Il est distinct de la réalisation des prestations, comme le bilan de compétences, pour lesquelles le compte est mobilisé.

### **Titre III - Financement de la formation professionnelle**

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue suivant les modalités définies par les articles 15 et 16 du présent accord.

#### **Article 15 - Contribution unique**

Les entreprises employant au minimum dix salariés versent chaque année à l'OPCA désigné par un accord de branche ou, à défaut, à un OPCA à compétence interprofessionnelle, une contribution minimale équivalant à 0,80 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Ce versement est affecté :

- à concurrence de 0,2 %, au financement des formations liées à la mise en œuvre des congés individuels de formation tels que défini à l'article L.6322-1 et gérés paritairement par les Opacif ;
- à concurrence de 0,45 %, au financement des formations liées à la mise en œuvre de la professionnalisation telle que définie à l'article 17 ;
- à concurrence de 0,15 %, au titre des ressources dont dispose le FPSPP pour la mise en œuvre de ses missions telle que définie à l'article 18.

#### **Article 16 – Mutualisation du financement du plan de formation des TPE et PME**

Les entreprises employant moins de dix salariés versent chaque année à l'OPCA désigné par un accord de branche ou, à défaut, à un OPCA à compétence interprofessionnelle, une contribution minimale équivalant à 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, destinée au financement du plan de formation.

En complément de la mutualisation prévue à l'alinéa précédent, un accord de branche étendu peut déterminer les conditions dans lesquelles un organisme collecteur paritaire agréé collecte et mutualise, dès réception, des contributions des entreprises afin de faciliter le financement du plan de formation dans les TPE et PME.

## **Article 17 - Professionnalisation**

Les organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation prennent en charge :

- la formation liée à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation ;
- la formation liée à la mise en œuvre de la période de professionnalisation :
  - soit permettant d'acquérir directement une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 ;
  - soit abondant le compte personnel de formation selon les modalités définies par accord de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel ;
- la formation liée à la mise en œuvre du compte personnel de formation dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 12 du présent accord ;
- les dépenses exposées pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de dix salariés, lorsqu'il bénéficie d'une formation en qualité de tuteur de bénéficiaires des contrats de professionnalisation ou des périodes de professionnalisation. Cette prise en charge est limitée à un plafond horaire de 9,15€ et à une durée maximale de 40 heures de formation ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions selon des modalités arrêtées dans le cadre d'un accord de branche ou, à défaut, d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle ;
- les dépenses des observatoires nationaux prospectifs des métiers et qualifications, ainsi que des études permettant d'élaborer une GPEC régionale par branche professionnelle ;
- tout ou partie des coûts pédagogiques et des frais annexes de la formation dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi destinée aux personnes ayant une qualification correspondant au premier niveau de qualification de chaque branche ou à défaut de niveau V et infra.

## **Article 18 - Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels**

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dispose des ressources suivantes :

- une contribution équivalant à 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence par les entreprises employant au minimum dix salariés. Cette contribution est collectée chaque année en totalité, par l'OPCA désigné par un accord de branche ou, à défaut, par un OPCA à compétence interprofessionnelle ;



- les sommes dont disposent les organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation au 31 décembre de chaque année excédant le tiers de leurs charges comptabilisées au cours du dernier exercice clos selon les règles du plan comptable applicable aux organismes collecteurs paritaires agréés.

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels a pour missions :

- d'assurer, par des versements complémentaires aux organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation, le financement de la formation des contrats de professionnalisation ;
- de financer les formations du compte personnel de formation dans les conditions prévues à l'article 12 du présent accord ;
- de contribuer au financement de formations professionnelles concourant à la qualification et à la requalification des demandeurs d'emploi, et en priorité la préparation opérationnelle à l'emploi, dans des conditions déterminées par le CPNFPE ;
- de faciliter la mise en œuvre d'actions de promotion de la formation professionnelle définies par le CPNFPE.

### **Article 19 - Péréquation**

Afin de simplifier et clarifier les modalités de péréquation des contrats de professionnalisation et de soutenir les branches professionnelles qui consacrent un effort significatif aux formations en alternance, les critères d'accès aux dotations complémentaires sont fixés comme suit :

- l'organisme collecteur paritaire agréé doit respecter un seuil minimum d'engagement de la contribution professionnalisation au financement de l'alternance sous contrats de travail. Ce seuil est fixé à 50% de la contribution professionnalisation affectés au financement des contrats de professionnalisation et au financement des coûts de fonctionnement des CFA ;
- le respect pour les OPCA des champs conventionnels, tant au niveau de la collecte que du financement des contrats et périodes de professionnalisation ;

La dotation complémentaire est définie comme le produit du nombre de contrats de professionnalisation financés au-delà du seuil d'engagements minimum tel que défini au précédent paragraphe et un taux forfaitaire fixé par le CPNFPE.

## **Titre IV- Gouvernance**

### **Article 20 - Gouvernance nationale**

Le comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'emploi (CPNFPE) constitue l'instance de gouvernance politique paritaire nationale en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Il est constitué des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le CPNFPE a pour mission :

- de définir les orientations des politiques paritaires en matière de formation et d'emploi ;
- d'assurer la coordination de ces politiques avec celles des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi ;
- de définir les politiques du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- de procéder à toutes études, enquêtes, évaluations qui lui paraissent nécessaires et à la diffusion et promotion des travaux du comité observatoires et certifications.

Le CPNFPE est animé par un président et un vice-président, désignés pour deux ans et par alternance par chacun des deux collèges.

Le CPNFPE peut faire appel aux moyens techniques et financiers du FPSPP pour la réalisation de ces missions et travaux y compris ceux de ses groupes techniques paritaires et du comité observatoires et certifications.

Le CPNFPE met en place un comité observatoires et certifications (COC) composé d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Il est chargé de favoriser la mise en place de certifications communes de type CQP interbranches, la capitalisation des méthodes et des outils, ainsi que la multiplication des reconnaissances communes ou mutuelles (de tout ou partie des référentiels) et de définir un socle de compétences. Il recherche le concours d'expertises extérieures, notamment celui de la CNCP.

Le COC assure également la capitalisation, la diffusion et la promotion des travaux conduits au titre des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et au titre des certifications professionnelles.

Le programme de travail du COC est validé chaque année par le CPNFPE.

## **Article 21 - Gouvernance régionale**

Le comité paritaire régional pour la formation professionnelle et l'emploi (CPRFPE) constitue l'instance de gouvernance politique paritaire régionale en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Il est constitué des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le CPRFPE a pour mission :

- d'animer en région le déploiement territorial des politiques paritaires définies par le CPNFPE ;
- d'assurer la coordination de ces politiques avec celles des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi menées au niveau régional ;
- d'élaborer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation conformément aux articles 7 et 9 du présent accord ;
- de co-déterminer, avec le Conseil régional, la carte des formations ;
- de procéder à toutes études, enquêtes, évaluations qui lui paraissent nécessaires.

Le CPRFPE est animé par un président et un vice-président, désignés pour deux ans et par alternance par chacun des deux collègues.

## **Article 22 – Programme de formation régionale des demandeurs d'emploi**

Les programmes régionaux de formation des demandeurs d'emploi de Pôle emploi sont transmis, trois mois avant la passation de commande, au CPRFPE compétent.

Celui-ci vérifie, après consultation des branches professionnelles, l'adéquation des programmes de formation avec les besoins en compétences des entreprises du territoire, réalise les ajustements éventuels nécessaires et transmet les programmes définitifs à Pôle emploi.