



ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE, LA PROFESSIONNALISATION ET LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

L'essentiel

La négociation interprofessionnelle sur la réforme de la formation continue, engagée le 30 septembre 2008 à la demande du Gouvernement, a abouti à un accord le 7 janvier dernier.

Par cet accord, les partenaires sociaux ont cherché à simplifier certains dispositifs existants et à mobiliser des moyens pour permettre aux salariés les moins qualifiés et aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'actions de formation.

L'entrée en vigueur de cet accord est subordonnée à l'adaptation de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application.

Par ailleurs, les parties signataires se sont engagées à réunir dans un accord général les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et celles de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 non modifiées. Ce nouvel accord général prendra effet le lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Les principales dispositions de l'accord du 7 janvier 2009 sont résumées ci-après.

Contact : Anne-Marie Chéron - Mail : cheronam@fntp.fr - Tél. : 01 44 13 31 36

TEXTE DE REFERENCE :

Accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009



COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES ET SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIÉS

1) Simplification du plan de formation

Le plan de formation, qui fait l'objet d'une consultation du Comité d'entreprise pour les entreprises de 50 salariés et plus, est simplifié. Le classement en trois catégories des actions de formation est remplacé par un classement en deux catégories :

- les actions qui correspondent à **des actions d'adaptation au poste de travail et celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise**. Ces actions se réalisent pendant le temps de travail et sont rémunérées au taux normal.
- **les actions liées au développement des compétences** et qui peuvent être réalisées hors du temps de travail, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur. Dans ce cas, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence.

Les parties signataires de l'accord demandent, par ailleurs, la création, avant le 30 juin 2009, d'un groupe de travail avec les pouvoirs publics sur les critères d'imputabilité des actions de formation et la simplification de la gestion administrative des actions de formation.

2) Accompagnement des publics éloignés de l'emploi en contrat de professionnalisation

Les entreprises sont incitées à conclure des contrats de professionnalisation notamment en faveur des publics éloignés de l'emploi. Dans ce cas, le salarié pourra bénéficier, avec l'accord de l'entreprise, d'un accompagnement spécifique par un tuteur externe qui traitera des questions liées au logement, au transport, à la santé... La prise en charge de ces actions d'accompagnement sera définie par convention entre l'OPCA, Pôle emploi, l'État, les régions ou les départements.

3) Durée des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation est ouverte en particulier aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations.

Un accord de branche devra déterminer, d'ici le 31 décembre 2009, la durée minimum des périodes de professionnalisation.

4) Droit Individuel à la Formation

DESACCORD SUR LE CHOIX DE L'ACTION DE FORMATION

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation sollicitée dans le cadre du DIF, le salarié bénéficie de la part du FONGECIF d'une priorité d'instruction et de prise en charge de son congé individuel de formation. L'accord prévoit que la durée de l'action de formation réalisée est déduite du contingent d'heures acquises par le salarié au titre du DIF et non utilisées à la date d'acceptation de la demande.

PORTABILITE DU DIF

Un mécanisme de financement de la portabilité du DIF est mis en place pour les ruptures de contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les heures acquises au titre du DIF se traduisent, lors du départ du salarié, par un « crédit disponible » correspondant au solde des heures acquises et non utilisées multiplié par 9,15 €

Le salarié peut utiliser ce crédit :

- pendant sa prise en charge par le régime d'assurance chômage afin d'abonder le financement d'actions de formation. Il doit le faire en accord avec le référent chargé de son accompagnement, au cours de la première moitié de sa période d'indemnisation du chômage ;
- lorsqu'il réintègre une nouvelle entreprise, pendant les deux premières années suivant son embauche et avec l'accord de son nouvel employeur.

Dans les deux cas, l'abondement est pris en charge par l'OPCA dont relève chacune des entreprises.

GROUPE DE TRAVAIL SUR LE CIF ET LE DIF

Les parties signataires de l'accord du 7 janvier 2009 ont prévu la mise en place d'un groupe de travail sur l'optimisation du DIF et du CIF et notamment sur les modalités de gestion externalisée du DIF. Ce groupe de travail doit rendre ses conclusions au plus tard le 30 avril 2009. Celles-ci serviront de base à la négociation d'un avenant au présent accord.

5) Le bilan d'étape professionnel

Le bilan d'étape professionnel a été créé par l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il a pour but de permettre aux salariés d'être acteurs de leur déroulement de carrière et de leur donner des outils susceptibles de les aider dans la construction de leurs parcours professionnels. Les salariés ayant au moins 2 ans d'activité dans l'entreprise, peuvent, s'ils le souhaitent, bénéficier de ce bilan tous les 5 ans.

L'accord du 7 janvier 2009 prévoit que les modalités de financement de ce bilan seront précisées par un avenant à l'accord.

Le personnel d'encadrement devra pouvoir bénéficier d'une préparation à la conduite de ce bilan.

QUALIFICATION ET REQUALIFICATION DES SALARIÉS ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI

1) Le financement des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi

Afin de financer les actions de formation concourant à la qualification des salariés et des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux ont créé le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours professionnels (FPSPP), destiné à remplacer l'actuel Fonds Unique de Péréquation.

Le financement de ce Fonds est assuré par une contribution assise sur les obligations légales des entreprises au titre de la formation professionnelle continue. Cette contribution, égale à un pourcentage défini chaque année par le Comité Paritaire National de la Formation Professionnelle (CPNFP), ne pourra pas dépasser 13 %.

Cette contribution sera versée par les OPCA et les FONGECIF au FPSPP avant le 30 juin de chaque année.

Les actions de formation devront faire l'objet d'un cofinancement avec un ou plusieurs partenaires, notamment l'État, Pôle emploi, les Régions.

2) Les bénéficiaires des actions de formation cofinancées par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

➤ Il s'agit, en premier lieu, des salariés dont le déficit de formation fragilise leur maintien ou leur évolution dans l'emploi.

L'accord donne une définition très large des salariés qui seront prioritaires ; il s'agit :

- des salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel,
- des salariés de qualification de niveau V ou infra,
- des salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au cours des cinq dernières années,
- des salariés qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage,
- des salariés dans un emploi à temps partiel,
- des salariés des TPE-PME.

Les entreprises sont incitées à réaliser des actions de formation au bénéfice de ces salariés avec l'appui de leur OPCA qui pourra bénéficier de financements spécifiques du FPSPP.

➤ En second lieu, il s'agit d'assurer la qualification ou la requalification des demandeurs d'emploi, qu'ils soient indemnisés ou non, pour lesquels une action de formation s'avérerait nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi et dont le financement ne pourrait pas être assuré dans sa totalité par pôle emploi.

Dans ce cadre, un nouveau dispositif a été créé : la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

Ce dispositif permet à un demandeur d'emploi de suivre une action de formation d'une durée maximum de 400 heures, débouchant sur un emploi. Cette action est réalisée soit dans le cadre d'une offre d'emploi déposée par un employeur qui signe une convention avec Pôle emploi et l'OPCA concerné, soit dans le cadre de besoins identifiés par une branche professionnelle. Le bénéficiaire de l'action de formation a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Afin de faciliter et développer l'accès à la VAE, les parties signataires se sont efforcées de clarifier la notion d'accompagnement pouvant donner lieu à une prise en charge par les OPCA et les OPACIF.

Les actions d'accompagnement prises en charge par les OPCA et les OPACIF comprennent les actions d'accompagnement postérieures à la réception de la notification de la recevabilité du dossier par le candidat et se terminent à la date de la première réunion du jury de validation. Elles peuvent toutefois comprendre une phase d'accompagnement postérieure à cette première réunion afin de faciliter l'accès aux actions de formation qui s'avèreraient nécessaires à l'obtention de la certification visée.
