

# FICHES PRATIQUES

Tout le droit  
de la formation

## Accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle

ÉDITION  
2014

# FICHES PRATIQUES

Les fiches pratiques de la formation continue

## Tout le droit de la formation

### édition 2014

**Votre meilleur conseiller juridique !**



Disponibles en version papier et en ligne avec mises à jour en continu sur ordinateur, smartphone et tablette.

**l'offre complète  
255 € HT**

France métropolitaine  
les 2 volumes + internet + site mobile

**Pour commander contactez-nous au 01 55 93 92 04 ou sur <http://boutique.centre-info.fr>**

## SOMMAIRE

<b>L'accord du 14 décembre : première étape de la réforme</b> .....	5
<b>Titre I. Développer les compétences et les qualifications des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle et dynamiser la compétitivité des entreprises</b> .....	7
<b>Chapitre 1 Entretien professionnel, développement des compétences et des qualifications</b>	7
Article 1 Entretien professionnel pour tous les salariés dans toutes les entreprises	7
Article 2 Garantie d'accès à la formation	7
Article 3 Modalités d'acquisition des compétences, des qualifications et de mise en œuvre de la formation	8
Article 4 Reconnaissance des compétences et des qualifications acquises par le salarié	8
<b>Chapitre 2 Renforcement de la négociation en entreprise et du rôle des instances représentatives du personnel</b>	8
Article 5 Élargissement de la consultation sur le plan de formation dans les entreprises de 50 salariés et plus	8
Article 6 Négociation de la GPEC, des objectifs du plan de formation et des abondements du compte personnel de formation dans les entreprises de 300 salariés et plus	9
Article 7 Calendrier de consultation sur le plan de formation	9
<b>Titre II. Soutien des branches professionnelles aux entreprises pour dynamiser leur compétitivité en développant les compétences et les qualifications de leurs salariés</b> .....	9
Article 8 Missions d'appui des branches professionnelles aux entreprises et aux salariés	9
Article 9 Accompagnement des petites et moyennes entreprises par les Opca	10
Article 10 Développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau territorial	10
Article 11 Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences	10
Article 12 Qualité de la formation	11
<b>Titre III. Sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel de formation</b> .....	11
<b>Chapitre 3 Principes et finalités du compte</b>	11
Article 13 Formations éligibles au compte personnel de formation	11
Article 14 Ouverture du compte personnel de formation	12
<b>Chapitre 4 Modalités d'ouverture et de crédit du compte</b>	12
Article 15 Par les demandeurs d'emploi *	12
Article 16 Par les salariés*	12
Article 17 Le service dématérialisé d'information*	12
<b>Chapitre 5 Mobilisation du compte personnel de formation par le salarié</b>	13
Article 18 Les formations envisageables par les salariés*	13
Article 19 Le CPF avec ou sans demande à l'employeur*	13
Article 20 Le CPF de droit : opposable*	13
<b>Chapitre 6 Mobilisation du compte personnel de formation par le demandeur d'emploi</b>	13
Article 21 Les formations envisageables par les demandeurs d'emploi*	13
Article 22 Le CPF avec ou sans l'accord de Pôle emploi*	13

\* Les titres des articles suivis d'une \* ont été ajoutés par Centre Info.

Les guides juridiques sont gratuits pour les abonnés aux *Fiches pratiques de la formation continue* de Centre Info, 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex  
Tél. : 01 55 93 91 91 - Fax : 01 55 93 17 25  
Directeur de la publication : Julien Veyrier  
Rédacteur en chef : Jean-Philippe Cépède  
Rédactrice en chef adjointe : Valérie Delabarre  
Documentation : Nathalie Blanpain  
Secrétaire de rédaction : Valérie Cendrier  
Rédacteur - Réviseur : Abdoulaye Faye

ISBN : 978-2-84821-142-8 - Impression : Centre Info, janvier 2014

Abonnement : Timolia Paygambar, tél. : 01 55 93 92 04

Ce guide juridique est inclus dans l'abonnement aux *Fiches pratiques* 2014

Commande *Guide juridique*, version papier : 15 € TTC 14,22 € HT (TVA 5,5 %)

version PDF : 11,04 € TTC 9,20 € HT (TVA 20 %)

Abonnement aux *Fiches pratiques de la formation continue* 2014 :

• Pack complet France métropolitaine : 296,76 € TTC 255 € HT,

Rom, Tom, Étranger : 375 € exonérés

• Accès internet seul : 258 € TTC 215 € HT

<b>Chapitre 7 Abondements complémentaires au compte personnel de formation</b>	14
Article 23 Les dotations tracées sur le CPF, refus, accords collectifs*	14
Article 24 Les abondements par l'employeur	14
Article 25 Les abondements par les branches professionnelles	14
Article 26 Les abondements par l'État et les Conseils régionaux	14
Article 27 Les abondements par Pôle emploi	14
<b>Chapitre 8 Accès à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap par l'abondement du compte personnel de formation</b>	15
Article 28 Dispositions relatives aux salariés en situation de handicap, bénéficiaires de l'obligation d'emploi	15
Article 29 Abondement du compte personnel de formation par l'Agefiph	15
<b>Chapitre 9 Accès à l'emploi et à la formation des personnes éloignées du marché du travail pour des raisons familiales</b>	15
Article 30 Abondement du compte personnel de formation par la CNAF	15
<b>Chapitre 10 Financement du CPF*</b>	15
Article 31 Sources de financement du CPF*	15
<b>Titre IV. Augmenter le nombre de bénéficiaires du congé individuel de formation</b> .....	16
Article 32 Contributions des entreprises et du FPSPP*	16
Article 33 Actions des organismes paritaires agréés de gestion du congé individuel de formation (Opacif)	16
<b>Titre V. Conseil en évolution professionnelle</b> .....	16
Article 34 Définition, objectif et cahier des charges*	16
<b>Titre VI. Financement de la formation professionnelle</b> .....	17
Article 35 Contribution unique et obligatoire de toutes les entreprises	17
Article 36 Affectation des versements des entreprises par les Opca	17
Article 37 Actions des Opca	18
Article 38 Encourager la négociation sur le développement du compte personnel de formation dans l'entreprise	18
Article 39 Développer et faciliter l'accès à la formation des salariés des TPE	19
Article 40 Renforcer la mutualisation du financement du plan de formation par accord de branche	19
Article 41 Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	19
Article 42 Mutualisation interprofessionnelle favorisant l'accès à la formation des salariés des TPE	20
Article 43 Politique interprofessionnelle favorisant le développement de la formation en alternance	20
<b>Titre VII. Gouvernance</b> .....	20
Article 44 Gouvernance nationale	21
Article 45 Gouvernance régionale	21
Article 46 Programme régional de formation des demandeurs d'emploi	22
Article 47 Service de Pôle emploi aux demandeurs d'emploi en matière de formation	22
Article 48 Développement des certifications	22
Article 49 Application de l'ANI du 17 février 2012 sur la modernisation du paritarisme*	22
<b>Annexes</b> .....	23
Annexe à l'article 1	
Annexe à l'article 11	
Annexe à l'article 12	
Annexe à l'article 37	
Annexe à l'article 48	
<b>Index</b> .....	24

\* Les titres des articles suivis d'une \* ont été ajoutés par Centre Info.

## L'accord du 14 décembre : première étape de la réforme

La conclusion de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle<sup>1</sup> est la première étape de la réforme qui se terminera par le vote de la loi en principe fin février. Quelques soient les évolutions des nouveaux principes qu'il contient, leur lecture permet de se préparer aux changements profonds qu'ils vont entraîner pour les entreprises, les organismes de formation, les salariés et les demandeurs d'emploi.

L'accord est composé de **sept titres regroupant au total de quarante-neuf articles auxquels s'ajoutent cinq annexes**. Il est frappant de constater qu'il ne comporte pas d'introduction ni de dispositions finales dans lesquelles jusqu'à présent étaient mentionnées notamment les conditions d'entrée en vigueur de l'accord. Les thèmes abordés ainsi que leur ordre sont très éclairants pour comprendre l'ampleur des changements proposés.

### Présentation de l'accord

**Les titres 1 et 2** regroupent les dispositions relatives à la **nouvelle ingénierie** de la formation tant au niveau de l'entreprise que des branches professionnelles. Le titre 1 est très important car il introduit l'entretien professionnel et la garantie d'accès à l'emploi qui à terme contraindra la gestion du plan de formation de l'entreprise. Le titre 2 a son importance car il présente les nouveautés concernant les branches professionnelles, l'accompagnement des TPE-PME par les Opcas, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) territoriale, les observatoires de branche et la qualité de la formation qui aborde la question de l'évaluation de la formation.

**Les titres 3, 4 et 5** sont au cœur de la réforme puisqu'ils traitent respectivement du **compte personnel de formation (CPF)**, du **congé individuel de formation (CIF)** et du **conseil en évolution professionnelle (CEP)**. Les partenaires sociaux gardent le CIF et remplacent le droit individuel à la formation (DIF) par le CPF. Avec le CEP, si l'on ajoute le CIF-CDD qui n'était pas à l'ordre du jour de la réforme, ces dispositifs sont le moteur de la construction des parcours de formation individuel à l'initiative des salariés et des demandeurs d'emploi.

**Les titres 6 sur le financement et 7 sur la gouvernance** terminent le nouvel édifice. L'énorme changement introduit dans le financement des entreprises est, d'une part, le remplacement du « 0,9 % minimum » des entreprises de 10 salariés et plus, par un « investissement direct dans la formation » et, d'autre part, la fusion et l'augmentation du 0,7 % fixe restant (0,5 % professionnalisation et 0,2 % CIF) dans un 1 % qui sera versé à un organisme collecteur : un Opcas de branche ou interprofessionnel. À charge pour lui de répartir le nouveau 1 % dans les différentes enveloppes prévues : plan, professionnalisation, CPF, Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), et de reverser le 0,2 % aux Fongecif. Par ailleurs, la gouvernance paritaire est rénovée. Les politiques de formation et de l'emploi sont regroupées dans les nouvelles instances de pilotage nationales et régionales : le Conseil paritaire national de la formation professionnelle (CPNFP) et le Comité paritaire interprofessionnel régional de l'emploi (Copire) deviennent respectivement le Comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'emploi (CPNFPE) et le Comité paritaire régional

1. Signé par le Medef, l'UPA côté employeurs et par la CFDT, la CGT-FO, la CFTC et La CFE-CGC. La CGPME et la CGT ne l'ont pas signé.

pour la formation professionnelle et l'emploi (CPRFPE) afin d'ajouter l'emploi à leur mission. Les CPREFP se verront notamment transmettre les programmes régionaux de formation des demandeurs d'emploi de Pôle emploi afin de vérifier leur adéquation avec les besoins des entreprises et demander les ajustements éventuels nécessaires.

### Présentation du guide et des autres initiatives de Centre Inffo

Afin de prendre connaissance facilement du contenu de l'accord du 14 décembre 2013, ce guide propose :

- un sommaire détaillé de son contenu ;
- et un index en fin du guide.

Les présentations des principales dispositions de l'accord ont fait l'objet de présentation sur le site [www.droit-de-la-formation.fr](http://www.droit-de-la-formation.fr) dans la rubrique « Actualité ». Afin de continuer à suivre la procédure de la réforme, Centre Inffo a ouvert un site [www.loi-formation.fr](http://www.loi-formation.fr). Il permet de consulter l'exposé des motifs des changements annoncés, les articles de la loi qui les mettront en œuvre et leurs éventuelles évolution au cours des débats parlementaires.

# TITRE I — Développer les compétences et les qualifications des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle et dynamiser la compétitivité des entreprises

## CHAPITRE 1 ENTRETIEN PROFESSIONNEL, DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS

Le niveau et l'évolution des compétences des salariés sont un levier déterminant de la compétitivité des entreprises. Ils constituent un élément structurant de la sécurisation des parcours professionnels des personnes.

Il est donc de l'intérêt de l'entreprise et des salariés d'apprécier à intervalles de temps réguliers et rapprochés le niveau et l'évolution des compétences des salariés, et de favoriser leur progression professionnelle.

### ARTICLE 1 ENTRETIEN PROFESSIONNEL POUR TOUS LES SALARIÉS DANS TOUTES LES ENTREPRISES

Pour chaque salarié, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, un entretien professionnel est mis en œuvre pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle.

Cet entretien a lieu au minimum tous les deux ans. Il donne lieu à une formalisation écrite allégée dont le modèle peut être fourni par l'Opca dans le cadre du service de proximité mentionné à l'article 8.9.

Il permet d'envisager, lorsque la structure de l'entreprise le rend possible, les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Tous les six ans, l'entretien professionnel permet à l'employeur de faire avec chaque salarié un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel dans l'entreprise, qui donne lieu à une formalisation écrite.

Toute formalisation des entretiens mentionnés ci-avant peut être portée par le salarié dans une annexe à son passeport orientation-formation. Celui-ci est accessible *via* le système d'information du compte personnel de formation.

Le salarié peut bénéficier de prestations de conseil et d'accompagnement en amont comme en aval en sollicitant le conseil en évolution professionnelle tel que défini au titre V du présent accord.

L'entretien professionnel est distinct de l'entretien d'évaluation.

L'entretien professionnel remplace les différents entretiens et bilans en entreprise prévus aux articles L1225-27, L1225-57, L3142-29 et L6321-1 alinéa 2 du Code du travail et aux articles 1 et 3 de l'ANI du 5 octobre 2009.

L'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, à l'issue d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé de soutien familial ou d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L1225-47 du Code du travail, à l'issue d'un congé d'adoption, d'un arrêt longue maladie (article L324-1 du Code de la Sécurité sociale) ou d'un congé sabbatique ou à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien pourra se faire sur la base des outils d'aide à la conduite des entretiens professionnels élaborés par les branches professionnelles et diffusés par elles et les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca), conformément à l'article 8 du présent accord.

Tous les six ans, l'entretien professionnel permet à l'employeur de faire avec chaque salarié un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel dans l'entreprise. Ce relevé formalisé par écrit, est constitué d'éléments objectifs à partir d'une liste définie par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche, ou reprenant *a minima* les critères définis à l'article 2.

### ARTICLE 2 GARANTIE D'ACCÈS À LA FORMATION

L'état des lieux récapitulatif mentionné à l'article 1 recense au cours des six années :

- les entretiens réalisés ;
- les actions de formation suivies par le salarié ;
- les évolutions salariales collectives ou individuelles, ou les évolutions professionnelles intervenues ;
- les validations des acquis de l'expérience ou les certifications, mêmes partielles, obtenues par le salarié.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ce relevé de situation doit vérifier si, sur la période de six ans considérée, le salarié a bénéficié d'éléments répondant à au moins trois de ces quatre familles de critères.

Si le relevé de situation du salarié ne recense pas au moins trois éléments sur les quatre, le salarié bénéficie d'un abondement correctif de son compte personnel de formation égal à 100 heures.

Les parties signataires étudieront à l'horizon 2017 l'opportunité d'adapter ce type de dispositif aux entreprises de 10 à 49 salariés.

### ARTICLE 3 MODALITÉS D'ACQUISITION DES COMPÉTENCES, DES QUALIFICATIONS ET DE MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION

Sans préjudice des obligations énoncées à l'article L6321-1, le maintien des compétences et l'acquisition de compétences nouvelles, l'acquisition d'une qualification reconnue ou d'une habilitation nécessaire à l'exercice d'une activité peuvent résulter de la mise en œuvre de séquences formelles ou non formelles de formation.

Une formation formalisée se caractérise par :

- la détermination d'objectifs préalables ;
- une ingénierie de formation ;
- la mise en œuvre de moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement ;
- l'évaluation des acquis ou des résultats de la formation.

Les modalités pédagogiques mobilisées peuvent être variées.

En fonction des besoins de la personne ou des contraintes de l'entreprise, la formation peut être continue ou séquentielle, présentielle ou à distance, de durée variable et encadrée ou non par un formateur.

Sur la base de cet article notamment, un travail de définition de l'action de formation est mené avec les pouvoirs publics et devra déboucher avant la fin du premier semestre 2014.

### ARTICLE 4 RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS ACQUISES PAR LE SALARIÉ

La reconnaissance du développement des compétences des salariés est un levier d'implication dans leur travail. Il constitue pour l'entreprise un moyen de renforcer son attractivité et sa compétitivité et de sécuriser le parcours professionnel de ses salariés.

Les actions de développement des compétences des salariés telles que définies à l'article L6321-6 du Code du travail et inscrites au plan de formation, en particulier la formation suivie dans le cadre du compte personnel de formation avec l'accord de l'employeur, doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise.

L'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

### CHAPITRE 2 RENFORCEMENT DE LA NÉGOCIATION EN ENTREPRISE ET DU RÔLE DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Afin que le développement des compétences devienne effectif pour chaque salarié, les moyens mis en œuvre pour y parvenir dans l'entreprise font l'objet de discussions avec les représentants des salariés pour améliorer leur efficacité et leur opérationnalité et faciliter leur appropriation par les salariés. Ces discussions prennent différentes formes en fonction de la taille des entreprises.

### ARTICLE 5 ÉLARGISSEMENT DE LA CONSULTATION SUR LE PLAN DE FORMATION DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS

Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. Ces orientations sont établies en cohérence avec le contenu de l'accord issu, le cas échéant, de la négociation sur la GPEC et notamment avec les grandes orientations sur trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise qu'il a arrêtées.

Le comité d'entreprise est saisi chaque fois qu'un changement important affecte l'un de ces domaines.

Pour la consultation sur le plan de formation, l'employeur communique aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L2325-26 du Code du travail les informations prévues aux 1°, 2°, 5°, 6°, 7° et 8° de l'article D2323-5 du Code du travail ainsi que les informations suivantes :

- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel au cours des deux dernières années ;
- le nombre d'entretiens ayant conduit à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel tel que défini à l'article 1 ;
- le taux d'accès à la formation des salariés de l'entreprise ;
- le nombre de salariés ayant utilisé leur compte personnel de formation sur le temps de travail ainsi que le nombre d'abondements réalisés par l'entreprise ;
- les dépenses de formation de l'entreprise en pourcentage de la masse salariale.

En fonction des spécificités d'entreprise, un accord d'entreprise peut enrichir les informations transmises au comité d'entreprise dans le cadre de la consultation sur le plan.

Les informations mentionnées par l'accord d'entreprise ou, à défaut, les informations listées dans le présent article, sont intégrées à la base de données unique mentionnée à l'article L2323-7-2 du Code du travail.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les Opca pro-

posent des outils permettant à l'entreprise de communiquer aux salariés les informations listées dans le présent article relatives à l'entretien professionnel et au compte personnel de formation.

**ARTICLE 6 NÉGOCIATION DE LA GPEC, DES OBJECTIFS DU PLAN DE FORMATION ET DES ABONDEMENTS DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DANS LES ENTREPRISES DE 300 SALARIÉS ET PLUS**

La négociation visée à l'article L2242-15 du Code du travail, en sus des dispositions prévues aux 2°, 4° et 5°, porte sur :

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation et d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences et de mobilité professionnelle et géographique autres que celles prévues dans le cadre des articles L2242-21 et L2242-22 ;
- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation. Ces orientations et ces objectifs précisent notamment

les compétences et qualifications à acquérir pour les trois ans de validité de l'accord, les catégories de salariés et d'emplois prioritairement visés par le plan et les critères et modalités d'abondements par l'employeur du compte personnel de formation des salariés prévus dans ce cadre. À défaut d'accord d'entreprise, ces éléments font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise.

**ARTICLE 7 CALENDRIER DE CONSULTATION SUR LE PLAN DE FORMATION**

La consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation a lieu au cours de deux réunions distinctes qui portent, pour la première, sur le bilan de l'exercice précédent et de l'exercice en cours, et, pour la seconde, sur le plan de formation prévisionnel pour l'exercice suivant.

Les deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1<sup>er</sup> octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours pour un plan concernant l'année civile suivante.

Pour tenir compte des spécificités de l'entreprise et de son activité, un accord d'entreprise peut adapter le calendrier de consultation sur le plan de formation et prévoir que le plan de formation est triennal. Dans ce cas, la consultation reste annuelle.

## TITRE II Soutien des branches professionnelles aux entreprises pour dynamiser leur compétitivité en développant les compétences et les qualifications de leurs salariés

Les branches professionnelles exercent une fonction essentielle de soutien aux entreprises pour dynamiser leur compétitivité en développant les compétences de leurs salariés et pour favoriser l'accès des jeunes et des demandeurs d'emploi aux métiers de leurs entreprises.

Afin d'exercer cette fonction, des missions d'appui aux entreprises et aux salariés leur sont confiées par le présent accord, et notamment l'article 8.

Ces missions visent à ce que les branches professionnelles anticipent l'évolution des métiers, des qualifications et des compétences dont les entreprises ont besoin pour développer leur compétitivité. Ces missions visent également à ce que les branches conduisent une politique d'accompagnement, en s'appuyant sur les Opca si elles en décident ainsi, de cette évolution au service des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi qui souhaitent rejoindre les entreprises de la branche.

**ARTICLE 8 MISSIONS D'APPUI DES BRANCHES PROFESSIONNELLES AUX ENTREPRISES ET AUX SALARIÉS**

Au vu de la fonction structurante d'accompagnement des entreprises et salariés qui leur sont confiées par le présent accord, les branches professionnelles doivent :

- se doter d'un observatoire paritaire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC), tel que défini à l'article 11 ;
- construire, à partir des données fournies par les OPMQC, un service de proximité auprès des entreprises et en particulier des TPE-PME pour diffuser les outils pouvant servir de support à l'entretien professionnel défini à l'article 1 du présent accord ;
- conduire une politique de certification permettant d'attester d'une qualification et/ou de compétences par les salariés ;
- conduire une politique d'amélioration et de suivi de la qualité de la formation au service des entreprises et des salariés, dans les conditions mentionnées à l'article 12 ;

- garantir, par les Opca, l'optimisation et la maîtrise des coûts de formation en cohérence avec la politique de développement de la qualité de la formation ;
- construire une politique de développement professionnel de branche pour les salariés, qui résulte notamment de la négociation d'un accord portant sur les critères et modalités d'abondement du compte personnel de formation, dans les conditions prévues à l'article 25 ;
- élaborer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation mentionnée au deuxième alinéa (premier tiret) de l'article 19 ;
- identifier les plans d'action à mettre en œuvre pour diffuser aux entreprises les outils existants permettant d'apprécier le niveau et les compétences des salariés s'appuyant sur les descriptifs des activités et compétences, et les autres travaux de l'OPMQC ;
- contribuer à développer la réactivité de l'offre de formation de manière à ce qu'elle s'adapte davantage aux évolutions du marché et aux contraintes des entreprises, et notamment des TPE-PME ;
- aider les entreprises, et avant tout les TPE-PME, à élaborer le plan de formation et à définir leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les programmes de formation adaptés.

#### ARTICLE 9 ACCOMPAGNEMENT DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES PAR LES OPCA

Les TPE-PME doivent pouvoir bénéficier de prestations d'accompagnement destinées à permettre et améliorer l'accès à la formation professionnelle de leurs salariés.

Les Opca diffusent tous les outils nécessaires à la réalisation des entretiens professionnels, ainsi que les informations sur les droits et dispositifs de formation.

Cette mission d'accompagnement est prise en compte dans le cadre des missions des Opca prévues à l'article L6332-1-1 et fait l'objet d'une valorisation dans le cadre des conventions d'objectifs et de moyens conclues entre l'Opca et l'État.

#### ARTICLE 10 DÉVELOPPEMENT DE LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES AU NIVEAU TERRITORIAL

Afin de faciliter à tous les salariés, quelle que soit leur situation d'emploi et quelle que soit la taille des entreprises, l'accès au bénéfice d'une GPEC, les branches et les organisations interprofessionnelles territoriales doivent développer, en liaison entre elles et avec les différents bassins d'emploi, une logique d'étude qualitative et quantitative sur l'évolution des métiers, des emplois, des compétences et des qualifications qui éclaire les différents acteurs.

#### ARTICLE 11 OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS, DES QUALIFICATIONS ET DES COMPÉTENCES

Un observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC) constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelles.

Les commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE) définissent les moyens à mettre en œuvre en fonction des objectifs attendus. Sous leur autorité, les OPMQC ont pour missions :

- de dresser un portrait statistique et qualitatif de la ou des branches professionnelles qu'elles couvrent : effectifs par secteur, par métier, répartition géographique, cartographie des métiers par domaine et fiches métiers ;
- sur la base de l'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises de la branche, de mettre à disposition de l'ensemble des entreprises un descriptif de celles requises pour l'exercice des métiers de la branche ;
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;
- d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises de la branche et les métiers à forte évolution potentielle, notamment en raison de l'évolution des technologies, des process de fabrication, de production ou de l'organisation du travail ;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une GPEC de branche, si possible régionalisée, en fonction de l'implantation des entreprises ;
- de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelle et certificats de qualification professionnelles interbranches.

Les CPNE identifient, parmi les informations produites par les OPMQC, celles ayant vocation à être rendues publiques sous une forme adaptée, pour permettre aux jeunes et à leurs familles, aux demandeurs d'emploi, aux salariés et aux entreprises ainsi qu'au service public régional de l'orientation, aux réseaux mettant en œuvre le conseil en évolution professionnelle, de connaître les secteurs professionnels concernés, les métiers et leurs évolutions prévisibles.

Le résultat des travaux des OPMQC est transmis au CPNFPE (qui les transmettra aux CPRFPE) et automatiquement mis à disposition :

- des instances consultatives définissant les certifications et les modalités d'accès ;
- des Carif-Oref qui contribuent à en faire une déclinaison régionale en lien avec le CPRFPE, voire les commissions de branches paritaires régionales quand elles existent.

**ARTICLE 12 QUALITÉ DE LA FORMATION**

La qualité d'une formation réside dans sa capacité à conduire ceux qui en bénéficient à l'acquisition de la qualification et/ou des compétences visées.

Elle suppose :

- la définition des objectifs de la formation ;
- la définition de la ou des modalités pédagogiques adaptées aux capacités d'apprentissage de la personne, à son parcours de formation et aux besoins de l'entreprise ;
- la définition des modalités d'évaluation des compétences et qualifications acquises à l'issue de la formation.

Le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle diffusera à destination des branches professionnelles, avant la fin de l'année 2014, des méthodologies d'évaluation de la formation.

Les branches professionnelles conduisent une politique d'amélioration de la qualité de la formation au service des entreprises et des salariés.

À cette fin, elles veillent à ce que les Opca prennent les dispositions nécessaires pour s'assurer de la qualité des formations qu'ils financent ou cofinancent.

Elles déterminent ainsi, au minimum tous les trois ans, un plan d'action mis en œuvre par l'Opca comprenant notamment :

- la définition de règles de prise en charge, parmi lesquelles la modulation de forfaits « heures », l'instauration de forfaits « parcours », la prise en compte des coûts d'ingénierie concourant à la qualité des formations ;
- des processus et outils de mesure de la qualité de la formation mis en œuvre par les organismes de formation, à destination des TPE-PME. Les IRP en sont également destinataires.

Pour les Fongecif, les plans d'action sont élaborés sous l'autorité des comités paritaires régionaux pour la formation professionnelle et l'emploi (CPRFPE) mentionnés à l'article 45.

Une évaluation de l'application et des effets du présent article sera conduite par le CNEFP en 2016.

## TITRE III Sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel de formation

Les salariés ne doivent plus perdre leurs droits à la formation quand ils changent d'emploi ou quand ils connaissent une période de chômage. Il faut donc attacher les nouveaux droits à la personne elle-même, et non à son statut.

Dans cette perspective, le présent accord définit les modalités de mise en œuvre du compte personnel de formation créé par l'ANI du 11 janvier 2013.

Dans la continuité des ANI du 5 décembre 2003 et du 7 janvier 2009 consacrant un droit individuel à la formation, le compte personnel de formation a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Le compte personnel de formation est universel. Il peut être ouvert à partir de l'âge de 16 ans, selon les modalités prévues à l'article 14.

Le compte personnel de formation est attaché à la personne, de sorte que les salariés qui changent d'emploi ou qui alternent fréquemment périodes d'emploi et de chômage sont assurés de conserver leurs droits à la formation.

De plus, afin de favoriser l'accès à la formation, le présent accord prévoit les modalités selon lesquelles le compte personnel de formation est utilisable par le salarié sans demande auprès de l'employeur.

Dans le même souci de permettre une meilleure mobilité

professionnelle, le présent accord précise les modalités permettant d'augmenter le nombre de bénéficiaires du congé individuel de formation.

Afin de construire pour la personne un compte personnel dédié à la formation professionnelle, les parties signataires du présent accord décident d'alimenter le compte de chaque personne dès lors que celle-ci possède le statut de salarié. Elles en prévoient la mobilisation par le salarié et le demandeur d'emploi pour un objectif de qualification et de sécurisation des parcours professionnels.

### CHAPITRE 3 PRINCIPES ET FINALITÉS DU COMPTE

#### ARTICLE 13 FORMATIONS ÉLIGIBLES AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Les formations éligibles au compte personnel de formation permettent aux personnes d'acquérir des compétences attestées (qualification, certification, diplôme), qui sont autant de repères professionnels sur le marché du travail.

Ces formations constituent un levier déterminant pour faciliter la réalisation d'un projet d'évolution professionnelle, au sein ou en dehors de l'entreprise, ou un projet d'accès à l'emploi.

C'est pourquoi les formations éligibles au compte personnel de formation sont obligatoirement des formations quali-

fiantes correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme et favorisent la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Au titre du présent accord, une formation qualifiante s'entend comme conduisant à :

- une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI) ;
- une certification inscrite à l'inventaire mentionné au sixième alinéa de l'article L335-6 du Code de l'éducation ;
- le socle de connaissances et compétences mentionné au point 4.4 de l'ANI du 5 octobre 2009.

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont choisies parmi les formations conduisant aux qualifications mentionnées aux quatre alinéas précédents dans les conditions définies aux articles 18. et 20. du présent accord. Dans les conditions définies aux articles 18. et 20., la CPNE de branche ou, à défaut, les commissions paritaires nationales d'application de l'accord (CPNAA) de chaque Opcat interprofessionnel, le CPNFPE et les CPRFPE choisissent parmi les formations conduisant aux qualifications mentionnées aux quatre alinéas précédant celles éligibles au compte personnel de formation.

Les heures portées au crédit du compte peuvent également être mobilisées pour la réalisation d'une action de formation permettant aux personnes ayant déjà acquis partiellement la reconnaissance d'une qualification, notamment dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience, d'obtenir ladite qualification.

#### ARTICLE 14 OUVERTURE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

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 changement de statut et jusqu'à la mobilisation du compte ou départ à la retraite de son titulaire.

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 4 MODALITÉS D'OUVERTURE ET DE CRÉDIT DU COMPTE

### ARTICLE 15 PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI\*

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.

Le nombre d'heures ainsi portées au crédit du compte personnel de formation ainsi que le nombre d'heures portées au crédit de ce même compte à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 ne peut excéder 150 heures.

### ARTICLE 16 PAR LES SALARIÉS\*

Tout salarié bénéficie d'un nombre d'heures annuel crédité sur son compte personnel de formation. Cette disposition s'applique aux bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

Ce crédit d'heures est calculé à due proportion du temps de travail sur la base de vingt heures par an pendant les six premières années, puis dix heures par an pendant les trois années suivantes pour les bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, soit 150 heures en neuf ans.

Le nombre d'heures ainsi portées au crédit du compte personnel de formation ne peut être supérieur à 150 heures, hors abondement intervenant au moment de la mobilisation du compte, dans les conditions prévues aux articles 23, 24 et 25 du présent accord.

### ARTICLE 17 LE SERVICE DÉMATÉRIALISÉ D'INFORMATION\*

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 31 à chaque utilisation.

\* Les titres des articles suivis d'une \* ont été ajoutés par Centre Inffo.

## CHAPITRE 5 MOBILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION PAR LE SALARIÉ

### ARTICLE 18 LES FORMATIONS ENVISAGEABLES PAR LES SALARIÉS\*

Pour le salarié, quel que soit son niveau de qualification, les formations éligibles au compte personnel de formation sont des formations qualifiantes, telles que définies à l'article 13 :

- soit figurant sur une liste élaborée par la CPNE de branche ou, à défaut, élaborée conjointement par les commissions paritaires nationales d'application de l'accord (CPNAA) des Opcas interprofessionnels ;
- soit figurant sur une liste élaborée dans la région dans laquelle est implantée son entreprise ou établissement, par le CPRFPE, après consultation du Conseil régional, après consultation des branches professionnelles, et notamment des commissions paritaires régionales de branche lorsqu'elles existent ;
- soit figurant sur une liste élaborée au niveau national par le CPNFPE.

### ARTICLE 19 LE CPF AVEC OU SANS DEMANDE À L'EMPLOYEUR\*

Les règles de mobilisation du compte personnel de formation par le salarié doivent être souples et favoriser l'accès des salariés à la formation. Cela passe notamment par la possibilité pour le salarié d'utiliser son compte personnel sans demande faite à l'employeur, dans les conditions définies par le présent article, et à la différence du droit individuel à la formation.

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

Celui-ci peut utiliser son compte personnel de formation soit hors temps de travail, soit pendant son temps de travail.

Lorsqu'il souhaite utiliser son compte personnel de formation hors temps de travail, le salarié n'a pas d'autorisation à demander à l'employeur. Il peut utiliser librement son compte pour accéder à une formation inscrite sur les listes mentionnées à l'article 18. En contrepartie, l'employeur n'a pas d'allocation de formation à verser.

Lorsque le salarié souhaite utiliser son compte pendant son temps de travail, l'autorisation de l'employeur est nécessaire. La demande du salarié est formulée auprès de son employeur au minimum soixante jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de six mois et au minimum 120 jours si celle-ci dure au moins six mois. L'absence de réponse dans un délai d'un mois par l'employeur, à compter de la demande, vaut acceptation.

### ARTICLE 20 LE CPF DE DROIT : OPPOSABLE\*

L'utilisation du CPF sur le temps de travail est de droit pour une action de formation engagée par le salarié :

- suite à un abondement correctif obtenu selon les modalités prévues à l'article 2 ;
- pour acquérir le socle de compétences défini au point 4.4 de l'ANI du 5 octobre 2009 ;
- prévue dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branche.

## CHAPITRE 6 MOBILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION PAR LE DEMANDEUR D'EMPLOI

### ARTICLE 21 LES FORMATIONS ENVISAGEABLES PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI\*

Pour le demandeur d'emploi, les formations éligibles au compte personnel de formation sont obligatoirement des formations qualifiantes, telles que définies à l'article 13 :

- soit figurant sur une liste élaborée dans la région où il est domicilié, par le CPRFPE, après consultation des branches professionnelles et notamment des commissions paritaires régionales de branche lorsqu'elles existent ;
- soit figurant sur une liste élaborée au niveau national par le CPNFPE.

### ARTICLE 22 LE CPF AVEC OU SANS L'ACCORD DE PÔLE EMPLOI\*

Les règles de mobilisation du compte personnel de formation par les demandeurs d'emploi doivent leur permettre de faciliter et d'accélérer leur accès à la formation pour retrouver un emploi.

Afin de donner à chaque demandeur d'emploi bénéficiant d'un compte personnel de formation les moyens et la liberté d'accéder à la formation, le compte personnel de formation doit pouvoir être utilisé par un demandeur d'emploi sans demander l'accord auprès de Pôle emploi.

Lorsqu'un demandeur d'emploi souhaite, pour retrouver un emploi, accéder à une formation figurant sur les listes définies à l'article 21 et qu'il bénéficie du nombre d'heures suffisant sur son compte, l'accès à la formation ne requiert pas l'autorisation de Pôle emploi.

Le demandeur d'emploi peut s'appuyer sur le conseil en évolution professionnelle défini au titre VI du présent accord pour conforter son projet professionnel.

Le demandeur d'emploi informe Pôle emploi de sa démarche et sa formation est prise en charge financièrement dans les conditions mentionnées à l'article 31.

\* Les titres des articles suivis d'une \* ont été ajoutés par Centre Inffo.

## CHAPITRE 7 **ABONDEMENTS COMPLÉMENTAIRES AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION**

### ARTICLE 23 **LES DOTATIONS TRACÉES SUR LE CPF, REFUS, ACCORDS COLLECTIFS\***

Le compte personnel de formation doit pouvoir être utilisé en tant que tel ou faire l'objet d'un abondement complémentaire au moment de son utilisation. Un abondement complémentaire est une dotation – complémentaire à la partie du CPF acquise conformément à l'article 15 du présent accord et mobilisé par la personne – permettant à celle-ci d'accéder à la formation visée. Il n'est pas crédité, mais tracé sur le CPF.

Lorsqu'une personne souhaite mobiliser son compte pour accéder à une formation qualifiante mentionnée aux articles 18 et 21, mais que les heures créditées sur son compte sont insuffisantes pour couvrir l'intégralité de la formation, le compte personnel de formation peut être abondé. 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, dans les conditions définies à l'article 24 ;
- 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 Opcv interprofessionnel, dans les conditions définies à l'article 25 ; par les Conseils régionaux, Pôle emploi, l'État et tout organisme public.

Lorsqu'il est proposé une formation conforme aux exigences du présent titre à une personne sous la condition de la mobilisation de son CPF, le refus par le salarié n'est pas fautif.

Les accords collectifs qui fixent, conformément au présent chapitre, les critères et modalités d'abondement du compte personnel de formation, prennent en compte le parcours du salarié (niveau et parcours de qualification, maîtrise du socle de compétences...) et les perspectives économiques et sociales (besoins de nouvelles compétences, secteurs en mutation...) dans le champ de l'accord.

### ARTICLE 24 **LES ABONDEMENTS PAR L'EMPLOYEUR**

Le développement des compétences et des qualifications des salariés relève de l'intérêt des salariés et de l'employeur. Ce développement peut notamment passer par un abondement du compte personnel de formation par l'employeur.

Dès lors, un accord d'entreprise peut déterminer les modalités et les conditions d'abondement du compte personnel de formation par l'employeur, et notamment les formations qualifiantes mentionnées aux articles 18 et 21 qui peuvent être éligibles à cet abondement.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, les modalités et critères d'abondement du compte personnel de formation sont intégrées à la négociation d'un accord GPEC.

L'accord d'entreprise peut également déterminer les conditions dans lesquelles les heures créditées sur le compte épargne temps peuvent être mobilisées.

### ARTICLE 25 **LES ABONDEMENTS PAR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES**

Dans l'intérêt des entreprises et des salariés, les branches professionnelles peuvent construire des politiques de développement professionnel des salariés et d'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi, permettant de dynamiser la compétitivité des entreprises et de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Ces politiques peuvent notamment prendre la forme d'un abondement du compte personnel de formation au moyen des périodes de professionnalisation.

Un accord de branche ou, à défaut, un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un Opcv interprofessionnel, peut définir les formations qualifiantes mentionnées aux articles 18 et 21 qui peuvent faire l'objet d'un abondement

- par une période de professionnalisation ;
- par l'employeur ;
- par le salarié.

### ARTICLE 26 **LES ABONDEMENTS PAR L'ÉTAT ET LES CONSEILS RÉGIONAUX**

L'abondement de l'État ou d'un Conseil régional est possible dans les conditions définies par la loi, notamment dans le cadre de la « formation initiale différée ».

### ARTICLE 27 **LES ABONDEMENTS PAR PÔLE EMPLOI**

Afin de favoriser l'accès à la formation d'un nombre plus important de demandeurs d'emploi, il est nécessaire d'améliorer l'efficacité des droits et des dispositifs de formation des demandeurs d'emploi et d'éviter leur redondance.

Lorsqu'un demandeur d'emploi souhaite accéder, pour réaliser son projet personnel d'accès à l'emploi (PPAE), à une formation mentionnée à l'article 21 via son compte personnel de formation mais ne bénéficie pas des heures suffisantes pour couvrir l'intégralité de la formation, Pôle emploi abonde son compte personnel afin de lui permettre d'accéder à la formation souhaitée, selon les conditions déterminées par son conseil d'administration

Les partenaires sociaux prendront les dispositions nécessaires au conseil d'administration de Pôle emploi pour que chaque demandeur d'emploi effectuant une telle demande à

\* Les titres des articles suivis d'une \* ont été ajoutés par Centre Inffo.

Pôle emploi puisse avoir une réponse, positive ou négative, dans un délai de quinze jours.

Ils demandent aux pouvoirs publics de prendre le même engagement de service aux demandeurs d'emploi.

Lorsque la réponse est positive et que le demandeur d'emploi bénéficie d'un abondement de son compte, la formation est prise en charge par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans la limite des heures acquises au titre du compte et dans les conditions mentionnées à l'article 31. Le solde est pris en charge par l'institution ayant réalisé l'abondement.

L'abondement peut être réalisé notamment *via* une préparation opérationnelle à l'emploi ou le dispositif formation du contrat de sécurisation professionnelle.

Lorsque Pôle emploi propose au demandeur d'emploi la mobilisation de son compte personnel de formation pour une action de formation, le refus du demandeur d'emploi ne peut être assimilé à un refus de suivre une action de formation dans le cadre du PPAE.

## CHAPITRE 8 ACCÈS À L'EMPLOI ET À LA FORMATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PAR L'ABONDEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

### ARTICLE 28 DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP, BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Considérant l'enjeu majeur de la qualification pour les travailleurs en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et afin de favoriser leur accès à la formation et à la qualification, les parties signataires du présent accord demandent que l'abondement réalisé par l'employeur, tel que prévu à l'article 24 du présent accord, soit ou bien déductible de la contribution due à l'Agefiph pour les établissements qui y sont assujettis, dans la limite de 20 %, ou bien valorisé au titre d'un accord agréé si l'établissement, l'entreprise, le groupe ou la branche est couverte par un tel accord.

### ARTICLE 29 ABONDEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION PAR L'AGEFIPH

Les signataires du présent accord demandent au conseil d'administration de l'Agefiph d'étudier les conditions et les modalités permettant d'abonder le compte personnel de formation pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, dans le respect de ses missions. Cet abondement peut notamment prendre la forme d'actions de compensation du handicap ou d'actions de formation préparatoire.

## CHAPITRE 9 ACCÈS À L'EMPLOI ET À LA FORMATION DES PERSONNES ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL POUR DES RAISONS FAMILIALES

### ARTICLE 30 ABONDEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION PAR LA CNAF

Les partenaires sociaux demandent au conseil d'administration de la CNAF d'ouvrir une réflexion sur la possibilité d'abonder le CPF à l'issue d'un congé parental d'éducation.

## CHAPITRE 10 FINANCEMENT DU CPF\*

### ARTICLE 31 SOURCES DE FINANCEMENT DU CPF\*

Le financement des actions mises en œuvre au titre du CPF relève :

- de l'Opca compétent quand les actions de formation sont mises en œuvre au titre des listes élaborées par les CPNE ou, à défaut, par les commissions paritaires nationales d'application de l'accord (CPNAA) des Opca interprofessionnels ;
- du FPSPP quand les actions de formation sont mises en œuvre au titre des listes interprofessionnelles élaborées au niveau régional et national. Les modalités de versement des fonds correspondants sont déterminées par le conseil d'administration du FPSPP pour les Opacif et par convention avec Pôle emploi et, le cas échéant, le Conseil régional et toute autre institution ou organisme participant au financement des actions éligibles ;
- de l'entreprise dans les cas d'abondement prévus par le présent accord et lorsque celle-ci choisit d'assumer elle-même le financement du compte personnel de formation de ses salariés en application d'un accord d'entreprise ou de branche prévu à l'article 38.

\* Les titres des articles suivis d'une \* ont été ajoutés par Centre Inffo.

## TITRE IV Augmenter le nombre de bénéficiaires du congé individuel de formation

### ARTICLE 32 CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES ET DU FPSPP\*

Afin d'augmenter le nombre de bénéficiaires d'un CIF, les fonds dédiés au financement du CIF, sans préjudice de l'article L6322-37, sont ainsi déterminés :

- un financement dédié, à hauteur de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises de 10 à 49 salariés, dans les conditions prévues à l'article 36 ;
- un financement dédié, à hauteur de 0,20 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises de 50 salariés et plus, dans les conditions prévues à l'article 36 ;
- de plus, le FPSPP prendra en charge, lorsqu'un salarié accède à un congé individuel de formation et bénéficie parallèlement d'un compte personnel de formation, le financement des frais pédagogiques du congé individuel de formation de la personne, dans la limite des heures créditées sur son compte personnel de formation.

### ARTICLE 33 ACTIONS DES ORGANISMES PARITAIRES AGRÉÉS DE GESTION DU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (OPACIF)

Les Opacif ont pour mission d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi (au titre du CIF-CDD ou tout autre dispositif et financement dont ils ont la responsabilité) dans l'élaboration de leur projet professionnel, et plus large-

ment de leur parcours professionnel, dans la réalisation et le financement d'actions de formation incluant les bilans de compétences et les démarches de validation des acquis de l'expérience.

Dans ce cadre, les Opacif :

- concourent à l'information des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- délivrent un conseil en évolution professionnelle quand l'Opacif dispose d'une capacité à offrir un service de proximité *a minima* au niveau régional et respecte le cahier des charges mentionné à l'article 34 ;
- accompagnent les salariés et les demandeurs d'emploi dans la construction, la mise en œuvre de leur projet professionnel nécessitant la réalisation d'une action de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience ;
- financent les actions de formation au titre du compte personnel de formation selon les modalités définies dans le présent accord ;
- financent le CIF au bénéfice notamment des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée et déterminée ;
- financent les études et recherches sur l'ingénierie de formation ayant pour objectifs la réalisation des projets individuels.

Les Opacif respectent le tronc commun de règles de prise en charge déterminées par le CPNFPE, veillent à la qualité des organismes de formation conformément à l'article 12 et garantissent la maîtrise des coûts de formation.

## TITRE V Conseil en évolution professionnelle

### CHAPITRE 34 DÉFINITION, OBJECTIF ET CAHIER DES CHARGES\*

Toute personne peut bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut.

Ce conseil doit permettre à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et l'aider dans son orientation professionnelle.

Son objectif est de favoriser l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel, que ce projet nécessite ou pas la mise en œuvre d'une formation ou que cette formation soit mise en œuvre ou non dans le cadre du compte personnel de formation. Il doit contribuer au repérage des personnes

confrontées à des situations d'illettrisme ou au manque de savoirs de base.

Afin de préciser les modalités de mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle, un cahier des charges est défini par les partenaires sociaux, l'État et les conseils régionaux au niveau national. Au niveau régional, ces derniers veillent à ce que son application conduise à la constitution ou au renforcement d'un partenariat territorial effectif entre les différents acteurs accrédités à ce titre. Le conseil en évolution professionnelle permet au salarié et au demandeur d'emploi :

- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle ;

\* Les titres des articles suivis d'une \* ont été ajoutés par Centre Inffo.

- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour élaborer puis conduire son projet et favoriser ainsi son évolution professionnelle ;
- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers aux niveaux régional et national ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences et qualifications qu'il a acquises ;
- de disposer d'une information complète sur les possibilités de formation existantes aux niveaux régional, si possible par bassin d'emploi, et national.

À cette fin, les réseaux en charge du conseil en évolution professionnelle ont accès à l'ensemble de l'offre de formation nationale et du territoire afin de faciliter l'information et la validation de projet de formation, qu'ils mobilisent ou non le compte personnel de formation. Ils ont également accès aux données utiles sur le marché de l'emploi du territoire, par secteur, fournis par les observatoires et services d'études

des branches, des Régions ou du service public de l'emploi. Ce conseil est mis en œuvre au niveau local sur la base d'un service de proximité et de services à distance communs ou coordonnés entre les opérateurs, dans le respect d'un cahier des charges élaboré conjointement par le CPNFPE, l'État et les Conseils régionaux.

Le cahier des charges permet notamment :

- de garantir un maillage territorial permettant à chaque personne d'accéder à un service de conseil et d'accompagnement à proximité de son lieu de vie ou de travail ;
- de renforcer la cohérence des informations accessibles aux conseillers et aux personnes qui les sollicitent ;
- de renforcer la professionnalisation des pratiques de conseil et d'accompagnement.

Le bénéficiaire doit pouvoir accéder à l'information utile à l'élaboration de son projet, dans le respect de la confidentialité de ce dernier, sans multiplier les sollicitations auprès de différents prestataires.

## TITRE VI Financement de la formation professionnelle

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue.

Il respecte ses obligations à l'égard des salariés conformément à l'article L6321-1 du Code du travail.

Outre son investissement direct dans la formation de ses salariés dans le cadre du plan de formation, l'employeur s'acquitte d'une contribution obligatoire définie par le présent accord.

Un accord de branche peut prévoir, conformément au présent accord, une contribution conventionnelle supplémentaire allant au-delà de la contribution visée par le présent accord.

Les parties signataires du présent accord instaurent par le présent titre un financement dédié au compte personnel de formation.

### ARTICLE 35 CONTRIBUTION UNIQUE ET OBLIGATOIRE DE TOUTES LES ENTREPRISES

Les entreprises versent chaque année à l'Opca désigné par un accord de branche ou, à défaut, à un Opca à compétence interprofessionnelle, une seule contribution.

Pour les entreprises de 1 à 9 salariés, la contribution minimale équivaut à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, la contribution minimale équivaut à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

### ARTICLE 36 AFFECTATION DES VERSEMENTS DES ENTREPRISES PAR LES OPCA

Les versements des entreprises de 1 à 9 salariés sont affectés par l'Opca :

- à concurrence de 0,4 % à l'action mise en œuvre par les Opca mentionnée au deuxième alinéa de l'article 37 ;
- à concurrence de 0,15 % aux actions mises en œuvre par les Opca mentionnées au quatrième alinéa et suivants de l'article 37.

Les versements des entreprises de 10 à 49 salariés sont affectés par l'Opca :

- à concurrence de 0,15 %, au financement des formations liées à la mise en œuvre des congés individuels de formation tels que définis à l'article L6322-1 et gérés paritairement par les Opacif ;
- à concurrence de 0,30 %, au financement des actions mises en œuvre par les Opca, dans les conditions mentionnées au quatrième alinéa et suivants de l'article 37 ;
- à concurrence de 0,20 % pour la prise en charge par l'Opca, des coûts pédagogiques et des frais annexes des formations inscrites au plan de formation des entreprises de 10 à 49 salariés, dans les limites et selon les priorités définies par la branche ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'Opca à compétence interprofessionnelle ;
- à concurrence de 0,15 %, au titre des ressources dont dispose le FPSPP pour la mise en œuvre de ses missions telles que définies à l'article 41 ;
- à concurrence de 0,20 %, pour la prise en charge par l'Opca, des coûts de la formation au titre du compte per-

sonnel de formation des salariés des entreprises. Les comptes personnels de formation dans les entreprises de moins de 300 salariés ou visant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences sont prioritairement pris en charge à ce titre.

Les versements des entreprises de 50 salariés et plus sont affectés par l'Opca :

- à concurrence de 0,20 %, au financement des formations liées à la mise en œuvre des congés individuels de formation tels que définis à l'article L6322-1 et gérés paritairement par les Opacif ;
- à concurrence de 0,30 % pour les entreprises de 50 à 299 salariés et de 0,40 % pour les entreprises de 300 salariés et plus, au financement des actions mises en œuvre par les Opca, dans les conditions mentionnées au quatrième alinéa et suivants de l'article 37 ;
- à concurrence de 0,10 % pour les entreprises de 50 à 299 salariés pour la prise en charge par l'Opca, des coûts pédagogiques et des frais annexes des formations inscrites au plan de formation des entreprises de 50 à 299 salariés, dans les limites et selon les priorités définies par la branche ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'Opca à compétence interprofessionnelle ;
- à concurrence de 0,20 %, au titre des ressources dont dispose le FPSPP pour la mise en œuvre de ses missions telle que définie à l'article 41 ;
- à concurrence de 0,20 %, pour la prise en charge par l'Opca, des coûts de la formation au titre du compte personnel de formation des salariés des entreprises. Les comptes personnels de formation dans les entreprises de moins de 300 salariés ou visant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences sont prioritairement pris en charge à ce titre.

Les fonds versés au titre du compte personnel de formation par les entreprises de 10 salariés et plus, et non engagés au 31 octobre de chaque année, peuvent être affectés aux autres actions prises en charge par les Opca telles que définies à l'article 37.

### ARTICLE 37 ACTIONS DES OPCA

Les organismes collecteurs paritaires agréés (Opca) concourent à la prise en charge :

- des coûts de la formation des salariés des entreprises de moins de 10 salariés, dans les conditions mentionnées à l'article 39 ;
- des coûts de la formation des salariés au titre du plan des entreprises de 10 à 299 salariés ;
- des coûts de la formation liée à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation ;
- des coûts de 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 L6314-1 du Code du travail ;

- soit abondant le compte personnel de formation selon les modalités définies à l'article 25 du présent accord ;

- soit permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini au point 4.4 de l'ANI du 5 octobre 2009 ;

- soit permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné à l'article L335-6 du Code de l'éducation ;

- des coûts de la formation liée à la mise en œuvre du compte personnel de formation dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 18 du présent accord ;

- des dépenses exposées pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de 10 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 euros et à une durée maximale de quarante heures de formation ;

- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'État 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 Opca à compétence interprofessionnelle ;

- des dépenses liées aux études et recherches sur l'ingénierie de formation, ainsi que celles des OPMQC mentionnés au titre II du présent accord ;

- de 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 ;

- de tout ou partie des coûts pédagogiques et des frais annexes de la formation, dans les conditions définies par un accord de branche étendu conclu pour une durée déterminée ne pouvant excéder deux ans ayant pour objet la mise en œuvre de mesures visant au maintien dans l'emploi face à une situation conjoncturelle difficile.

Les contributions reçues par les Opca sont distinguées dans la comptabilité et les bilans financiers en fonction de leur source (obligation des entreprises, en fonction de leur taille) ou de leur nature (contribution unique, contribution conventionnelle, contribution volontaire, prestation...).

Ces informations sont fournies aux administrateurs des Opca chaque année.

### ARTICLE 38 ENCOURAGER LA NÉGOCIATION SUR LE DÉVELOPPEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DANS L'ENTREPRISE

Un accord d'entreprise peut prévoir que l'employeur consacre 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement du compte personnel de formation des salariés et à son abondement.

Dans ce cas, la contribution unique visée au troisième alinéa de l'article 35 est fixée à 0,8 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence et suit les règles d'affectation mentionnées à l'article 34.

Un accord de branche peut prévoir que les entreprises de 10 à moins de 300 salariés consacrent 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement du compte personnel de formation des salariés et à son abondement. Dans ce cas, pour les entreprises qui consacrent effectivement 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, la contribution unique est fixée à 0,8 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

À l'issue d'une période de trois ans à compter de la date d'application d'un des accords mentionnés ci-avant, les fonds non dépensés au titre du compte personnel de formation par les entreprises de 10 salariés et plus, sont versés à l'Opca dont relève l'entreprise et affectés aux actions prises en charge par les Opca telles que définies à l'article 37. Les comptes personnels de formation dans les entreprises de moins de 300 salariés ou visant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences sont prioritairement pris en charge à ce titre.

#### ARTICLE 39 DÉVELOPPER ET FACILITER L'ACCÈS À LA FORMATION DES SALARIÉS DES TPE

L'accès à la formation des salariés est fortement corrélé à la taille des entreprises.

Les plus fortes inégalités concernent les salariés des TPE, dont seulement 10 % accèdent chaque année à la formation. La difficulté de trouver un remplaçant au salarié parti en formation ainsi que le coût de ce remplacement sont les principales causes de ces inégalités.

Afin d'y remédier, les Opca prendront en charge :

- d'une part, les frais pédagogiques des formations inscrites au plan de formation des TPE de moins de 10 salariés, dans les limites et selon les priorités définies par la branche ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'Opca à compétence interprofessionnelle ;
- d'autre part, si un accord de branche le prévoit, et dans le cadre des fonds disponibles de la section « entreprises de moins de 10 salariés » incluant la mutualisation visée à l'article 42, la rémunération des salariés des TPE de moins de 10 salariés suivant une formation prioritaire visée à l'alinéa précédent, dans la limite du coût horaire du Smic par heure de formation.

Une évaluation sera conduite début 2016 par le CPNFPE.

#### ARTICLE 40 RENFORCER LA MUTUALISATION DU FINANCEMENT DU PLAN DE FORMATION PAR ACCORD DE BRANCHE

En complément des actions prévues à l'article précédent, les branches professionnelles peuvent négocier un accord collectif pour définir les conditions dans lesquelles un Opca collecte et mutualise, dès réception, des contributions des entreprises afin de faciliter le financement du plan de formation des entreprises.

Les accords de branche déjà existants à ce titre ne sont pas, *ipso facto*, remis en cause par le présent accord.

#### ARTICLE 41 FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) est un des outils de la politique définie et conduite par les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel.

Ses financements doivent être pérennes pour permettre de conduire des politiques dans la durée.

Sa réactivité doit être renforcée afin de mieux répondre aux besoins des salariés, des demandeurs d'emploi et des entreprises.

Ses interventions doivent concourir à l'atteinte d'objectifs prioritaires clairs et précis.

Le FPSPP dispose des ressources suivantes :

- une contribution équivalant à 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence par les entreprises employant de 10 à 49 salariés ;
- une contribution équivalant à 0,20 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence par les entreprises employant 50 salariés et plus ;
- les sommes dont disposent les Opca 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 Opca.

L'affectation des ressources du fonds est déterminée, dans le respect des dispositions prévues par le présent accord, par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Le FPSPP a pour missions :

- d'assurer, par un mécanisme de péréquation mentionné à l'article 43, 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 31 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 contribuer au développement de la formation des salariés des TPE, dans les conditions définies à l'article 42 ;
- de faciliter la mise en œuvre d'actions de promotion de la formation professionnelle définies par le CPNFPE.

#### **ARTICLE 42 MUTUALISATION INTERPROFESSIONNELLE FAVORISANT L'ACCÈS À LA FORMATION DES SALARIÉS DES TPE**

Afin de favoriser l'accès des salariés des TPE, les signataires du présent accord créent une mutualisation interprofessionnelle définie au présent article.

Cette mutualisation est dotée d'une enveloppe financière significative permettant d'avoir un effet de levier puissant sur l'accès des salariés des TPE à la formation.

Le FPSPP consacre chaque année une enveloppe financière déterminée par le CPNFPE, et correspondant à 20 % de ses ressources, aux actions définies par le présent article et contribuant à l'accès à la formation des salariés des TPE de moins de 10 salariés.

L'enveloppe financière déterminée au deuxième alinéa est répartie entre chaque Opca en fonction du poids des entreprises de moins de 10 salariés parmi les entreprises cotisantes à l'Opca par rapport à la totalité des entreprises cotisantes de moins de 10 salariés.

Le pourcentage de l'enveloppe annuelle revenant à chaque Opca est établi pour trois ans par le CPNFPE, après certification par le commissaire aux comptes du FPSPP.

L'enveloppe attribuée au titre de la mutualisation à chaque Opca est exclusivement destinée au financement des mis-

sions définies à l'article 39. Les sommes éventuellement non utilisées au 31 décembre sont rendues au FPSPP dans leur intégralité.

#### **ARTICLE 43 POLITIQUE INTERPROFESSIONNELLE FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION EN ALTERNANCE**

La formation en alternance constitue l'une des meilleures voies d'insertion professionnelle pour les jeunes.

Dans un contexte économique et social français marqué par un taux de chômage des jeunes parmi les plus élevés de l'OCDE, les signataires du présent accord considèrent le développement des formations en alternance pour les jeunes comme une priorité qui requiert la mise en œuvre d'un mécanisme de péréquation entre les branches et les Opca.

En conséquence, le FPSPP doit apporter un soutien financier aux branches et Opca qui s'engagent en faveur de la formation des jeunes en alternance en y consacrant une part significative de leurs ressources.

Ce soutien se traduit par des dotations complémentaires dont les critères d'accès sont fixés comme suit :

- l'Opca doit respecter un seuil minimum d'engagement de la contribution professionnalisation au financement de l'alternance. 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 centres de formation d'apprentis ;
- le respect pour les Opca des champs conventionnels.

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

## **TITRE VII** **Gouvernance**

Convaincus que la qualité de la gouvernance des politiques mises en œuvre concourt à leur efficacité, les parties signataires du présent accord entendent profondément rénover et moderniser la gouvernance paritaire interprofessionnelle des politiques de formation professionnelle et d'emploi.

Le nombre d'acteurs dans le champ de la formation professionnelle et la complexité des enjeux imposent en effet une révision des modes de gouvernance qui facilite l'articulation entre les politiques publiques et les politiques des partenaires sociaux, favorise la mise en cohérence des initiatives développées sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle et coordonne les projets mis en œuvre à tous les niveaux.

La détermination de politiques de formation coordonnées, tant au niveau national que régional, doit être de nature à

favoriser l'anticipation des besoins en emploi et en compétences, sur la base d'une stratégie concertée en matière de développement économique, environnemental et social.

La détermination des règles de gouvernance propres aux partenaires sociaux doit faciliter l'efficacité de cette coordination. Ces règles doivent notamment conforter la détermination par les instances politiques tant au niveau interprofessionnel que des branches professionnelles des objectifs politiques.

Dans ce cadre, il appartient notamment aux branches de renforcer l'articulation et l'efficacité pour les entreprises, des travaux des OPMQC, de la politique de certification professionnelle et du service délivré par l'Opca aux entreprises, en particulier aux TPE-PME.

**ARTICLE 44 GOUVERNANCE NATIONALE**

Le Comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'emploi (CPNFPE) constitue l'instance de gouvernance politique paritaire nationale et interprofessionnelle 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 mises en œuvre par le FPSPP ;
- d'élaborer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation mentionnée au dernier alinéa des articles 18 et 21 du présent accord, en lien avec les pouvoirs publics dans les instances compétentes ;
- de suivre l'évolution de la mise en œuvre du compte personnel de formation au plan quantitatif et qualitatif ;
- de procéder à toutes études, enquêtes, évaluations qui lui paraissent nécessaires et à la diffusion et la promotion des travaux du comité observatoires et certifications (COC).

Le CPNFPE est animé par un président et un vice-président, désignés pour deux ans et par alternance par chacun des deux collèges. Il comprend un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés (à raison de deux représentants par organisation) et d'employeurs représentatifs au plan national et interprofessionnel.

Il 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, le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP) et le COC.

Le Conseil national d'évaluation est composé de quatre personnalités qualifiées et de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel. Les parties signataires du présent accord veilleront à y désigner des responsables non membres d'une instance paritaire ou d'un organisme relevant du champ de la formation professionnelle.

Le CNEFP a pour mission de mener ou faire réaliser tous travaux d'évaluation concernant les politiques paritaires de formation professionnelle.

Chaque année, le CNEFP consolide les évaluations réalisées, notamment :

- sur les programmes confiés aux Opca et au FPSPP ;
- sur les mesures prises pour évaluer la qualité des formations ;
- sur les dispositifs innovants mis en place par les branches pour atteindre les objectifs de l'accord national interprofessionnel.

Le CNEFP peut contribuer aux travaux du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il réalise un rapport public annuel faisant état de l'ensemble de ses travaux.

Le COC est 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 Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Le COC assure également la capitalisation, la diffusion et la promotion des travaux conduits au titre des OPMQC et au titre des certifications professionnelles. À ce titre, l'ensemble des études réalisées par les OPMQC lui sont adressées et celui-ci les transmet pour information aux CPNFPE et CPRFPE.

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

**ARTICLE 45 GOUVERNANCE RÉGIONALE**

Le Comité paritaire régional pour la formation professionnelle et l'emploi (CPRFPE) constitue l'instance de gouvernance politique paritaire régionale et interprofessionnelle 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, en prenant en compte les travaux et les avis des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent :

- d'animer en région le déploiement territorial des politiques paritaires interprofessionnelles 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 et de fixer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation mentionnée au troisième alinéa (deuxième tiret) de l'article 18 et au deuxième alinéa (premier tiret) de l'article 21 du présent accord, en lien avec les pouvoirs publics dans les instances compétentes ;
- de représenter les partenaires sociaux au sein des instances d'administration des Carif-Oref de façon à favoriser l'articulation entre les politiques sectorielles (OPMQC) et les politiques territoriales ;
- de transmettre au Conseil régional un avis motivé sur la carte des formations. Le Conseil régional consulte obligatoirement la CRFPE avant d'adopter la carte. L'avis motivé du CPRFPE est communiqué à l'assemblée plénière du Conseil régional ;

- 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. Le CPRFPE est mis en œuvre au plus au tard au 30 juin 2014. Il comprend un nombre égal de représentants au plan régional des organisations syndicales de salariés (à raison de deux représentants par organisation) et d'employeurs représentatifs au plan national et interprofessionnel.

À titre expérimental, un CPRFPE peut mettre en place un suivi et une évaluation de l'utilisation du CPF sur son territoire.

#### **ARTICLE 46 PROGRAMME RÉGIONAL DE FORMATION 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.

#### **ARTICLE 47 SERVICE DE PÔLE EMPLOI AUX DEMANDEURS D'EMPLOI EN MATIÈRE DE FORMATION**

Afin de donner aux demandeurs d'emploi le meilleur service possible et favoriser leur retour à l'emploi *via* l'accès à une formation, l'ensemble des conseillers des organismes mettant en œuvre le conseil en évolution professionnelle doivent avoir accès à l'intégralité de l'offre de formation collective régionale, quel que soit son financeur, et pouvoir prescrire une formation ou valider un projet de formation à partir de cette offre.

Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics, et notamment aux Conseils régionaux et à l'État, de prendre les dispositions requises par cette simplification au service des demandeurs d'emploi.

#### **ARTICLE 48 DÉVELOPPEMENT DES CERTIFICATIONS**

Les salariés et les entreprises ont besoin de repères simples, élaborés collectivement, attestant de la réalité des compétences acquises.

Les certifications professionnelles sont, à cet effet, des repères majeurs participant à une amélioration du signalement des compétences et constituent des indicateurs de qualification et de capacités à occuper un emploi. Elles concourent ainsi à la sécurisation des parcours et de l'évolution professionnels.

C'est pourquoi le CPNFPE veillera en 2014 à :

- inscrire les certifications professionnelles comme un des éléments majeurs de la sécurisation des parcours et de l'évolution professionnels ;
- donner une plus grande lisibilité de celles-ci par la recherche d'une meilleure cohérence et complémentarité entre elles ;
- favoriser la création de référentiels et modules communs à différentes certifications professionnelles (par exemple CQP, CQPI et titres professionnels) et, plus généralement, le développement d'équivalences ou de reconnaissances communes de certifications ;
- engager un processus de convergence des concepts et des méthodologies d'élaboration des référentiels, incluant ceux des socles communs de compétences des branches professionnelles ;
- favoriser la modularisation des référentiels de compétences et de formation pour permettre la capitalisation dans le temps de certifications partielles ;
- faciliter l'accès des salariés et des demandeurs d'emploi à la reconnaissance effective de leurs expériences par l'obtention d'une ou plusieurs certifications professionnelles, notamment par la VAE, en particulier pour ceux ne disposant d'aucune certification ;
- organiser les échanges entre OPQMC sur la nature et les travaux conduits et les méthodologies utilisées ;
- développer des définitions partagées ;

#### **ARTICLE 49 APPLICATION DE L'ANI DU 17 FÉVRIER 2012 SUR LA MODERNISATION DU PARITARISME\***

Tous les organismes paritaires du champ de la formation professionnelle appliquent l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du paritarisme de gestion du 17 février 2012.

\* Les titres des articles suivis d'une \* ont été ajoutés par Centre Inffo.

## Annexes

### ANNEXE À L'ARTICLE 1

Eu égard aux évolutions de l'entretien professionnel et de la mise en œuvre effective prochaine du conseil en évolution professionnelle et dans un souci de simplification, le bilan d'étape professionnel, tel que mentionné dans les accord nationaux interprofessionnels du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, ne doit pas être mis en œuvre.

### ANNEXE À L'ARTICLE 11

Afin d'améliorer la qualité des bilans de compétences et de favoriser la bonne articulation des prestations effectuées par le conseil en évolution professionnelle, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel redéfiniront, avant la fin du premier semestre 2014, les objectifs et modalités de mise en œuvre du bilan de compétences.

### ANNEXE À L'ARTICLE 12

Le COC sera chargé de définir le socle de compétences professionnelles avant la fin du premier semestre 2014. Il est également chargé de préciser les modalités de délivrance d'une certification liée au socle de compétences professionnelles inscrites à l'inventaire.

### ANNEXE À L'ARTICLE 37

Afin d'encourager les branches professionnelles à développer les formations en alternance, les parties signataires du présent accord demandent au gouvernement de prendre les dispositions fiscales nécessaires pour que le financement d'un contrat de professionnalisation conduisant à un diplôme puisse être imputé sur la partie « quota » de la taxe d'apprentissage lorsque l'entreprise assure elle-même la totalité du financement du contrat.

### ANNEXE À L'ARTICLE 48

Afin de favoriser l'accès à la qualification, il est souhaitable de développer la validation des acquis de l'expérience. À cette fin, il apparaît nécessaire de simplifier les modalités de constitution des dossiers, d'améliorer la qualité de l'accompagnement du candidat et de favoriser la tenue régulière de jurys comprenant des professionnels. Le Comité observatoires et certifications (COC) constituera un groupe de travail ayant pour objectif de formuler toutes propositions sur ces sujets, notamment à l'attention des organismes certificateurs, avant la fin de l'année 2014.

## Index

Les renvois correspondent aux articles, aux chapitres ou aux titres de l'accord

En **gras** le ou les renvois les plus pertinents.

Abondement .....	2, 5, <b>6</b> , 8, 16, 20, <b>23, 24, 25, 26, 27</b> , 28, <b>29, 30</b> , 31, 38
Action formation .....	2, 3, 13, 20, 27, 29, 31, 33, <b>36</b> , 37, 38, 40, 41, 42
Alternance.....	<b>43</b> , 44, 45
Bilan compétences .....	33
Branche.....	<b>Titre II</b> , 1, <b>8</b> , 10, <b>11</b> , 12, 13, 18, 20, 21, 23, 25, 28, 31, 34, Titre VI, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 43, Titre VII, 44, 45, 46, 48
Certification.....	2, 8, 11, <b>13</b> , 37, 42, <b>44, 48</b>
CIF.....	Titre III, <b>32, 33</b>
Collecte.....	40
Comité d'entreprise (CE).....	<b>5, 7</b>
Compétitivité .....	Chapitre 1, 4, <b>Titre II</b> , 25
Compte personnel formation.....	1, 2, 4, 5, <b>6</b> , 8, Titre III, <b>13, 14, 15, 16</b> , 17, <b>18, 19, 21, 22, 23, 24</b> , <b>25, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 34</b> , Titre VI, <b>36, 37, 38</b> , 41, 44, 45
Conseil évolution professionnelle.....	1, 11, 22, 33, <b>34, 46</b>
Contribution .....	28, Titre VI, <b>35</b> , 37, 38, 40, 41, 42, 43
CNEFP.....	12
CPNFPE .....	10, 13, 18, 21, 33, 34, 39, 41, 42, 43, <b>44</b> , 45, 48
CPRFPE.....	11, 12, 13, 18, 21, 44, <b>45, 46</b>
Demandeur emploi .....	Titre II, Titre III, 11, 15, 21, <b>22, 25, 27, 33</b> , 34, 41, <b>46, 47, 48</b>
Entretien (professionnel).....	<b>1</b> , 2, 5, 8, 9
FPSP .....	27, 31, 32, 36, 40, <b>41, 42, 43, 44</b>
Garantie (d'accès à la formation).....	2
GPEC.....	<b>5</b> , 6, 8, 9, 10, 24
Gouvernance.....	<b>Titre VII</b> , 44, 45
Handicap.....	28, 29
Interprofessionnel .....	10, 13, 18, 23, 25, 31, 35, 36, 39, 41, 42, 43, titre VII, <b>44, 45, 49</b>
Mutualisation.....	39, 40, <b>42</b>
Négociation.....	5, <b>6</b> , 8, 24, 38
Observatoire (OPMQC).....	8, <b>11</b> , 34, Titre VII, 44
Opacif.....	31, <b>33, 36</b>
Opca.....	1, 5, Titre II, 8, <b>9</b> , 12, 13, 18, 23, 25, 31, 35, <b>36</b> , 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, Titre VII, 44
Plan formation.....	4, <b>5, 6, 7, 8</b> , Titre VI, 36, 39, <b>40</b>
Professionalisation (période, contrat, contribution).....	16, 25, 37, <b>41, 43</b>
Qualité .....	8, 12, 33, 44
Région, (Conseil régionaux).....	18, 21, 23, 26, 31, <b>34, 37, 45, 47</b>
Socle (connaissances, compétences) .....	13, 20, 23, <b>36</b> , 37, 38, 44, 48,
Territoire .....	<b>10</b> , 34, 45, 46
TPE-PME.....	8, 9, 12, <b>39</b> , 41, <b>42</b> , Titre VII
300 salariés.....	6, 24, <b>36, 38</b>
50 salariés.....	5, 32, <b>36</b>

L'accord du 14 décembre 2013 contient les nouveaux principes proposés par les syndicats signataires pour réformer en profondeur le dispositif de la formation professionnelle continue. Ses dispositions ont été reprises dans le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui sera prochainement voté par le Parlement.

Ce guide permet de prendre connaissance facilement de ces changements annoncés grâce à :

- son sommaire détaillé ;
- son index.

Pour continuer à suivre l'élaboration de la réforme, Centre Inffo a ouvert un site [www.loi-formation.fr](http://www.loi-formation.fr) qui permet de consulter :

- « l'exposé des motifs » du projet de loi détaillant les changements annoncés ;
- le contenu du projet de loi ;
- les articles des codes impactés et actualisés au fur et à mesure des débats parlementaires.

La lecture et le suivi des changements législatifs sont ainsi facilités.

[www.droit-de-la-formation.fr](http://www.droit-de-la-formation.fr)



Centre Inffo  
Guide des *Fiches Pratiques de la formation continue*  
Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente  
4, avenue du Stade-de-France - 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex  
Tél. : 01 55 93 91 91 - Fax : 01 55 93 17 25 - [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)



ISBN : 978-2-84821-142-8



Inclus dans l'abonnement *Fiches Pratiques*