

Réforme de la Formation professionnelle, le point sur ce qui change...

Le 14 octobre, les parlementaires ont définitivement adopté la loi sur la formation professionnelle. Outre des aménagements de fond quant aux dispositifs de formation (Portabilité du DIF, élargissement des contrats de professionnalisation, réaménagement du plan de formation), la loi restructure le secteur de la formation au niveau du financement (création d'un fond de sécurisation des parcours professionnels financé par les contributions des entreprises) et du fonctionnement des OPCA...

1. Modifications relatives aux dispositifs de formation...

→ La portabilité du DIF

C'est l'avancée notable de l'ANI, reprise dans la loi : afin de mieux sécuriser les parcours professionnels, le **DIF** pourra être mobilisé entre deux contrats de travail. Ainsi, un ancien salarié (**sauf cas de licenciement pour faute lourde** ou fin de CDD ouvrant droit au chômage) pourra « à sa demande » utiliser ses heures de DIF restantes :

- **pendant sa période d'indemnisation chômage** : en accord avec le référent chargé de son accompagnement pour suivre une formation, un bilan de compétences ou une VAE.
- **auprès de nouvel employeur avec son accord, dans les deux ans suivant son embauche.**

Précision importante : **en cas désaccord**, le salarié pourra demander à réaliser un **bilan de compétences**, **une VAE** ou une formation relevant de la branche professionnelle de sa nouvelle entreprise financé par l'Opca de son employeur. Dans ce cas, la formation se déroulera en dehors du temps de travail mais n'ouvre pas droit au versement de l'allocation formation instaurée par la loi de 2004.

Qui financera ?

Cette évolution du DIF n'est pas neutre pour les entreprises, puisque dans les deux cas, l'Opca de l'employeur sera mis à contribution pour financer la formation.

Après un licenciement, c'est l'Opca de l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits qui financera l'action pendant sa période de chômage. Ou celui du nouvel employeur après son embauche. Le tout sur la base unique de 9,15 euros de l'heure définie pour la professionnalisation.

Quelles autres obligations pour l'entreprise ?

Attention, cette portabilité du DIF vise surtout à trouver une solution de financement pour le salarié en CDI dont le contrat de travail est rompu. Le texte complète, mais ne se substitue pas aux dispositions de la loi de 2004 concernant l'usage du DIF pour les salariés. Ainsi, lors d'un licenciement, l'employeur reste tenu d'informer par écrit le salarié de ses droits acquis au titre du DIF, de la possibilité de les utiliser pendant son préavis (pendant son temps de travail précise la nouvelle loi), et de lui indiquer le nom de l'Opca susceptible de financer la formation.

À noter : cette obligation d'information concerne également les salariés licenciés pour motif économique dans le cadre d'une convention de reclassement personnalisée (CRP).

→ Le CIF ouvert à la formation hors temps de travail

Sans cotisation supplémentaire et malgré les besoins en reconversion qui s'intensifient, le **congé individuel de formation (CIF)** est peu remanié. Pour tenter d'accroître le nombre de bénéficiaires en soulageant les Opacif du financement des salaires, la loi leur ouvre la possibilité de financer des formations au titre du CIF **en tout ou partie en dehors du temps de travail**, à la demande du salarié. La durée de ces CIF hors temps de travail sera précisée ultérieurement par décret.

→ Le plan de formation simplifié

→ Jugé trop complexe avec ses trois catégories, il est remanié en deux sections, comme prévu par l'ANI.

- **La catégorie 1 réunit les actions d'adaptation au poste de travail** mais également celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi. Elles se dérouleront pendant le temps de travail et donne lieu au maintien de la rémunération du salarié.

→ - **La catégorie 2 comprendra donc exclusivement les formations liées au développement des compétences**, susceptibles d'être suivies pendant ou en dehors du temps de travail, moyennant – dans ce dernier cas – le versement de l'allocation formation fixée par la loi de mai 2004.

1-

→ **L'entretien professionnel obligatoire pour les seniors.**

- ➔ Créé par le précédent accord sur la formation, l'entretien professionnel devient par ailleurs **obligatoire dans les entreprises de plus de cinquante salariés** « dans l'année suivant leur **quarante-cinq ans** ».
- ➔ Initié par l'employeur, la loi précise qu'il doit notamment permettre « d'informer le salarié de ses droits de réaliser un bilan d'étape professionnel, un **bilan de compétences** ou une **action de professionnalisation** ».

➔ **Le contrat de professionnalisation**

Il est élargi à d'autres publics, notamment les bénéficiaires du RSA ou de l'allocation de solidarité spécifique.

La loi cherche à faciliter son accès auprès des jeunes sans qualification, qui pourront bénéficier d'un **contrat de professionnalisation de 24 mois**.

Pour tous ces publics, l'Opca qui finance la formation pourra continuer de la prendre en charge en cas de **rupture du contrat de travail** pour cause de **licenciement économique** ou de redressement judiciaire de l'entreprise.

2. Modifications relatives au financement

Pour les entreprises, il n'y aura pas de nouvelle cotisation, ni de hausse des taux dus au titre de la formation professionnelle, exclus dans cette période difficile. Pour former davantage de salariés peu qualifiés, issus de PME mais aussi (et c'est une première) les demandeurs d'emploi, tout se jouera donc au niveau des Opca, qui voient leur système de collecte et de répartition des fonds sensiblement modifiés.

➔ **Création d'un fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)**

C'est la principale innovation de la loi, fruit de l'ANI du 7 janvier 2009 : la création d'un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) destiné à financer des actions de « qualification et de requalification » des salariés fragilisés mais aussi des demandeurs d'emploi. Le FPSPP – qui remplacera l'actuel Fonds unique de péréquation (FUP) – conserve la mission de péréquation des fonds de la formation (CIF et professionnalisation) de son prédécesseur. Mais il sera aussi doté de nouveaux moyens, pris sur les contributions obligatoires des entreprises : chaque année, les Opca et Opacif lui verseront entre 5 et 13 % des sommes collectées au titre du plan de formation, de la **professionnalisation et du CIF***** (voir rouge ci-dessous). Soit au total une enveloppe située entre 300 et 800 millions d'euros, destinée à former 500 000 salariés peu qualifiés et 200 000 demandeurs d'emploi supplémentaires.

Quelles en seront les règles ?

Chaque année, le taux précis des contributions des entreprises versées au FPSPP (entre 5 et 13 %) sera fixé par arrêté ministériel, sur proposition des organisations syndicales. Les sommes dues par les Opacif au titre du CIF s'aligneront sur cet accord. En revanche, des accords de branches pourront fixer celles liées au plan de formation et à la professionnalisation, sous réserve d'accord de branche en vigueur au 1^{er} janvier de l'année de collecte.

Comme pour le FUP, les partenaires sociaux définiront l'affectation des ressources et les publics prioritaires, accord décliné dans une convention cadre avec l'Etat qui pourra contribuer au financement des actions.

*****Attention : de nombreuses fédérations patronales veulent dès cette année (donc avant le 1^{er} janvier) faire signer des accords modifiant la répartition de cette contribution entre le plan de formation et la professionnalisation. La position de la CFE CGC est claire sur ce point. Nous souhaitons une répartition à 50/50 (et pas de 70 pro/30 plan). Les arguments pour cette répartition égalitaire sont :**

-il s'agit d'une mise en place du FPSPP donc de l'apparition de cette contribution de 13%. Il convient donc d'être prudent : il vaut mieux partir pour 2010 sur du 50/50 et de voir en fin d'année si cela est aménageable financièrement ou pas.

-la répartition 50/50 évite de faire peser la contribution sur les fonds de professionnalisation dont on sait que les volumes d'utilisation vont augmenter (nouveaux publics pour le contrat de professionnalisation, engouement pour les périodes de professionnalisation dans le cadre des emplois « seniors »).

→ Des fonds mutualisés pour les PME

Pour encourager la formation dans les PME, la loi impose désormais aux Opca d'isoler les contributions des employeurs de 10 à 49 salariés au sein d'une section spécifique. But de la manœuvre souhaitée par le gouvernement : préserver des fonds pour les salariés des petites entreprises, en évitant qu'ils ne soient ponctionnés par les grands comptes. Le principe de mutualisation demeure au sein des Opca, mais uniquement en faveur des plus petites entreprises. Ainsi, les Opca pourront au besoin affecter des versements issus des entreprises de plus de cinquante salariés au financement des plans de formations des PME de moins de cinquante salariés. L'inverse ne sera plus possible.