

**Accord national interprofessionnel**  
**FORMATION PROFESSIONNELLE**

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1450377M

Entre :

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I<sup>ER</sup>

**DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET LES QUALIFICATIONS DES SALARIÉS  
POUR FAVORISER LEUR ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET DYNAMISER  
LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES**

CHAPITRE I<sup>ER</sup>

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<sup>er</sup>**

*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 2 ans. Il donne lieu à une formalisation écrite allégée dont le modèle peut être fourni par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dans le cadre du service de proximité mentionné à l'article 8.

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 6 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 et 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 L. 1225-27, L. 1225-57, L. 3142-29 et L. 6321-1, alinéa 3, du code du travail et aux articles 1<sup>er</sup> et 3 de l'accord national interprofessionnel (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 L. 1225-47 du code du travail, à l'issue d'un congé d'adoption, d'un arrêt longue maladie (art. L. 324-1 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 OPCA, conformément à l'article 8 du présent accord.

Tous les 6 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 objectivables 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<sup>er</sup> recense au cours des 6 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 des 6 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 L. 6321-1 du code du travail, 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 séquencée, 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 L. 6321-6 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 de 1 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 II

### 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

### *Elargissement 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 gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et notamment avec les grandes orientations sur 3 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 L. 2325-26 du code du travail les informations prévues aux 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup>, 6<sup>o</sup>, 7<sup>o</sup> et 8<sup>o</sup> de l'article D. 2323-5 du code du travail ainsi que les informations suivantes :

- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel au cours des 2 dernières années ;
- le nombre d'entretiens ayant conduit à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> ;
- 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 L. 2323-7-2 du code du travail.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les OPCA proposent 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 L. 2242-15 du code du travail, en sus des dispositions prévues aux 2<sup>o</sup>, 4<sup>o</sup> et 5<sup>o</sup>, 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 L. 2242-21 et L. 2242-22 du code du travail ;
- les grandes orientations à 3 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 3 ans de validité de l'accord, les catégories de salariés et

d'emplois prioritairement visés par le plan et les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés prévus dans ce cadre.

A 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<sup>er</sup> 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 18 ;
- 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 à 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 L. 6332-1-1 du code du travail et fait l'objet d'une valorisation dans le cadre des conventions d'objectifs et de moyens conclues entre l'OPCA et l'Etat.

### **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 inter-professionnelles 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 existant 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 ou production, ou de l'organisation du travail ;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences 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 professionnelle 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 et 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 comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'emploi (CPNFPE), qui les transmettra aux comités paritaires régionaux pour la formation professionnelle et l'emploi (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 paritaires régionales de branche 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 (CNEFP) 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.

A 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 3 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 mise en œuvre par les organismes de formation, à destination des TPE-PME. Les IRP en sont également destinataires.

Pour les fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF), les plans d'action sont élaborés sous l'autorité des 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 (CPF) 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 15.

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 III

#### PRINCIPES ET FINALITÉ 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 d'un projet d'accès à l'emploi.

C'est pourquoi les formations éligibles au compte personnel de formation sont obligatoirement des formations qualifiantes correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme et favorisant 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) ;
- à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI) ;
- à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au sixième alinéa de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- au 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 21 du présent accord.

Dans les conditions définies aux articles 18 et 21, la CPNE de branche ou, à défaut, les commissions paritaires nationales d'application de l'accord (CPNAA) de chaque OPCA interprofessionnel, le CPNFPE et les CPRFPE choisissent parmi les formations conduisant aux qualifications mentionnées aux quatre alinéas précédents 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 à la 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 IV

#### MODALITÉS D'OUVERTURE ET DE CRÉDIT DU COMPTE

#### **Article 15**

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 peuvent excéder 150 heures.

#### **Article 16**

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 20 heures par an pendant les 6 premières années, puis 10 heures par an pendant les 3 années suivantes pour les bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, soit 150 heures en 9 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**

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.

## CHAPITRE V

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

## **Article 18**

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 OPCA interprofessionnels ;
- soit figurant sur une liste élaborée dans la région dans laquelle est implantée son entreprise (ou établissement), 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 19**

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 (DIF).

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 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours si celle-ci dure au moins 6 mois. L'absence de réponse dans un délai de 1 mois par l'employeur, à compter de la demande, vaut acceptation.

## **Article 20**

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 VI  
MOBILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION  
PAR LE DEMANDEUR D'EMPLOI

**Article 21**

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 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 22**

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 V 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.

CHAPITRE VII  
ABONDEMENTS COMPLÉMENTAIRES  
AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

**Article 23**

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 16 du présent accord et mobilisée 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 :

- 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 OPCA interprofessionnel, dans les conditions définies à l'article 25 ; par les conseils régionaux, Pôle emploi, l'Etat 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 CPE, 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**

##### *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 intégrés 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**

##### *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 OPCA 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**

##### *Abondements par l'Etat et les conseils régionaux*

L'abondement de l'Etat 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**

##### *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 Pôle emploi puisse avoir une réponse, positive ou négative, dans un délai de 15 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 de 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 VIII

### 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'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (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 couvert 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 IX

### 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 Caisse nationale d'allocations familiales (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 X  
FINANCEMENT

**Article 31**

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 aux niveaux régional et national. Les modalités de versement des fonds correspondants sont déterminées par le conseil d'administration du FPSPP pour les organismes paritaires de gestion du congé individuel de formation (OPACIF) et par convention avec Pôle emploi, et, le cas échéant, le conseil régional et tout autre organisme ou institution 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.

TITRE IV

**AUGMENTER LE NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES  
DU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION**

**Article 32**

Afin d'augmenter le nombre de bénéficiaires d'un congé individuel de formation (CIF), les fonds dédiés au financement du congé individuel de formation, sans préjudice de l'article L. 6322-37 du code du travail, 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 congé individuel de formation des salariés sous contrat de travail à durée déterminée – CIF, CDD – ou de tout autre dispositif et financement dont ils ont la responsabilité) dans l'élaboration de leur projet professionnel, et plus largement 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 congé individuel de formation 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 objectif la réalisation des projets individuels.

Les OPACIF respectent le tronc commun de règles de prise en charge déterminées par le CPNFPPE, 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

#### Article 34

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 à la 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'Etat 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 informés des différents dispositifs qu'ils peuvent mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle ;
- de mieux connaître leurs compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour élaborer puis conduire leur projet et favoriser ainsi leur évolution professionnelle ;
- d'être informés sur leur environnement professionnel et l'évolution des métiers aux niveaux régional et national ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences et qualifications qu'ils ont acquises ;
- de disposer d'une information complète sur les possibilités de formation existante aux niveaux régional, si possible par bassin d'emploi, et national.

A 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'Etat 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 L. 6321-1 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 0,40 % 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 aux 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 L. 6322-1 du code du travail 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 aux 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 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 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 L. 6322-1 du code du travail 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 aux 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 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 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 L. 6314-1 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 au sixième alinéa de l'article L. 335-6 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 € et à une durée maximale de 40 heures de formation ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions selon des modalités arrêtées dans le cadre d'un accord de branche ou, à défaut, d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un 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 2 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 0,20 % 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 0,80 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence et suit les règles d'affectation mentionnées à l'article 36.

Un accord de branche peut prévoir que les entreprises de 10 à moins de 300 salariés consacrent 0,20 % 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 0,20 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, la contribution unique est fixée à 0,80 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

A l'issue d'une période de 3 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 et, 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 CPNFPPE.

### **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 à la formation 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 cotisant 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 3 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 missions 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, au niveau tant 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 au niveau tant 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 missions :

- 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 à la promotion des travaux du comité observatoires et certifications (COC).

Le CPNFPE est animé par un président et un vice-président, désignés pour 2 ans et par alternance par chacun des deux collègues. 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 CNEFP et le COC.

Le CNEFP 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 de 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 (CNFPTLV).

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. A ce titre, l'ensemble des études réalisées par les OPMQC lui sont adressées.

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 missions, 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 le CPRFPE 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 2 ans et par alternance par chacun des deux collègues. Le CPRFPE est mis en œuvre au plus 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.

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

#### **Article 46**

##### *Programme de formation régionale des demandeurs d’emploi*

Les programmes régionaux de formation des demandeurs d’emploi de Pôle emploi sont transmis, 3 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 de 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 validation des acquis de l'expérience (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**

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.

### TITRE VIII

#### **DISPOSITIONS FINALES**

#### **Article 50**

Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics l'extension du présent accord.

#### **Article 51**

Les dispositions du présent accord sont applicables sur l'ensemble du territoire métropolitain et des départements d'outre-mer.

Fait à Paris, le 14 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXES

---

### ANNEXE À L'ARTICLE 1<sup>ER</sup>

Eu égard aux évolutions de l'entretien professionnel et à 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 accords 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 inscrite 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. A 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.