

Accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences

Foire aux questions du 5 janvier 2021

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont conclu à l'unanimité un accord relatif à la formation professionnelle le 18 décembre 2020.

L'accord reste soumis à un délai d'opposition puis de dépôt auprès de l'administration. Avant d'être en mesure de vous fournir l'accord, vous trouverez ici une première information contenant les principaux éléments utiles à savoir. D'autres supports vous seront fournis dans le futur pour vous aider à vous approprier cet accord.

Maëlle LE NAGARD (mlenagard@ffp.org) et Matthieu DAPON (mdapon@ffp.org) sont à votre disposition pour répondre à vos premières interrogations.

1. POURQUOI CET ACCORD ?

Cet accord intervient alors que les facteurs d'évolution des métiers et des compétences dans le secteur sont très nombreux du fait notamment de la transformation digitale et des impacts de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » : innovations pédagogiques et nouvelles attentes des apprenants, évolution du modèle économique, développement de l'alternance, ingénierie de certification professionnelle, ou encore la démarche Qualiopi.

Par ailleurs, un accord était d'autant plus utile que, depuis la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », la Branche dispose désormais pour la première fois d'une Section paritaire professionnelle (SPP) au sein de l'OPCO AKTO. Les conditions étaient donc réunies pour que la Branche puisse se doter des moyens de mener une politique ambitieuse en matière de développement des compétences.

Comme pour tous les secteurs économiques, l'investissement dans les compétences est vital pour l'innovation et la compétitivité des entreprises de notre secteur.

2. QUI A SIGNÉ CET ACCORD ?

Après plusieurs mois de négociation, **l'ensemble des partenaires sociaux, organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO) et employeurs confondus (FFP, SYNOFDES), ont signé l'accord.**

3. POUR QUI VA-T-IL S'APPLIQUER, ET A PARTIR DE QUAND ?

Cet accord s'appliquera à toutes les entreprises de formation relevant de la Convention collective des organismes de formation (IDCC 1516). Il entrera en vigueur à compter de la publication au Journal officiel d'un arrêté d'extension par l'Administration (à titre estimatif 8 à 12 mois minimum).

A noter : les dispositions relatives à la gouvernance et au contrat de professionnalisation sont applicables dès la signature aux salariés et aux entreprises adhérentes à la FFP ou au SYNOFDES :

1. Allongement de la durée maximale de l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois pour les personnes préparant une formation diplômante ou certifiante en rapport avec les métiers de la branche, quelle que soit la filière ;
2. Augmentation de la durée de l'action de formation peut être portée à 75% dans certains cas. AKTO en sera tenu informé pour actualisation des conditions de prise en charge.

4. QUEL SERA LE FUTUR TAUX DE CONTRIBUTION FORMATION ?

Au total et à l'issue d'un calendrier progressif de 4 ans à compter de l'extension de l'accord, la contribution s'élèvera à :

- ✓ 1,5% de la masse salariale brute (MSB) pour les entreprises de moins de 11 salariés,
- ✓ 2,5% MSB pour les entreprises de 11 salariés et plus.

Au sein de ce total, il faut distinguer trois natures de contributions/investissements :

1. La contribution légale (à verser à AKTO) :

- ✓ 0,5% de la masse salariale brute (MSB) pour les entreprises de moins de 11 salariés,
- ✓ 1% MSB pour les entreprises de 11 salariés et plus.

2. La contribution conventionnelle (à verser à AKTO) :

- ✓ 0,95% de la masse salariale brute (MSB) pour les entreprises de moins de 11 salariés,
- ✓ 0,5% MSB pour les entreprises de 11 salariés et plus.

Selon l'échéancier suivant (calendrier progressif de 4 ans à compter de l'extension de l'accord):

Taille	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
< 11	0,45%	0,55%	0,65%	0,95%
≥11	0,15%	0,30%	0,40%	0,50%

3. L' « Investissement compétences » réservé aux entreprises de 11 salariés et plus : obligation consistant à financer à hauteur de 1% MSB (en moyenne sur 3 ans) des actions de développement des compétences telles que prévues à l'article [L.6313-1 du code du travail](#).

- A noter : cette obligation peut être réalisée par une dépense directe et/ou par un versement volontaire en tout ou partie auprès de l'OPCO et/ou par un abondement CPF.

Le Comité Social et Economique (CSE) est informé de cet investissement dans le cadre de ses consultations périodiques.

EN SYNTHÈSE

Effectifs	Légal	Conventionnel (à verser à AKTO)	Investissement compétences en gestion libre	Total
< 11	0,55%	0,95% Progressivité sur 4 ans: 0,45%->0,55%-> 0,65%-> 0,95%	Non	1,5%
≥ 11	1%	0,5% Progressivité sur 4 ans: 0,15%->0,30%->0,40%-> 0,50%	1% (en moyenne sur 3 ans)	2,5%

5. A QUOI SERVIRA LA CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE ?

Les contributions conventionnelles sont mutualisées au bénéfice de l'ensemble des entreprises de la branche

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation (CPNEF), au sein de laquelle siège la FFP, adressera à l'OPCO les priorités d'affectation des fonds issus de cette contribution conventionnelle (notamment sur les publics, les certifications professionnelles, le type d'entreprises, les dispositifs de formation, les niveaux de qualification, les dispositifs et compétences à acquérir, les prises en charge forfaitaires, des parcours innovants et spécifiques à la branche).

La CPNEF veillera à une répartition des enveloppes financières gérées par son OPCO correspondante aux orientations arrêtées annuellement en tenant compte plus particulièrement des besoins des entreprises en fonction de leurs tailles.

Cette contribution conventionnelle pourra ainsi et également permettre :

- ✓ D'accorder des financements supplémentaires aux entreprises pour soutenir leur plan de développement des compétences ;
- ✓ De financer des actions collectives construites avec l'OPCO pour couvrir des besoins de formation essentiels pour le développement des compétences des salariés de la Branche
- ✓ D'abonder les CPF ;
- ✓ De financer les travaux de création de certifications professionnelles ;
- ✓ D'engager des études prospectives sur l'évolution des emplois et des métiers ;

6. QUELLES SONT LES AUTRES DISPOSITIONS NOUVELLES DE L'ACCORD ?

Salariés à temps partiel < 24h/sem	Abondement CPF de 315 euros par l'employeur sous forme de dotation complémentaire au bénéfice du salarié à temps partiel inférieur à 24h/sem (durée minimum légale) lorsque ce dernier n'a pas été formé au moins 21 heures dans une période de 4 ans.	
Formation hors temps de travail	Les actions de formation autres que celles qui conditionnent l'exercice d'un métier ou d'une activité (mentionnées à l'article L6321-2 du Code du travail) peuvent être suivies en dehors du temps de travail. Au-delà de 1% du temps de travail contractuel par an et par salarié, le dépassement nécessaire à la réalisation de la formation fait obligatoirement l'objet d'un accord entre les parties, qui en précise le volume horaire.	
Contrat de professionnalisation	Durée du contrat	La durée maximale de l'action de professionnalisation est allongée jusqu'à 24 mois pour les personnes préparant une formation diplômante ou certifiante en rapport avec les métiers de la branche, quelle que soit la filière.
	Durée de l'action de formation	Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation. Ce pourcentage peut être porté à 75 % de la durée de l'action ou du contrat de professionnalisation dans certains cas.
Tutorat	L'accord reconnaît le rôle central de la fonction tutorale dans la réalisation du parcours d'un alternant. Elle nécessite d'être reconnue et valorisée par tout moyen suivant des modalités que la CPNEF élaborera avant la fin de l'année 2021.	
Pro-A	Négociations de Branche à venir en 2021	
Certifications de Branche	La Branche étudiera l'opportunité de faire évoluer <u>ses CQP</u> en titres professionnels. Des projets interbranches pourront porter notamment sur la création de certifications communes et la mise en place de passerelles inter-certifications.	
Organisation interne de la Branche	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des missions stratégiques et politiques de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) • Création de deux sous-commissions plus techniques : Observatoire paritaire des métiers et des qualifications et Sous-commission Certifications 	

