

### **RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

*Accord national interprofessionnel conclu le 20 septembre 2003*

Les partenaires sociaux ont annoncé le 20 septembre dernier qu'ils étaient parvenus à un accord sur un texte, qualifié comme « historique » par François Fillon, Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, qui rénove profondément la loi de 1971. Il compte présenter courant octobre une loi « qui permettra la transposition de l'accord et la rénovation de toute l'architecture de la formation professionnelle ».

#### **1. Les grandes lignes de l'accord**

**Le Droit Individuel à la Formation (DIF)** : il garantit à tout salarié un droit de 20 heures de formation par an, cumulable sur 6 ans (soit 120 heures). Il sera mis en œuvre à l'initiative du salarié avec l'accord de l'entreprise. La formation pourra être effectuée en totalité ou en partie dans ou en dehors du temps de travail, en fonction d'accords de branche ou d'entreprise. Les heures de formation pourront être rémunérées normalement si elles se déroulent sur le temps de travail et ouvrent droit à une allocation de formation de 50 % du salaire net de référence si elles ont lieu hors temps de travail et qu'elles relèvent du plan de formation. Les différents coûts sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle. Les salariés pourront, en cas de licenciement, garder le bénéfice de l'allocation de formation acquise au titre du DIF et l'utiliser ultérieurement s'ils expriment leur demande de formation pendant leur préavis.

Le DIF bénéficie à tout salarié titulaire d'un CDI ayant une ancienneté minimale d'1 an dans l'entreprise ainsi qu'aux salariés en CDD, *prorata temporis*, après quatre mois de présence, et ce dans le cadre du dispositif financier du congé individuel de formation CIF-CDD (1% de la masse salariale des CDD).

Pour la formation dans les entreprises, le statut et la nature des actions de formation sont redéfinis. Les individus pourront avoir une plus grande maîtrise de leur parcours professionnel avec, notamment :

- **l'entretien professionnel** réalisé au minimum tous les 2 ans par l'entreprise ;
- le « **passport formation** » établi à l'initiative du salarié qui recense les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles qu'il a acquises tant par la formation initiale ou continue que par ses expériences professionnelles. Ce document doit favoriser la mobilité interne ou externe du salarié ;
- Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>ème</sup> anniversaire, tout salarié présent depuis 1 an au moins dans l'entreprise bénéficiera d'un **bilan de compétences** ainsi que d'un accès prioritaire à une action de **validation des acquis de l'expérience (VAE)**.

# Réforme de la formation professionnelle

Le plan de formation à l'initiative de l'entreprise pourra désormais comporter trois types d'actions :

- **les actions d'adaptation au poste de travail** : elles se déroulent pendant le temps de travail et sont rémunérées au taux normal (intégralité du salaire net).
- **les actions de formation liées à l'évolution des emplois** (ou qui participent au maintien dans l'emploi). Elles se déroulent pendant le temps de travail et sont rémunérées au taux normal. Mais elles peuvent dépasser l'horaire de référence dans la limite de 50 heures par année et par salarié, elles sont alors payées 50 % de la rémunération nette du salarié.
- **les actions de développement des compétences**. Elles peuvent se dérouler hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et donnent lieu à une allocation de formation correspondant à 50 % de la rémunération nette du salarié.

Les publics fragilisés font l'objet d'une attention particulière :

- **Le contrat de professionnalisation** remplace l'ensemble des formations en alternance. Il s'adresse aux moins de 26 ans sans qualification, à ceux qui souhaitent compléter leur qualification ainsi qu'aux chômeurs. L'objectif visé reste la qualification professionnelle, le diplôme ou le titre à finalité professionnelle. Les principes de l'individualisation des parcours, de l'alternance, de l'évaluation et de l'accompagnement président à ce contrat. Les bénéficiaires perçoivent une rémunération dont le montant correspond à un pourcentage du SMIC : 55 % pour les moins de 21 ans ; 70 % pour les 21-26 ans. Les rémunérations sont majorées de 10 points pour les titulaires d'un bac professionnel. Au-delà de 26 ans, la rémunération ne pourra être inférieure à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle. Ce contrat est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.
- Par ailleurs les salariés en CDI ont accès à une **période de professionnalisation** qui vise plus particulièrement les salariés âgés de plus de 45 ans, les femmes qui reprennent une activité, les travailleurs handicapés et tous ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations. L'objectif de cette période est de favoriser le maintien dans l'emploi. Elle est basée sur une personnalisation des parcours, une alternance entre formation et activité professionnelle liée à la qualification recherchée et une évaluation des compétences acquises.

## 2. Organisation et financement du système

Le rôle et les missions des différentes instances impliquées dans la gestion du dispositif de formation sont précisés. De nouvelles règles de gestion de la collecte des fonds de la formation sont établies au niveau des branches et des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications seront mis en place.

Pour les secteurs concernés, la contribution légale minimum des entreprises employant au minimum 10 salariés passe à 1,60 % de la masse salariale à compter du 1er janvier 2004 (au lieu de 1,50 % aujourd'hui) dont 0,20 % pour versé à un Fongecif et 0,50 % à un OPCA de branche. La contribution des entreprises de moins de 10 salariés passe à 0,40 % (au 1er janvier 2004), puis à 0,55 % au 1er janvier 2005 (au lieu de 0,25% actuellement). Par ailleurs le taux de contribution des entreprises au CIF, qui avait été abaissé en 1994, retrouvera son niveau initial de 0,2 % à compter du 1er janvier 2004.