

<p style="text-align: center;">DOCUMENT DE TRAVAIL PORTANT SUR CERTAINS DISPOSITIFS DE L'ANI DU 5 DECEMBRE 2003 ET DE L'ANI DU 11 JANVIER 2008</p>

I/ ACCES A L'EMPLOI ET PROFESSIONNALISATION

1. ETAT DES LIEUX

Malgré la conclusion d'un nombre de contrats de professionnalisation désormais supérieur chaque année au nombre des précédents contrats d'insertion par alternance, la mise en oeuvre des dispositions de l'ANI du 5 décembre 2003 relatives aux contrats de professionnalisation fait encore l'objet de critiques

La mise en oeuvre d'actions financées par le Fonds Unique de Péréquation (dans le cadre de la convention Etat-CPNFP du 31 mars 2006) mais aussi par les OPCA au bénéfice des publics les plus éloignés de l'emploi et les conclusions du Grenelle de l'insertion ouvrent la possibilité de mise en oeuvre d'actions visant l'acquisition des pré-requis indispensables à la conclusion d'un contrat de travail. En particulier, il s'agit d'une part de favoriser la mise en oeuvre de tels dispositifs, notamment en amont des contrats de professionnalisation afin de favoriser leur conclusion, d'autre part de renforcer l'accompagnement externe des publics concernés, afin d'en favoriser le déroulement. Ces actions devront être conduites en partenariat avec Pôle Emploi, l'Etat et les Conseils régionaux ou d'autres collectivités territoriales, selon des modalités qui seront précisées ultérieurement (à l'occasion de l'examen des modalités de contractualisation).

2. PROPOSITIONS

OBJECTIFS

Favoriser l'accès à l'emploi et, notamment, élargir l'accès au contrat de professionnalisation, à des publics plus éloignés de l'emploi en favorisant la mise en oeuvre d'un sas d'accès à l'emploi et en renforçant l'accompagnement externe, sur la base de cofinancements.

MOYENS

Dans le cadre des moyens mis en place pour assurer la professionnalisation des salariés et des demandeurs d'emploi, notamment ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi (indemnisés ou non), et dont le déficit de formation fragilise leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi (article 15 de l'ANI du 11 janvier 2008), des actions de formation, de bilans de compétences et de Validation des Acquis de l'expérience mais aussi d'accompagnement dont les caractéristiques sont déterminées par les CPNE des branches professionnelles et les Commissions Paritaires Nationales d'Application de l'ANI du 5 décembre 2003 des deux réseaux interprofessionnels sont susceptibles d'être prises en charge par les OPCA.

Selon des modalités définies ultérieurement, ces actions pourront faire l'objet de cofinancements, notamment d'un ou plusieurs des partenaires suivants : Pôle Emploi, Etat, Conseil Régional.

Le Fonds Unique de Péréquation pourra abonder le financement, dans la limite de ses disponibilités, de telles actions dans des conditions définies ultérieurement.

Une évaluation des publics concernés, préalablement à la mise en œuvre de l'action, devra être encouragée. Elle devra être complétée d'une évaluation à l'issue de l'action.

Ces dispositions sont prises sans remettre en cause les finalités et les priorités relatives au contrat de professionnalisation, telles que définies dans l'ANI du 5 décembre 2003 et seront mises en œuvre en prenant en compte les résultats des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications.

II/ PLAN DE FORMATION

1. ETAT DES LIEUX

Le chef d'entreprise, lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation, doit préciser la nature des actions de formation prévues en distinguant celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi et celles qui participent au développement des compétences des salariés, sauf dispositions contenues dans un accord de branche ou d'entreprise conclu avant le 1^{er} janvier 2002 (art 2-10 de l'ANI du 5 décembre 2003).

Cette distinction permet de déterminer les actions pouvant être effectuées, avec l'accord du salarié, en dehors du temps de travail.

L'évaluation de l'ANI du 5 décembre 2003 a montré que cette typologie apparaît difficile à mettre en œuvre, constitue une source de difficultés administratives, se révèle peu effective puisque les formations peuvent relever de l'une ou l'autre catégorie, selon les salariés concernés. Ce dispositif est perçu comme complexe pour les entreprises et peu lisible pour les salariés.

2. PROPOSITIONS

OBJECTIFS

Accroître la lisibilité du plan de formation.

MOYENS

Dans un objectif de lisibilité de la politique de formation des entreprises, il est proposé de permettre aux entreprises de présenter leur plan selon les objectifs stratégiques et les besoins identifiés en matière de formation et, par conséquent, de supprimer les trois catégories.

Le principe selon lequel les actions d'adaptation au poste de travail ne peuvent s'effectuer que sur le temps de travail effectif serait maintenu.

Les entreprises pourront toujours déterminer les actions de formation pouvant être effectuées, avec l'accord du salarié, en dehors du temps travail.

III/ DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

1. ETAT DES LIEUX

L'article 2-13 de l'ANI du 5 décembre 2003 précise, dans son paragraphe 5, les modalités de recours dont le salarié dispose en cas de désaccord, durant deux exercices civils consécutifs, sur le choix de l'action de formation qui pourrait être suivie au titre du DIF.

Il apparait nécessaire de clarifier, pour les salariés, les entreprises et les FONGECIF, ces modalités, notamment dans la perspective de rendre plus lisibles les règles de mise en œuvre du DIF.

Il s'agit en particulier de clarifier la notion de délai entre les refus, la nature de l'action ouverte au salarié auprès du FONGECIF compétent et le régime de la contribution de l'entreprise au FONGECIF.

2. PROPOSITIONS

OBJECTIFS

Clarifier la notion de délai ouvrant droit à une priorité d'instruction et de prise en charge financière d'un CIF, et redéfinir le régime de la contribution versée par l'entreprise en cas de prise en charge.

MOYENS

Lorsque durant 24 mois consécutifs, à compter de la première demande n'ayant pas fait l'objet d'un accord, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son congé individuel de formation (CIF), sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF.

Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, l'entreprise, ou l'OPCA dont elle relève ou auquel elle adhère, verse au FONGECIF compétent le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant (dans la limite du nombre d'heures acquises au titre du DIF) au montant forfaitaire prévu à l'article D.981-5 (référence à modifier selon recodification) du Code du travail (soit 9,15 euros) tel que prévu en l'absence de forfait horaire fixé dans les conditions définies à l'article L.983-1 du code du travail.

A défaut d'un tel versement, les droits acquis au titre du DIF par le salarié demeurent mobilisables au sein de l'entreprise.

IV ACCES A LA FORMATION DES CDD PAR DES MESURES ADAPTEES A LEUR SPECIFICITE (DIF-CDD).

1. ETAT DES LIEUX

Les salariés bénéficiaires d'un CDD ont accès à la formation par des actions réalisées à l'initiative de l'entreprise au titre du plan de formation et, à leur initiative, par des actions réalisées au titre du CIF-CDD. Les dispositions relatives au DIF CDD s'avèrent peu, sinon pas, opérantes. Outre la complexité des textes définissant les modalités d'acquisition et de mise en œuvre du DIF CDD, c'est le principe même du DIF qui semble inadapté pour cette catégorie de salariés.

Il est donc proposé de mettre en œuvre des dispositions qui permettent un accès effectif à la formation des CDD.

2. PROPOSITIONS

OBJECTIFS

Afin de permettre un accès effectif à la formation des CDD, remplacer le DIF CDD par un accès facilité au CIF CDD.

MOYENS

Les dispositions de l'ANI du 5 décembre 2003 relatives au DIF CDD sont remplacées par les dispositions ci-dessous.

Les dispositions relatives aux conditions d'ancienneté requises pour être éligible au Congé Individuel de Formation de l'ANI du 22 décembre 2005 relatif à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, (6 mois d'ancienneté dans les 22 derniers mois) se substituent aux dispositions de l'article 2-40, paragraphe 1, tiret 2 (4 mois dans les 12 derniers mois) de l'ANI du 5 décembre 2003.

Les branches professionnelles pourront, en outre, définir les mesures adaptées à leur(s) secteur(s) d'activité(s) propres à renforcer l'accès à la formation des salariés en CDD.

V/ PORTABILITE DU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION.

1. ETAT DES LIEUX

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, un mécanisme d'imputabilité de la portabilité du Droit Individuel à la Formation est mis en place pour les ruptures de contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance-chômage.

Ce mécanisme doit permettre une mise en œuvre simple pour les salariés et les entreprises concernés, permettre une mobilisation rapide des abondements versés à cet effet par les OPCA et garantir la traçabilité des informations transmises aux différentes étapes du processus de retour à l'emploi.

2. PROPOSITIONS

OBJECTIFS

Préciser les règles d'imputabilité par les OPCA favorisant la mise en œuvre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail.

MOYENS

Il est proposé de mettre en œuvre le mécanisme d'imputabilité de la portabilité du DIF pour les ruptures du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance-chômage, conformément à l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008.

Sans préjudice des dispositions de L'ANI du 5 décembre 2003 relatif à l'accès au DIF en cas de rupture du contrat de travail, les salariés concernés pourront mobiliser le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF, multiplié par le montant forfaitaire prévu à l'article D.981-5 (référence à modifier selon recodification) du Code du travail (soit 9,15 euros) tel que prévu en l'absence de forfait horaire fixé dans les conditions définies à l'article L.983-1 du code du travail.

La mise en œuvre se fait à l'initiative du bénéficiaire :

- en priorité, pendant sa prise en charge par le régime d'assurance-chômage, en accord avec le référent chargé de son accompagnement, au cours de la première moitié de sa période d'indemnisation du chômage, afin d'abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE, ou de mesures d'accompagnement prescrites par ledit référent,
- et, en accord avec son nouvel employeur, pendant les deux années suivant son embauche, afin d'abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétence ou de VAE dans le cadre de la formation continue du salarié.

Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés financeront cet abondement selon les modalités définies ci-après :

- L'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits abondera le financement des actions mises en œuvre pendant la durée de la prise en charge par le régime d'assurance-chômage, selon les modalités définies ultérieurement (*à l'occasion de la séance qui traitera des financements ainsi que des missions des OPCA*).

- L'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché abondera le financement des actions mises en œuvre dans la nouvelle entreprise dans les conditions ci-dessus, selon des modalités définies ultérieurement (*à l'occasion de la séance qui traitera des financements ainsi que des missions des OPCA*).

Le Fonds Unique de Péréquation, dans le cadre de sa mission de péréquation, pourra, en cas de besoin, abonder les ressources des OPCA pour la mise en œuvre des dispositions ci-dessus, à hauteur de montants et de modalités arrêtés par le CPNFP, prenant en compte les disponibilités du Fonds Unique de Péréquation.

L'entreprise informe le salarié du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF et ouvrant droit à la portabilité au moment de la rupture du contrat de travail.

Les modalités d'information à mettre en œuvre entre le Pôle Emploi et les OPCA feront l'objet d'une convention.

VI/ CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

1. ETAT DES LIEUX

Le Congé Individuel de Formation est un des instruments de la formation différée et de la promotion sociale. Le nombre de salariés bénéficiaires d'un CIF doit être développé en recherchant une optimisation des dispositifs existants et en veillant à mieux adapter les actions prises en charge aux besoins des salariés et demandeurs d'emploi (CIF CDD) et à la situation de l'emploi.

Un nombre croissant de salariés suivent des actions de formation, de bilan de compétences ou de Validation des Acquis de l'Expérience prises en charge par les FONGECIF, en dehors du temps où ils auraient normalement travaillé.

Il convient de clarifier les règles de prise en charge par les FONGECIF des actions réalisées en dehors du temps où le salarié aurait normalement travaillé.

L'objectif de développer la promotion sociale pourrait, en outre, motiver la prise en charge d'actions réalisées en-dehors du temps normalement travaillé, au bénéfice de salariés qui ne sont pas encore éligibles, eu égard aux conditions d'ancienneté requises, au Congé Individuel de Formation. Une telle progressivité serait de nature à favoriser l'initiative individuelle des salariés.

2. PROPOSITIONS

OBJECTIFS

Clarifier les règles de prise en charge par les FONGECIF des actions réalisées en dehors du temps normalement travaillé.

MOYENS

Les FONGECIF veilleront à renforcer la promotion de la VAE, des bilans de compétences et à assurer la diffusion du passeport formation, ainsi qu'à prendre en charge des actions de formation en lien avec les besoins des entreprises et avec les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications.

Les FONGECIF veilleront également à prendre en compte, dans leurs critères de prise en charge, la réalisation d'évaluations pré-formatives et d'évaluations des actions réalisées.

Tout en veillant à un équilibre économique global, ils seront incités à faire bénéficier du CIF un nombre croissant de salariés, en optimisant la nature et la durée des formations ainsi que le niveau de prise en charge des rémunérations.

Dans cet esprit, le FUP, conformément aux dispositions de l'art 8-31 de l'ANI du 5 décembre 2003, définira les règles de prise en charge des dépenses afférentes au Congé Individuel de Formation. Ces règles faciliteront en outre la mise en œuvre de modalités de péréquation qui seront définies ultérieurement.

Lorsque le salarié souhaite suivre une action de formation au titre du Congé Individuel de Formation pour tout ou partie réalisée pendant le temps de travail, il demande une autorisation d'absence à son employeur. La durée de l'autorisation d'absence délivrée par l'employeur est égale à la durée nécessaire à la réalisation de l'action choisie pendant le temps de travail, compte tenu du calendrier présenté par le dispensateur de formation et, le cas échéant, du temps de trajet nécessaire. Elle ne peut excéder un an s'il s'agit d'une action de formation continue et à temps plein ou 1 200 heures s'il s'agit d'une action de formation discontinuée ou à temps partiel.

L'ancienneté requise pour l'ouverture du droit des salariés au congé individuel de formation est fixée à vingt-quatre mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de leurs contrats de travail successifs, dont douze dans l'entreprise.

Toutefois, les salariés relevant d'entreprises artisanales de moins de dix salariés doivent justifier d'une ancienneté d'au moins trente-six mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de leurs contrats de travail successifs, dont douze dans l'entreprise.

Ces conditions d'ancienneté ne sont pas exigées des salariés ayant changé d'emploi du fait d'un licenciement économique d'ordre conjoncturel ou structurel et n'ayant pas suivi une action de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur emploi.

Le coût des actions qui sont réalisées pour totalité en dehors du temps où le salarié aurait normalement travaillé sont prises en charge par les FONGECIF selon les mêmes modalités que celles du Congé Individuel de Formation pour les salariés ayant 12 mois d'ancienneté dans la même entreprise.

VII/ VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

ETAT DES LIEUX

La Validation des Acquis de l'Expérience complète les différents modes d'acquisition d'une certification (formation initiale, apprentissage, formation continue). Elle constitue à ce titre un des outils de la sécurisation des parcours professionnels.

Les démarches collectives engagées par les entreprises et les initiatives des salariés et demandeurs d'emploi doivent être encouragées.

Afin de faciliter l'accès à la VAE, il convient de simplifier les modalités d'accès et les procédures de préparation des dossiers, lorsque celles-ci sont trop lourdes, de définir et de renforcer l'accompagnement, de faciliter la réalisation d'une action de formation si celle-ci s'avère nécessaire pour l'obtention de la certification initialement visée.

Il conviendrait aussi que les référentiels puissent permettre plus aisément aux candidats de connaître les exigences requises afin de se positionner.

2. PROPOSITIONS

OBJECTIFS

Définir et renforcer l'accompagnement, faciliter la réalisation d'une action de formation si celle-ci s'avère nécessaire pour l'obtention de la certification initialement visée.

Rendre les référentiels de certification plus lisibles pour permettre au candidat de mieux construire sa candidature.

MOYENS

Il est demandé aux branches professionnelles et aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel de préciser par accord :

- Les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de Validation des Acquis de l'Expérience mises en œuvre en vue de l'obtention d'une certification professionnelle, incluant les certificats de qualification professionnelle créés ou reconnus par les CPNE de la branche concernée.
- Les modalités d'évaluation des candidats, en envisageant, le cas échéant, la possibilité d'intégrer des mises en situation pour mieux apprécier les aptitudes et compétences des candidats.
- Les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la Validation des Acquis de l'Expérience.
- Les modalités de prise en charge par l'OPCA concerné, des frais liés à l'organisation des jurys, incluant les jurys habilités à se prononcer pour la délivrance de toutes certifications délivrées par une branche professionnelle, et aux procédures de Validation des Acquis de l'Expérience.

- Les publics bénéficiant d'une priorité d'instruction et de prise en charge.

Afin d'améliorer l'information, notamment des salariés qui souhaiterait s'engager dans une démarche individuelle, les FONGECIF auront également pour mission de mettre à la disposition de tous les informations relatives aux conditions et modalités d'accès à la VAE ainsi que les conditions de prise en charge financière, incluant le congé de Validation des Acquis de l'Expérience et les actions d'accompagnement.

Les actions d'accompagnement prises en charge par les OPCA et les FONGECIF comprennent les actions d'assistance postérieures à la réception de la notification de la recevabilité du dossier par le candidat et se terminent à la date de la première réunion du jury de validation. Elles peuvent toutefois comprendre, le cas échéant, une phase d'assistance postérieure à cette première réunion afin de faciliter l'accès aux actions de formation qui s'avèreraient nécessaires à l'obtention de la certification visée.

Les accords de branche et les accords de mise en œuvre des présentes dispositions conclus par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel peuvent définir les conditions et les modalités de prise en charge des actions préalables à la réception de la notification de la recevabilité du dossier par le candidat.

Lorsque des actions complémentaires de formation s'avèrent nécessaires à l'obtention de la certification visée, le candidat dispose d'une priorité d'instruction ou de prise en charge par le FONGECIF dont il relève.

COORDINATION, CAPITALISATION, DIFFUSION

Dans le cadre de leurs missions, les OPCA devront favoriser une meilleure information des entreprises et des salariés, en particulier dans les TPE-PME et, le cas échéant, faciliter la prise en charge des frais liés à l'organisation des jurys.

Le CPNFP veillera à la diffusion des modalités définies par les accords précités et pourra conclure, selon des modalités précisées ultérieurement, toute convention avec le Pôle Emploi susceptible d'éviter toute rupture de prise en charge en cas de modification du statut du candidat engagé dans une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience.