

# FORMATION PROFESSIONNELLE

UNE  
BRÈVE HISTOIRE  
DE LA  
FORMATION  
PROFESSIONNELLE

LA LOI DE 2018

LIBRE DE CHOISIR  
SON AVENIR  
PROFESSIONNEL ?

MANDATÉS DE  
LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE

VOS INSTANCES,  
VOS DROITS

SALARIÉS  
VOS  
DROITS  
À LA  
FORMATION

ÉLUS DU PERSONNEL  
ET  
DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

DROITS DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE  
EN ENTREPRISE





# AVANT PROPOS

**N**ous avons décidé de construire collectivement ce guide pratique FNAS FO de la formation professionnelle.

Que vous soyez responsables de syndicat départemental, mandatés de la formation professionnelle et des Branches, salariés, élus du personnel ou délégués syndicaux, nous voulions vous donner un outil le plus complet possible pour connaître vos droits à la formation depuis l'instauration de la loi de 2018 sur la « liberté de choisir votre avenir professionnel ».

Vous comprendrez en lisant ce document que contrairement à son intitulé les salariés sont bien loin de pouvoir choisir leur avenir professionnel. Cette loi n'a fait que poursuivre le détournement des fonds de la formation professionnelle continue pour finalement, avec moins de moyens, privilégier le financement de la compétence. Elle l'a fait contrairement aux objectifs initiaux que nous avons porté en 1972, année de la constitution de la Fédération nationale de l'Action sociale Force Ouvrière, dans un tout autre paritarisme qui voulait construire les moyens financiers et les outils de la qualification professionnelle continue et des diplômés d'État qui allaient avec.

Dans son prologue Michel n'oublie pas de rappeler et démontrer que « nous assistons depuis plus de quinze ans » à un recul des droits. Dans une grande partie des branches professionnelles de nos secteurs de l'action sociale et médico-sociale, de l'insertion et de l'aide à domicile, nos employeurs simples subsidiaires des gouvernements et de leurs politiques d'austérité ont régulièrement négocié des accords de baisse des financements et ont ainsi accepté et validé, par exemple, la fin du Congé individuel de formation (CIF). L'État, au nom de la

défense des intérêts des actionnaires et de leurs dividendes dans les entreprises lucratives et de la baisse des dépenses publiques dans nos secteurs à but non lucratif au nom des politiques d'austérité, s'est ainsi approprié, grâce à cette loi, avec France Compétences, une partie de nos cotisations pour les détourner de l'objectif initial qui était de garantir un niveau de qualification suffisante pour exercer nos métiers et ainsi s'occuper au mieux des personnes les plus fragiles de notre société avec des salaires en conséquence.

Ce détournement des fonds de la formation professionnelle continue sert aujourd'hui en grande partie à financer les politiques publiques initiées par les différents gouvernements au nom de l'intérêt général comme l'apprentissage et la formation des chômeurs alors qu'en parallèle le gouvernement actuel vient de baisser leur droit à l'assurance chômage. Ce financement des politiques publiques est un vol que nous n'acceptons pas. Il marque un tournant qui nous oblige comme organisation syndicale libre et indépendante à tout faire, par la résistance, les revendications et la reconquête de nos droits à continuer de défendre les intérêts particuliers, matériels et moraux des salariés comme leur droit à la qualification et à la promotion sociale et les salaires qui vont avec.

En attendant, bonne lecture et utilisation de cet outil collectif que nous ne manquerons pas de mettre à jour au fil de l'eau, puisque ce document se veut à la fois un guide complet composé de fiches pratiques qui, nous l'espérons, répondront au mieux à vos besoins.

**Pascal CORBEX,**  
Secrétaire général de la FNAS

Un remerciement plus particulier à Michel et David pour tout le travail initial de recherche, de compilation et d'écriture d'une grande partie des textes qui composent cet outil. Merci à Isabelle R., Corinne, Sylvie et Nathalie pour leur contribution particulière concernant les champs fédéraux dont elles s'occupent sans oublier Jacqueline et Isabelle T. pour leur relecture assidue. Et bien entendu, un grand merci au secteur développement de la confédération et plus particulièrement à Roxane et Véronique qui, je le crois, ont répondu à nos attentes en matière de PAO.



LIVRET 1

UNE  
BRÈVE HISTOIRE  
DE LA  
FORMATION  
PROFESSIONNELLE

# DE L'ÉDUCATION OUVRIÈRE À LA FORMATION

« Ce qui manque à l'ouvrier, c'est la science de son malheur. »  
Fernand Pelloutier

**E**n préambule, il nous semble important de rappeler que l'« *éducation ouvrière* » a été, et reste encore aujourd'hui, un horizon syndical désirable. La devise même de la première internationale ouvrière<sup>1</sup>, constituant les prémisses du syndicalisme dont nous sommes les héritiers et perpétuateurs, portait en elle cet élément essentiel de la lutte émancipatrice que se devait de livrer les ouvriers : « *L'émancipation des travailleurs doit être l'œuvre des travailleurs eux-mêmes.* »

Pensée d'abord comme une éducation « *intégrale* », l'éducation ouvrière se donnait une triple ambition : générale, professionnelle et prolétarienne. Elle s'opposait en cela à l'éducation populaire plus emprunte d'idéal républicain ou catholique dont la visée était d'instruire les travailleurs pour en faire des citoyens adaptés à la nation. Certes la frontière entre éducation populaire et éducation ouvrière était souvent perméable. Partageant les mêmes locaux, parfois les mêmes intervenants, selon les lieux, cette frontière pouvait dans certains cas être ténue.

Les premiers lieux dans lesquels s'est développée la pratique d'une éducation ouvrière à proprement parler ne sont autres que les Bourses du travail. Depuis leur naissance à la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle jusqu'à aujourd'hui, notre histoire syndicale en est imprégnée. À cette période différents modèles éducatifs cohabitent : au niveau élémentaire, l'école républicaine qui promeut l'ascension sociale par le mérite individuel, puis au-delà l'enseignement technique et professionnel d'un côté et l'enseignement général supérieur de l'autre. C'est dans ce contexte que naissent à la fois les

mouvements d'éducation populaire et l'éducation ouvrière. Cette dernière procède d'une critique de la première. En effet, l'éducation populaire part du postulat que la division du travail social est indépassable, entérinant de fait une situation économique structurellement inégalitaire. Dans ses fondements, l'éducation ouvrière refuse toute fatalité et se donne comme horizon l'émancipation individuelle et collective en fournissant aux travailleurs les armes nécessaires pour construire l'égalité économique. L'ambition de Fernand Pelloutier, lorsqu'il accède à la tête de la fédération des Bourses du travail en 1894, est bien celle-ci : une éducation ouvrière contrôlée entièrement par la classe ouvrière elle-même.

L'éducation ouvrière s'est progressivement effacée derrière la notion de formation syndicale au tournant des années cinquante. Cette transformation s'est faite à des rythmes différents selon les organisations syndicales. C'est au lendemain de la deuxième guerre mondiale que l'on assiste à une forme de distinction, de spécialisation entre plusieurs types d'éducation. Ce qui tenait précédemment dans une seule et même théorie sous la désignation d'éducation ouvrière s'est donc différencié pour formellement donner naissance à la formation syndicale. Les contours de chaque conception éducative se sont alors précisés : formation initiale, formation professionnelle, éducation populaire et formation syndicale.

Pour ce qui est de notre secteur en particulier, l'institutionnalisation de la formation professionnelle en formation professionnelle continue qui s'en suivit fut une opportunité. En rendant obligatoire la contribution au financement de la formation, la

<sup>1</sup> L'Association internationale des travailleurs (AIT) est fondée le 28 septembre 1864 à Londres au Saint-Martin's Hall. Son objectif premier était de coordonner le développement du mouvement ouvrier naissant dans les pays européens récemment industrialisés.

Loi du 16 juillet 1971 « portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente » contribua de façon décisive au développement de la qualification des salariés de notre secteur. La création en 1972 de Promofaf<sup>2</sup>, qui deviendra ensuite Unifaf, s'inscrit pleinement dans ce mouvement. La qualification des travailleurs du secteur s'appuyant sur les premières conventions collectives du secteur social et médico-social et sur leurs grilles de salaire Parodi, a été le corollaire de la promotion sociale et de la poursuite de l'idéal émancipateur de la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle.

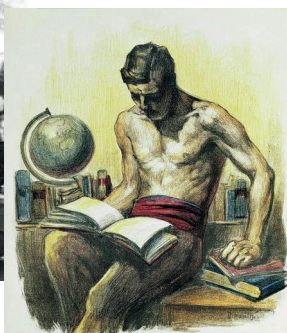
Le défi qui s'impose à nous aujourd'hui s'en trouve dès lors immense. Comme nous le verrons plus loin, nous assistons depuis plus de quinze ans à un recul des droits des salariés dans le domaine de la formation. La dernière Loi sur le sujet en est malheureusement à cet égard emblématique.

Qu'avons-nous fait de ces combats pour l'éducation ? De ces idées généreuses, radicales et émancipatrices ? Qu'en reste-t-il aujourd'hui ? Qu'avons-nous pu, ou su, préserver ? Quelles perspectives saurons-nous donner à cet idéal ? Car oui, cet idéal est toujours là, en point de mire pour beaucoup d'entre nous, cet idéal d'égalité et de justice, un idéal concret qui façonne notre combat syndical.

Le projet des employeurs et des gouvernements : l'assujettissement des salariés aux intérêts économiques ; leurs intérêts.

À cela, nous opposons notre mandat : l'émancipation intégrale des travailleurs.

**Michel POULET**  
Secrétaire fédéral



<sup>2</sup> Fonds d'assurance formation créé par une convention entre trois organisations d'employeurs d'établissements du secteur sanitaire et social à but non lucratif et cinq organisations syndicales représentatives des salariés de ce secteur, dont Force Ouvrière. Ce fonds sera dissout en 2004 et sera remplacé par UNIFAF (Fonds d'assurance formation de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif).

# DE LA CRÉATION DU CIF À SA DISPARITION

9 juillet  
1970

*Accord national interprofessionnel (ANI), repris par la loi du 16 juillet 1971.*

**Création du Congé individuel de formation (CIF)** et de la contribution des entreprises d'au moins 10 salariés à participer au financement de la formation professionnelle.

19 juin  
1972

**Création de Promofaf**, par les organisations d'employeurs (Fehap, Snapei, Snasea) et de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO) du secteur sanitaire, médico-social privé à but non lucratif. Géré par une structure employeurs (Agepro), Promofaf, agréé par le ministère, devient le principal fonds d'assurance formation de notre secteur.

1982

**Entrée des organisations syndicales de salariés dans la gestion de Promofaf.**

Un acte clé pour la gestion paritaire par collège entre les employeurs et les salariés du secteur. Agepro est dissoute.

12 avril  
1983

**Agrément Opacif de Promofaf.** Promofaf voit son rôle renforcé : il est désormais habilité à gérer les Congés individuels de formation (CIF) des salariés. Promofaf devient Organisme paritaire de collecte agréé (OPCA) et Organisme paritaire collecteur agréé pour le financement du congé individuel de formation (OPACIF).

26 octobre  
1983

*Avenant à l'ANI de 1970*

Cet avenant **crée le contrat de qualification et le contrat d'adaptation**. Il institue l'obligation de négocier au niveau des Branches, à défaut des entreprises, sur les moyens et les objectifs de la Formation professionnelle continue.

1985

**Agrément alternance de Promofaf.**

Le Promofaf élargit ses moyens d'action à destination des jeunes par le financement de contrats en alternance.

3 juillet  
1991

*Accord national interprofessionnel (ANI)*

**« Formation et perfectionnement professionnel ».** Cet accord étend la contribution obligatoire au financement de la formation professionnelle aux entreprises de moins de 10 salariés, et élargit le contenu de la négociation collective avec notamment l'obligation de négociation de Branches tous les cinq ans sur les objectifs et priorités en matière de formation professionnelle. Il crée le contrat d'orientation et le droit au bilan de compétences dans le cadre du CIF.

20 juillet  
1992

**Loi qui crée la Validation des Acquis Professionnels (VAP)**

en vue d'obtenir la dispense d'une partie d'un examen de l'Éducation nationale.

15 juin 1993	<b>Création de l'Unifed : Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs</b> (Croix Rouge Française, Fehap, FNCLCC, Snapei, Snesia, SOP) du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.
11 octobre 1993	<b>Création de la Commission paritaire nationale de l'emploi de la Branche par les organisations d'employeurs et de salariés.</b> La CPNE est une instance paritaire d'observation, d'analyse et de prospective de l'emploi et de la formation dans la Branche.
20 décembre 1993	<b>Loi quinquennale qui transfère aux régions les compétences initialement dévolues à l'État en matière de formation des jeunes de 16 à 25 ans.</b> Elle fixe de nouvelles conditions d'agrément des OPCA, et crée le capital temps formation.
11 mars 1996	<b>Création de la Commission paritaire de la Branche (CPB).</b> Cette commission est le lieu de négociation des accords relatifs à l'emploi et à la formation dans la Branche.
19 janvier 2000	<b>Loi Aubry – Cette Loi institue l'obligation pour l'employeur d'adapter les salariés à l'évolution de leurs emplois.</b> Elle prévoit la possibilité d'effectuer pour partie une formation hors temps de travail.
17 janvier 2002	<b>Loi de modernisation sociale</b> Cette loi instaure la Validation des acquis de l'expérience (VAE) en lieu et place de la VAP.
20 septembre 2003	<i>Accord national interprofessionnel (ANI)</i> <b>Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.</b> Création : <ul style="list-style-type: none"> <li>• du <b>Droit individuel à la formation (DIF)</b> ;</li> <li>• du <b>Contrat de professionnalisation (CP)</b> ;</li> <li>• de la <b>Période de professionnalisation (PP)</b> ;</li> <li>• du <b>Fonds unique de péréquation (FUP)</b>, ancêtre du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).</li> </ul>
14 octobre 2003	<b>Signature de la convention constitutive d'Unifaf par l'Unifed et les cinq organisations de salariés.</b> La création d'Unifaf deviendra effective au 1 <sup>er</sup> janvier 2005.
5 décembre 2003	<i>Accord national interprofessionnel (ANI)</i> <b>Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.</b> Cet Accord crée le Droit individuel à la formation (DIF), le Contrat de professionnalisation (CP) et la Période de professionnalisation (PP).
4 mai 2004	<b>Loi relative à « la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ».</b> En reprenant les dispositions de l'ANI du 5 décembre 2003, elle fixe de nouvelles règles aux entreprises et élargit le rôle des partenaires sociaux (DIF, ventilation du plan de formation en trois catégories, consultation du comité d'entreprise).

7 janvier 2005	Signature de l'accord de Branche 2005-01 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et le dialogue social.
23 juin 2005	Accord de Branche 2005-08 relatif à l'apprentissage et au tutorat
12 juillet 2006	Accord de Branche 2006-01 relatif à l'apprentissage
Mars 2006	Démarrage effectif des travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif.
Novembre 2006	Extension de la convention constitutive d'Unifaf. La convention est étendue à tous les établissements agissant dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.
11 janvier 2008	<p>Accord national interprofessionnel (ANI) « <b>Modernisation du marché du travail</b> ». Création :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de la <b>portabilité du DIF</b> ;</li> <li>• de l'<b>obligation de négocier</b> dans les Branches l'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiel ;</li> <li>• du Bilan d'étape professionnel (BEP), abrogé par la loi du 5 mars 2014 ;</li> <li>• du <b>FPSPP</b> (anciennement FUP) pour assurer la qualification ou la requalification des salariés et demandeurs d'emploi les moins formés.</li> </ul>
7 janvier 2009	<p>Accord national interprofessionnel (ANI) « <b>Développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels</b> » :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• simplification du plan de formation. Mise en œuvre du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Ouverture des dispositifs de formation aux publics les plus éloignés de l'emploi. Mise en œuvre de la portabilité du DIF ;</li> <li>• création de la Préparation opérationnelle à l'emploi (POE). Accord partiellement repris dans la loi du 24 novembre 2009.</li> </ul>
5 octobre 2009	<p>Accord national interprofessionnel (ANI) « <b>Développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels</b> » reprend l'acquis des différents ANI précédents sur la formation professionnelle.</p> <p>Cet accord n'a cependant pas été étendu par l'Administration. Il ne s'impose donc qu'aux employeurs adhérents directement ou par le biais d'une organisation patronale adhérente au Medef, à la CGPME ou à l'UPA.</p>

14 décembre  
2013

*Accord national interprofessionnel (ANI)*

**relatif à la formation professionnelle :**

- création du **Compte personnel de formation (CPF)**, qui succède au DIF ;
- connexion du droit à deux prestations de conseil et d'accompagnement : le **Conseil en évolution professionnelle (CEP)** à l'extérieur de l'entreprise, **l'Entretien professionnel** à l'intérieur de l'entreprise ;
- simplification et ajout de contraintes pour l'employeur à **l'Entretien professionnel** ;
- repositionnement de l'obligation de contribution à la formation aux niveaux national et interprofessionnel vers l'objectif de « *développement des compétences et des qualifications* » selon un principe de mutualisation de l'ensemble des sommes ;
- assouplissement des modalités d'organisation du Plan de formation ;
- réorganisation de la gouvernance paritaire, et renforcement en particulier au plan régional ;
- Accord repris dans la loi n°2014-288 du 5 mars 2014.

5 mars 2014

**Loi n°2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale :**

- inscription du **Compte personnel de formation (CPF)** au Code du travail. Création du **Conseil en évolution professionnelle (CEP)** ;
- réforme de l'entretien professionnel, du financement de la formation professionnelle et des instances de gouvernance de la formation professionnelle.

17 août  
2015

**Loi n°2015-994 relative au dialogue social et à l'emploi**

Refonte de la consultation des IRP (Instances représentatives du personnel) concernant le plan de formation de l'entreprise.

5 septembre  
2018

**Loi n°2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel**

Réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, notamment sur la question de son financement et de la collecte des fonds, et création de France Compétences.



LIVRET 2

LA LOI DE 2018

LIBRE DE CHOISIR  
SON AVENIR PROFESSIONNEL ?

# PRINCIPAUX CHANGEMENTS INTRODUITS PAR LA LOI

## LE CONTEXTE JURIDIQUE

### LA FORMATION PROFESSIONNELLE, PRÉROGATIVE DE LA BRANCHE

La loi sur la formation professionnelle s'inscrit dans l'esprit édicté par la loi Travail et les ordonnances Macron : mettre à bas la hiérarchie des normes.

Les thèmes de négociation de Branche et d'entreprise sont répartis en trois blocs, selon une logique de primauté par domaines :

#### BLOC 1

**treize thèmes « obligatoires »** pour lesquels les accords de Branche priment de manière impérative et automatique sur les accords d'entreprise antérieurs ou postérieurs, sauf garanties au moins équivalentes apportées par ces derniers.

#### BLOC 2

**quatre thèmes « facultatifs »** pour lesquels les accords de Branche peuvent se reconnaître eux-mêmes une primauté sur les accords d'entreprise postérieurs, et empêcher ainsi toute application des accords d'entreprise dérogatoires, sauf garanties au moins équivalentes apportées par ces derniers.

#### BLOC 3

**Autre thèmes** pour l'ensemble des autres thèmes, les accords d'entreprise priment sur les accords de Branche, même plus favorables.

C'est parmi les **treize thèmes obligatoires** pour lesquels l'accord de Branche prime sur les accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement que nous trouvons la question de la formation professionnelle sous l'intitulé : « *la mutualisation des fonds de la formation professionnelle* ».

Selon l'article L 2253-1 du Code du travail, dans les matières du **bloc n° 1**, un accord d'entreprise peut s'appliquer s'il assure des garanties au moins équivalentes à celles prévues par l'accord de Branche. Cette équivalence s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

En l'absence d'accord de Branche, il semble possible de conclure et d'appliquer un accord d'entreprise conclu dans l'une des matières du **bloc n° 1**, à l'exception de celles relevant de la compétence exclusive de l'accord de Branche. Pour ces dernières, il conviendra, d'appliquer, à défaut d'accord de Branche, les dispositions légales supplétives prévues le cas échéant.

Cette loi promulguée le 5 septembre 2018 de la formation professionnelle constitue la quatrième réforme sur le sujet en quatorze ans. L'exposé des motifs du projet de loi « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » décline deux objectifs principaux :

- donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière ;
- renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés.

La réforme comprend trois volets :

- une réforme de la **formation** pour l'ouverture à tous de nouveaux droits à la qualification tout au long de la vie ;
- une réforme de l'**apprentissage** pour refonder le dispositif ;
- une réforme de l'**assurance chômage** pour renforcer la sécurité professionnelle.

Elle a été officiellement lancée le 12 octobre 2017 et a ensuite été organisée dans un temps très court autour de trois temps forts :

- les négociations des partenaires sociaux à partir d'une feuille de route globale puis autour d'un document d'orientation ;
- la production de textes issus des différentes négociations, un rapport pour l'apprentissage et deux Accords nationaux interprofessionnels (ANI) l'un sur la formation et l'autre sur l'assurance chômage ;
- la communication des orientations du gouvernement sur chacun des trois volets de la réforme.

### À SAVOIR

*Ces orientations ont constitué les contours du projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».*

## UN CHANGEMENT DE PARADIGME

La direction prise est claire : individualiser davantage encore les droits et entériner la prédominance des « *compétences* » sur les qualifications.

Le CIF est remplacé par un congé de transition professionnelle dont ne pourront bénéficier que des salariés qui veulent changer de métier. Les formations devront désormais ne plus répondre qu'à des priorités déterminées au niveau territorial par les « *partenaires* » sociaux, priorités qui ne répondront donc plus qu'aux besoins économiques.

Le CPF<sup>3</sup> mis en place en 2014, se voit monétisé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, à hauteur de 15 €/heure (reprenant la totalité du crédit d'heures constitué par le DIF<sup>4</sup> si non utilisé et les heures créditées depuis la création du CPF).

La FNAS FO ne s'y était déjà pas trompée lors de la création du DIF : il s'agissait déjà d'une entaille importante dans le droit à la formation. Cette logique se poursuit donc avec de surcroît l'abandon du crédit

<sup>3</sup> Compte personnel de formation.

<sup>4</sup> Droit individuel à la formation.

### À NOTER

*Il n'est donc pas surprenant de voir disparaître définitivement des textes de loi l'expression « Plan de formation », expression remplacée fort opportunément par celle de « Plan de développement des compétences ». Ce mouvement initié depuis 2004, consacre la primauté de la raison économique contre tout autre idée, et particulièrement contre l'idée d'éducation et d'émancipation qu'elle devrait pourtant rendre possible. Il est donc symptomatique de voir proclamer la liberté de choisir des salariés (avec pour prétention de les placer au centre du « dispositif ») quand dans le même temps la loi supprime le CIF, pourtant seul droit réel dont disposaient les salariés.*

d'heures au profit d'un crédit en euros ne permettant bien évidemment pas de répondre au coût d'une formation qualifiante, et en particulier dans notre secteur.

La loi se donne également comme perspective de libérer l'offre de formation. Pour ce faire, elle facilite l'ouverture de CFA<sup>5</sup>, y compris de CFA d'entreprise. La logique à l'œuvre est simple, c'est le financement au contrat : plus l'offre de formation sera adaptée aux besoins des entreprises, plus le nombre de contrats signés sera important, et plus le financement sera lui-même important ! Il est donc évident qu'une telle logique favorise l'entreprise au détriment du salarié. Ce dernier est bien acteur de son parcours, mais il n'en est certainement pas auteur... La pièce de théâtre est malheureusement déjà écrite.

Notons également que l'apprentissage, auparavant inscrit au code de l'éducation, est désormais intégré au Code du travail...

La loi de 2018 vient parachever l'esprit de la loi de 2004 en enterrant ce qui restait de la loi Delors de 1971. La formation est depuis lors instrumentalisée : elle se doit de répondre aux besoins de l'économie, d'assurer la compétitivité des entreprises et de sécuriser les parcours professionnels... En un mot, une formation niant ses origines d'éducation émancipatrice.

## LA NOUVELLE « GOUVERNANCE » DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La coordination et la régulation des politiques de l'emploi, de l'orientation, de la formation professionnelles et de l'alternance sont assurées par deux instances intervenant respectivement à l'échelle nationale et à l'échelle régionale : **France compétences** et le **Crefop**.

### **/// Au niveau national, France compétences**

Créée par la loi n°2018-1771 du 5 novembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'institution nationale publique dénommée France compétences, est un établissement public national à caractère administratif placé sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle<sup>6</sup>.

France compétences est issue du regroupement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), de la Commission nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CNEFOP), de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) et du Comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation (COPANEF).

#### **Structuration et fonctionnement**

**C'est une institution nationale publique** (statut juridique) dotée de la personnalité morale + autonomie financière :

- directeur général nommé par décret ;
- cinq collèges : État/organisations syndicales de salariés/organisations patronales/régions/personnalités qualifiées.

**Ses missions principales de régulation sont les suivantes :**

- la répartition des fonds ;
- le financement du CEP et désignation des opérateurs de CEP au niveau régional ;

<sup>5</sup> Centre de formation des apprentis.

<sup>6</sup> Art L 6123-5 et Art. . 6123-5

- la régulation des coûts de formation (veille, observation et transparence des coûts) ;
- les recommandations relatives au niveau de prise en charge des contrats en alternance ;
- la régulation de la qualité (suivi et évaluation de la qualité – référentiel national/certification qualité) ;
- la gestion du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et du répertoire spécifique (ex-inventaire CNCP).

### Composition du Conseil d'administration

Le CA comprend quinze membres nommés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle selon la répartition suivante :

- |                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>1° un collègue</b> | composé de <b>3</b> représentants de <b>l'État</b> disposant de <b>45</b> voix, désignés selon la répartition suivante : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 représentant désigné par le ministre chargé de la <b>formation professionnelle</b>, disposant de <b>15</b> voix,</li> <li>• 1 représentant désigné par le ministre chargé du budget, disposant de <b>15</b> voix,</li> <li>• 1 représentant désigné conjointement par le ministre chargé de l'éducation nationale, par le ministre chargé de l'enseignement supérieur et par le ministre en charge de l'agriculture, disposant de <b>15</b> voix ;</li> </ul> |
| <b>2° un collègue</b> | composé de <b>5</b> représentants des <b>organisations syndicales de salariés représentatives</b> disposant de <b>20</b> voix. Au sein de ce collège, chaque organisation syndicale dispose d'un nombre de voix fixé, par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, en proportion de son audience au niveau national et interprofessionnel ;   |
| <b>3° un collègue</b> | composé de <b>3</b> représentants des <b>organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel</b> , désignés par chacune d'elles et disposant de <b>20</b> voix. Au sein de ce collège, chaque organisation professionnelle d'employeurs dispose d'un nombre de voix fixé, par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, en proportion de son audience au niveau national et interprofessionnel ;  |
| <b>4° un collègue</b> | composé de <b>2</b> représentants des <b>conseils régionaux</b> , désignés par le ministre chargé de la formation professionnelle, sur proposition de l'association Régions de France, disposant chacun de <b>7</b> voix et demie ;   |
| <b>5° un collègue</b> | composé de <b>deux</b> personnalités qualifiées, de sexe différent, dont au moins une personne titulaire d'un <b>mandat électif</b> local et dont l'une après avis du ministre chargé du handicap, désignées par le ministre chargé de la formation professionnelle, disposant chacune de <b>5</b> voix.  |

Les membres du **CA**, à l'exception des personnalités qualifiées, peuvent être représentés par un suppléant, nommé dans les mêmes conditions. La durée du mandat des membres du **CA** est de trois ans.

Le directeur général, ainsi que toute personne dont la présence est jugée utile par le président, assistent aux réunions du **CA**.

Pour synthétiser l'organisation du conseil d'administration de France compétences :

5 collèges	État	Syndicats	Patronat	Régions	Personnalités qualifiées
15 administrateurs	3	5	3	2	2
110 voix	45	20	20	15	10

Les organisations syndicales ne disposent donc que de vingt voix en tout sur un total de cent dix... Et chaque organisation syndicale pèse son poids en représentativité... Faites le calcul ! Le seul constat que nous pouvons faire est le suivant : c'est bien là un outil entièrement à la main de l'État.

## **/ Au niveau régional, le CREFOP**

Le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle est chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques relevant de son champ de compétences. Il intègre une partie des missions des Coparef qui disparaissent. Chaque année, le Crefop établit un bilan régional des actions financées au titre de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

L'article L6123-3 en précise les missions :

*« Le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) a pour mission d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région.*

*Il comprend le président du conseil régional, des représentants de la région, ou, en Corse, le président du conseil exécutif et des conseillers à l'assemblée de Corse élus en son sein, des représentants de l'État dans la région ou, en Corse, dans la collectivité, et des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ou multi-professionnel, ou intéressées, et des chambres consulaires, ainsi que, avec voix consultative, des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles. Pour chaque institution ou organisation pour laquelle le nombre de représentants est supérieur à un, le principe de parité entre les femmes et les hommes doit être respecté.*

*Il est présidé conjointement par le président du conseil régional et le représentant de l'État dans la région ou, en Corse, par le président du conseil exécutif et le représentant de l'État dans la collectivité de Corse. La vice-présidence est assurée par un représentant des organisations professionnelles d'employeurs et par un représentant des organisations syndicales de salariés.*

*Il est doté d'un bureau, composé de représentants de l'État, de la région, ou, en Corse, de la collectivité de Corse, de représentants régionaux des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. (...)*

*Un décret en Conseil d'État précise la composition, le rôle et le fonctionnement du bureau. »*

Voir l'Article R 6123-3-3.

Les membres du CREFOP sont nommés pour trois ans.

## LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La Loi de 2018 revoit en profondeur le financement de la formation professionnelle. Sous couvert de simplification, l'État met main basse sur les fonds qui jusque-là étaient gérés paritairement. Les instruments de cette manœuvre sont les Urssaf et France compétences. Celle-ci a été créée pour l'occasion et a pour but de « piloter » les nouveaux dispositifs... Et les Urssaf se voient attribuer une compétence intégrant la collecte des fonds de la formation qui étaient jusqu'alors collectés par les OPCA, Unifaf et Uniformation pour notre secteur. Pour simplifier : les Urssaf collectent et France compétences redistribue les fonds ainsi collectés.

### Contributions des employeurs à la formation professionnelle

L'article L 6131-1 du Code du travail précise les obligations de financement et de contributions des employeurs à la formation professionnelle :

- le financement direct des actions de formation de leurs salariés ;
- le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance mentionnée à l'article L 6131-2 du Code du travail ;
- le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage mentionnée à l'article L 6241-1 du Code du travail ;
- le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnée à l'article L 6331-6 du Code du travail.

L'article précise également que les contributions seront recouvrées notamment par les unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf).

### Le financement direct

L'article L 6321-1 du Code du travail stipule :

*« l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences (...). Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences. »*

Ce financement est sans minimum légal. L'obligation légale à former les salariés est reportée sur le financement direct. Il permet les actions suivantes :

- les actions de formation dont les Formations ouvertes et à distance (FOAD) et les Actions de formation en situation de travail (AFEST) ;
- les Bilans de compétences ;
- la Validation des acquis de l'expérience ;
- les actions d'apprentissage.

Il peut être aussi utilisé pour assurer des versements complémentaires auprès de l'opérateur de compétences soit dans le cadre de versements conventionnels prévus par accord de Branche, soit dans le cadre de versements volontaires.

## La contribution unique

La contribution unique (**art. L 6131-2 du Code du travail**) à la formation professionnelle et à l'alternance est composée :

- de la taxe d'apprentissage mentionnée à l'article **L 6241-1 du Code du travail** ;
- de la contribution à la formation professionnelle mentionnée aux articles L 6331-1 et L 6331-3 du Code du travail.

Caractéristiques de l'entreprise	Taux formation professionnelle	Taux apprentissage	Taux contribution unique
11 salariés et plus (Alsace-Moselle)	1 % (1 %)	0,68 % <sup>8</sup> (0,44 %)	1,68 % (1,44 %)
Moins de 11 salariés (Alsace-Moselle)	0,55 % (0,55 %)	0,68 % (0,44 %)	1,23 % (0,99 %)
Non assujetties à l'apprentissage <sup>9</sup>	1 %	0 %	1 %
Plus de 11 salariés	0,55 %	0,44 %	0,99 %
Moins de 11 salariés			

**Remarque :** les pourcentages dont il est question sont des pourcentages de la masse salariale brute... Ou pour le dire en des termes qui ne seraient pas ceux des employeurs, des pourcentages de nos salaires. L'état décide donc aujourd'hui de l'utilisation d'une partie de nos salaires.

### La répartition des fonds

L'URSSAF collecte auprès des entreprises la contribution unique. La taxe d'apprentissage quant à elle est composée de deux parts : 87 % est réservée à l'apprentissage, et 13 % finance les formations technologiques et professionnelles et les subventions en nature aux CFA.

Ces contributions sont reversées par France compétences selon les modalités prévues à l'article L 6123-5 du Code du travail. Elle détermine le montant des différentes dotations dans le respect de fourchettes fixées par le décret n°2018-1331 du 28 décembre 2018.

Cette répartition se fait au profit des organismes ou dispositifs suivants :

- la formation des demandeurs d'emploi ;
- le CEP (actifs occupés) ;
- les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour le financement du CPF transition professionnelle ;
- la Caisse des dépôts pour le financement du CPF monétisé ;

<sup>8</sup> La taxe d'apprentissage est due par toute entreprise soumise à l'impôt sur le revenu ou sur les sociétés, quel que soit son statut : entreprise individuelle ou société, entreprise commerciale, industrielle ou artisanale, entrepreneur individuel, association, coopérative agricole ou Groupement d'intérêt économique (GIE).

<sup>9</sup> N'est pas assujettie à la taxe une entreprise ayant son siège social en France, mais n'y possédant aucune exploitation et n'y réalisant aucun bénéfice, et donc n'étant pas soumise à l'impôt. En sont exonérés :

- l'entreprise employant des apprentis et dont la base d'imposition (l'ensemble des rémunérations) ne dépasse pas six fois le Smic annuel ;
- la Société civile de moyens (SCM), sous certaines conditions, lorsque son activité est non commerciale ;
- la personne morale ayant pour objet exclusif l'enseignement ;
- le groupement d'employeurs composé d'agriculteurs ou de sociétés civiles agricoles bénéficiant eux-mêmes de l'exonération.

- les grandes régions pour le financement de la majoration apprentissage ;
- les OPCO pour financer l'apprentissage, la Professionnalisation et le plan TPE/PME de moins de 50 salariés.

## La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

L'article 1609 quinquies du code général des impôts détaille ce dispositif incitatif pour les entreprises de plus de 250 salariés. Un système de bonus/malus est mis en place :

- le bonus : l'embauche d'un nombre suffisant d'alternants permet à l'entreprise de bénéficier d'un crédit d'impôt sur la taxe d'apprentissage ;
- le malus : dans le cas contraire, l'entreprise doit s'acquitter de la CSA.

## Les contributions spécifiques

### Contribution 1 % CPF-CDD

Aux termes de l'article L 6331-6 du Code du travail, les employeurs occupant des salariés sous CDD sont redevables, quel que soit leur effectif, d'une contribution égale à 1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales de ces salariés.

Cette contribution ne s'applique pas (**art. D 6331-72 du Code du travail**) :

- aux contrats d'accompagnement dans l'emploi ;
- aux contrats d'apprentissage ;
- aux contrats de professionnalisation ;
- aux contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ;
- aux CDD qui se poursuivent par des CDI ;
- aux contrats saisonniers et aux CDD conclus avec des travailleurs saisonniers pour leur permettre de participer à une action de formation.

### Contributions conventionnelles

Les OPCO peuvent collecter des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Ces contributions sont versées soit en application d'un accord national et mutualisées dès réception par l'organisme au sein des Branches concernées (**art. L 6332-1-2 du Code du travail**).

### Contributions volontaires

Les OPCO peuvent collecter des contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise (**art. L 6332-1-2 du Code du travail**).

# DES OPCA AUX OPCO

## QU'ÉTAIT UN OPCA ?

Un OPCA était un organisme paritaire collecteur agréé. Historiquement, il s'agissait d'une structure associative dont le rôle était avant tout financier. Il était chargé, jusqu'au 31 décembre 2018, de collecter, mutualiser et redistribuer les obligations financières – ou « *contributions* » – versées chaque année par les entreprises au titre de la formation professionnelle.

L'argent collecté servait à financer le plan de formation des entreprises adhérentes – essentiellement celles d'un effectif inférieur à 300 salariés –, le CPF (compte personnel de formation) des salariés de ces entreprises, les contrats et les périodes de professionnalisation à savoir les dispositifs d'alternance.

En tant qu'organisme paritaire, la gouvernance d'un OPCA était assurée par des représentants employeurs et des représentants syndicaux des entreprises adhérentes, rassemblés au sein d'un conseil d'administration dont la présidence était assurée de façon alternée par les deux parties.

---

**En 2019, nous sommes passés de 20 OPCA à 11 OPCO.**

**L'OPCO Santé et l'OPCO Cohésion sociale sont les OPCO principalement concernés par nos champs fédéraux.**

---

## QU'EST-CE QU'UN OPCO ?

Un OPCO est un opérateur de compétences. Il a donc pour objectif d'accompagner les Branches professionnelles et les entreprises dans leurs politiques de compétences. Cet organisme n'a donc plus rien à voir avec l'OPCA. Leurs rôles et leurs missions ne sont plus de même nature. Leur fonctionnement même a été changé.

### **Création d'un OPCO**

La création d'un opérateur de compétences doit satisfaire à deux obligations :

- la conclusion d'un accord paritaire délimitant son champ de compétences ;
- l'octroi d'un agrément par l'État.

Pour obtenir l'agrément de l'État, les opérateurs doivent obligatoirement être paritaires (**art. L 6332-1-1 du Code du travail**).

L'article R 6332-4 du Code du travail détaille les critères nécessaires à l'agrément d'un OPCO. Retenons un élément : l'agrément des opérateurs de compétences n'est accordé que lorsque le montant estimé des contributions gérées (contributions légales, conventionnelles ou volontaires) est supérieur à 200 millions d'euros ou lorsque l'opérateur accompagne au moins 200 000 salariés.

## Choix de l'OPCO

Les entreprises qui auparavant pouvaient avoir une certaine latitude dans le choix de l'OPCA, sont dorénavant rattachées obligatoirement à un OPCO en fonction de leur activité principale (selon leur code IDCC).

## Leurs missions

Selon l'article L 6332-1 du Code du travail, les OPCO ont pour missions :

- **d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation**, selon les niveaux de prise en charge fixés par les Branches ;
- **d'apporter un appui technique aux Branches adhérentes** pour établir la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- **d'assurer un appui technique aux Branches professionnelles** pour leur mission de certification mentionnée à l'article L 6113-4 du Code du travail ;
- **d'assurer un service de proximité** au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- **de promouvoir les modalités de formation** prévues aux deuxième et troisième alinéas de l'article L 6313-2 du Code du travail auprès des entreprises.

Rôle de financeurs	Alternance	Développement des compétences (entreprises de moins de 50 salariés)
	Contrats de professionnalisation et d'apprentissage Reconversion ou promotion par alternance	Actions inscrites au plan
Rôle d'opérateurs de services	Appui technique aux Branches professionnelles	Service de proximité aux TPE-PME
	Établissement de la GPEC Détermination du niveau de prise en charge des contrats d'alternance. Mission de certification	Information et accès des salariés à la formation Analyse et définition des besoins en matière de formation.
Rôle de collecteur	Contributions conventionnelles	Contributions volontaires

## Conventions

Les OPCO peuvent conclure des conventions.

### Avec l'État :

- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une Branche ou un secteur d'activité ;

### Avec les régions :

- des conventions dans les conditions déterminées à l'article L 6211-3 du Code du travail.

## Précision sur la collecte des fonds

La collecte de la contribution légale devait être transférée aux Urssaf à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au plus tard mais ce transfert de compétence a été reporté.

## L'OPCO SANTÉ

*L'une des particularités de cet OPCO tient à sa construction même. Il ne devait en effet pas voir le jour. Alors qu'Unifaf devait disparaître dans Uniformation (devenue aujourd'hui l'OPCO Cohésion sociale), d'après négociations (dans lesquelles la FNAS FO aura pris toute sa place), ont permis de maintenir la structure paritaire existante de l'OPCA Unifaf et d'éviter par là-même un plan de licenciement d'ampleur pour plusieurs centaines de salariés qui y travaillent.*

*Créé par l'Accord constitutif du 26 février 2019.*

### En chiffres :

4 Branches professionnelles,  
11 000 entreprises et  
1 million de salariés.

**Section Paritaire Professionnelle (SPP) :**  
la SPP SSSMS (pour la BASS).

L'OPCO Santé, issu de l'OPCA Unifaf, regroupe aujourd'hui un champ d'activités bien plus large qu'auparavant puisque le secteur lucratif y prend sa part.

Il est composé des champs suivants :

- le secteur sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif (Accords CHRS, CCNT 66, Centres de lutte contre le cancer, CCNT 51, Croix Rouge)
- le secteur de la santé au travail interentreprises,
- le secteur de l'hospitalisation privée,
- le secteur du thermalisme et l'Établissement français du sang.

## L'OPCO COHÉSION SOCIALE

### En chiffres :

21 Branches professionnelles,  
40000 structures et entreprises et 1 million de salariés.

### Sections paritaires professionnelles (SPP) :

accompagnement social et éducatif – sport – jeunesse – loisirs, l'aide à domicile, l'intervention sociale et familiale, les services aux personnes, l'enseignement et la formation, l'habitat social, l'emploi et l'insertion, la protection sociale.

### Les Branches

- acteurs du lien social et familial  
(centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local)
- ateliers et chantiers d'insertion
- aide, accompagnement, soins et services à domicile (BAD)
- animation
- habitat : personnels PACT et ARIM  
(centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière)
- organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs
- institutions de retraite complémentaire  
(personnel)
- missions locales et PAIO
- mutualité
- personnel des offices publics de l'habitat
- organisations professionnelles de l'habitat social
- Pôle emploi
- régies de quartier
- Sécurité sociale : praticiens-conseils du régime général
- régime social des indépendants Employés et cadres
- régime social des indépendants Personnel de direction
- régime social des indépendants Praticiens conseils
- personnel des sociétés coopératives d'HLM
- tourisme social et familial
- familles rurales
- personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM
- organismes de Sécurité sociale et d'allocations familiales  
(agents de direction et agents comptables)
- personnel des organismes de sécurité sociale
- conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement
- personnel des institutions de l'assurance chômage

<sup>10</sup> Uniformation : OPCA de l'économie sociale, de l'habitat social et de la protection sociale.



LIVRET 3

# MANDATÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

VOS INSTANCES

VOS DROITS

INSTANCES ET OUTILS DE  
LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

•

L'ACCORD FORMATION DANS LE SECTEUR  
SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

•

LES REVENDICATIONS FNAS FO

# STRUCTURATION DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Au niveau des Branches professionnelles, les fédérations patronales et syndicales de salariés ont pour mission, en particulier, de **définir par la négociation, les garanties applicables aux salariés** employés par les entreprises relevant de leur champ d'application.

En lien avec cette mission, l'Accord national interprofessionnel (ANI) de 2017 et la loi du 5 septembre 2018 prétendent renforcer le rôle des Branches professionnelles dans plusieurs domaines importants de la formation professionnelle : la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) sectorielle et territoriale, l'élaboration des certifications professionnelles, le pilotage de l'alternance et le financement de l'apprentissage. Ce « *renforcement* » du rôle des Branches professionnelles s'accompagne d'un double mouvement de restructuration des Branches professionnelles, et de regroupement de certaines instances paritaires nationales.

La structuration interne d'une Branche professionnelle s'articule autour de trois instances paritaires qui permettent de prendre des initiatives dans le domaine des certifications professionnelles et de développer des stratégies interBranches : **la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), l'Opérateur de compétences (OPCO) et l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ).**

Parallèlement, à la régulation normative des dispositifs de formation, les Branches professionnelles ont développé et produit des outils dans le champ des politiques emploi-formation. La spécificité du système de la formation professionnelle réside dans le rôle accordé aux « *partenaires sociaux* » dans la négociation collective. Ainsi, la négociation collective intervient à plusieurs niveaux complémentaires : au niveau national interprofessionnel, au niveau des Branches professionnelles et celui de l'entreprise. Au niveau de la Branche, la loi prescrit des négociations triennales sur des thématiques particulières.

## La loi du 5 septembre 2018 modifie les prérogatives des Branches dans le champ "emploi-formation"

Plusieurs changements majeurs ont été introduits, dont certains ont été développés dans le **livret 2** :

- une contribution légale unique à laquelle pourra s'ajouter une contribution conventionnelle définie par les Branches ;
- la transformation OPCA en OPCO, le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation par les OPCO selon un niveau de prise en charge fixé par les Branches, (tenant compte des recommandations de France compétences, bien entendu !)
- et enfin, le renforcement du rôle des Branches en matière de définition des certifications professionnelles.

# LES THÈMES DE NÉGOCIATION

Art. L 2241-14 du Code du travail – Loi n°2018-771 du 5.9.18 (JO du 6.9.18)  
Art. 45 et Art. R 2241-9 du Code du travail.

La négociation en matière de formation professionnelle et d'apprentissage porte notamment sur :

- la nature des actions de formation et leur ordre de priorité ;
- la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ;
- les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des adultes dans les entreprises, notamment dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- les objectifs en matière d'apprentissage, les priorités à retenir en termes de secteurs, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage ;
- les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle ;
- la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;
- les conditions d'application, dans les entreprises qui consacrent à la formation de leurs salariés un montant au moins égal à l'obligation minimale légale ou celle fixée par convention ou accord collectif de Branche, d'éventuelles clauses financières convenues entre l'employeur et le salarié avant l'engagement de certaines actions de formation et applicables en cas de démission, les versements réalisés au titre de ces clauses étant affectés par l'entreprise au financement d'actions dans le cadre du plan de formation ;
- la recherche de réponses adaptées aux problèmes spécifiques de formation dans les petites et moyennes entreprises et, en particulier, dans celles ayant moins de 10 salariés ;
- les conséquences éventuelles des aménagements apportés au contenu et à l'organisation du travail ainsi qu'au temps de travail sur les besoins de formation ;
- les conséquences de la construction européenne sur les besoins et les actions de formation ;
- les conséquences sur les besoins et les actions de formation du développement des activités économiques et commerciales des entreprises françaises à l'étranger ;

- les modalités d'application par les entreprises des dispositions de l'éventuel accord de Branche résultant de cette négociation ;
- les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'examen par la Commission paritaire nationale de l'emploi de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles ;
- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation ;
- la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;
- la définition et les conditions de mise en œuvre à titre facultatif d'actions de formation économique en vue de mieux comprendre la gestion et les objectifs de l'entreprise dans le cadre de la concurrence internationale ;
- les actions de formation mises en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, le développement de leurs compétences ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois des entreprises de la Branche compte tenu de l'évolution prévisible de leurs métiers ;
- Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier d'un entretien individuel sur leur évolution professionnelle ainsi que les suites données à celui-ci.

---

**Ces thèmes font l'objet de négociations spécifiques dans chaque Branche. Des accords ont donc été signés en ce sens (ou le seront prochainement). Ceux-ci sont en général négociés dans les CPPNI de chaque Branche pour être intégrés aux conventions collectives correspondantes.**

**Le cas de la BASS est à ce titre quelque peu particulier puisque regroupant plusieurs conventions collectives et accords nationaux : la formation professionnelle a donc fait l'objet d'une négociation dans la CPPNI de la BASS et a donné lieu à un accord étendu (qui s'applique donc à l'ensemble des établissements du champ considéré).**

**Ces accords peuvent en outre, sur certains points, améliorer le droit des salariés, mais un constat s'impose : ce n'est toujours qu'à la marge.**

---

# FOCUS SUR LE SECTEUR SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL OU BASS

## L'ACCORD SUR LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

DANS LE SECTEUR SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL PRIVÉ À BUT NON LUCRATIF DU 9 SEPTEMBRE 2020

### Une confirmation de la baisse des droits

Cet accord est le produit de la loi de 2018 ; il s'inscrit tout entier dans sa logique. Il poursuit donc la casse des droits collectifs que contenait déjà les accords de Branche précédents.

2011, 2015, 2020 : trois accords et une constante en dix ans, qui se résume en un bouleversement contre les droits des salariés. Le plus visible étant les taux de contribution à la formation :

- 2011 : 2,3 % de la masse salariale brut dévolus à la formation ;
- 2015 : 2 % de la masse salariale brut dévolus à la formation ;
- 2020 : 1,965 % de la masse salariale brut dévolus à la formation.

Dans l'ensemble, nous assistons à une réduction des obligations incombant aux employeurs et une forme d'instrumentalisation de la formation professionnelle par ces derniers : comme nous l'avons déjà vu, la loi de 2018 vient terminer le travail de détricotage commencé plusieurs années plus tôt.

Ces orientations se concrétisent dans les accords de Branche par des mesures telles que :

- la promotion à la création de CFA<sup>1</sup> d'entreprise ;
- l'encouragement à la co-construction du CPF<sup>2</sup> ;
- moins d'obligations sur l'utilisation des fonds de la formation, avec 0,65 % de la masse salariale brute pouvant être géré directement par l'entreprise ou faire l'objet, en tout ou partie, d'un versement volontaire à l'OPCO...

Un autre des points d'achoppement contenu dans cet accord est la baisse de la contribution de 0,06 % versée pour le fonctionnement d'UNIFAF à 0,0465 % de la masse salariale brute. Car même si la situation est aujourd'hui différente, puisque l'OPCO Santé ne couvre plus le même périmètre<sup>3</sup>, cette baisse porte en elle un risque de licenciement pour les salariés qui y travaillent.

Ces dispositions confirment et aggravent les dispositions de l'accord de 2015 dans la BASS, accord pour lequel nous avons fait valoir notre droit d'opposition quand la CFDT signalait et la CGT laissait passer.

<sup>1</sup> Centre de formation des apprentis.

<sup>2</sup> Compte personnel de formation

<sup>3</sup> Cf. article « Accord sur la formation professionnelle dans la Branche de l'Action sanitaire et sociale », dans le Bulletin fédéral n°333 de septembre/novembre 2020.

## Y compris des moyens pour les négociateurs

La baisse des droits à la formation s'accompagne assez logiquement d'une baisse des droits des camarades mandatés pour siéger dans les instances dédiées à la formation.

En effet, l'aide au fonds du paritarisme qui était en place avec Unifaf disparaît. Les deux jours de préparation des réunions plénières sont supprimés. Le droit à la formation des mandatés de cinq jours par an est aussi supprimé.

Ces régressions de droits sont inscrites dans l'accord CPPNI de la BASS, accord signé par la seule CGT en fin d'année 2019. Cet accord met en place de nouvelles DR-CPNE FP<sup>4</sup> sur lesquelles auraient dû être transférés les droits des DRP d'UNIFAF<sup>5</sup>. Ce transfert ne s'est pas fait. Et nous continuons sans relâche à revendiquer le rétablissement de ces droits sans lesquels il nous paraît difficile de nous organiser et de participer efficacement aux travaux des différentes instances.

## Des avancées marginales

Quelques avancées sont cependant à relever, avancées qui ne remettent nullement en cause le caractère régressif de l'accord.

### Sur l'apprentissage

Les salariés déjà en poste qui s'engagent dans l'apprentissage, voient leur rémunération maintenue (ce que la loi ne prévoit pas).

Les apprentis en formation bénéficient de l'ensemble des droits conventionnels des autres salariés de l'établissement.

La revalorisation de l'indemnité pour les tuteurs et maîtres d'apprentissage passe de 70 € à 100 € brut par mois.

La rémunération des apprentis en formation initiale sera de 8 % supérieure au niveau légal. Pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans, le salaire minimum perçu ne sera plus en-deçà du montant permettant de déclencher les droits à la retraite.

Un temps dédié pour exercer les fonctions de maître d'apprentissage de trois heures par semaine de présence de l'apprenti.

### Sur le CPF

Un abondement direct du CPF via les fonds conventionnels, abondement dont les modalités seront fixées par la CPNE FP.

### Public dit « prioritaire »

Sur l'obligation conventionnelle mutualisée s'élevant à 0,3465 % de la masse salariale brute, 6 % au moins devront être destinés à ce public (particulièrement les salariés sans qualification).

---

**L'accord dit de « développement des compétences » de 2020 a finalement été signé par la CFDT et la CGT. Force Ouvrière a fait valoir son droit d'opposition sans possibilité de le voir aboutir, puisque minoritaire. Nous ne pouvons en effet que refuser d'accompagner ce qui apparaît avec évidence comme une nouvelle régression.**

---

<sup>4</sup> Délégations régionales de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la Formation professionnelle.

<sup>5</sup> Délégations régionales paritaires étaient la déclinaison régionale de l'OPCA UNIFAF. Celles-ci ont disparu avec la transformation de l'OPCA en OPCO.

# LES REVENDICATIONS

## — CONGRÈS DE DUNKERQUE 2019 —

Le congrès revendique en matière de formation professionnelle :

- **le Congrès dénonce** la mainmise de l'État sur les fonds de la formation professionnelle et l'individualisation des droits à la formation issue de la loi du 5 septembre 2018 « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » dont il exige l'abrogation et le retour à un système de formation professionnelle basée sur des principes de solidarité collective entre les salariés ;
- **le maintien de la gestion paritaire** des fonds de la formation professionnelle continue par les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) transformés en 2019 en Opérateurs de compétences (OPCO) ;
- **l'amélioration des taux de contribution** à la formation professionnelle continue à hauteur des besoins du secteur ;
- **le rétablissement du CIF** ;
- **l'augmentation des contributions patronales** pour tous les dispositifs de formation professionnelle ;
- **le maintien des qualifications** reconnues par des titres et des diplômes nationaux, à l'inverse des « *compétences* » valorisées par les seuls employeurs et la polyvalence voulue par le gouvernement ;
- **la garantie que les salaires** des alternants soient pris en compte par les financeurs dans le budget des établissements ;
- **l'abrogation de la « réingénierie »** des diplômes du travail social, retour à des diplômes d'État spécialisés et spécifiques à chaque métier contre la polyvalence imposée ;
- **l'abandon des socles communs** issus des rapports Bourguignon et Neuville et la fin de la polyvalence ;
- **la prise en charge totale des frais de la formation** professionnelle accomplie exclusivement pendant le temps de travail ;
- **l'abrogation du financement des formations** initiales par les régions et le rétablissement de ce financement par l'État afin de garantir une gestion et une harmonisation nationale de la formation des travailleurs sociaux ;
- **l'accès totalement gratuit aux écoles de formation**, sans prélèvement de frais de scolarité ou d'inscription ;

- **le versement d'une bourse d'études par l'État**, en lieu et place d'une gratification lors des stages, identique pour tous les stagiaires en voie directe, quel que soit le niveau du diplôme visé, pour toute la durée de la formation ;
- **une réelle application du statut** des stagiaires d'école sur les lieux de travail ;
- **pour tous les personnels « faisant-fonction »** qui exercent sous la certification professionnelle correspondant au poste occupé, la réactivation massive de la formation qualifiante sur le temps effectif de travail, avec les moyens financiers correspondants tirés des budgets des établissements employeurs et leur reclassement au niveau du diplôme obtenu intégrant l'expérience antérieure dans la fonction ;
- **la garantie** que les salaires et les frais de la formation en alternance soient financés par les pouvoirs publics dans le cadre des budgets ;
- **la reconnaissance** en salaire et en temps effectif de travail pour tous les salariés exerçant une fonction tutorale ;
- **l'amélioration** avec de véritables moyens en termes d'équipements et de temps de travail pour les tuteurs ;
- **la totale gratuité de la VAE** pour les salariés engagés dans cette démarche pour tous les diplômes, garantie des financements nécessaires pour l'accompagnement et la prise en charge de frais annexes sur les fonds de la formation professionnelle continue ;
- **l'attribution d'une demi-journée par semaine** sur le temps hebdomadaire de travail effectif, destinées au temps de préparation et de rédaction dans l'entreprise, pour tous les salariés en formation alternante ou VAE ;
- **le financement d'une formation pour les membres de jury**, validé par une attestation délivrée par l'État ainsi qu'une rémunération du temps consacré à la préparation et à la passation des épreuves afin de garantir la qualité de la Certification pour toutes les voies d'accès au diplôme.

LIVRET 3.1

# MANDATÉS DU SECTEUR SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

VOS INSTANCES  
VOS DROITS

— CPNE-FP, DR CPNE-FP ET SPP —

# LA CPNE-FP DU SECTEUR SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

*La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est instaurée par l'Accord du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif n°2019-02 du 29/10/2019 visant à installer la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et à mettre en place une association paritaire pour assurer le financement des instances paritaires du secteur.*

## À NOTER

- Un suppléant peut siéger en plus des deux titulaires s'ils sont présents et les frais sont pris en charge.
- L'accord CPPNI entérine le principe de la représentativité dans les prises de décision dans toutes les instances.

## SA COMPOSITION

### /// Réunions plénières

La CPNE-FP est composée de **deux représentants dûment mandatés par les organisations syndicales représentatives de salariés** conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau du secteur désigne **deux délégués titulaires et deux délégués suppléants**. Chaque titulaire peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant. La présence des deux représentants titulaires ne fait pas obstacle à la présence d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés.

Le collège employeurs désigne autant de titulaires et de suppléants. La présence de tous les représentants titulaires ne fait pas obstacle à la présence des représentants suppléants du collège employeur, pouvant siéger pour un nombre égal à celui des représentants suppléants du collège salariés.

### /// Bureau

Chaque collège désigne, pour **un mandat de deux ans**, un bureau constitué d'un président, d'un président-adjoint et de deux membres, soit un pour chaque collège. Le président et le président-adjoint ne peuvent appartenir au même collège.

## SON FONCTIONNEMENT

### /// Réunions plénières

**Le nombre de réunions plénières est fixé à cinq par an.**

En cas de saisine par une organisation professionnelle représentative ou par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau du secteur, le bureau peut décider de la convocation de réunions supplémentaires.

Les convocations sont adressées par le secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP et signées par le président et le président-adjoint.

### /// Modalités de prise de décision

Les décisions sont prises paritairement à **la majorité qualifiée de cent cinquante mandats**, sachant que les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives disposent respectivement de cent mandats.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés dispose d'un nombre de mandats correspondant à son pourcentage de représentativité, fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de cent cinquante mandats, mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et les organisations syndicales représentatives de salariés présentes ou représentées en séance.

### /// Bureau

La présidence est exercée de manière alternée par le président et le président-adjoint.

Le bureau, convoqué paritairement par le président et le président-adjoint, se réunit avant chaque réunion plénière. Il arrête l'ordre du jour de celle-ci, traite les affaires courantes et prend les décisions urgentes entre deux séances plénières.

Il est en relation régulière avec les autres instances du secteur (CPPNI, bureau de l'OPCO Santé (opérateur de compétences), commission de coordination des politiques emploi formation), en vue d'assurer une cohérence dans la prise des décisions sur des sujets communs aux différentes instances.

## SES MISSIONS

- **Définir des orientations du secteur** en matière d'emploi et de formation professionnelle.
- **Fixer des coûts de prise en charge** des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et de la professionnalisation en alternance conformément aux dispositions légales et du présent accord.
- **Créer des certifications professionnelles de Branches** qui pourront être inscrites au RNCP (Registre national des compétences professionnelles) ou au répertoire spécifique des habilitations et certifications.
- **Définir des actions de formation prioritaires** qui pourront faire l'objet d'un financement au titre de l'abondement du CPF (Compte personnel de formation) ;

- **Rechercher des partenariats** pour favoriser le développement de la formation professionnelle.
- **Suivre et mettre en application des accords conclus dans le secteur** en matière de formation professionnelle.
- **Communiquer, via l'OPCO Santé**, une trame d'entretien professionnel.
- Toute action de promotion et de développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Elle exerce les missions suivantes en matière d'emploi :

- l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans le secteur sur la base des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif, des métiers, des qualifications et des compétences. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations tirées par la CPNE-FP seront mis à disposition de la CPPNI ;
- la production d'un rapport d'analyse intermédiaire annuel sur l'emploi et d'un rapport triennal de synthèse.

La CPNE-FP peut décider de la réalisation d'études et d'enquêtes dans le champ de l'emploi et de la formation.

## /// Missions de représentation

Le président et le président-adjoint représentent la CPNE-FP auprès des pouvoirs publics, des organismes du secteur ou des organismes hors secteur, chaque fois que sa représentation est requise et justifiée. Ils rendent compte de cette activité à chaque séance plénière.

En cas d'empêchement, ils peuvent donner mandat à un autre membre de leur collège respectif pour les remplacer.

Le président et le président-adjoint disposent chacun annuellement d'un maximum de **huit missions de représentation**.

## LA PRISE EN CHARGE

### /// L'Association paritaire de financement des instances paritaires (AFIP)

Elle a vocation à gérer les contributions des entreprises et rembourser les frais liés au fonctionnement des instances paritaires du secteur ainsi que les salaires des participants aux instances paritaires.

À ce titre, elle est destinataire de l'ensemble des feuilles d'émargement de toutes les réunions paritaires du secteur ; à défaut, la participation à une réunion sera prouvée par tout moyen.

L'association paritaire établira les formulaires-types de demande de remboursement et feuilles d'émargement.

#### À NOTER

*Son fonctionnement et les modalités de prise en charge ont été arrêtés par un règlement intérieur adopté par son CA le 4 juin 2021.*

Les remboursements sont effectués sur les bases suivantes (voir encadrés ci-après), sous réserve de la production de factures ou pièces justificatives originales jointes à l'état de frais et de la production de feuilles de présence ou par tout moyen de preuve pour chaque instance concernée.

## Frais de transports

Pour se rendre en Île-de-France, **les transports en communs doivent être privilégiés.**

<b>Train</b>	<p>Le remboursement est effectué sur la base du tarif SNCF deuxième classe.</p> <p>Sont pris également pris en charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les indemnités kilométriques pour le trajet (aller et retour) du domicile vers la gare de départ sur la base du barème de l'administration fiscale ;</li> <li>• les frais de parking afférents pour les jours de réunion uniquement, ainsi que le temps nécessaire au trajet ;</li> <li>• les frais de transport en commun de la gare d'arrivée au lieu de réunion (aller et retour).</li> </ul>
<b>Avion</b>	<p>Le remboursement du transport n'est accordé que si le temps de transport par train est supérieur à 5 heures aller-retour.</p> <p>Le remboursement est effectué sur la base d'un tarif « économique ».</p> <p>Sont pris également pris en charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les indemnités kilométriques pour le trajet (aller et retour) du domicile vers l'aéroport de départ sur la base du barème de l'administration fiscale ;</li> <li>• les frais de parking afférents pour les jours de réunion uniquement, ainsi que le temps nécessaire au trajet ;</li> <li>• les frais de transport en commun de l'aéroport d'arrivée au lieu de réunion (aller et retour).</li> </ul>
<b>Véhicule personnel</b>	<p><b>Pour se rendre en Île-de-France</b>, en cas d'utilisation d'une voiture personnelle, le remboursement sera effectué sur la base SNCF deuxième classe, sauf accord exprès du président et du trésorier (facilités de circulation, co-voiturage, etc.)</p> <p><b>Pour les autres régions</b>, le remboursement sera effectué en application du barème des indemnités kilométriques de l'administration fiscale.</p>
<b>Taxi</b>	<p>Il ne pourra <b>être utilisé qu'à titre exceptionnel</b>, par exemple, à défaut de transports en commun ou de l'heure des trajets ou sur justificatif médical.</p>

*La demande de remboursement devra nécessairement être en lien entre le jour de la réunion et le ou les jour(s) de déplacement.*

## Frais de séjour

Une formule d'abonnement est mis en place. Elle sera remboursée, sur accord du président et du trésorier, dès que le nombre de participation aux réunions permet d'envisager leurs amortissements. Dans le cas contraire, elles seront remboursées uniquement au prorata.

<b>Hôtel</b>	<p>Plafond d'indemnisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Île-de-France : <b>140 €/nuit</b>, petit-déjeuner compris</li> <li>• Province : <b>90 €/nuit</b>, petit-déjeuner compris.</li> </ul>
<b>Repas</b>	<p>Plafond d'indemnisation : <b>22 €/repas.</b></p>

Les remboursements seront effectués **sous réserve de la signature paritaire** soit du président et du trésorier de l'association soit du vice-président et du secrétaire de l'association paritaire.

La demande de remboursement devra nécessairement être en lien entre le jour de la réunion et le jour de déplacement. Le bureau examine toutes les autres situations.

La demande de remboursement doit également **être accompagnée du RIB du salarié mandaté** (lors de la première demande ou à chaque changement de coordonnées bancaires).

La demande de remboursement, accompagnée des pièces requises, doit être adressée à l'association paritaire dans **un délai de trois mois** à compter de l'événement auquel elle se rapporte, et en tout état de cause avant le 28 février N+1.

Ils sont effectués dans les meilleurs délais et, en tout état de cause, dans un délai maximum d'un mois à compter de la réception des justificatifs concernés.

## À NOTER

*Afin d'assurer le suivi budgétaire, toute demande de remboursement qui n'aura pas été communiquée, avec ses justificatifs et le RIB du salarié mandaté, dans les délais ainsi impartis ne sera pas prise en compte et ne pourra donc pas donner lieu à remboursement par l'association paritaire.*

## REMBOURSEMENT DES SALAIRES DES PARTICIPANTS AUX INSTANCES PARITAIRES

Les employeurs dont les salariés sont amenés à siéger au sein d'instances paritaires du secteur peuvent solliciter le remboursement des absences.

Le remboursement sera effectué sur la base **d'1/21,67<sup>ème</sup> du salaire brut mensuel** (intégrant l'indemnité de congés payés), cotisations patronales comprises, par jour d'absence. Ce remboursement est plafonné à 100 € par jour d'absence.

Ce montant pourra être révisé annuellement en fonction de la consommation des fonds disponibles.

Un formulaire-type de demande de remboursement permettra d'effectuer la demande de remboursement en produisant le bulletin de paie des salariés concernés.

Accompagné du bulletin de paie du salarié concerné, il devra être adressé par l'employeur à l'association paritaire dans un **délai de trois mois** à compter de l'événement auquel il se rapporte, et en tout état de cause avant le 28 février N+1.

L'employeur devra également communiquer son RIB à l'association paritaire aux fins de virement bancaire (lors de la première demande ou à chaque changement de coordonnées bancaires).

Toute demande de remboursement qui n'aura pas été communiquée, avec les pièces requises, dans les délais impartis ne sera pas prise en compte et ne pourra donc pas donner lieu à remboursement par l'association paritaire.

Pour les entreprises visées aux articles L 2232-8 et R 2232-1-3 du Code du travail, les remboursements sont effectués sous déduction de ceux assurés par l'AGFPN.

Les remboursements seront effectués **sous réserve de la signature paritaire** soit du président et du trésorier de l'association soit du vice-président et du secrétaire de l'association paritaire.

Ils sont effectués dans les meilleurs délais et, en tout état de cause, dans un délai maximum d'un mois à compter de la réception des justificatifs concernés.

## LES OUTILS ET LES MOYENS

### Secrétariat

La Confédération, en lien avec la présidence de la CPNE-FP, assure le secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

### Moyens financiers (liés à la CPPNI)

La contribution financière instaurée par le présent accord est fixée à 0,0035 % de la masse salariale brute.

### Autorisations d'absences

Toute participation à une réunion d'instance ou groupe de travail paritaire du secteur est **assimilée à du temps de travail effectif**. Elle ouvre droit au maintien de la rémunération ainsi qu'à autorisations d'absences qui couvrent les temps de déplacements ainsi que les temps de préparation aux réunions.

Lorsque cette participation se déroule sur un jour de congé ou de repos planifié, elle ouvre droit à rémunération ou à report de ce jour de congé ou de repos.

Pour préparer leur participation aux réunions d'instances ou groupes de travail, les membres bénéficient d'un temps de préparation égal au temps de la réunion. Il ne peut être octroyé un temps inférieur à une journée.

Par ailleurs, pour se rendre aux différentes réunions d'instances ou groupes de travail, les membres disposent d'une demi-journée par trajet pour un temps de déplacement égal ou inférieur à trois heures sur la base SNCF ou d'une journée par trajet pour un temps de déplacement supérieur à trois heures sur la base SNCF.

#### À NOTER

*L'association paritaire AFIP (Association paritaire de financement des instances paritaires) a notamment pour objet de financer les études et rapports nécessaires à la négociation collective.*

## LA FORMATION

Aucun droit à la formation des mandatés n'est prévu.

# LES DR CPNE-FP DU SECTEUR SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

*Les Délégations\* régionales de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sont instaurées par l'accord du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif n°2019-02 du 29/10/2019 visant à installer la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et à mettre en place une association paritaire pour assurer le financement des instances paritaires du secteur.*

## À NOTER

- **Aucun suppléant** ne peut assister aux réunions si les deux titulaires sont présents selon l'accord de mise en place de la CPPNI de la BASS. Rien n'empêche cependant de négocier des dispositions plus favorables dans les délégations régionales. Si tel devait être le cas, la FNAS FO prendrait en charge les frais de déplacement et de repas.
- L'accord CPPNI entérine le principe de la représentativité dans les prises de décision dans toutes les instances.
- Les droits des mandatés ont été réduits avec la disparition d'UNIFAF et la mise en place de l'OPCO. Des deux instances régionales DRP et DR CPNE-FP, il ne reste plus que les DR CPNE-FP et nous n'avons pas obtenu la transposition des droits qui étaient liés aux DRP. Le nombre de mandatés a donc été fortement réduit et nous ne bénéficions plus aujourd'hui des cinq jours de formation prévus dans l'accord antérieur.

## SA COMPOSITION

Chaque délégation régionale de la CPNE-FP est composée comme suit :

- deux représentants titulaires dûment mandatés par les organisations syndicales représentatives de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif qui peuvent, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant ;
- et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Les titulaires peuvent, en cas d'empêchement, se faire remplacer par des suppléants.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau du secteur désigne deux délégués titulaires et deux délégués suppléants. Chaque titulaire peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant.

\*Ces instances, bien que portant le nom d'instances préexistantes, n'en sont pas moins nouvelles. Les anciennes Délégations régionales paritaires (DRP) qui dépendaient de l'OPCA UNIFAF (Organisme paritaire collecteur agréé de l'Union du fonds d'assurance formation) ont été supprimées.

Les représentants de chaque organisation sont désignés auprès du secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP, qui informe le Président et le Président-adjoint de la CPNE-FP, lesquels assurent la mise en place de la délégation et informent les autorités politiques et administratives de la Région.

Chaque collège de la délégation régionale désigne, pour un mandat de deux ans, un président et un président-adjoint.

La présidence est exercée de manière alternée par le président et le président adjoint.

## SON FONCTIONNEMENT

Le nombre de réunions plénières régionales est fixé à **cinq par an** d'une journée chacune.

Le président et le président-adjoint de la délégation régionale de la CPNE-FP arrêtent l'ordre du jour, fixent la date et le lieu de la réunion. La convocation est adressée aux membres de la délégation régionale par le président ou le président-adjoint, au moins quinze jours avant la réunion, afin qu'ils puissent la communiquer à leurs employeurs.

### Modalités de prise de décision

Les décisions sont prises paritairemment à la majorité qualifiée de cent cinquante mandats, sachant que les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives disposent respectivement de cent mandats.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés dispose d'un nombre de mandats correspondant à son pourcentage de représentativité, fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de cent cinquante mandats, mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et les organisations syndicales représentatives de salariés présentes ou représentées en séance.

### Liens avec la CPNE-FP

La délégation régionale rend compte régulièrement à la CPNE-FP de ses rencontres et démarches dans les conditions prévues dans le règlement intérieur.

Chaque délégation régionale de la CPNE-FP établit annuellement un compte-rendu d'activité faisant état des réunions organisées, des thèmes abordés tout comme des rencontres auxquelles ses membres ont participé.

Le bilan intégrera également des éléments quantitatifs sur le déroulé de chaque réunion (nombre de présents, annulation de réunions, etc.).

Ce compte-rendu d'activité devra être adressé au cours du premier semestre de l'année suivante (N+1) au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

La CPNE-FP établit un rapport annuel compilant les informations transmises dans tous les comptes rendus régionaux.

## SES MISSIONS

En lien avec les orientations de la CPNE-FP, la délégation régionale :

- représente auprès des partenaires institutionnels ayant attribution en matière d'emploi et de formation professionnelle dans la région, les intérêts du secteur ;
- informe la CPNE-FP des évolutions des activités des associations du secteur et de leurs établissements, de l'emploi et de la formation dans sa région ;
- veille à la mise en place et assure le suivi des dispositifs de formation et d'accompagnement du secteur en région et en fait la promotion auprès des partenaires institutionnels ;
- assure la promotion régionale en matière d'apprentissage, au regard des besoins régionaux ;
- assure des délégations spécifiques attribuées par la CPNE-FP ;
- relaie la CPNE-FP dans le cadre du concours sollicité, le cas échéant, par l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences pour le développement des études régionales et notamment en cas de mise en œuvre d'une politique d'observation partagée par les instances régionales. Elle peut également proposer des thèmes d'études à l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

### /// Missions de représentation

Le président et le président-adjoint représentent la DR CPNE-FP auprès des pouvoirs publics, des organismes du secteur ou des organismes hors secteur, chaque fois que sa représentation est requise et justifiée. Ils rendent compte de cette activité à chaque séance plénière de la DR CPNE-FP.

En cas d'empêchement, ils peuvent donner mandat à un autre membre de leur collège respectif pour les remplacer.

Le président et le président-adjoint disposent chacun annuellement d'un maximum de quatre missions de représentation.

## LA PRISE EN CHARGE

Idem à la prise en charge dans la CPNE-FP.

## LES OUTILS ET LES MOYENS

### /// Secrétariat

Si la Confédération, en lien avec la présidence de la CPNE-FP, assure le secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP, nous pouvons en déduire que le secrétariat de la DR-CPNE-FP est assuré par les employeurs en lien avec la présidence de l'instance.

### /// Moyens financiers (liés à la CPPNI)

La contribution financière, au niveau national, est fixée à 0,0035 % de la masse salariale brute.

## **Autorisations d'absences**

Toute participation à une réunion d'instance ou groupe de travail paritaire du secteur est assimilée à du temps de travail effectif. Elle ouvre droit au maintien de la rémunération ainsi qu'à autorisations d'absences qui couvrent les temps de déplacements ainsi que les temps de préparation aux réunions.

Lorsque cette participation se déroule sur un jour de congé ou de repos planifié, elle ouvre droit à rémunération ou à report de ce jour de congé ou de repos.

Pour préparer leur participation aux réunions d'instances ou groupes de travail, les membres bénéficient d'un temps de préparation égal au temps de la réunion. Il ne peut être octroyé un temps inférieur à une journée.

Par ailleurs, pour se rendre aux différentes réunions d'instances ou groupes de travail, les membres disposent d'une demi-journée par trajet pour un temps de déplacement égal ou inférieur à 3 heures sur la base SNCF ou d'une journée par trajet pour un temps de déplacement supérieur à 3 heures sur la base SNCF.

## **FORMATION**

Le point est régulièrement mis à l'ordre du jour de la CPPNI du Secteur sanitaire, social et médico-social (SSSMS) à la demande de FO.

# LA SPP SSSMS

*Les Sections paritaires professionnelles (SPP) sont créées par décision du conseil d'administration de l'OPCO sur demande d'une ou de plusieurs Branches professionnelles, ou de sa propre initiative. Les SPP sont des instances qui émanent de l'OPCO.*

*C'est ainsi qu'un courrier paritaire de la CPPNI de la BASS a été envoyé à l'OPCO Santé à la suite de la réunion de du 9 septembre 2020 pour solliciter sa création. Le conseil d'administration de l'OPCO Santé a donc créé la Section paritaire professionnelle, Secteur sanitaire social et médico-sociale (SPP SSSMS) le 30 septembre 2020.*

## SA COMPOSITION

Sa composition est fondée sur l'arrêté de représentativité consolidée du 22 décembre 2017, soit :

- **seize membres au total** ;
- dont huit membres du collège "employeurs" ;
- dont huit membres du collège "salariés" à raison de deux membres par organisations listées ci-après : CGT-FO, CFDT, SUD et CGT.

Il n'est pas nécessaire d'être administrateur du CA d'OPCO Santé pour être désigné au sein de la SPP. Les membres des SPP disposent de l'ensemble des droits et obligations attachés à la qualité d'administrateur. Chaque organisation bénéficie d'un siège de suppléant.

## SON FONCTIONNEMENT

### Présidence

Au sein de la SPP, une présidence paritaire est nommée. Elle s'assure notamment que l'ensemble des formalités nécessaires au bon fonctionnement de l'instance soient bien effectuées.

Les présidents de SPP sont nommés paritairement pour une durée de deux ans. Le collège "salariés" nomme la première année le président, qui deviendra président-adjoint de la SPP la deuxième année.

Le Collège "employeurs" nomme la première année le président-adjoint, qui deviendra président de la SPP la deuxième année.

Au terme de cette mandature de deux ans, de nouvelles désignations sont effectuées au sein de chaque collège.

Les conditions d'exercice du mandat de la présidence paritaire de la SPP sont définies dans le règlement intérieur de l'OPCO santé.

La SPP se réunit quatre fois par an. Il est possible d'organiser une SPP extraordinaire sur demande paritaire validée par le bureau de l'OPCO Santé.

## Organisation des réunions

De manière à pourvoir à leur absence, les convocations aux réunions sont adressées aux membres au minimum dix jours ouvrés avant la date prévue avec copie à l'intéressé.

L'ordre du jour et/ou le dossier préparatoire est envoyé au minimum cinq jours ouvrés avant la tenue de la SPP. Il peut être envoyé par voie électronique. Le délai d'envoi du dossier préparatoire ne vaut que pour les sessions ordinaires des SPP.

Un modèle de pouvoir est systématiquement joint au dossier préparatoire.

## Prises de décision

Les décisions sont prises à la majorité qualifiée établie à trois quart des voix des organisations présentes ou représentées.

La répartition des voix du collège salariés se fait sur la base des résultats consolidés utilisés pour le calcul des pourcentages de l'arrêté de représentativité publié au périmètre de la SPP.

Les modalités d'établissement des poids respectifs en pourcentage de chaque organisation devront être établies en SPP pour finaliser le processus décisionnel.

## Quorum

La SPP ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou valablement représentés. Lorsque le quorum n'est pas atteint, la SPP est de nouveau convoquée dans un délai maximum de quinze jours calendaires et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou valablement représentés.

## SES MISSIONS

Les missions des SPP s'exercent principalement autour des missions de GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), de propositions des certifications aux CPNE, de politique transversale, de propositions d'orientation, de priorité de formation et de propositions rattachées au périmètre des Branches de la SPP.

- La SPP est en charge d'établir les règles et les niveaux de financement, en vue de sa validation par le CA, et ce, dans la limite des fonds qui lui sont alloués.
- Elles déterminent les modalités de suivi des financements conformément aux priorités exprimées par la ou les CPNE de Branche.
- Elle veille à la bonne mise en œuvre du ou des accords de Branche dans son périmètre. En cas de SPP inter-Branches, elle met en œuvre une politique transversale et de convergence entre toutes les politiques de Branche composant son champ conventionnel.
- La SPP étudie, se prononce également et suit, le cas échéant, les projets nationaux et territoriaux concernant son périmètre, en lien avec la ou les CPNE et leurs déclinaisons régionales éventuelles.
- De manière générale, les SPP veillent à la mise en œuvre des accords de Branche par l'OPCO Santé et peuvent formuler toute proposition de décision au conseil d'administration pour la mise en œuvre de la politique de la Branche professionnelle ou des Branches professionnelles qu'elles représentent.

## LA PRISE EN CHARGE

En tant qu'émanation de l'OPCO, les règles de prise en charge sont déterminées par celui-ci, elles ont été établies par la délibération n°39.20 du bureau de l'OPCO du 3 juin 2020.

Les frais d'hébergement et de déplacement sont remboursés sur les bases suivantes :

### Principe général

L'OPCO Santé prend en charge :

- les frais de transport et d'hébergement exclusivement sous la forme de remboursement de frais réels justifiés ;
- les cartes d'abonnement pour les administrateurs se déplaçant fréquemment.

Ces remboursements sont limités aux plafonds définis chaque année par le conseil d'administration de l'OPCO Santé. Toute indemnisation sous forme d'allocation forfaitaire est exclue.

### Procédures administratives

Tous les remboursements se font à partir d'imprimés normalisés fournis par le siège, auxquels sont joints les justificatifs requis.

Ces bordereaux de remboursement doivent être présentés dans un délai maximum de trois mois pour être remboursés.

### Conditions de remboursement

#### Déplacement

**Priorité est donnée aux transports en commun**, la voiture ne devant être utilisée qu'exceptionnellement si les transports en commun n'existent pas ou entraînent une grande perte de temps.

Au-delà de 800 km aller-retour, le transport par avion est accepté. Lors de la nomination d'administrateur, son organisation détermine l'adresse de l'administrateur à partir de laquelle il convient de prendre en compte les frais de déplacement.

*Les remboursements se font :*

- *sur présentation des titres de transport : billets SNCF première classe, documents attestant l'embarquement (avion) ;*
- *sur indemnité kilométrique (sur présentation de la carte grise justifiant de la puissance du véhicule utilisé), sur la base du barème fiscal en vigueur limité à 7 cv.*  
*En cas de modification du barème, le nouveau barème est applicable pour les déplacements effectués à compter du premier jour du mois suivant sa publication.*
- *sur présentation des justificatifs originaux : tickets de péage d'autoroutes, tickets de parking ;*
- *les cas particuliers sont étudiés par le directeur général et les trésoriers.*

**Hébergement/  
Restauration**

Les remboursements se font sur présentation des **factures** d'hôtel et/ou de restaurant.

**Frais de  
téléphone**

Les frais de téléphone ne sont pas remboursés.

**Plafonds applicables pour les frais réalisés à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020**

- 1 repas ..... 28 €
- 1 nuit (petit déjeuner inclus) :  
pour les déplacements à Paris (75), les Hauts-de-Seine (92),  
la Seine-Saint-Denis (93) ou le Val-de-Marne (94) ..... 140 €  
Pour les déplacements dans les autres départements ..... 120 €

**OUTILS ET MOYENS**

Les SPP s'appuient sur les services techniques de l'OPCO pour réaliser leur mission.

**FORMATION**

Aucune.



**AG2R LA MONDIALE**



LIVRET 3.2

# MANDATÉS DE LA BRANCHE AIDE À DOMICILE

vos INSTANCES

vos DROITS

— CPNEF, CPRE ET SPP —

# LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

## (CPNE FP DE LA BRANCHE DE L'AIDE À DOMICILE)

### SA COMPOSITION

Composée paritairement en nombre égal de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national dans la Branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs représentatives dans la Branche.

### SON FONCTIONNEMENT

La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège.

La présidence et la vice-présidence changent de collègue tous les deux ans.

À l'occasion de l'une de ces réunions, la CPNEFP prend connaissance du rapport de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sur la situation économique de l'emploi et sur les évolutions sociologiques et démographiques ainsi que sur les conséquences qui doivent en être tirées en matière de qualification.

Elle élabore des orientations en matière de formation en tenant compte des conclusions de ce rapport.

La CPNEFP établit son règlement de fonctionnement et en assure son évolution.

La CPNEFP se réunit autant de fois que les parties l'estiment nécessaire et au minimum deux fois par an.

### SES MISSIONS

#### Les missions de la CPNEFP

- **Examiner** l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles au regard des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications.
- **Élaborer** et proposer des orientations générales en matière d'emploi dans la Branche, évaluer par ailleurs les besoins en matière d'emploi au regard des évolutions sociologiques et démographiques ainsi que la situation économique de la Branche, en étudier les effets sur les classifications et faire toute proposition nécessaire.
- **Participer** à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification.
- **Rechercher**, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens.

- **Formuler** à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation.
- **Proposer** aux partenaires sociaux les priorités et orientations en matière de formation professionnelle au regard de l'ensemble des exigences légales et réglementaires et des dispositions de la présente convention qui les complètent.
- **S'assurer** de la mise en œuvre effective de ces priorités et orientations et prendre les dispositions en conséquence. Ces dispositions préciseront des objectifs quantitatifs et qualitatifs (flux, filière, diplômes, localisations, répartition régionale) et des objectifs de moyens (financement, mesures d'accompagnement, aides publiques et autres).
- **Suivre** l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de Branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

## Liens avec l'OPCA

La CPNEFP examine chaque année le rapport réalisé par l'OPCA, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées par la Branche au cours de l'année écoulée. Ce rapport propose des objectifs pour l'année à venir.

La CPNEFP examine également l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la Branche sur la base d'un rapport réalisé par l'OPCA. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de formation professionnelle sont mis à disposition des dirigeants de structure, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents dans le secteur.

La CPNEFP transmet chaque année à l'OPCA de la Branche les priorités en matière de publics et de formations qu'elle a précisées dans le cadre des priorités triennales définies par les partenaires sociaux.

La CPNEFP est informée de la politique mise en œuvre par l'OPCA.

## LA PRISE EN CHARGE

Les remboursements sont limités à deux représentants salariés d'entreprise désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la Branche.

Le remboursement de **frais de transport** se fait sur la base du billet SNCF deuxième classe, sur justificatif. Lorsque l'ensemble des frais inhérents au déplacement par chemin de fer est supérieur à ceux d'un voyage par avion, il est possible d'utiliser ce dernier moyen de transport.

Le remboursement des **frais de repas** est plafonné à six fois le minimum garanti, sur justificatif (21,90 €).

Le remboursement des **frais d'hébergement** est plafonné à vingt fois le minimum garanti, sur justificatif. Ce remboursement est porté à trente fois le minimum garanti, sur justificatif, pour les hébergements sur Paris (109,50 €).

## OUTILS ET MOYENS

Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCA.

## FORMATION

Néant.

# LA COMMISSION PARITAIRE RÉGIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPREFP) DE LA BRANCHE DE L'AIDE À DOMICILE (BAD)

## SA COMPOSITION

Composée paritairement de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national dans la Branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs de la Branche. Au plus quatre personnes dont deux titulaires et deux suppléants.

Chaque membre de la CPREFP doit être rattaché en tant que salarié ou administrateur à une association de la région de la CPREFP concernée.

## SON FONCTIONNEMENT

La CPREFP élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège.

Le renouvellement des élections de la présidence et vice-présidence a lieu tous les deux ans.

### Quorum

Pour la tenue de chaque CPREFP et pour le cas où une décision nécessiterait un vote, la présence d'au moins deux représentants issus de deux organisations différentes par collège est nécessaire.

### Réunions

La CPREFP se réunit au minimum deux fois par an et au maximum quatre fois par an.

Les représentations extérieures sont prioritairement assurées par le président et le vice-président dans la limite de six réunions par an.

## SES MISSIONS

### Les missions de la CPREFP

- défendre, auprès des collectivités territoriales et des services administratifs, les intérêts de la Branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels et rechercher avec les pouvoirs publics des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;

- assurer la concertation et la coordination avec l'échelon régional de l'OPCA pour tout ce qui a trait à la mise en œuvre des dispositions arrêtées par la CPNEFP ;
- informer la CPNEFP des évolutions des activités des structures, de l'emploi et de la formation dans sa région et rédiger un rapport annuel pour la CPNEFP ;
- rendre compte régulièrement à la CPNEFP des rencontres politiques et des engagements envisagés ;
- assurer des délégations spécifiques décidées par la CPNEFP ;
- se réunir une fois par an sous la forme d'observatoire régional paritaire des métiers, afin d'assurer une veille prospective au niveau régional de l'évolution des métiers du secteur.

## Liens avec l'OPCA

La CPREFP examine chaque année le rapport réalisé par l'échelon régional de l'OPCA, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées au cours de l'année écoulée, et proposant éventuellement des objectifs pour l'année à venir.

La CPREFP examine également l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications sur la base d'un rapport réalisé par l'échelon régional de l'OPCA. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPREFP en matière de formation professionnelle sont transmis à la CPNEFP.

## LA PRISE EN CHARGE

### Remboursements

Les remboursements liés à la participation aux CPREFP sont limités :

- à deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la Branche et par fédération ou union d'employeurs ;
- aux réunions, dans la limite de quatre par an.

Auxquels s'ajoutent pour le président et le vice-président :

- les représentations extérieures dans les limites de six réunions par an. Nombre supérieur possible sous réserve d'accord de la CPNEFP ;
- deux réunions annuelles avec le délégué interrégional d'Uniformation<sup>15</sup>.

### Rémunération

Les heures de préparation et de participation aux réunions sont considérées comme temps de travail et rémunérées comme tel. Le remboursement se fera sur la base d'une demi-journée de préparation et d'une demi-journée de réunion.

<sup>15</sup>Il s'agit aujourd'hui de l'OPCO Cohésion Sociale. Le terme Uniformation est toujours dans les textes puisque qu'aucun accord n'est venu pour l'instant intégrer les modifications issue de la Loi de 2018.

## Frais

<b>Train</b>	Le remboursement de frais de transport se fait sur la base du billet SNCF deuxième classe, sur justificatif.
<b>Véhicule personnel</b>	Pour les déplacements en voiture, le remboursement des frais kilométriques se fait sur la base des dispositions de la convention collective de la BAASSD relatif au montant des indemnités kilométriques (0.35 €)
<b>Temps de transport</b>	Le temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-lieu de travail habituel fait l'objet d'une contrepartie. <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour un trajet de 50 à 1200 km aller-retour : attribution d'une demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;</li> <li>• pour un trajet au-delà de 1200 km aller-retour : attribution d'une journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.</li> </ul> <p>La distance sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (ex : Mappy, Via Michelin...).</p>
<b>Repas</b>	Le remboursement des frais de repas est plafonné à cinq fois le minimum garanti (2021 : 3,65 €), sur justificatif (18,25 €).
<b>Hébergement</b>	Le remboursement d'hébergement est plafonné à vingt fois le minimum garanti (2021 : 3,65 €), sur justificatif (73 € hors Paris) et vingt-cinq fois = 91,25 € (Paris).

## OUTILS ET MOYENS

Le secrétariat est assuré par le représentant régional d'Uniformation. Les salles de réunion sont mises à disposition gracieusement par Uniformation ou par des associations de la région.

Sont transmis aux membres des CPREFP :

- les comptes rendus de la CPNEFP ;
- les dispositions du protocole de partenariat signé par les partenaires sociaux et Uniformation relatives au fonctionnement des CPREFP,
- les priorités triennales et annuelles de la Branche.

Un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé en CPREFP (une demi-journée) est accordé au salarié qui participe à ces réunions.

## FORMATION

Les représentants salariés (titulaires et suppléants) bénéficient d'autorisations d'absences à concurrence de cinq jours par an pour leur formation en lien avec leur mandat CPREFP. Aucun maintien de salaire n'est prévu.

Ces autorisations d'absences s'ajoutent à celles déjà prévues dans la convention collective.

# LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE GESTION DES FONDS CONVENTIONNELS DE BRANCHE (CPNGF)

## SA COMPOSITION

La CPNGF est composée paritairement en nombre égal de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national dans la Branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou unions d'employeurs représentatives dans la Branche.

## SON FONCTIONNEMENT

La commission élit un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les deux ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCO.

La CPNGF se réunit autant de fois que les parties l'estiment nécessaire et au minimum deux fois par an.

## SES MISSIONS

- Dans le respect des priorités et orientations définies par la Branche, la Commission paritaire nationale de gestion des fonds, en lien avec l'OPCO, a pour rôle de piloter et de gérer les fonds conventionnels de la formation professionnelle tel que prévu à l'article 30 du présent titre.
- Elle définit annuellement les moyens financiers nécessaires à la mise en œuvre des projets qualifiés de la formation professionnelle établis par la Branche et notamment la CPNEFP (Budget, Co-financement, Actions collectives nationales (ACN), territoriales (ACT), demandes d'aides financières (DAF), aide aux CPREFP...).
- Elle détermine annuellement les critères d'éligibilité des actions de formation à ces différents projets qualifiés et suit régulièrement l'utilisation des enveloppes financières dédiées à ces projets. La commission établit un rapport annuel à destination de la CPNEFP et CPPNI.
- Elle est chargée également en lien avec l'OPCO du suivi du financement des contrats de professionnalisation conclus dans la Branche et notamment de ceux des GEIQ.

## LA PRISE EN CHARGE

Les remboursements se font dans le cadre des règles du paritarisme de la Branche. Ils sont limités à deux représentants salariés d'entreprise désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la Branche.

### Frais

Idem à la CPRE FP

## OUTILS ET MOYENS

Le secrétariat est assuré par l'organisation patronale.

## FORMATION

Néant.

# LA SECTION PARITAIRE PROFESSIONNELLE (SPP) DE LA BAD

*Les Sections paritaires professionnelles (SPP) sont créées par décision du conseil d'administration de l'OPCO sur demande d'une ou de plusieurs Branches professionnelles, ou de sa propre initiative. Les SPP sont des instances qui émanent de l'OPCO.*

## À NOTER

*ALISFA et la BAD partagent la même SPP.*

Le Conseil d'administration de l'OPCO Cohésion sociale a mis en place les Sections paritaires professionnelles suivantes (selon avenant 1 de l'accord constitutif de l'OPCO CS) :

- Accompagnement social et éducatif – Sport – Jeunesse – Loisirs
- Aide à domicile – Intervention sociale et familiale
- Enseignement – Formation
- Habitat social
- Emploi et insertion
- protection sociale

## SA COMPOSITION

Pour la mise en place du premier mandat, la répartition des postes entre le collège employeurs et le collège salariés d'une part ainsi que la répartition à l'intérieur des deux collèges se fera lors du premier conseil d'administration de l'OPCO Cohésion sociale.

Pour les mandats suivants, les modalités de barème et de répartition de postes seront déterminées avec les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés adhérentes de chaque Section Paritaire professionnelle et ce dans chacun des collèges préalablement à l'assemblée plénière de l'année précédant le nouveau mandat en vue de définir la composition des Sections Paritaires Professionnelles.

Les organisations syndicales de salariés représentées au conseil d'administration mais non représentatives dans une SPP peuvent siéger au sein des Sections paritaires professionnelles, avec l'accord majoritaire par collège des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés siégeant de droit dans la SPP concernée.

Elles siègent sans voix délibérative.

## Conditions de désignation

Par analogie de l'article L 6332-2-1 du Code du Travail, à réception des désignations des organisations, est adressée aux personnes une attestation par laquelle il leur est demandé de déclarer si elles exercent une fonction de salarié dans un organisme de formation.

Si la personne exerce une de ces fonctions, elle ne prend pas part aux délibérations impliquant l'organisme de formation prestataire mentionné à l'article L 6351-1 du Code du travail.

## Secrétaire et secrétaire adjoint

Le secrétaire et le secrétaire-adjoint doivent être désignés par une organisation signataire de l'accord constitutif et/ou de ses avenants et/ou ayant adhéré à l'OPCO Cohésion sociale siégeant au sein de chaque SPP.

Le secrétaire est désigné alternativement, à chaque mi-mandat, le secrétaire-adjoint appartient obligatoirement à l'autre collège.

En cas de vacance de poste secrétaire et/ou du secrétaire adjoint, ce dernier désigne un membre du même collège pour le remplacer pendant la durée de son absence. Une information est alors donnée à l'ensemble des membres désignés de la SPP (titulaires et suppléants).

Il est chargé de :

- préparer l'ordre du jour et les documents d'appui en lien avec le conseiller de section affecté au suivi des travaux de la SPP ;
- animer les débats des réunions et veiller à la conformité des dispositions paritaires prises au regard des priorités et critères fixés ;
- assurer les liens nécessaires entre la SPP et les représentants du Conseil d'administration (par délégation du Bureau) pour tout problème de fonctionnement ou de question spécifique au périmètre couvert par la SPP ;
- participer aux réunions d'informations et d'échanges organisées par le Conseil d'administration et/ou le Bureau.

## SON FONCTIONNEMENT

Les réunions ont lieu dans le lieu indiqué dans la convocation principalement au siège social de l'association.

Les SPP se réunissent quatre fois par an selon un échéancier annuel déterminé par le conseil d'administration :

- entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 15 novembre : détermination des besoins de formation argumentés et chiffrés pour n+1 ;
- entre le 1<sup>er</sup> juin et le 15 juillet : réalisation d'un bilan d'étape sur les réalisations et établissement d'un éventuel réajustement des besoins à présenter au Conseil d'administration. Au-delà, une demande de dérogation argumentée devra être présentée au Bureau.

## SES MISSIONS

Les sections paritaires professionnelles regroupent plusieurs Branches professionnelles dans une logique professionnelle et de cohérence métiers. Elles ont pour objectif de promouvoir et de développer tous travaux permettant des convergences en matière d'emploi et de formation entre les secteurs professionnels.

Au-delà de leur rattachement à une section paritaire professionnelle, certaines Branches constitutives de l'OPCO peuvent être impliquées, en fonction des thèmes, au sein de plusieurs sections paritaires professionnelles afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique interBranches.

## /// Missions des SPP (liste non exhaustive)

- Organiser l'interconnaissance entre les Branches professionnelles (échange sur les projets de Branches, expérimentations, actions territoriales, sur les bonnes pratiques en matière de GEPP, Certifications, Études et Observatoires,...)
- Promouvoir une dynamique collective d'analyse et de propositions de passerelles métiers entre Branche professionnelles et/ou inter Branches (cartographie/inventaire et état d'avancement des travaux de certifications,...)
- Faciliter une dynamique et des projets partagés sur les problématiques d'emploi, et notamment d'alternance.

## /// Articulation avec les autres instances de l'OPCO et les CPNEF

- Inviter les membres des SPP à remonter à leurs organisations les travaux réalisés permettant le lien avec les autres instances de l'OPCO
- Rencontres annuelles Présidences CPNEF/Secrétaires SPP
- Favoriser l'interconnexion avec le Conseil d'administration (CA)
- Suivre les travaux des SPP en Conseil d'administration
- Rencontre entre les Secrétaires SPP et le Bureau une fois par semestre conformément à l'accord constitutif (**art. XI**).

## OUTILS ET MOYENS

Toute réunion de SPP fait l'objet d'une convocation des membres désignés valablement pour y siéger, à laquelle seront joints les documents d'appui nécessaires à la prise de décision.

Afin de sécuriser les absences des membres désignés pour le temps passé aux réunions, la convocation précise la date, les horaires et le lieu de la réunion. Ceux-ci sont adressés par tout moyen écrit au moins 10 jours avant la date de la réunion. Les courriers sont adressés aux membres titulaires et aux membres suppléants. Chaque réunion fait l'objet d'un relevé de décisions rédigé par les services techniques, envoyé pour validation aux membres présents dans les 10 jours suivant la réunion. Après validation, il est diffusé à l'ensemble des membres de la SPP et aux administrateurs du Conseil d'Administration.

## FORMATION

Néant.

## LA PRISE EN CHARGE

Toute demande de remboursement doit être retournée avec les pièces justificatives originales dans un délai maximum de deux mois après le déplacement.

## Frais

Idem à la CPRE FP

**Restauration** | Prix plafond d'un repas : **avec justificatifs originaux**  
Paris/Région = 25 €

**Hébergement** | Prix plafond d'un découcher : **avec justificatifs originaux**  
Paris/Région = 110 €

**Déplacement** | **Avion et SNCF**

Les frais de déplacement (avion et SNCF) seront remboursés **en totalité et sur justificatifs originaux**.

L'abonnement peut être pris en charge pour partie (si partagé avec un autre organisme) ou en totalité si le nombre de déplacements le justifie.

### Voiture

**Pour les déplacements en voiture personnelle inférieurs à 400 km** (aller et retour, c'est-à-dire du lieu du domicile au lieu de réunion d'Uniformation), ils seront remboursés sans justificatif sur la base unique du barème fiscal 6 chevaux de la Direction générale des impôts.

**Pour les déplacements en voiture personnelle supérieurs à 400 km** (aller et retour, c'est-à-dire du lieu du domicile au lieu de réunion d'Uniformation), l'utilisation d'un véhicule doit rester exceptionnelle et ils seront remboursés sur justificatifs originaux (péage, parking...) sur la base unique du barème fiscal 6 chevaux de la Direction générale des impôts.

**Petits déplacements en agglomération** : valable uniquement pour les réunions se déroulant à Paris et en Ile-de-France.

Les frais divers liés à de petits déplacements en agglomération, pour des réunions dont le lieu se situe à Paris ou en Ile-de-France, seront remboursés sur la base forfaitaire de 30 € sans justificatif. Cette indemnité est destinée à tenir compte des frais de métro, trains de liaison (RER...), taxis, etc.

LIVRET 3.3

# MANDATÉS DANS ALISFA

VOS INSTANCES

VOS DROITS

— CPNEF, CTP, COPILS ET SPP —

# LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION (CPNEF)

## SA COMPOSITION

La CPNEF est composée paritairement de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la Branche professionnelle signataire de la convention collective ou y ayant adhéré, et par un nombre égal de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la Branche professionnelle signataires de la convention collective ou y ayant adhéré.

## SON FONCTIONNEMENT

Les postes de président et de vice-président sont alternativement attribués au collège employeur et au collège salarié, avec un changement tous les deux ans.

Le règlement intérieur détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décisions.

### Quorum

Trois organisations syndicales de salariés et trois représentants de l'organisation patronale.

Prises de décision : sur le principe une organisation = une voix (les employeurs ayant autant de voix que d'organisations syndicales représentatives). Les décisions sont prises à la majorité des voix exprimées.

### Réunions

La commission se réunit au minimum trois fois par an sur convocation de la présidence.

## FINANCEMENT/CONTRIBUTION

Tous les employeurs de la Branche professionnelle, quel que soit le nombre de salariés Équivalent temps plein (ETP), doivent consacrer à la formation 2,3 % de la masse salariale brute.

La contribution générale de la formation professionnelle de 2,1% se compose :

**de la contribution légale unique à la formation professionnelle et à l'alternance :**

- soit 0.55 % pour les structures de moins de 11 salariés Équivalent temps plein,
- soit 1 % pour les structures d'au moins 11 salariés Équivalent temps plein ;

*d'une contribution conventionnelle visant notamment à concrétiser et accompagner la politique de formation promue par la Branche :*

- soit 1,10 % de la masse salariale brute annuelle pour les structures d'au moins 11 salariés équivalents temps plein,
- soit 1,55 % de la masse salariale brute annuelle pour les structures de moins de 11 salariés équivalents temps plein ;

*d'un financement des dispositifs de soutien emploi/formation de 0,2 % de la masse salariale annuelle brute qui sert à financer :*

- l'ingénierie liée aux activités de la CPNEF (salariés, référents régionaux, études de l'Observatoire...),
- les actions de communication (lettre info, site internet ou des actions telles que colloques, analyses de la pratique, recours, conférences...).

## SES MISSIONS

La CPNEF propose à la CPPNI les orientations et les priorités de la Branche en matière de formation professionnelle et d'emploi. Elle définit les mesures, et les actions nécessaires à la mise en œuvre de ces orientations et de ces priorités validées par la CPPNI. Pour ce faire, elle peut mettre en œuvre les dispositifs lui permettant d'identifier les besoins des employeurs et des salariés du secteur, et y répondre au niveau national et régional.

Elle s'appuiera notamment sur les travaux de l'Observatoire de l'emploi et de la formation.

### Formation

En matière de formation, la CPNEF est plus particulièrement chargée de conclusions et de recommandations remontées par les CPREFP en matière de formation professionnelle :

- regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, des formations en alternance, etc ;
- définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion professionnelle ;
- rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les organismes de formation, les moyens propres à assurer le plein emploi des ressources de formation.

### Emploi

En matière d'emploi, la CPNEF est plus particulièrement chargée de :

- étudier en permanence l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;
- chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation.

## LA PRISE EN CHARGE

La participation aux différentes commissions est défrayée sur les fonds du paritarisme, selon des barèmes définis par l'association de gestion de fonds du paritarisme. Ce sont les dispositions générales à toutes les commissions qui s'appliquent.

### Frais de transports

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Train</b>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les frais liés au trajet entre la gare et le lieu de réunion qui doit se faire en train : billets SNCF première classe et reçus d'achat de tickets RATP.</li> <li>• Les cartes d'abonnement sont prises intégralement en charge.</li> </ul>   |
| <b>Véhicule personnel</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les frais liés au trajet entre le domicile et la gare la plus proche (dits « <i>frais d'approche</i> »).</li> <li>• Les remboursements de ces déplacements en cas d'utilisation du véhicule personnel, sont pris en charge au regard du barème kilométrique conventionnel applicable.</li> <li>• Les frais de péage et de parking.</li> </ul> |

### Frais d'hôtel et de restauration (zone Paris)

Hotel + petit déjeuner .....	140 €	Repas seul.....	30 €
Hotel + petit déjeuner + 1 repas.....	170 €	Petit déjeuner seul .....	8 €
Hotel + petit déjeuner + 2 repas.....	200 €		

Une prise en charge des frais de restauration, transport et d'hébergement du négociateur est prévue dans la limite de 170 € par journée de préparation.

### Frais de garde d'enfants

Ils sont remboursés dans la limite de 15 € par heure avec un plafond maximum de 120 € par jour.

### Frais administratifs

Achat d'encre pour imprimante, fournitures de bureau afférents à l'activité sont pris en charge sur justificatifs à concurrence de 100 € par an.

### Frais de communication

Ils sont pris en charge sur justificatifs à hauteur de 75 % du montant des factures à concurrence de 50 € par mois par négociateur. En cas de cumul des mandats entre CPNEF et CPPNI, le montant maximum est fixé à 75 €.

## Indemnisation auprès de l'employeur de l'absence du salarié négociateur

L'indemnisation du négociateur, qu'il soit salarié ou non de la Branche, est calculée en fonction du salaire et plafonnée à 330 € par jour d'absence.

## Dédommagement forfaitaire pour la CPNEF et ses Commissions

Il est fixé à 320 € par réunion d'une journée et 160€ par réunion d'une demi-journée par organisation syndicale de salariés, même si l'organisation mandate deux personnes.

## OUTILS ET MOYENS

Le secrétariat est assuré par le service administratif et technique de la CPNEF : mise à disposition de matériel informatique et d'accessoires (toutes commissions confondues), trois ordinateurs, souris et sacs par organisation syndicale de salariés.

Pour mener à bien l'ensemble de ces travaux, la CPNEF confie à ELISFA le soin d'organiser les ressources humaines nécessaires, notamment pour :

- la préparation logistique des réunions plénières, réunions de la présidence et des groupes de travail ;
- le traitement des courriers adressés à la CPNEF ;
- le développement des dispositifs de formation en lien avec les services techniques de l'OPCA ;
- la mise en place d'outils (conventions juridiques, tableaux de bord...) ;
- la veille juridique sur l'actualité légale et réglementaire de la formation professionnelle continue ;
- la réalisation d'études quantitatives et qualitatives ;
- la mise en œuvre de la politique de la CPNEF, tant nationalement que régionalement ;
- l'accompagnement, ou la représentation par délégation, de la présidence à certaines réunions institutionnelles (ministères, DGEFP, DGCS, partenaires...). La fonction employeur reste de fait supportée par ELISFA.

## FORMATION

Aucun.

# LES COMMISSIONS PARITAIRES ISSUES DE LA CPNEF (CTP ET COPILS)

Ces comités sont les suivants :

- Copil GPEC – Comité de pilotage de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences
- CTP – Comité technique paritaire
- Copil référents régionaux
- Copil observatoire

## SA COMPOSITION

Ils sont composés chacun de huit membres :

- quatre représentants d'ELISFA,
- quatre représentants des organisations syndicales de salariés dont un représentant par organisation.

## SON FONCTIONNEMENT

L'animation de ces comités est assurée par le responsable emploi formation ou par un salarié affecté au secrétariat administratif et technique de la CPNEF.

Chaque groupe de travail désignera en son sein un référent afin de rendre compte de l'avancée des travaux à chaque séance plénière de la CPNEF.

Tous les groupes de travail sont missionnés par la CPNEF (cf. article 4.4 du RI). Sauf cas spécifique prévu dans leur mandat, leurs travaux et leurs propositions font toujours l'objet d'une validation par la CPNEF.

Les convocations sont adressées par le secrétariat administratif et technique de la CPNEF et signées par le président et le vice-président.

Une copie de la convocation est également adressée au moins quinze jours avant la date des réunions aux employeurs des membres salariés.

L'ordre du jour et des documents de travail de la réunion, partent nominativement quinze jours avant la date des réunions par courrier électronique.

## FINANCEMENT/CONTRIBUTION

Pour le Copil GPEC et le CTP, idem que la CPNEF.

Pour les Copil référents régionaux et Copil observatoire, sur le 0,2 % de la masse salariale annuelle brute citée plus haut.

## SES MISSIONS

### /// Copil GPEC

Il s'agit d'un outil d'anticipation des besoins des entreprises en compétences et en développement.

Pour les salariés, il s'agit de leur permettre de mieux appréhender l'évolution ou la transformation de leurs métiers et les passerelles entre les différents métiers.

Finalement, la Branche devra déterminer ses priorités en matière de formation, d'alternance et de certification qui feront l'objet d'un accord de Branche.

### /// CTP – Comité technique paritaire

Le CTP étudie les demandes de prises en charge sur les financements du 0,2 % : colloques, analyses de la pratique, demandes de recours, financements exceptionnels. Il définit annuellement les règles de prise en charge des différents dispositifs, validés par la CPNEF. Il assure le suivi des fonds conventionnels et légaux.

### /// Copil Référents Régionaux

Pilotage politique du réseau des personnes ressources en région appelées Référents régionaux (RR). Ces derniers sont chargés de mettre en œuvre les orientations de la Branche définies par la CPNEF en matière d'emploi et de formation.

Le Copil définit les missions des RR, veille à la bonne réalisation de ces missions et en autorise le financement.

### /// Copil Observatoire

Veille prospective sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications.

Réaliser et suivre des études pour la CPPNI ou CPNEF.

Organiser la diffusion des études réalisées.

Animer la réflexion politique sur les études.

## LA PRISE EN CHARGE

Pour tous les Comités, idem que la CPNEF, sauf pour les frais de communication.

## OUTILS ET MOYENS

### **/// Copil GPEC**

Le secrétariat est assuré par le service administratif et technique de la CPNEF.

Le Copil s'est adjoint un cabinet d'expert.

### **/// CTP – Comité Technique Paritaire**

Le secrétariat est assuré par le service administratif et technique de la CPNEF.

### **/// Copil Référents Régionaux**

Le secrétariat est assuré par le service administratif et technique de la CPNEF.

### **/// Copil Observatoire**

Le secrétariat est assuré par le responsable de l'Observatoire.

# LA SECTION PARITAIRE PROFESSIONNELLE (SPP) DE ALISFA

*Les Sections paritaires professionnelles (SPP) sont créées par décision du conseil d'administration de l'OPCO sur demande d'une ou de plusieurs Branches professionnelles, ou de sa propre initiative. Les SPP sont des instances qui émanent de l'OPCO.*

## À NOTER

*ALISFA et la BAD partagent la même SPP.*

Le Conseil d'administration de l'OPCO Cohésion sociale a mis en place les Sections paritaires professionnelles suivantes (selon avenant 1 de l'accord constitutif de l'OPCO CS) :

- Accompagnement social et éducatif – Sport – Jeunesse – Loisirs
- Aide à domicile – Intervention sociale et familiale
- Enseignement – Formation
- Habitat social
- Emploi et insertion
- protection sociale

## SA COMPOSITION

Pour la mise en place du premier mandat, la répartition des postes entre le collège employeurs et le collège salariés d'une part ainsi que la répartition à l'intérieur des deux collèges se fera lors du premier conseil d'administration de l'OPCO Cohésion sociale.

Pour les mandats suivants, les modalités de barème et de répartition de postes seront déterminées avec les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés adhérentes de chaque Section Paritaire professionnelle et ce dans chacun des collèges préalablement à l'assemblée plénière de l'année précédant le nouveau mandat en vue de définir la composition des Sections Paritaires Professionnelles.

Les organisations syndicales de salariés représentées au conseil d'administration mais non représentatives dans une SPP peuvent siéger au sein des Sections paritaires professionnelles, avec l'accord majoritaire par collège des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés siégeant de droit dans la SPP concernée.

Elles siègent sans voix délibérative.

## Conditions de désignation

Par analogie de l'article L 6332-2-1 du Code du Travail, à réception des désignations des organisations, est adressée aux personnes une attestation par laquelle il leur est demandé de déclarer si elles exercent une fonction de salarié dans un organisme de formation.

Si la personne exerce une de ces fonctions, elle ne prend pas part aux délibérations impliquant l'organisme de formation prestataire mentionné à l'article L 6351-1 du Code du travail.

## Secrétaire et Secrétaire adjoint

Le secrétaire et le secrétaire-adjoint doivent être désignés par une organisation signataire de l'accord constitutif et/ou de ses avenants et/ou ayant adhéré à l'OPCO Cohésion sociale siégeant au sein de chaque SPP.

Le secrétaire est désigné alternativement, à chaque mi-mandat, le secrétaire-adjoint appartient obligatoirement à l'autre collège.

En cas de vacance de poste secrétaire et/ou du secrétaire adjoint, ce dernier désigne un membre du même collège pour le remplacer pendant la durée de son absence. Une information est alors donnée à l'ensemble des membres désignés de la SPP (titulaires et suppléants).

Il est chargé de :

- préparer l'ordre du jour et les documents d'appui en lien avec le conseiller de section affecté au suivi des travaux de la SPP ;
- animer les débats des réunions et veiller à la conformité des dispositions paritaires prises au regard des priorités et critères fixés ;
- assurer les liens nécessaires entre la SPP et les représentants du Conseil d'administration (par délégation du Bureau) pour tout problème de fonctionnement ou de question spécifique au périmètre couvert par la SPP ;
- participer aux réunions d'informations et d'échanges organisées par le Conseil d'administration et/ou le Bureau.

## SON FONCTIONNEMENT

Les réunions ont lieu dans le lieu indiqué dans la convocation principalement au siège social de l'association.

Les SPP se réunissent quatre fois par an selon un échéancier annuel déterminé par le conseil d'administration :

- entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 15 novembre : détermination des besoins de formation argumentés et chiffrés pour n+1 ;
- entre le 1<sup>er</sup> juin et le 15 juillet : réalisation d'un bilan d'étape sur les réalisations et établissement d'un éventuel réajustement des besoins à présenter au Conseil d'administration. Au-delà, une demande de dérogation argumentée devra être présentée au Bureau.

## SES MISSIONS

Les sections paritaires professionnelles regroupent plusieurs Branches professionnelles dans une logique professionnelle et de cohérence métiers. Elles ont pour objectif de promouvoir et de développer tous travaux permettant des convergences en matière d'emploi et de formation entre les secteurs professionnels.

Au-delà de leur rattachement à une section paritaire professionnelle, certaines Branches constitutives de l'OPCO peuvent être impliquées, en fonction des thèmes, au sein de plusieurs sections paritaires professionnelles afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique interBranches.

## /// Missions des SPP (liste non exhaustive)

- Organiser l'interconnaissance entre les Branches professionnelles (échange sur les projets de Branches, expérimentations, actions territoriales, sur les bonnes pratiques en matière de GEPP, Certifications, Études et Observatoires,...)
- Promouvoir une dynamique collective d'analyse et de propositions de passerelles métiers entre Branche professionnelles et/ou inter Branches (cartographie/inventaire et état d'avancement des travaux de certifications,...)
- Faciliter une dynamique et des projets partagés sur les problématiques d'emploi, et notamment d'alternance.

## /// Articulation avec les autres instances de l'OPCO et les CPNEF

- Inviter les membres des SPP à remonter à leurs organisations les travaux réalisés permettant le lien avec les autres instances de l'OPCO
- Rencontres annuelles Présidences CPNEF/Secrétaires SPP
- Favoriser l'interconnexion avec le Conseil d'administration (CA)
- Suivre les travaux des SPP en Conseil d'administration
- Rencontre entre les Secrétaires SPP et le Bureau une fois par semestre conformément à l'accord constitutif (**art. XI**).

## OUTILS ET MOYENS

Toute réunion de SPP fait l'objet d'une convocation des membres désignés valablement pour y siéger, à laquelle seront joints les documents d'appui nécessaires à la prise de décision.

Afin de sécuriser les absences des membres désignés pour le temps passé aux réunions, la convocation précise la date, les horaires et le lieu de la réunion. Ceux-ci sont adressés par tout moyen écrit au moins 10 jours avant la date de la réunion. Les courriers sont adressés aux membres titulaires et aux membres suppléants. Chaque réunion fait l'objet d'un relevé de décisions rédigé par les services techniques, envoyé pour validation aux membres présents dans les 10 jours suivant la réunion. Après validation, il est diffusé à l'ensemble des membres de la SPP et aux administrateurs du Conseil d'Administration.

## FORMATION

Néant.

## LA PRISE EN CHARGE

Toute demande de remboursement doit être retournée avec les pièces justificatives originales dans un délai maximum de deux mois après le déplacement.

## Frais

Idem à la CPRE FP

**Restauration** | Prix plafond d'un repas : **avec justificatifs originaux**  
Paris/Région = 25 €

**Hébergement** | Prix plafond d'un découcher : **avec justificatifs originaux**  
Paris/Région = 110 €

**Déplacement** | **Avion et SNCF**

Les frais de déplacement (avion et SNCF) seront remboursés **en totalité et sur justificatifs originaux**.

L'abonnement peut être pris en charge pour partie (si partagé avec un autre organisme) ou en totalité si le nombre de déplacements le justifie.

### Voiture

**Pour les déplacements en voiture personnelle inférieurs à 400 km** (aller et retour, c'est-à-dire du lieu du domicile au lieu de réunion d'Uniformation), ils seront remboursés sans justificatif sur la base unique du barème fiscal 6 chevaux de la Direction générale des impôts.

**Pour les déplacements en voiture personnelle supérieurs à 400 km** (aller et retour, c'est-à-dire du lieu du domicile au lieu de réunion d'Uniformation), l'utilisation d'un véhicule doit rester exceptionnelle et ils seront remboursés sur justificatifs originaux (péage, parking...) sur la base unique du barème fiscal 6 chevaux de la Direction générale des impôts.

**Petits déplacements en agglomération** : valable uniquement pour les réunions se déroulant à Paris et en Ile-de-France.

Les frais divers liés à de petits déplacements en agglomération, pour des réunions dont le lieu se situe à Paris ou en Ile-de-France, seront remboursés sur la base forfaitaire de 30 € sans justificatif. Cette indemnité est destinée à tenir compte des frais de métro, trains de liaison (RER...), taxis, etc.

LIVRET 3.4

# MANDATÉS DANS LES MISSIONS LOCALES ET PAIO

VOS INSTANCES

VOS DROITS

## — CPEF ET SPP —

L'Avenant n°64 du 20 juin 2019 relatif aux commissions paritaires nationales et à la modification du titre IX de la convention collective est venu modifier les dispositions relatives aux instances dévolues à la formation professionnelle dans la convention collective. Alors que l'ensemble des dispositions précédentes avaient été étendues, les nouvelles ne le sont pas encore.

# LA COMMISSION PARITAIRE EMPLOI FORMATION (CPEF)

## SA COMPOSITION

La commission est composée de quatre représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la Branche et un nombre égal de représentants du ou des syndicats employeurs représentatif(s) dans la Branche. Chaque délégation peut se faire accompagner d'un conseiller technique.

## SON FONCTIONNEMENT

La commission se réunit au moins trois fois par an.

La présidence est assurée alternativement tous les deux ans par un membre des organisations syndicales et un membre des employeurs.

La commission peut à tout moment faire appel à toute personne ou organisme qualifié.

Un règlement intérieur définira le fonctionnement des commissions paritaires et mettra en œuvre les règles de procédure définissant les modalités de contrôle de chacune des parties.

## FINANCEMENT/CONTRIBUTION

Le financement du fonctionnement du paritarisme et du dialogue social dans la Branche professionnelle est assuré par une contribution de 0,3 % de la masse salariale annuelle brute de l'année en cours.

### La collecte des fonds du paritarisme

Les partenaires sociaux mandatent un organisme, désigné par la Branche professionnelle des missions locales et PAIO, pour recouvrer la contribution prévue à l'article 9.6 de la convention collective nationale des missions locales et PAIO dans le cadre d'un protocole de partenariat dans le cadre de la législation en vigueur.

Cette contribution est appelée en même temps mais distinctement des cotisations de financement de la formation continue. Elle est établie sur la base des rémunérations d'une année telle que définie à l'article 9.6 de la convention collective.

### La gestion des fonds du paritarisme

Les sommes ainsi collectées sont reversées à l'association pour la gestion des fonds d'aide au paritarisme après la prise en compte des frais de gestion de la collecte et des produits financiers.

L'association pour la gestion des fonds d'aide au paritarisme a la charge de la gestion des fonds du paritarisme. Il est ouvert à cet effet, un compte spécifique « *Gestion du paritarisme* ».

## Comité de gestion

Le comité de gestion assure l'administration de l'association pour la gestion des fonds d'aide au paritarisme conformément aux statuts de l'association du 17 octobre 2018.

Il a pour mission de vérifier la collecte de la contribution et d'en arrêter la répartition. Il adopte la répartition de ces fonds. Il assure la mise en œuvre du protocole d'accord sur la gestion du paritarisme. Il fixe le montant du chéquier syndical prévu à l'article 9.7.5 de la convention collective nationale.

Ce comité de gestion est composé de deux membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la Branche et d'un nombre égal de membres représentant le collège employeurs. Chaque délégation peut se faire accompagner d'un conseiller technique.

La composition telle qu'indiquée comprend le président et le vice-président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Il se réunit au minimum deux fois par an à l'occasion d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et sous la même présidence que celle-ci.

Son fonctionnement est régi par un protocole d'accord sur la gestion des fonds du paritarisme.

## SES MISSIONS

### Sur le thème d'emploi :

- chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- susciter en cas de licenciement économique toutes les solutions susceptibles d'être mises en place pour faciliter le reclassement ou la reconversion ;
- trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- étudier la situation de l'emploi et établir un rapport annuel sur la situation ;
- étudier l'évolution de l'emploi en fonction des évolutions réglementaires et législatives qui régissent la profession ;
- étudier l'évolution de l'emploi tant sur le plan quantitatif que qualitatif à l'aide de données collectées au niveau de la Branche professionnelle.

L'étude de ces documents permettra une analyse des besoins et la définition des orientations et objectifs en matière de formation.

### Sur le thème de la formation :

- regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences, etc. ;
- définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion professionnelle dans le cadre de l'alternance ;
- mettre en œuvre avec les partenaires concernés des engagements de développement de la formation professionnelle dans la Branche professionnelle.

Elle est compétente :

- en matière d'équivalence professionnelle ;
- participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification ;
- suit l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle dans la Branche.

## LA PRISE EN CHARGE

### Remboursement des frais de participation aux commissions paritaires nationales.

Il s'agit des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants du/des syndicats employeurs représentatif(s) et des représentants des organisations syndicales représentatives composant les délégations syndicales de la convention collective nationale des missions locales et PAIO appelés à participer aux commissions paritaires nationales.

Les remboursements sont effectués sur la base de la convention collective, sauf décision dérogatoire du comité de gestion.

## OUTILS ET MOYENS

### Secrétariat

Le secrétariat administratif est assuré par l'employeur.

### Chéquier syndical

Afin de favoriser le dialogue social, les partenaires sociaux décident de créer un chéquier syndical remis à chaque organisation syndicale représentative dans la Branche.

Ce chéquier permet de gérer les journées (ou demi-journée) d'absence de tout salarié de la Branche professionnelle dans le cadre d'une activité syndicale en dehors des réunions paritaires.

Le chèque doit être remis à la structure qui relève de la convention collective nationale des missions locales et PAIO au moins cinq jours ouvrés avant la date d'absence demandée. Le salarié obtient alors une autorisation d'absence tandis que la structure bénéficie d'un remboursement forfaitaire dont le montant est fixé par le comité de gestion.

### Fonds paritaire

Une partie des fonds collectés est affectée au remboursement des frais de participation des membres des différentes commissions paritaires nationales répartie de la manière suivante :

- moitié aux organisations patronales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale répartie à parts égales entre elles ;
- moitié aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale répartie à parts égales entre elles.

Il est créé un fonds de solidarité intersyndical destiné à permettre à toutes les organisations syndicales représentatives de la convention collective nationale des missions locales et PAIO de participer pleinement aux commissions paritaires nationales.

Les conditions d'exercice du paritarisme prévues à l'article 9.7.2 de la convention collective étant assurées, le solde en découlant est ensuite réparti en deux parties égales :

- l'une est versée à l'ensemble des organisations patronales représentatives dans le champ d'application de la convention collective des missions locales et PAIO ;
- l'autre est versée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective des missions locales et PAIO. Il est prélevé un montant fixé annuellement par le comité de gestion en fonction d'un budget prévisionnel permettant d'abonder le fonds de solidarité intersyndical. Le solde est réparti entre les organisations syndicales représentatives, au vu des résultats de la représentativité dans la Branche. La consultation dite de représentativité initiée tous les trois ans depuis 2002 est supprimée.

### **Financement des frais de fonctionnement :**

- frais et temps afférents à la préparation, la tenue, aux comptes rendus et au suivi des commissions paritaires nationales. Ce travail est assuré par le secrétariat des commissions paritaires nationales ;
- frais de gestion des fonds du paritarisme par le secrétariat des CPN ;
- frais du comité de gestion ;
- frais de location de salles ;
- frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux.

## **LA SECTION PARITAIRE PROFESSIONNELLE (SPP)**

Le Conseil d'administration d'Uniformation (devenu depuis OPCO Cohésion sociale) avait décidé d'installer six sections paritaires professionnelles (SPP) dans lesquelles les Branches professionnelles qui ont choisi Uniformation, s'inscrivent. Les Missions locales et PAIO dépendent en l'occurrence de la SPP « *Emploi et insertion* ».



LIVRET 4

**SALARIÉS**

**VOS**

**DROITS**

**À LA**

**FORMATION**

# LES DIFFÉRENTES MODALITÉS D'ACCÈS À LA FORMATION

## À l'initiative du salarié

Compte personnel de formation (CPF)  
et le CPF de transition professionnelle.

## À l'initiative de l'employeur

Plan de développement des compétences  
(anciennement Plan de formation).

## À l'initiative de l'employeur et du salarié

Reconversion ou Promotion en Alternance « *Pro A* ».

## En alternance

Contrat de professionnalisation d'apprentissage.

Les salariés ont principalement accès à la formation professionnelle, sur décision de l'employeur, dans le cadre du **plan de développement des compétences** ou, à leur initiative, dans le cadre de leur **Compte personnel de formation**. Les travailleurs peuvent également bénéficier d'un congé spécifique pour faire valider les acquis de leur expérience ou pour réaliser un projet de transition professionnelle. En matière de formation en alternance, outre celle suivie dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, les salariés peuvent suivre une action de promotion ou de reconversion par alternance (**art. L 6312-1 du Code du Travail**).

**En cas de rupture du contrat de travail** et afin de préserver ou de développer l'emploi, les entreprises peuvent conclure un accord permettant d'aménager la durée du travail des salariés, ses modalités d'organisation et de répartition, d'aménager la rémunération des salariés et de déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

En dehors de tout licenciement ou de toute démission, les entreprises peuvent aussi recourir à un mode de rupture d'un commun accord pour réduire leurs effectifs. Elles doivent pour cela négocier un cadre commun de départ volontaire. Deux types d'accord sont prévus :

- un accord collectif de rupture conventionnelle collective ;
- un accord de GPEC prévoyant le congé mobilité.

Enfin, en cas de licenciements pour motif économique, des mesures particulières destinées à accompagner les salariés doivent être mises en œuvre par l'entreprise. Contrat de sécurisation professionnelle, congé de conversion ou congé de reclassement constituent autant de dispositifs incluant la formation comme déterminant du retour à l'emploi.

# LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

« Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil est gratuit.

Il accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, ainsi que le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation ».

Art L 6111-6 et L 6111-6-1 du Code du travail.

## QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le CEP comporte les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle ;
- un conseil visant à définir son projet professionnel ;
- un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À la fin de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle. Ce document présente la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (par exemple, une formation éligible au Compte personnel de formation – CPF).

## POUR QUI ?

Le CEP est accessible aux personnes suivantes :

- |                                  |  |
|----------------------------------|--|
| • Salarié du secteur privé       | • Artisan  |
| • Agent du secteur public        | • Profession libérale  |
| • Travailleur indépendant        | • Auto-entrepreneur  |
| • Personne en recherche d'emploi | • Jeune sorti du système scolaire sans qualification, ni diplôme |

### À NOTER

Les étudiants et retraités qui occupent un emploi peuvent aussi recourir au CEP.

## PAR QUI ?

Selon votre situation, vous devez vous adresser à l'un des organismes CEP habilité :

- Pôle emploi
- Association pour l'emploi des cadres (Apec)
- Mission locale
- CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap)
- Opérateur régional choisi par France Compétences

<https://mon-cep.org/>

## INFORMATION EMPLOYEUR

Chaque employeur (privé ou public) doit informer ses salariés de la possibilité de recourir au CEP à l'occasion de son entretien professionnel.

## DE SA PROPRE INITIATIVE

Un salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord à son employeur, bénéficier d'un CEP en prenant rendez-vous avec un conseiller de l'Apec s'il est cadre ou prendre rendez-vous avec un des opérateurs régionaux choisis par France compétences.

[www.francecompetences.fr/fiche/1er-janvier-2020-le-service-du-conseil-en-evolution-professionnelle-est-ouvert-aux-actifs-occupes/](http://www.francecompetences.fr/fiche/1er-janvier-2020-le-service-du-conseil-en-evolution-professionnelle-est-ouvert-aux-actifs-occupes/)

## SITUATION DU BÉNÉFICIAIRE

L'accompagnement de la personne dans le cadre du CEP est réalisé sur le temps libre.

Un accord de Branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles le CEP peut être fait sur le temps de travail.

## COÛT

La prestation du CEP (entretien, conseil et accompagnement) est gratuite.

# LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

*Le compte personnel de formation (CPF) permet d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle jusqu'à la date à laquelle le salarié fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. Le CPF est un compte « autonome » vis-à-vis de l'entreprise.*

Art. L 5151-2, L 6323-1 (et s) et R 6323-1 (et s) du Code du travail.

## Impacts de la loi Avenir professionnel

La loi du 5 septembre 2018 apporte plusieurs modifications à la mise en œuvre du compte personnel de formation :

- le CPF est désormais alimenté en euros et non plus en heures ;
- les salariés dont le temps de travail est égal à au moins un mi-temps bénéficient de droits alignés sur ceux des salariés à temps plein et non plus calculés prorata temporis ;
- les travailleurs handicapés bénéficient d'une alimentation de leur compte majorée ;
- le CPF des demandeurs d'emploi est automatiquement débité en cas d'acceptation d'une formation proposée par Pôle emploi, la région, un opérateur de compétences ou l'Agefiph.

## POUR QUELS SALARIÉS ?

Un Compte personnel de formation (CPF) peut être ouvert par toute personne dès son entrée sur le marché du travail, quel que soit son statut. Ce compte est exprimé en euros depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## PORTABILITÉ DU CPF ?

La personne qui change de statut (salarié, demandeur d'emploi, etc.) conserve ses droits à la formation inscrits dans son CPF en passant d'une situation professionnelle à une autre ou en perdant son emploi.

## CRÉER UN COMPTE CPF

Pour chaque titulaire, sur la plateforme : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)

Cette plateforme vous donne accès à votre espace personnel qui vous permet :

- de connaître vos droits acquis, les formations éligibles, ainsi que les abondements complémentaires pouvant être sollicités ;
- d'élaborer et d'actualiser un passeport d'orientation, de formation et de compétences ;
- de s'inscrire et payer une formation.

Le passeport recense les formations suivies et les qualifications obtenues dans le cadre de sa formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle. Il permet ainsi d'enregistrer les différentes étapes de la vie professionnelle et des compétences acquises, illustrant le parcours professionnel.

## FONCTIONNEMENT

Le CPF est alimenté automatiquement au début de l'année qui suit l'année travaillée (ainsi les droits acquis en 2021 seront disponibles au premier trimestre 2022). Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

## SON ALIMENTATION

**Pour un salarié à temps plein, ou à temps partiel**

L'alimentation du compte se fait à hauteur de **500 €** par année de travail, dans la limite d'un plafond de **5000 €**.

**Pour un salarié non qualifié**

L'alimentation du compte se fait à hauteur de **800 €** par année de travail, dans la limite d'un plafond de **8000 €**, pour un salarié à temps plein qui n'a pas atteint un niveau de qualification sanctionné par :

- un diplôme de CAP/BEP ;
- ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du RNCP ;
- ou une certification reconnue par une convention collective nationale de Branche.

**Pour un salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi**

L'alimentation du compte est majorée de **300 €** par année de travail, qui s'ajoutent aux **500 €** perçus normalement (soit **800 €** par an), dans la limite d'un plafond de **8000 €**.

Le salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi correspond à l'une des situations suivantes :

- travailleur reconnu handicapé ;
- victime d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente ;

Pour un salarié  
bénéficiaire de  
l'obligation d'emploi  
(suite)

- titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ;
- bénéficiaire d'une pension militaire ;
- titulaire d'une allocation ou rente d'invalidité des sapeurs-pompiers volontaires ;
- titulaire de la carte mobilité inclusion ;
- titulaire de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH).

Pour un salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué. Lorsque le calcul de ses droits aboutit à un montant en euros comportant des décimales, ce montant est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur.

Lorsque le salarié relève de plusieurs catégories au cours d'une même année, la Caisse des dépôts et consignations (CDC) applique le montant d'alimentation annuel et le plafond les plus favorables.

### À NOTER

*Le congé de maternité, le congé paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption, le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale, le congé de proche aidant, les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail sont pris en compte pour alimenter le compte.*

## CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur contribue à l'alimentation du compte dans quatre cas :

- un accord le prévoit (accord d'État, de Branche ou d'entreprise) ;
- dans les entreprises d'au minimum 50 salariés, l'employeur n'a pas réalisé l'entretien professionnel, prévu tous les deux ans, et le salarié n'a pas bénéficié, les six dernières années, d'au moins une action de formation non obligatoire. Le compte est alors abondé de 3 000 € ;
- les droits sont insuffisants pour suivre une formation (pour obtenir des informations sur la manière dont peut être complété le compte, il est recommandé au salarié de solliciter l'aide gratuite d'un conseiller en évolution professionnelle ou de s'adresser à son employeur ou à sa direction des ressources humaines) ;
- un salarié est licencié suite au refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise (il bénéficie d'un abondement minimum de 3 000 € de son CPF).

## CUMUL AVEC LES AUTRES DISPOSITIFS

Pour pouvoir suivre une formation plus longue, le salarié a la possibilité d'utiliser son CPF et de l'associer :

- à la reconversion ou la promotion par alternance ;
- au Projet de transition professionnelle (PTP) ;
- à une formation prévue par le plan de développement des compétences.

## UTILISATION DU CPF

L'utilisation du CPF relève de votre seule initiative. Votre employeur ne peut donc pas vous imposer d'utiliser votre CPF pour financer une formation. Il faut votre accord. Votre refus d'utiliser votre CPF ne constitue pas une faute.

Vous conservez vos droits acquis au titre du DIF, à condition d'avoir inscrit le solde de ces droits sur l'application CPF avant le 1<sup>er</sup> juillet 2021. Si vous avez des heures de DIF, vous devez les utiliser en priorité.

Chaque employeur avait l'obligation d'informer chaque salarié par écrit du nombre total d'heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014. Cette information se trouve sur les documents suivants :

- bulletin de salaire de décembre 2014 ;
- attestation d'heures de DIF (transmise par l'employeur de l'époque) ;
- certificat de travail remis par votre dernier employeur (avant décembre 2014).

Le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes pour demander la communication de ses heures de DIF.

C'est ensuite au salarié d'inscrire lui-même le solde de son DIF sur son CPF. Il peut se faire aider d'un conseiller en évolution professionnelle (CEP).

## PARTICIPER À UNE FORMATION

Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :

- soixante jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à six mois,
- ou cent vingt jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à six mois.

L'employeur dispose de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses droits à formation librement. Dans ce cas, il peut faire valider sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle.

## PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FORMATION

Les frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) peuvent être pris en charge au titre du compte personnel de formation. Les frais de mobilités et annexes sont exclus de cette prise en charge.

## RÉMUNÉRATION

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

En revanche, lorsque le salarié se forme sur son temps libre, ce temps de formation ne donne pas droit à rémunération.

# LE CPF DE TRANSITION

*Le Projet de transition professionnelle (PTP), ex-CIF, permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir. Il est appelé CPF de transition. Il est ouvert sous conditions et est accordé sur demande à l'employeur. Le salarié est rémunéré pendant toute la durée de la formation.*

## QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le Projet de transition professionnelle (PTP), ou CPF de transition, permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession. Il remplace le Congé individuel de formation (CIF). Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié. Tout salarié peut demander un CPF de transition (**art. L 6323-17-1 du Code du travail**).

## CONDITIONS POUR EN BÉNÉFICIER

Le salarié doit justifier d'une activité salariée d'au moins deux ans consécutifs ou non, dont un an dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats successifs

ou

le salarié doit justifier d'une activité salariée d'au moins deux ans consécutifs ou non, quelle que soit la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années dont quatre mois en CDD au cours des douze derniers mois (**art. D 6323-9, I du Code du Travail**).

S'agissant des CDD, certains contrats sont exclus du calcul des quatre mois de CDD : contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'apprentissage, de professionnalisation, contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire ou encore CDD qui se poursuit par un CDI (**art. D 6323-9, II du Code du travail**).

Par exception, aucune condition d'ancienneté minimale n'est exigée pour deux catégories de salariés :

- les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- les salariés ayant changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'ont pas suivi d'action de formation entre leur licenciement et leur réemploi (**art. L 6323-17-2, I du Code du travail**).

## DÉMARCHES

### **Après de l'employeur** (Art. R 6323-10 du Code du travail)

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant :

- la date de la formation et la date de l'examen concerné ;
- l'intitulé de la formation ;
- la durée de la formation ;
- l'organisme qui réalise la formation ;

Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen.

#### *Pour les formations de six mois et plus*

Si elle s'effectue en une fois à temps plein, la demande doit être formulée au plus tard cent vingt jours avant le début de la formation.

#### *Pour les formations de moins de six mois*

Si elle s'effectue à temps partiel ou sur plusieurs périodes ou si la demande concerne un congé pour passer un examen, la demande doit être formulée au plus tard soixante jours avant le début de la formation.

L'employeur a trente jours pour répondre au salarié. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est considérée accordée.

L'employeur peut refuser le congé si le salarié formule sa demande hors délai, si cette demande ne comporte pas les informations obligatoires ou si le salarié ne remplit pas les conditions d'ancienneté exigées.

L'employeur peut différer le congé de transition professionnelle de neuf mois maximum. Ce report doit être motivé par des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise dues à l'absence du salarié.

#### *Entreprises de 100 salariés ou plus*

L'employeur peut également différer le bénéfice du congé en cas de dépassement des règles d'effectifs simultanément absents dans l'entreprise. L'absence autorisée est de 2 % des salariés.

#### *Entreprises de moins de 100 salariés*

L'employeur peut également différer le bénéfice du congé en cas de dépassement des règles d'effectifs simultanément absents dans l'entreprise. L'absence autorisée est de 1 salarié.

## Après de l'organisme financeur

Le salarié doit déposer sa demande de prise en charge du PTP auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente pour son lieu de résidence principale ou de travail (**art. L 6323-17-2 et L 6323-17-6 du Code du travail**). La commission évalue si le PTP envisagé est éligible au Compte personnel de formation (**art. R 6323-14 et s. du Code du travail**).

Lorsque le salarié est en CDD, il peut adresser une demande de prise en charge d'un CPF de transition. Cette demande se fait auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente au cours de l'exécution de son contrat de travail.

L'accord préalable de l'employeur est requis lorsque le salarié souhaite suivre l'action de formation pour tout ou partie pendant son temps de travail.

L'action de formation devra débuter au plus tard six mois après le terme de son contrat de travail.

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/cpir>

## DURÉE

La durée du PTP correspond à la durée de l'action de formation associée. En pratique, elle correspond également à la durée du CTP.

Cette durée ne peut pas être imputée sur la durée du congé payé annuel. En tout état de cause, le PTP est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits du salarié en matière de congé payé annuel et à l'égard des droits qu'il tient de son ancienneté dans l'entreprise.

## RÉMUNÉRATION

La rémunération est fonction du Salaire moyen de référence (SMR), calculé sur la base des salaires perçus au cours des douze mois précédant la formation (pour le salarié remplissant la première condition d'ancienneté, c'est-à-dire au moins vingt quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs) ou au cours des quatre derniers mois en CDD (pour le salarié remplissant la deuxième condition d'ancienneté, c'est-à-dire au moins vingt quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années dont quatre mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des douze derniers mois) et ne peut être inférieure à deux Smic.

### *Salaire de référence < ou = à deux SMIC*

Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est inférieur ou égal à **3 109,17 €**, la rémunération perçue au titre du projet de transition professionnelle est égale à **100 %** du salaire moyen de référence.

### *Salaire moyen de référence > deux SMIC*

La rémunération dépend de la durée du congé de transition professionnelle.

- **Si le congé ne dépasse pas 1 an :**

lorsque le salaire moyen de référence du salarié est supérieur à **3 109,17 €**, la rémunération est égale à **90 %** du salaire moyen de référence, lorsque la durée du congé de transition professionnelle n'excède pas un an ou 1 200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel.

- **Si le congé est supérieur à un an :**

lorsque le salaire moyen de référence du salarié est supérieur à **3 109,17 €**, la rémunération est égale à **90 %** du salaire moyen de référence pour la première année de formation ou pour les premières 1200 heures de formation, lorsque la durée du congé de transition professionnelle est supérieure à 1 an ou 1200 heures pour une formation discontinuée ou à temps partiel, et **60 %** du salaire moyen de référence pour les années suivantes ou à partir de la 1201<sup>ème</sup> heure.

Au-delà d'un an, le montant de la rémunération perçue au titre d'un PTP ne peut pas être inférieur à un montant égal à **3 109,17 €**.

## STATUT DU SALARIÉ EN FORMATION

Le temps passé en congé de formation est assimilé à du temps de travail. Les congés payés et les primes sont dus en totalité. Le salarié continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

Le salaire moyen de référence du salarié qui remplit les conditions d'ancienneté est calculé.

## DÉLAI DE CARENCE ENTRE DEUX CONGÉS

Le salarié ayant bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé de transition professionnelle avant un délai, exprimé en mois, égal à dix fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment effectué, exprimée en mois. Ce délai ne peut être inférieur à six mois ni supérieur à six ans.

# VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

## QU'EST-CE QUE C'EST ?

La VAE vous permet d'obtenir une certification grâce à votre expérience.

Cette certification professionnelle doit être enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

### À NOTER

*La VAE ne permet pas d'obtenir toutes les certifications.*

## POUR QUI ?

Vous devez pouvoir justifier d'au moins un an d'expérience à temps complet soit 1607 heures (continu ou non) :

- d'activité professionnelle salariée ou non ;
- de bénévolat ou de volontariat ;
- d'inscription sur la liste des sportifs de haut niveau ;
- de responsabilités syndicales ;
- de mandat électoral local ou d'une fonction élective locale ;
- de participation à des activités d'économie solidaire, si vous êtes accueilli et accompagné par un organisme assurant l'accueil et l'hébergement de personnes en difficultés.

L'expérience doit être en rapport avec la certification visée.

La durée des activités réalisées en formation initiale ou continue doit représenter moins de la moitié des activités prises en compte.

### À NOTER

*Un demandeur d'emploi, indemnisé ou non indemnisé, peut également en bénéficier sous certaines conditions.*

## ACCOMPAGNEMENT ET FINANCEMENT

Vous pouvez demander un accompagnement pour préparer votre dossier de validation ou l'entretien avec le jury. Pour l'obtenir, contactez l'établissement certificateur : <https://avril.pole-emploi.fr/>

Vous pouvez obtenir une aide financière notamment auprès de votre employeur, d'un opérateur de compétences (OPCO) ou du conseil régional.

- OPCO de la Cohésion sociale : [www.uniformation.fr](http://www.uniformation.fr)
- OPCO santé : [www.opco-sante.fr](http://www.opco-sante.fr)

### À NOTER

*Nous rappelons que l'accompagnement à la VAE peut être financé par le Compte personnel de formation.*

## DÉPÔT DU DOSSIER ET RECEVABILITÉ

Vous pouvez bénéficier gratuitement, avant de le mettre en place, d'un accompagnement d'un conseiller VAE au sein d'un point relais conseil (PRC) : <http://www.vae.gouv.fr/?page=carte-prc>

Il pourra aussi vous aider à étudier la pertinence du projet et à en obtenir le financement.

La première démarche de la VAE consiste à est de constituer et déposer son dossier de recevabilité.

Ce dossier se compose des pièces suivantes :

- documents justifiant la durée des activités exercées par le candidat ;
- attestations justifiant la durée des formations (initiale ou continue) réalisées en situation de travail ;
- certifications ou parties de certifications obtenues ;
- documents spécifiques réclamés par l'organisme de certification ;
- formulaire de candidature complété et signé.

## SESSION D'ÉVALUATION

Quand votre demande a été jugée recevable, une session d'évaluation de votre dossier de VAE vous sera proposée.

### Constitution du dossier

Vous devez constituer un dossier comprenant :

- la description de vos aptitudes à valider ;
- les compétences et les connaissances mises en œuvre pendant votre expérience ;
- et éventuellement les formations complémentaires dont vous avez bénéficié.

La demande de validation est soumise à un jury composé d'au moins 25 % de professionnels.

Vous devez adresser ce dossier à l'organisme certificateur.

### Évaluation par le jury

Le jury vérifie que vos acquis correspondent aux aptitudes, aux connaissances et aux compétences du diplôme que vous souhaitez obtenir.

#### validation totale

Si vos acquis correspondent aux compétences, aptitudes et connaissances exigées pour obtenir la certification visée, le jury prend une décision de validation totale et vous attribue le diplôme ou la certification. vous recevrez une attestation de compétences l'indiquant.

Si vos acquis ne correspondent pas entièrement aux compétences, aptitudes et connaissances exigées pour la certification visée, le jury prend une décision de validation partielle.

vous recevrez une notification vous indiquant les éléments qui devront faire l'objet d'une évaluation complémentaire.

<b>validation partielle</b>	Vous recevrez également une attestation de compétences indiquant les parties de certification obtenues définitivement. Ces parties de certifications permettent des dispenses d'épreuve si le règlement fixé par l'organisme de certification prévoit des équivalences totales ou partielles.
<b>Refus de validation</b>	Si vos acquis ne correspondent pas au niveau de compétence, aptitude ou connaissance exigées, le jury vous refuse l'attribution du diplôme.

La décision du jury vous est notifiée, par courrier, par le chef d'établissement d'enseignement supérieur ou l'organisme certificateur.

## CONGÉ POUR VAE

Toute personne (salarié, agent public...) peut demander à son employeur, un congé pour préparer la Validation des acquis de l'expérience (VAE) ou pour participer aux épreuves de validation. La personne doit justifier d'une expérience professionnelle d'un an (1607 heures) en rapport avec la certification visée.

La durée maximale du congé est de vingt quatre heures de temps de travail (consécutives ou non) par validation.

Les conditions diffèrent selon le secteur dans lequel vous travaillez.

### ■ Dans le secteur privé

Ce congé est considéré comme une période de travail pour le calcul de votre ancienneté dans l'entreprise et de vos droits aux congés payés.

Votre congé de VAE ne peut pas être déduit de vos droits aux congés payés.

Vous devez transmettre votre demande à votre employeur au moins soixante jours avant le début de la VAE. Elle doit comporter :

- la certification professionnelle visée ;
- la date, la nature et la durée des actions envisagées ;
- le nom de l'organisme certificateur ;
- tout document attestant de la recevabilité de votre candidature à la VAE.

Dans les trente jours suivant la réception de votre demande, l'employeur vous informe par écrit de son accord ou des raisons motivant le report ou le rejet de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut être supérieur à six mois à compter de la demande.

Si votre employeur ne vous répond pas dans le délai de trente jours, votre demande est acceptée.

Au retour du congé, vous devez présenter une attestation de présence fournie par l'organisme certificateur.

Vous ne pourrez demander un nouveau congé pour VAE auprès du même employeur qu'après un délai d'un an.

# RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO-A)

## OBJECTIF

La reconversion ou la promotion par alternance (ex-période de professionnalisation), dite Pro-A, vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé. Ce parcours alterne enseignements théoriques et activité professionnelle.

La Pro-A associe :

- des cours théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation ;
- et des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

Les formations pouvant être suivies dans le cadre de la Pro-A sont les suivantes :

- diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de Branche ;
- Validation des acquis de l'expérience (VAE).

## POUR QUI ?

La Pro-A s'adresse à tout salarié :

- en Contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en Contrat à durée déterminée (CDD) ;
- bénéficiaires d'un Contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La Pro-A concerne également les salariés placés en position d'activité partielle. Le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

## DEMANDE

La Pro-A est mise en œuvre :

- soit par l'employeur, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- soit par le salarié.

## DÉROULEMENT

### Comment se déroule un parcours de formation en reconversion ou promotion par alternance ?

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une reconversion ou promotion par alternance doit en faire la demande à son employeur de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception.

La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance entre des actions de formation ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience délivrés par l'organisme de formation (formation « *théorique* ») et des activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie formation « *pratique* ». Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise **entre six et douze mois**.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être allongée à **trente-six mois**.

Elle peut également être allongée jusqu'à **vingt-quatre mois** pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par votre Branche professionnelle.

Les actions de formation ou les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

### Les actions de formation :

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A ;
- ne doivent pas être inférieures à 150 heures ;
- peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par votre Branche professionnelle.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

## RÉMUNÉRATION

Les formations effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

### À NOTER

**Les actions de formation ou les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience peuvent se dérouler en tout ou partie :**

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié, et sans dépasser une limite fixée par accord collectif (d'entreprise ou de Branche) ou, à défaut d'un tel accord, sans dépasser 30 heures par salarié et par an.

### À NOTER

*Il existe une exception aux durées de formation habituellement applicables dans le cadre de la Pro-A lorsque celle-ci vise l'acquisition de CléA ou lorsqu'elle concerne des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.*

## PROTECTION SOCIALE

Le salarié en formation continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

## TUTORAT

Le salarié en Pro-A bénéficie de l'aide d'un tuteur choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en lien avec l'objectif de professionnalisation visé.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le salarié en reconversion ou promotion par alternance ;
- organiser l'activité du salarié dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du salarié
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.





LIVRET 5

# ÉLUS DU PERSONNEL ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

## DROITS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

# ÉLUS DU PERSONNEL ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX : DROIT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

*Il n’y a pas si longtemps, le Comité d’entreprise (aujourd’hui disparu) était obligatoirement consulté sur le bilan du Plan de formation de l’année précédente, l’orientation du Plan de formation et le projet de Plan pour l’année à venir. Et cette obligation comprenait un calendrier strict que l’employeur se devait de respecter sous peine de délit d’entrave. Cette menace n’existe plus ; ces obligations ont évolué.*

*Le conseil d’entreprise, s’il existe ou les délégués syndicaux sont amenés dans le cadre de la négociation collective obligatoire d’entreprise, à discuter avec l’employeur des questions relatives à la formation professionnelle et à la gestion des parcours professionnels. Des informations relatives à la formation professionnelle des salariés sont en outre mises à la disposition du CSE en vue de ses consultations récurrentes relatives aux orientations stratégiques et à la politique sociale de l’entreprise. En outre, les membres du CSE sont compétents pour présenter les réclamations du personnel, notamment en matière de formation professionnelle.*

*Les trois consultations obligatoires portent sur :*

- les orientations stratégiques de l’entreprise ;*
- la situation économique et financière de l’entreprise ;*
- la politique sociale de l’entreprise, les conditions de travail et l’emploi.*

## À NOTER

*Les informations relatives à la formation professionnelle sont mises à la disposition des représentants du personnel dans la Base de données économiques et sociales.*

## ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS

Le Plan de formation a disparu au profit du Plan de développement des compétences, Plan s'inscrivant dans la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les consultations sur ce sujet sont aujourd'hui contenues dans deux des trois consultations obligatoires du CSE (**art. L 2312-17 du Code du travail**) de plus de 50 salariés :

- la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise.

La formation professionnelle reste donc un thème obligatoire de consultation. L'article L 2312-8 du Code du travail dispose que :

*« le Comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.*

*Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :*

- 1° les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;*
- 2° la modification de son organisation économique ou juridique ;*
- 3° les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;*
- 4° l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;*
- 5° les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ».*

En ce qui concerne la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, elle porte notamment sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences. Le comité émet un avis et peut proposer des orientations alternatives. La direction de l'entreprise formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre (**art. L 2312-24 du Code du travail**).

En effet, cet article prévoit que :

*« le Comité social et économique [soit] consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise (...) et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences (...). Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences. »*

## ENTREPRISES DE PLUS DE 300 SALARIÉS

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, les organisations syndicales sont obligatoirement conviées à la négociation d'un accord portant sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (**art. L 2242-20 du Code du travail**). Cette négociation triennale devra porter obligatoirement sur la mise en place d'un dispositif de GPEC et les mesures d'accompagnement qui lui y sont associées en particulier « en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés » autres que celles prévues dans le cadre des Accords de performance collective.

### La négociation d'un accord d'entreprise sur la formation professionnelle

Dans ce domaine, l'accord de Branche est privilégié par la loi. L'employeur n'a pas d'obligation à négocier sur le sujet (sauf dans les entreprises de plus de 300 salariés). Cependant, si un accord d'entreprise devait être signé, il prévaudrait sur l'accord de Branche... Il y a dès lors tout lieu à rester prudent si des négociations devaient s'ouvrir dans ce cadre.

*Par exemple :*

- un accord d'entreprise peut prévoir parmi les actions de formation éligibles, lesquelles permettraient un abondement supplémentaire du CPF ;
- un accord peut encadrer la politique de formation d'une entreprise et en expliciter la stratégie afin d'adapter un certain nombre de mesures aux spécificités de celles-ci.

## LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le plan de développement des compétences peut être défini comme l'ensemble des formations décidées par l'employeur au profit de son personnel pour l'année écoulée.

### Obligation de l'employeur (Art L 6321-1 du Code du travail)

Le plan de développement des compétences n'est pas légalement obligatoire mais permet à l'entreprise d'appliquer son programme pluriannuel de formation, s'il existe, et de satisfaire à ses obligations en matière de formation. En effet, l'employeur doit assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail, veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi et, dans certains cas, les former à la sécurité ou, pour les futurs retraités, aux gestes qui sauvent.

Par ailleurs, l'employeur doit tenir compte, le cas échéant, des dispositions de l'accord collectif auquel il est assujéti.

### Détermination des besoins en formation

Pour déterminer les besoins en formation de ses salariés, l'employeur peut recourir aux services d'un organisme de conseil ou d'audit. Il peut également prendre en considération les souhaits et besoins de formations révélés lors d'un bilan de compétences, d'un entretien d'évaluation ou de l'entretien professionnel ou dans le cadre du droit d'expression. Enfin, il peut s'appuyer sur les propositions formulées par les représentants du personnel.

En tout état de cause, pour établir son plan de développement des compétences, l'employeur doit tenir compte :

- des résultats de la négociation de Branche ;
- des orientations et objectifs arrêtés en matière de formation lors de la négociation obligatoire d'entreprise ;
- des orientations générales de la formation dans l'entreprise présentées aux représentants du personnel dans le cadre de leur consultation ;
- le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle.

**Contenu (art L 6321-1, L 2212-1 et R 2212-3 du Code du travail).**

L'employeur peut inscrire dans le plan de développement des compétences des :

- actions de formation ;
- bilans de compétences ;
- actions de validation des acquis de l'expérience ;
- actions participant au développement des compétences, y compris numériques, et à la lutte contre l'illettrisme, notamment celles permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
- actions visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans l'entreprise.

**Bénéficiaires (art L 6112-1, L 6112-2, L 6321-9 et L 6321-11 du Code du travail).**

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du plan de développement des compétences.

L'employeur est libre de choisir ceux qu'il souhaite envoyer en stage, sous réserve de respecter ses obligations en matière de formation. Il ne peut pas fonder son choix sur un critère discrétionnaire, tel que l'âge du salarié (Cass. soc 18-2-2014, n°13-10.294 FS-PB), ni opérer de distinctions entre les femmes et les hommes, sauf de manière transitoire en vue de rétablir l'égalité des chances entre les deux sexes.

De son côté, le salarié ne peut pas refuser un stage sans motif valable (Cass. soc 3-5-1990, n°88-41.900 D ; 5-12-2017 n°06-42.904 FD et 06-42. 905 FD), sous peine de sanction pouvant aller jusqu'au licenciement (Cass. soc 20-06-2001 n°99-44.378 FD ; 3-12-2008 n°07-42.196 FD), sauf s'il s'agit d'une formation hors du temps de travail, d'un bilan de compétences, ou d'une action de VAE ou, s'agissant d'un salarié saisonnier, si le stage est organisé entre deux saisons.

## Nouveau volet environnemental

Loi n°2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets.

Cette loi intéresse le CSE en ce qu'elle contient un chapitre visant à « adapter l'emploi à la transition écologique » comportant des dispositions qui impliquent les CSE dans la protection de l'environnement.

Dans le cadre de la négociation devant se tenir tous les 3 ans sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC/GEPP), tant au niveau de la Branche qu'au niveau de l'entreprise, il faudra désormais intégrer l'objectif de « répondre aux enjeux de la transition écologique ».

**Articles L 2241-12 et L 2242-20 du Code du travail.**

L'objectif serait de prévoir en amont les effets de la transition écologique sur l'évolution de la structure des emplois et sur les besoins de formation futurs des salariés.







**FNAS FO**

7 passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14

Tél. : 01 40 52 85 80

Email : [lafnas@fnasfo.fr](mailto:lafnas@fnasfo.fr)

[www.fnasfo.fr](http://www.fnasfo.fr)