

Loi « Avenir Professionnel »

Protocole d'accord du 19 décembre 2019

« relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale »

et

Avenant du 11 octobre 2022 au protocole d'accord du 19 décembre 2019

24/11/2022

SOMMAIRE

Titre I - Le champ de la formation professionnelle	5
Fiche I.1 - Définition de la formation professionnelle.....	5
a) Principes généraux.....	5
b) Actions concourant au développement des compétences	6
c) Nouvelles modalités pédagogiques	7
d) Nouvelles modalités administratives	10
e) Nouvelles modalités des organismes de formation	12
Fiche I.2 - La définition de la certification encadrée.....	13
a) Certifications professionnelles.....	13
b) Autres certifications	15
Titre II - La responsabilité de l'employeur	17
Fiche II.1 - Le plan de développement des compétences.....	17
a) Composition du plan de développement des compétences	18
b) Réalisation des formations dans le cadre du plan de développement des compétences.....	20
Fiche II.2 - L'aménagement de l'entretien professionnel.....	21
a) Périodicité.....	21
b) Informations renforcées.....	24
c) Objet de l'entretien professionnel renforcé	24
d) En schéma.....	30
Fiche II.3 - La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).....	31
a) Objet	31
b) Bénéficiaires	33
c) Déroulement et financement	33
d) Durée	34
Fiche II.4 - Le contrat de professionnalisation.....	37
a) Durée légale et conventionnelle du contrat	37

b)	Durée légale et conventionnelle de la formation	38
c)	Rémunération des bénéficiaires.....	40
d)	Financement et modalités de prise en charge.....	40
e)	Expérimentation	41
Fiche II.5 -	Le Contrat d'Apprentissage	42
a)	Refonte du système	42
b)	Objet	44
c)	Bénéficiaires	45
d)	Temps de travail.....	46
e)	Durée du contrat	46
f)	Rémunération	47
g)	Maître d'apprentissage.....	51
h)	Rupture du contrat.....	51
i)	Aides Financières	52
Fiche II.6 –	Nouvelles dispositions conventionnelles du Tuteur et Maître d'apprentissage	54
a)	Obligation de désignation d'un tuteur	54
b)	Missions du tuteur – généralités.....	55
c)	Dispositions spécifiques au maître d'apprentissage	56
d)	Reconnaissance de l'activité de tuteur.....	57
e)	Prime conventionnelle de tutorat.....	57
f)	En résumé	59
Fiche II.7 –	Nouvelle disposition conventionnelle du Formateur interne à titre accessoire.....	60
a)	Champ des bénéficiaires – Eligibilité	60
b)	Définition de l'action de formation	62
c)	La mission de formateur interne à titre accessoire	64
d)	La prime.....	65
e)	Accompagnement des formateurs internes à titre accessoire....	67
f)	Schéma récapitulatif	68
Titre III -	Le renforcement de l'individualisation des droits	69

Fiche III.1 - Le compte personnel de formation (CPF) renouvelé	69
a) Monétisation du CPF	69
b) Abondements individuels	71
c) Abondements conventionnels	72
d) Formations éligibles au CPF	74
e) Simplification d'accès	75
f) Mobilisation et Financements du CPF	75
Fiche III.2 - Le projet de transition professionnelle (PTP)	77
a) Objet	77
b) Conditions	77
c) Mobilisation.....	78
d) Financement	80
Fiche III.3 - Le Congé VAE	83
a) Nouvelle définition de la VAE	83
b) Congé VAE.....	83
c) Rémunération	84
d) Centre de conseil VAE.....	84
e) VAE et Conventionnement.....	84
Fiche III.4 - Le conseil en évolution professionnelle (CEP)	86
a) Objet	86
b) Prescripteurs.....	86
c) Dispositions spécifiques conventionnelles	86
Titre IV - L'essentiel des dispositifs	88
Titre V - La construction du plan de développement des compétences....	90
Titre VI - La refonte du système de la formation professionnelle	92
Fiche IV.1 - Le système de financement de la formation	92
a) Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance	92
b) Contribution conventionnelle à la formation professionnelle	94
Fiche IV.2 - Les nouveaux opérateurs.....	95

a) Nouveau collecteur	95
b) Nouvelle gouvernance	95
c) Schéma récapitulatif	96
ANNEXE 1 - Exemples de formations professionnelles obligatoires	0
ANNEXE 2 – Exemple de formations obligatoires des métiers du Régime général de la Sécurité sociale	2
ANNEXE 3 - Entretiens en vigueur.....	2

Titre I - Le champ de la formation professionnelle

Les mesures à retenir :

- ✓ La caractérisation juridique de la formation professionnelle repose sur la combinaison de trois dispositions relatives :
 1. Aux objectifs généraux : la formation doit permettre la sécurisation de l'emploi,
 2. Aux quatre prestations de formation,
 3. Aux modalités pédagogiques et administratives.
- ✓ La notion de « formation certifiante » est désormais encadrée par le Code du travail.

Fiche I.1 - Définition de la formation professionnelle

a) Principes généraux

La formation professionnelle continue a pour objet de **sécuriser l'emploi** par l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le maintien dans l'emploi, le développement des compétences et l'accès à la qualification professionnelle. Elle permet également le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leurs activités professionnelles pour s'occuper de leurs enfants ou de leurs conjoints ou ascendants en situation de dépendance (art. L6311-1 du Code du travail).

Le protocole d'accord du 3 septembre 2010 relatif à « la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale » précise que la formation professionnelle doit permettre de favoriser l'accès aux emplois existants au sein du Régime général et d'être le moyen de construire, d'organiser et d'accompagner les évolutions en termes d'emplois, de métiers et de compétences des salariés tout au long de leur vie professionnelle et de favoriser leur promotion. Une attention particulière est accordée aux salariés en seconde partie de carrière et aux salariés faiblement qualifiés n'ayant pas bénéficié d'une formation qualifiante institutionnelle à l'occasion de leur recrutement.

Le protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif aux « conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale » le complète en s'inscrivant dans les orientations de la dernière réforme. Il prévoit, en effet, de faciliter la construction des parcours professionnels individuels et le recours à l'alternance pour maintenir un taux d'accès élevé à la formation.

b) Actions concourant au développement des compétences

Il existe **quatre** types d'actions **concourant au développement des compétences** qui entrent dans le champ de la formation professionnelle (art. L6313-1 du Code du travail) :

1. Les actions de formation,
2. Les bilans de compétences (24 heures maximum),
3. La VAE,
4. Les actions d'apprentissage.

L'action de formation professionnelle se définit désormais comme **un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel** (art. L6313-2 du Code du travail).

Trois conditions sont donc dorénavant à réunir pour pouvoir être qualifiées d'action de formation professionnelle :

- Concourir au développement des compétences,

- Permettre d'atteindre un objectif professionnel,
- Être organisé en parcours pédagogique.

A ce titre, conformément à l'article L6313-3 du Code du travail, les actions de formation ont pour objet :

1. De permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi,
2. De favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois. Ces actions de formation pourront, également, permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée,
3. De réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise. Ces actions peuvent, aussi, permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles,
4. De favoriser la mobilité professionnelle.

c) Nouvelles modalités pédagogiques

L'action de formation se déroule selon un **parcours pédagogique** qui peut mobiliser des **modalités différentes** permettant d'acquérir des **compétences** (art. L6313-2 du Code du travail).

Il existe trois types de modalités pédagogiques :

1. L'action de formation en face à face,
2. L'action de formation en tout ou partie ouverte à distance (FOAD),
3. L'action de formation en situation de travail (l'AFEST).

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 avait permis de reconnaître une action de formation ouverte à distance (FOAD) permettant d'apporter des réponses plus efficaces aux problématiques d'accès à la formation.

La FOAD se distingue de la formation en présentiel dans la mesure où tout ou partie des enseignements sont dispensés à distance et permettent à chaque stagiaire de progresser à son rythme. Elle n'est pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur.

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend selon l'article D6313-3-1 du Code du travail :

1. Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ; il est à noter que seule une hotline technique ou administrative ne suffira pas. Elle doit être complétée par une hotline pédagogique,
2. Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne,
3. Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

Dans la pratique, une FOAD pourra être réalisée selon de multiples modalités :

- E-formation,
- Classes virtuelles,
- Cours par correspondance,
- E-learning,
- Cours par téléphone...

La loi du 5 septembre 2018 a consacré l'action de formation en situation de travail (AFEST). L'AFEST est la reconnaissance juridique d'une modalité pédagogique existante (la formation en situation de travail) dans un cadre réglementé qui demande l'intervention de nombreux acteurs aux prérogatives identifiées (formateur, tuteur, référent...) et des phases imposées.

Le décret du 28 décembre 2018 a défini ses modalités de mise en œuvre (art. D6313-3-2 du Code du travail). Il en ressort trois étapes :

- **Une phase « amont »** : comportant l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques. Cette analyse permet d'identifier les compétences ciblées par l'action de formation et les mises en situation de travail apprenantes. Durant cette phase,

il convient de désigner au préalable un formateur (qui n'est pas le tuteur),

- **Une phase de réalisation** : comportant une ou plusieurs mises en situations à laquelle (auxquelles) se succèdent une ou plusieurs phases réflexives. Le texte parle de « la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages »,
- **Une phase « aval »** : permettant d'évaluer les acquis de compétences et/ou de connaissances du stagiaire. Il convient donc de prévoir des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent et/ou concluent l'action.

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'Afest au sein du RGSS intervient notamment l'accompagnateur Afest = Moniteur = formateur :

- L'Accompagnateur Afest a une mission de formateur, avec des exigences imposées par le Code du travail concernant cette modalité pédagogique particulière. Conformément à l'article D6313-3-2 du Code du travail :
- Il amène le salarié en formation à analyser ce qui s'est passé pendant la mise en situation par la mise en œuvre des phases de réflexivité (comment il s'y est pris, ce qui l'a conduit à faire ces choix, ce que cela a produit) ;
- Il donne son point de vue et fait des apports complémentaires (connaissances, techniques, sens de l'action).

A savoir :

Cette nouvelle modalité de formation en situation de travail (FEST) peut être mise en œuvre en tout ou partie par un organisme de formation comme c'est le cas pour les formations réalisées en face à face ou ouvertes à distance (FOAD).

L'Afest n'est pas compatible avec le contrat d'apprentissage (art L6313-2 du Code du travail (Articles L6211-2 et D6211-2 du Code du travail).

d) Nouvelles modalités administratives

• Convention de formation

La conclusion d'une convention de formation professionnelle est nécessaire dans le cas d'un achat de formation (art. L6353-1 du Code du travail). Elle définit, entre les contractants, les caractéristiques de la formation, les modalités d'exécution et de règlement.

A savoir : *Dans le cas d'une formation « interne », il ne peut être établi ni facture, ni convention (une personne physique ou morale ne contracte pas avec elle-même) (art. 1161 du Code civil – Circulaire n° 2006/35 du 14 novembre 2006, Fiche A-3).*

Dans le cadre d'actions financées sur les fonds publics ou mutualisés via un opérateur de compétences (Opco - Uniformation), la convention doit obligatoirement comporter les mentions suivantes selon l'article D6353-1 du Code du travail :

- La raison sociale des cocontractants,
- La nature de l'action (actions de formation, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, formation par apprentissage),
- L'intitulé, l'objectif pédagogique et le contenu de l'action,
- Les moyens prévus pour la réalisation de l'action (par exemple : formateurs, effectifs concernés, lieu exact de la formation...),
- La durée et la période de réalisation,
- Les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action,
- Le prix et les modalités de règlement.

Pour les actions de formation professionnelle (hors bilan de compétences, actions de validation des acquis de l'expérience, action de formation par apprentissage et contrat de professionnalisation) financées sur des fonds publics ou mutualisés (Opco ...), les bons de commandes ou les devis approuvés peuvent tenir lieu de convention s'ils contiennent les mentions obligatoires précitées, ou si une de leurs annexes y satisfait. Le duplicata de la convention ou du devis doit être approuvé par les deux cocontractants.

A savoir : *Par dérogation au principe de l'exigence d'une convention, lorsque l'action de développement des compétences est mise en œuvre dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF) – il peut notamment s'agir d'une action de validation des acquis de l'expérience ou d'un bilan de compétences – le prestataire et le titulaire du compte s'engagent à*

respecter les conditions générales d'utilisation du système d'information géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Une convention tripartite (salarié, organisme prestataire et employeur ou organisme financeur) reprenant les mentions obligatoires est nécessaire dans le cadre d'une VAE ou d'un bilan de compétences (art. R6422-11 et R6313-8 du Code du travail). La signature par le salarié de cette convention atteste de son consentement.

- **Dispositif de suivi des objectifs**

Le suivi de l'exécution relève de la responsabilité du prestataire de formation qu'il soit un organisme de formation déclaré ou un organisme du Régime général de Sécurité sociale dans le cadre de formation interne. Cette obligation s'articule avec l'obligation pour le maître d'œuvre de justifier, auprès de l'administration en cas de contrôle ou du juge en cas de contentieux, de la réalité des actions dispensées : il doit, en effet, pouvoir produire tous documents et pièces établissant l'organisation du parcours de formation professionnelle (art. R6313-2 du Code du travail).

- **Dispositif d'appréciation des résultats**

La réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être justifiée par le dispensateur par tout élément probant (art. R6313-3 du Code du travail). Il peut être réalisé à l'aide de rapports, mémoires, comptes-rendus, listes d'émargement des stagiaires...

Les organismes de formation doivent, en effet, pouvoir produire tous documents et pièces établissant les objectifs et la réalisation des actions de formation (art. L6362-6 du Code du travail).

De plus, les opérateurs de compétences exercent un contrôle de service fait relatif à la réalisation des actions à partir de certaines pièces et notamment la production d'un certificat de réalisation établi par le dispensateur de l'action (art. R6332-26 du Code du travail).

A savoir : *Au regard de ces éléments, dans un souci de sécurisation juridique, il reste toujours recommandé de fournir un programme, des*

pièces de réalisation (feuille d'émargement, attestation de connexion...) et d'appréciation (attestation de fin de formation).

e) Nouvelles modalités des organismes de formation

Les organismes de formation mettent à disposition des stagiaires et des apprentis avant leur inscription définitive (art. L6353-8 du Code du travail) :

- Les objectifs,
- Le contenu de la formation,
- La liste des formateurs et des enseignants,
- Les horaires,
- Les modalités d'évaluation,
- Les coordonnées de la personne chargée des relations avec les stagiaires ou les apprentis par l'entité commanditaire de la formation,
- Le règlement intérieur applicable à la formation.

Ils restent, toujours, titulaires d'un numéro de déclaration d'activité (art. L6351-1 du Code du travail).

Depuis le 1^{er} janvier 2022¹, les organismes de formation doivent être certifiés pour accéder aux financements publics ou mutualisés de la formation professionnelle (art. L6316-1 du Code du travail). Cette certification, dénommée **Qualiopi**, est délivrée par :

- Des organismes certificateurs accrédités ou autorisés par le comité français d'accréditation (COFRAC) ou un de ses homologues européens,
- Des instances de labellisation reconnue par France compétences (art. L6316-2 et R6316-3 du Code du travail).

¹ Ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle.

Conformément au décret n° 2021-1851 du 28 décembre 2021 et à l'arrêté du 30 décembre 2021, la date de l'exigence de la certification Qualiopi s'apprécie soit :

- à la date de conclusion de la convention avec l'organisme financeur ;
- à la date d'accord de prise en charge de l'organisme financeur ;
- à la date où la Caisse des dépôts et consignations constate que les conditions générales d'utilisations sont satisfaites.

Fiche I.2 – La définition de la certification encadrée

La loi du 5 septembre 2018 introduit un nouvel article L6313-7 du Code du travail applicable au 1^{er} janvier 2019, qui pose clairement la définition des formations certifiantes. Il s'agit des formations sanctionnées :

- 1. Par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)²,*
- 2. Par l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences issus d'une certification professionnelle inscrite au RNCP,*
- 3. Par une certification enregistrée au répertoire spécifique³.*

a) Certifications professionnelles

Les **certifications professionnelles** sont les certifications qui permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles comme les diplômes, les titres et les certifications de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche inscrites au RNCP. Le répertoire national est établi et actualisé par **France compétences**⁴.

² Le RNCP est le répertoire national des certifications professionnelles établi l'institution nationale dénommée France compétences. Il permet de répertorier tous les diplômes, titres et CQP de branche ou interbranche. Il contient les fiches descriptives de chaque formation contenant le détail des compétences acquises et des métiers pouvant être exercés avec cette certification ayant valeur nationale accessible par la voie de la formation initiale ou continue.

³ Le répertoire spécifique remplace l'inventaire et recense « *les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle* (article L6113-6 du code du travail) ».

⁴ Voir la présentation de France compétences dans la Quatrième Partie ; Fiche 2 : La nouvelle gouvernance

Ces **certifications professionnelles** sont définies notamment par :

- Un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés,
- Un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent,
- Et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

Lors de leur enregistrement au RNCP, les certifications professionnelles sont dorénavant constituées de **blocs de compétences**, définis comme des ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées (art. L6113-1, alinéa 4 du Code du travail).

Les certifications professionnelles sont toutes également **classées par niveau de qualification et domaine d'activité** (art. L6113-1, alinéa 3 du Code du travail). Cette classification est établie selon un cadre national des certifications défini **par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019** qui détermine les critères de gradation des compétences au regard des emplois et des correspondances possibles avec les certifications des Etats appartenant à l'Union européenne.

L'objectif est de développer la transparence, la comparabilité et la lisibilité des certifications et de permettre des correspondances avec les certifications d'autres pays européens.

Nouveau cadre national des certifications :

Niveau de qualification	Ancienne Nomenclature 1969	Nouveau Cadre national des certifications professionnelles
CAP, BEP	Niveau V	Niveau 3
BAC	Niveau IV	Niveau 4
BAC+2	Niveau III	Niveau 5
BAC+3/4	Niveau II	Niveau 6
BAC+5 et plus	Niveau I	Niveau 7 et 8

b) Autres certifications

Les habilitations et les certifications autres que professionnelles correspondent à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles inscrites aux RNCP (art. L6113-6 du Code du travail). Elles sont inscrites au nouveau répertoire spécifique. Ce dernier est établi et actualisé par France compétences (art. L6113-2 du Code du travail).

Les formations visant l'obtention d'une certification enregistrée au répertoire spécifique portent la dénomination « formation certifiante » selon l'article L6313-7 du Code du travail.

Ci-dessous, une liste d'exemples non exhaustive :

Grand domaine	Intitulé de la certification	Organismes certificateurs
Prévention sécurité	Certificat de sauveteur-secouriste du travail (SST)	Institut national de recherche et de sécurité ; Caisse nationale d'assurance maladie
Langues	BULATS - Linguaskill	Cambridge Assessment English
	Test TOEFL (Test of English as Foreign Language)	Educational Testing Service (ETS) Global BV
	Certificat de Compétences en Langue des Signes	Visuel - Langue des Signes Française

	Française - Langue Seconde - Niveau A1	
Informatique	PCIE - Passeport de compétences informatique européen	Euro-Aptitudes
Electricité, électronique	Habilitation électrique B1 travaux d'ordre électrique, exécutant, basse tension	Ministère du travail
CléA	Socle de connaissances et de compétences professionnelles	Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle
CléA Numérique	Socle de connaissances et de compétences professionnelles numérique	Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle

Titre II - La responsabilité de l'employeur

Les mesures à retenir :

- ✓ Le plan de développement des compétences remplace le plan de formation depuis le 1^{er} janvier 2019. Il permet aux salariés de suivre des actions de formation professionnelle à l'initiative de leur employeur **sur le temps de travail**,
- ✓ La périodicité et les modalités entraînant une sanction financière lors de l'entretien professionnel renforcé sont allégées,
- ✓ Un accès aux contrats en alternance assoupli par la loi et le nouvel accord sur la formation,
- ✓ Des mesures conventionnelles pour faciliter l'accès au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A),
- ✓ Le périmètre du tutorat (dont le maître d'apprentissage) est étendu et la prime revalorisée,
- ✓ La valorisation et la reconnaissance des activités de formateur interne à titre accessoire par l'article 9 de l'avenant du 11 octobre 2022 au protocole d'accord du 19 décembre 2019.

Fiche II.1 – Le plan de développement des compétences

Avant-propos : *L'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail **et** de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (art L6321-1 du Code du travail / Cass. Soc., 21 avril 2017, n° 15-28.640).*

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.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences (art. L6321-1 du Code du travail).

L'article 8 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 prévoit **une garantie individuelle d'accès à la formation professionnelle** à tous les salariés présents qui n'auraient pas suivi de formation professionnelle **depuis 4 ans**. Celle-ci intervient **dans l'année suivant cette période de 4 ans**. Ce suivi est effectué à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement ou de l'entretien professionnel. À l'issue de cet entretien, la formation est choisie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Cette formation doit permettre de concourir au développement des compétences du salarié en lien ou non avec son poste de travail ou d'acquérir une qualification plus élevée. Elle est inscrite au plan de développement des compétences.

a) Composition du plan de développement des compétences

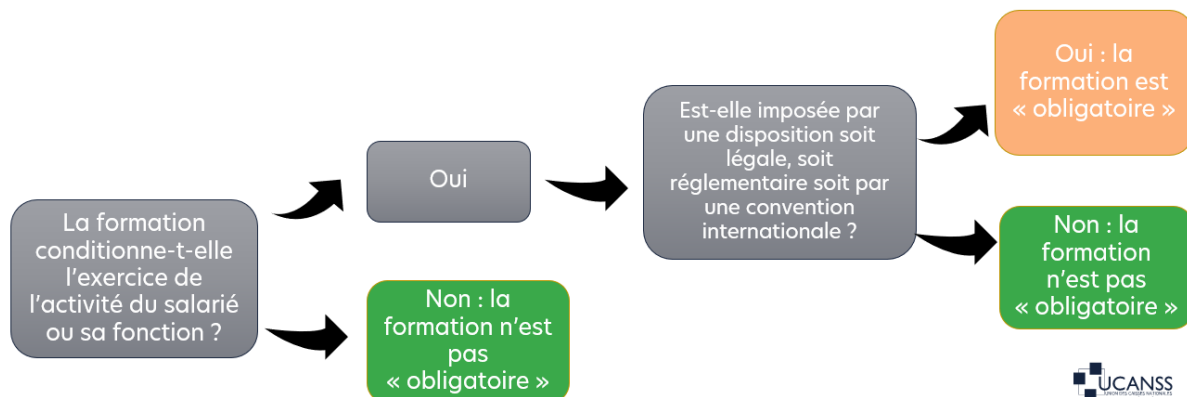
L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur est assuré dans le cadre **du plan de développement des compétences** en lieu et place du plan de formation (art. L6312-1 du Code du travail).

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, **dont certaines sont obligatoires** en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (art. L6321-2 du Code du travail).

Les formations obligatoires regroupent toutes les actions de formation professionnelle qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application :

- D'une convention internationale,
- Ou de dispositions légales et réglementaires (lois, ordonnances, décrets, arrêtés...).

Elle peut se résumer sous la forme du schéma suivant :



En pratique, sont visées les formations préalables à la prise de poste ou nécessaires à l'exercice d'une fonction rendues obligatoire par un texte légal ou réglementaire⁵, à l'exclusion d'un accord collectif d'entreprise ou de branche. A ce titre, les formations prévues par accords collectifs d'entreprises ou de branches ne rentrent pas dans cette définition. Par exemple, la formation PASS (Parcours d'Accueil à la Sécurité Sociale) dispensée par l'Institut 4.10 doit être suivie par les nouveaux embauchés dans le cadre de leurs parcours d'intégration ; cependant, il ne s'agit pas d'une formation obligatoire au sens légal ou réglementaire.

A savoir : Certaines formations institutionnelles propres à des métiers réglementés du Régime général de Sécurité sociale sont susceptibles de répondre également à cette définition. L'Ucanss, en lien avec les caisses nationales, a recensé une liste indicative et non exhaustive de formation pour le périmètre de ces formations institutionnelles que vous retrouverez en annexe 6.

⁵ Voir Annexe 1- Exemples de formations professionnelles obligatoires. Il n'existe pas de liste exhaustive de ces autres formations étant propre à chaque situation individuelle. A ce titre, l'appréciation est à opérer au niveau de chaque organisme.

⁶ Voir Annexe 2 - Formations obligatoires des métiers du Régime général de la Sécurité sociale.

b) Réalisation des formations dans le cadre du plan de développement des compétences

Au sein du Régime général de Sécurité sociale, **le protocole d'accord du 3 septembre 2010** relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale, traite des actions de formations inscrites dans le cadre du plan de formation devenu plan de développement des compétences.

L'article 9 intitulé « objet du plan de formation » prévoit que « *ces actions de formation se déroulent **pendant le temps de travail*** ». Cet article a toujours vocation à s'appliquer aux formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences.

Au sein du Régime général de Sécurité sociale, **la formation hors temps de travail est donc exclue du plan de développement des compétences, qu'il s'agisse de formations obligatoires ou non.**

A ce titre, lorsqu'une action de formation professionnelle est réalisée en dehors du temps de travail habituel du salarié (par exemple un samedi matin ou temps non travaillé), elle devra être considérée comme constituant du temps de travail effectif donnant lieu au paiement d'heures supplémentaires (ou complémentaires).

Fiche II.2 - L'aménagement de l'entretien professionnel

Avant-Propos : *Entrée en vigueur dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, l'entretien professionnel est un temps d'échange sur l'évolution professionnelle du salarié au sens large (Cass Soc, 06/07/2016, N°15-18.419)⁷. Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement (EAEA). Au moment de leur embauche, l'employeur doit informer les salariés de leur droit à bénéficier de l'entretien professionnel. Il est conseillé de prévoir une information individuelle et écrite.*

a) Périodicité

1- L'entretien professionnel

L'entretien professionnel a lieu tous les deux ans, **sauf si un accord d'entreprise, à défaut un accord de branche, prévoit des modalités différentes de périodicité de réalisation de l'entretien professionnel** (art. L6315-1 du Code du travail).

L'article 6 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 « relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale » assouplit la périodicité en stipulant que **les organismes assurent au moins deux entretiens professionnels tous les 6 ans et un entretien professionnel renforcé** (entretien dit « bilan ») à 6 ans prévu par l'art. L6315-1 du Code du travail.

Cet entretien « bilan » est un entretien professionnel, mais avec un contenu renforcé, puisqu'il s'agit de vérifier également si le salarié a bénéficié sur les 6 dernières années des entretiens professionnels obligatoires et de retracer certains éléments du parcours professionnel de l'intéressé (formation, progression salariale ou professionnelle, etc.) (voir : « c » Objet de l'entretien professionnel renforcé).

⁷ Voir Annexe 3 : Les entretiens en vigueur

Il a donc deux objets :

- a) L'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié sur les six dernières années et ses objectifs,
- b) Les perspectives d'évolution professionnelle.

En d'autres termes, le protocole d'accord assouplit les dispositions relatives à la périodicité des entretiens professionnels (suppression de l'obligation de réaliser l'entretien tous les deux ans) mais maintient à minima 3 entretiens professionnels durant les 6 ans dont l'entretien professionnel « renforcé » la sixième année avant la date d'anniversaire d'embauche du salarié.

L'objectif de cet assouplissement est de permettre la réalisation d'entretiens moins fréquents mais de meilleure qualité en laissant davantage de temps aux services RH pour les préparer et pour en assurer le suivi.

Ex 1 : Un salarié embauché le 01/01/2020 pourrait bénéficier d'un entretien professionnel courant 2020, un autre en 2023 et le troisième **obligatoirement** courant 2025 (avant le 01/01/2026) qui sera l'occasion de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié et de ses objectifs.

Ex 2 : Un organisme de Sécurité sociale pourrait également décider de réaliser des entretiens professionnels tous les ans calquée sur la campagne EAEA dont l'entretien dit « bilan » au bout de 6 ans.

2- L'entretien professionnel de retour de congé

L'entretien professionnel reste également proposé **systematiquement** au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- D'un congé de maternité,
- D'un congé parental d'éducation,
- D'un congé de proche aidant, l'article L3142-23 du Code du travail, d'ordre public impose **également** d'organiser systématiquement un entretien professionnel **avant le départ en congé,**
- D'un congé d'adoption,
- D'un congé sabbatique,

- D'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés,
- D'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption,
- D'un arrêt de travail pour longue maladie,
- Ou à l'issue d'un mandat syndical. L'article L2141-5 du Code du travail précise que dans cette hypothèse, l'entretien professionnel permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise :
 - Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 2000 salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.
 - Pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 2000 salariés, tous les représentants sont concernés quel que soit le nombre d'heures de délégation.

Le salarié pourra demander à bénéficier de cet entretien professionnel de retour de congé à une date antérieure à la reprise de poste (art. L6315-1 du Code du travail). **Il est préconisé de rappeler cet élément aux salariés en longue absence.**

Enfin, l'article L3142-11 du Code du travail relatif au congé de solidarité familiale, d'ordre public, impose également l'organisation d'un entretien professionnel avant et après ce congé.

Pour rappel, l'employeur informe les salariés de leur droit de bénéficier de cet entretien au moment de leur embauche (art. L6315-1 du Code du travail).

A savoir : Il est conseillé pour les salariés détenant un mandat syndical, de prendre l'initiative de les convoquer en vue de leurs entretiens professionnels en plus de l'entretien de retour de longue absence. Si ce dernier refuse, il convient de conserver les justificatifs (convocation et refus le cas échéant).

b) Informations renforcées

L'employeur donne obligatoirement à tous les entretiens professionnels des informations relatives :

- À l'activation du compte personnel de formation (CPF),
- À l'accès au conseil en évolution professionnelle (CEP),
- Ainsi que les abondements CPF susceptibles d'être octroyés par l'employeur.

Il faudra toujours donner des informations concernant l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) (art. L6315-1 du Code du travail).

Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

L'article 6 du protocole d'accord relatif à la formation du 19 décembre 2019 renforce les informations obligatoires en prévoyant de donner également des informations concernant le bilan de compétences lors de l'entretien professionnel. Il stipule, en outre, qu'une attention particulière est portée sur l'information des salariés détenant un faible niveau de qualification afin de faciliter leur accès à la formation.

c) Objet de l'entretien professionnel renforcé

Au bout de 6 ans, l'entretien professionnel (temps d'échange sur l'évolution professionnelle du salarié) fait **également** un état des lieux récapitulatif pour apprécier le **parcours professionnel du salarié**. A cette occasion, il convient de vérifier que le salarié a bénéficié sur les 6 dernières années des entretiens professionnels obligatoires et 3 points :

1. Le suivi d'au moins une action de formation ;
2. L'acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
3. Et d'avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Sauf :

Si un accord d'entreprise, à défaut un accord de branche, prévoit des modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié distinctes des mesures mentionnées aux 1° à 3° (art. L6315-1 du Code du travail). Le nouvel accord de branche ne prévoit rien en la matière.

La périodicité de 6 ans s'apprécie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (art. L 6315-1 du code du travail).

- S'agissant des salariés embauchés après le 6 mars 2014, cet entretien doit donc avoir lieu avant le sixième anniversaire de leur embauche,
- S'agissant des salariés déjà en poste le 7 mars 2014, il devait être organisé au plus tard le 6 mars 2020.

A savoir : *Pour mémoire, durant la crise sanitaire, plusieurs dispositions législatives ont apporté des souplesses concernant les premiers cycles d'entretiens professionnels qui devaient intervenir au plus tard le 7 mars 2020. L'ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020, modifié notamment par l'ordonnance n° 2020-1501 du 2 décembre 2020 prévoyait d'une part la possibilité pour l'employeur de reporter, jusqu'au 30 juin 2021, la réalisation des entretiens professionnels (entretiens professionnels périodiques, entretien professionnel faisant un état des lieux récapitulatif, à l'exception des entretiens professionnels de « reprise ») intervenant, en application des dispositions du code du travail, entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2021.*

La dernière modification en date est la loi n°2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de la crise sanitaire, parue au Journal officiel du 1^{er} juin 2021, qui a introduit en son article 8 (points XIX et XX) de nouveaux aménagements en matière d'entretiens professionnels. Cette loi prévoit :

- la prolongation du droit d'option pour les entretiens professionnels donnant lieu à un entretien professionnel renforcé devant intervenir jusqu'au 30 septembre 2021 (soit pour les salariés qui auraient été recrutés jusqu'au 30 septembre 2015) ;

- le report de l'échéance du versement de l'abondement correctif au 1^{er} octobre 2021.

Ladite loi ne prolonge pas le délai de réalisation des entretiens professionnels dits « renforcés » pour les salariés recrutés jusqu'au 30 juin 2015. Toutefois, l'administration officialise dans un questions-réponses en

date du 21 juin 2021 la possibilité de rattrapage jusqu'au 30 septembre 2021 de la date limite de réalisation des entretiens professionnels renforcés (fixée initialement au 30 juin) : « bien que la date limite du report reste fixée au 30 juin 2021, les employeurs qui n'auraient pas pu tenir l'échéance, bénéficieront d'une possibilité de rattrapage, sans encourir de sanction, jusqu'au 30 septembre 2021 »⁸. Il convient néanmoins d'être prudent sur une éventuelle interprétation différente du juge à venir mais cela permet aujourd'hui d'assouplir les éventuels abondements correctifs.

Depuis le 01 janvier 2019, la loi « Avenir professionnel » ne prévoit plus que deux éléments à vérifier ayant comme conséquence, le cas échéant, **une sanction pour les organismes d'au moins 50 salariés** :

1. Avoir bénéficié des entretiens professionnels **et**,
2. Avoir bénéficié d'une formation autre que celles qui conditionnent l'exercice de son activité ou de sa fonction.

A savoir : L'article 7 de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, modifié par l'article 8, XX de la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire, parue au Journal officiel du 1er juin 2021, prévoyait une période transitoire, jusqu'au 30 septembre 2021, pour que les entreprises d'au moins 50 salariés se mettent en conformité avec le nouveau cadre réglementaire de l'entretien professionnel.

Ainsi, concrètement, l'entreprise peut choisir pour les premiers entretiens professionnels renforcés devant intervenir jusqu'au 30 septembre 2021 :

- soit démontrer que le salarié a bénéficié de tous ses entretiens professionnels et d'au moins 2 des 3 actions suivantes : formation, certification par la formation ou la VAE, progression salariale ou professionnelle⁹ (règle issue de la loi du 5 mars 2014),

⁸ Questions-réponses du ministère du Travail, Entretiens professionnels, version du 21 juin 2021

⁹ Les notions de progression salariales et professionnelles s'entendent de la manière suivante :

- La progression salariale d'un salarié s'apprécie à la fois au niveau individuel et/ou au niveau collectif.
- La progression professionnelle comprend la progression « verticale », au niveau des différents échelons hiérarchiques, et la mobilité « horizontale », qui consiste en une progression en termes de responsabilités ou en un changement de métier. Source Ministère du travail.

- soit démontrer que le salarié a bénéficié de tous ses entretiens professionnels et d'au moins une formation non obligatoire (règle issue de la loi Avenir professionnel).

Le droit d'option ouvert s'applique de manière individuelle (source : questions-réponses du ministère du Travail, Entretiens professionnels, version du 30 septembre 2022). L'employeur applique l'option salarié par salarié.

Le droit d'option permet ainsi d'adapter individuellement le choix de la règle appliquée dans le cas où l'employeur, pour les entretiens effectués en 2020, respecterait la norme de 2018 pour une partie de ses salariés et encore la norme de 2014 pour les autres.

Rappel : L'ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle publiée au journal officiel (JO) du 02 avril 2020, modifiée par l'ordonnance n° 2020-1501 du 2 décembre 2020 a reporté au 30 juin 2021 tous les entretiens professionnels renforcés dit « bilan » qui devaient intervenir entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2021. Toutefois, l'administration officialise dans un questions-réponses en date du 21 juin 2021 (conservé dans sa version du 17 mars 2022) la possibilité de rattrapage jusqu'au 30 septembre 2021 de la date limite de réalisation des entretiens professionnels renforcés (fixée initialement au 30 juin) : « bien que la date limite du report reste fixée au 30 juin 2021, les employeurs qui n'auraient pas pu tenir l'échéance, bénéficieront d'une possibilité de rattrapage, sans encourir de sanction, jusqu'au 30 septembre 2021 ». Il convient néanmoins d'être prudent sur une éventuelle interprétation différente du juge à venir mais cela permet aujourd'hui d'assouplir les éventuels abondements correctifs.

En cas de non-respect de ces deux mesures, **le décret n°2019-1049 du 11 octobre 2019 - article 2**, dispose que le salarié bénéficie d'un abondement de son compte personnel de formation (CPF) **d'un montant de 3 000 euros** (art. R6323-3 du Code du travail).

Cet abondement est versé par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations. Le compte du salarié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès réception de cette somme.

A savoir : *Le décret n° 2021-1916 du 30 décembre 2021 précise la date de transmission des informations relatives aux salariés concernés et de versement de l'abondement correctif auprès de la Caisse des dépôts et consignations. Ainsi, la date de la transmission de ces informations et le versement de l'abondement correctif assorti est, au plus tard, le dernier jour du trimestre civil suivant la date de l'entretien professionnel pris en compte pour apprécier la période de six ans.*

A titre d'exemple, pour un entretien professionnel renforcé qui se tiendrait le 19 mars 2022, la date limite de transmission des informations nécessaires à l'abondement correctif et de paiement serait donc fixée au 30 juin 2022.

A titre transitoire : Conformément aux dispositions de l'article 4, III. du décret n° 2021-1916 par dérogation au IV de l'article R6323-3 du code du travail, pour les entretiens professionnels renforcés dont l'échéance survenait en 2020 et 2021, la transmission des informations ainsi que le versement de l'abondement correctif doivent être réalisés au plus tard le 31 mars 2022.

La Caisse des dépôts et consignations a réalisé un tutoriel s'agissant des modalités de versement de cet abondement. La ligne à cocher est celle de la « Dotation droits correctifs ».

<https://www.financeurs.moncompteformation.gouv.fr/demarrer-sur-edef>

Cet abondement n'entre en compte ni dans le calcul des droits crédités annuellement sur le CPF du salarié, ni dans le décompte du plafond.

En cas de contrôle, si un organisme de Sécurité sociale n'a pas effectué le versement ci-dessus ou a effectué un versement insuffisant, il est mis en demeure de procéder au paiement de l'insuffisance constatée sur le compte personnel de formation du / des salariés concernés. A défaut, il doit verser au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée, majoré de 100 % (art. L6323-13 du Code du travail).

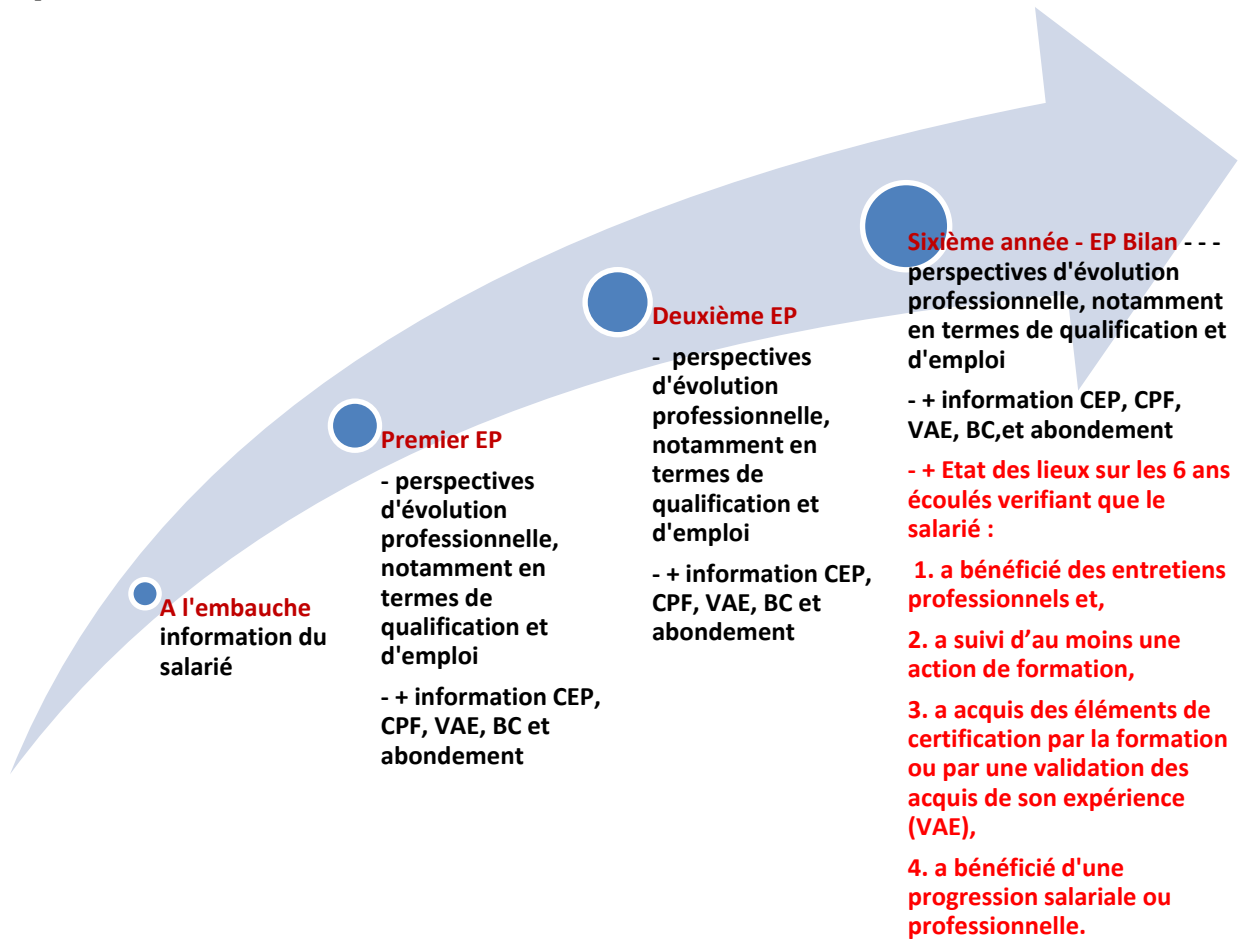
Les contrôles seront menés par les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L8112-1, les inspecteurs de la formation professionnelle et les agents de la fonction publique de l'Etat de

catégorie A placés sous l'autorité du ministre chargé de la formation professionnelle (art. L6361-5 Code du travail).

A savoir : *Il conviendra que l'employeur :*

- *informe le salarié de l'abondement correctif lors de son entretien professionnel (EP),*
 - *informe le comité social et économique (CSE) sur « la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif » dans le cadre de la consultation de la politique sociale de l'entreprise. art. L2312-26 du Code du travail complété par l'introduction d'un point **4° bis depuis l'Ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019 - art. 1.***
- Pour les organismes de Sécurité sociale dotés d'un CSE, l'employeur doit mettre à disposition au sein de sa base de données économiques, sociales et environnementales « le nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement mentionné au dernier alinéa du II de l'article L6315-1 ainsi que les sommes versées à ce titre. » (R2312-8 et R2312-9 du Code du travail)*

d) En schéma



Abondement correctif 3000 € si :

- Entretiens professionnels non réalisés
- Et,
- Formation non obligatoire non réalisée*

* Droit d'option ouvert jusqu'au 30 septembre 2021

Fiche II.3 – La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Avant-propos : *La période de professionnalisation a été supprimée à la date du 31 décembre 2018. Un dispositif différent a été créé par la nouvelle loi : **la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) nécessitant plusieurs conditions pour être mobilisées.***

a) Objet

La nouvelle loi « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » a marqué **la fin de la période de professionnalisation au 31 décembre 2018**. Elle est « remplacée » par un dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dénommé « **Pro-A** ») dont l'objectif est de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation (art. L6324-1 du Code du travail à compter du 1^{er} janvier 2019).

Ce dispositif vise, selon l'article L6324-3 du Code du travail :

- **Les certifications professionnelles définies par un accord collectif de branche étendu par la direction générale du travail (DGT)** répondant aux critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences (**art. L6324-3 du Code du travail**). Ces dernières peuvent être suivies par la voie d'actions de formation **ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;**
- **Les actions permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences** (Cléa et Cléa numérique).

Le protocole d'accord de branche du 19 décembre 2019, relatif à la formation professionnelle, a listé en son annexe 1 les certifications professionnelles prenant en compte ces critères légaux ; à savoir les certifications permettant d'anticiper les mutations de l'activité et le risque

d'obsolescence des compétences des salariés du Régime général de Sécurité sociale.

Il ressort, à ce jour, 10 certifications professionnelles éligibles aux fonds de la Pro-A à compter de l'arrêté d'extension du 16 février 2021, publié au journal officiel du 20 février 2021 :

- CQP Gestionnaire Conseil
- CQP Contrôleur allocataire
- CQP Conseiller offre de services
- CQP Contrôleur du recouvrement
- CQP Délégué assurance maladie
- DE Aide-soignant
- DE Infirmier
- DE Moniteur éducateur

Suite à la parution de l'arrêté modificatif du 8 mars 2021, publié au journal officiel du 20 mars 2021 sont également éligibles à la Pro-A les certifications professionnelles suivantes :

- DE d'Éducateur spécialisé
- CQP Inspecteur du recouvrement (DAMC)

L'article 1 de l'avenant du 11 octobre 2022 au protocole d'accord du 19 décembre 2019 ajoute à la liste des certifications professionnelles susceptibles d'être éligibles à la Pro-A, **sous réserve de la parution de l'arrêté d'extension de l'avenant du 11 octobre 2022, les certifications professionnelles suivantes** :

- CQP Manager opérationnel
- DE Accompagnant éducatif et social
- DE Assistante de service social
- DE Conseiller en économie sociale familiale

- Master Manager stratégique

b) Bénéficiaires

Ce dispositif concerne notamment :

- Les salariés en CDI,
- Les salariés en CUI-CDI (et non les CUI-CDD),
- Les salariés en activité partielle (article L6324-1 du Code du travail).

Les salariés pouvant bénéficier de la PRO-A sont ceux **qui n'ont pas atteint** un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) correspondant au **grade de la licence** (article D6324-1-1 du Code du travail).

Cela concerne les salariés des organismes privés, ainsi que les salariés des établissements publics administratifs du Régime général de Sécurité sociale (Caisses nationales, EN3S) qui ont des engagements financiers spécifiques au financement de l'alternance faisant l'objet d'une convention avec l'Opco Uniformation.

c) Déroulement et financement

La reconversion ou la promotion par alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées (art. L6324-4 du Code du travail).

Ce dispositif est financé par les opérateurs de compétences (Opco) sur le volet alternance pour la prise en charge des coûts pédagogiques, des frais annexes et des éventuelles rémunérations si un accord de branche le prévoit (art. L6324-5 du Code du travail).

L'article 2.6 du Protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle prévoit **la possibilité de prise en charge de la rémunération chargée pendant la formation par l'Opco dans la limite**

des fonds disponibles. Le décret n°2020-262 du 16 mars 2020 relatif à la mise en œuvre et au financement de la reconversion ou promotion par alternance, publié au Journal officiel du mardi 17 mars, précise qu'un **montant forfaitaire** sera prévu par l'Opco sans pour autant qu'il puisse dépasser le Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) horaire. Ce montant est, le cas échéant, repris dans la note de cadrage et d'orientation des priorités de financement.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise :

- La durée,
- Et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Cet avenant sera déposé auprès de l'opérateur de compétences (art. L6324-6 du Code du travail). Le modèle à utiliser se trouve en ligne sur l'espace employeur sur le site d'Uniformation. Il est à adresser par télétransmission à l'Opco Uniformation, accompagné :

- du Cerfa (avenant) imprimé et signé par le salarié et l'employeur ;
- de la convention de formation ou devis fourni par l'organisme de formation, signé par l'employeur et l'organisme de formation ;
- du programme de formation, fourni par l'organisme de formation ;
- du calendrier, fourni par l'organisme de formation.

d) Durée

La reconversion ou la promotion par alternance s'effectue **selon les modalités et la durée prévues aux contrats de professionnalisation (voir Fiche II.4)**, à l'exception des actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences (Cléa) et de validation des acquis de l'expérience (VAE) (**article D6324-1 du Code du travail**).

Au regard des nouvelles dispositions conventionnelles et législatives, la Pro-A peut être portée à :

- 24 mois pour toutes les certifications professionnelles listées dans l'accord de branche,

- 36 mois pour les publics dit « Prioritaires ¹⁰ » visant l'une des certifications professionnelles listées dans l'accord de branche.

La durée de la formation pourra être comprise **entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 70% de la durée totale de l'avenant si la personne n'a pas la qualification suffisante au regard du métier institutionnel.**

Le minimum de 150 heures ne s'applique ni aux actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences (Cléa) ni aux certifications professionnelles listées dans l'accord de branche suivies dans le cadre de la VAE.

A savoir :

L'article 1 de l'avenant du 11 octobre 2022 au protocole d'accord du 19 décembre 2019 ajoute « *Le dispositif de Pro-A peut s'articuler avec d'autres dispositifs en cas de formation excédant la durée des deux années* ».

Pour les formations en alternance d'une durée supérieure à 24 mois, il convient d'analyser les modalités de faisabilité. La Pro-A a pour objet l'obtention d'une certification professionnelle, ainsi elle doit obligatoirement comprendre la certification. Le montage de financement du dossier de formation doit se réaliser en ayant en tête les éléments suivants :

- Trouver le moyen de financer la première année de la formation, si la certification professionnelle est découpée en bloc de compétences (les dispositifs pouvant être mobilisés sont : le plan de développement des compétences, le compte personnel de formation, le congé pour projet de transition professionnelle) ;

¹⁰

- Les personnes infra au niveau IV,
- Les demandeurs d'emplois de longue durée (inscrits depuis plus de 1 an à Pôle Emploi),
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes CUI.

- Signer l'avenant à la Pro-A pour, le cas échéant, les deuxième et troisième année de formation.

Fiche II.4 - Le contrat de professionnalisation

Avant-propos : *Le protocole d'accord du 19 décembre 2019 stipule que le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à un salarié d'acquérir une qualification et de favoriser ainsi son insertion professionnelle au sein du Régime général. Dans ce cadre, il a pour objectif d'assurer aux bénéficiaires une formation professionnelle qui réponde à leurs besoins de qualification au regard des métiers du Régime général de la Sécurité sociale. Il doit, notamment, être utilisé pour faciliter l'intégration des publics éloignés de l'emploi, particulièrement ceux sans qualification reconnue.*

L'utilisation de ce contrat a pour objet de préparer les salariés, ayant obtenu la qualification visée à l'issue de la formation, à tenir des emplois pérennes, en contrat à durée indéterminée.

L'article 1^{er} du protocole d'accord du 3 septembre 2010 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle prévoit que les salariés recrutés en contrat de professionnalisation à durée déterminée bénéficient, de tous les avantages conventionnels. Par exception, le contrat de professionnalisation reste dérogatoire à l'article 17 de la CCN au regard de ce même article. Il est donc possible de conclure des contrats de professionnalisation en CDD de plus de six mois sans titularisation.

a) Durée légale et conventionnelle du contrat

Les articles L6325-11 et L6325-12 du Code du travail disposent que la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation se situant au début d'un contrat à durée indéterminée est comprise entre six mois et douze mois sauf si une convention ou accord collectif de branche prévoit un allongement jusqu'à 24 mois notamment lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

L'article 3.4 de l'accord de branche formation du 19 décembre 2019 prévoit cet allongement en portant à 24 mois la durée du contrat de professionnalisation pour toutes qualifications éligibles reconnues par la branche, un diplôme ou un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), en lien direct avec les métiers et emplois des organismes de Sécurité sociale.

En d'autres termes, sont visés :

- **Tous les titres et les diplômes inscrits au RNCP et,**
- **Toutes les qualifications visées dans la liste alternance (volet contrat de professionnalisation) mobilisés pour pourvoir à un emploi au sein du Régime général de Sécurité sociale.**

A titre d'exemple : Tous les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche du Régime général de Sécurité sociale pourront être réalisés dans le cadre d'une embauche en contrat de professionnalisation sur 24 mois maximum.¹¹

L'article L6325-11 du Code du travail prévoit également un allongement à **36 mois** pour :

- Jeune âgé de 16 à 25 ans sorti du système scolaire sans qualification
- Les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi (y compris les jeunes âgés de 16 à 25 ans pour compléter leur formation initiale)
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes CUI.

b) Durée légale et conventionnelle de la formation

L'article L6325-13 du Code du travail précise que les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat. L'article L6325-14 ouvre la possibilité de déroger par accord de branche pour certaines catégories de bénéficiaires.

¹¹ Allongement à 36 mois pour les publics dit spécifiques.

Au regard de cet article, le protocole d'accord du 19 décembre 2019 prévoit une augmentation de cette durée à 70% pour les salariés visés à l'article L6325-1-1¹² et à tous les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des métiers institutionnels compte tenu de la complexité de nos métiers. **Il appartiendra à l'organisme de vérifier avant la conclusion du contrat de professionnalisation que la personne n'a pas la qualification suffisante au regard du métier visé. Le cas échéant, la durée de la formation pourra être comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 70% de la durée totale du contrat.**

A savoir :

La DGEFP précise que le calcul de cette durée s'effectue de la manière suivante :

Durée minimale :

*Nombre de semaines prévues au contrat¹³ * durée hebdomadaire¹⁴ * 0.15.*

Durée maximale :

*Nombre de semaines prévues au contrat * durée hebdomadaire * 0.70.*

Exemple pratique :

*La durée de la formation d'un contrat de professionnalisation de 12 mois au sein du Régime général pour un CQP de branche devra donc se situer entre 273 heures (52 semaines*35h*15%) et 1 274 heures (52 semaines*35h*70%).*

¹² Les personnes infra au niveau IV, les demandeurs d'emplois de longue durée (inscrits depuis plus de 1 an à Pôle Emploi), les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes CUI.

¹³ Pour déterminer le nombre de semaines prévues au contrat, il convient de prendre toutes les semaines entre la date de début et la date de fin de contrat sans exclure les semaines de congés payés, les jours de RTT, les WE... compris entre la date de début et la date de fin de contrat. Source DGEFP. A titre d'exemple, pour un contrat de professionnalisation de 12 mois, le nombre de semaine est de 52.

¹⁴ La durée hebdomadaire à retenir est de 35 heures pour un salarié à temps plein. Source DGEFP

c) Rémunération des bénéficiaires

L'article 3.6 du protocole d'accord de branche du 19 décembre 2019 rappelle les taux de rémunération des salariés embauchés en contrat de professionnalisation.

Pendant la période de la formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, visant une qualification relevant du niveau 3 de la classification des emplois, sont rémunérés, au minimum, sur la base du coefficient de qualification du niveau 2 (auquel s'ajoute le cas échéant l'indemnité spéciale permettant de respecter le SMIC).

Ceux visant des qualifications supérieures au niveau 3, sont rémunérés, au minimum, sur la base du coefficient de qualification du niveau 3.

A compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de la certification, la rémunération est fixée par référence au cadre conventionnel.

Il résulte des précisions apportées ci-dessus, que les salariés recrutés dans l'Institution en contrat de professionnalisation doivent être rémunérés au minimum sur la base d'un niveau de qualification 2 ou plus, **et non sur un pourcentage d'un niveau de qualification ou du SMIC conformément aux dispositions légales**. Par ailleurs, l'employeur a toujours la possibilité d'être plus favorable. Il convient également, comme pour tous autres salariés, d'attribuer aux embauchés en contrat de professionnalisation, les points du protocole d'accord du 31 décembre 2008, revalorisés par l'article 2.2 du protocole d'accord du 15 mars 2012.

d) Financement et modalités de prise en charge

Le financement des contrats de professionnalisation est assuré par la contribution légale mutualisée au sein de l'Opco Uniformation.

La CPNEFP définit les taux de prise en charge dans le cadre de l'adoption des priorités de financement.

e) Expérimentation

A titre expérimental et pour une durée de trois ans (depuis le 28/12/2018 et jusqu'au 27/12/2021), la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 élargit le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences en accord avec le salarié (au lieu d'une certification enregistrée au RNCP, d'un CQP ou d'une qualification reconnue dans les classifications d'une CCN). L'article 17 de la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » porte de 3 à 5 ans la durée de l'expérimentation du contrat de professionnalisation prévu par la loi « Avenir professionnel ». L'échéance de cette expérimentation est désormais fixée au 27 décembre 2023.

Cette expérimentation vise à adapter le contrat de professionnalisation, **notamment pour les personnes les plus éloignées de l'emploi** (bénéficiaires du revenu de solidarité active, demandeur d'emploi de plus d'un an, bénéficiaire de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, jeunes de 16 à 25 ans sans qualification ...) en élargissant, de façon temporaire, son objet.

Le contrat de professionnalisation expérimental peut notamment permettre d'acquérir un ou plusieurs blocs de compétences.

L'opérateur de compétences (Uniformation) établit le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir et en veillant à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise.

L'opérateur de compétences contribue à l'évaluation de la formation selon les modalités précisées par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la Formation professionnelle (Décret n°2018-1263 du 26 décembre 2018 (JO du 28 décembre 2018) et Arrêté du 26 décembre 2018 (JO du 28 décembre 2018)).

Fiche II.5 - Le Contrat d'Apprentissage

Avant-Propos : *Le Régime général de Sécurité sociale reste à ce jour non assujetti à la taxe d'apprentissage bien qu'il puisse avoir recours à ce type de contrat. Aucune disposition conventionnelle n'est pour l'instant prévue en faveur du développement et de la promotion de ce dispositif. En 2021, 537 contrats d'apprentissage¹⁵ ont été conclus et visent principalement l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme professionnel de niveau 6 et 7 selon la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles (licences, masters, ...), principalement dans les domaines de la gestion d'entreprise (27 %), des secteurs sanitaire et social (21 %) et de l'informatique (20 % des contrats signés).*

a) Refonte du système

La loi n° 2018-771 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a modifié le système de financement des contrats d'apprentissage qui était une prérogative de la Région depuis 1983.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les Opco (Uniformation pour le Régime général de Sécurité sociale) prennent financièrement en charge les contrats d'apprentissage selon un « coût contrat » ou « niveau de prise en charge » (NDPC) déterminé par les branches professionnelles pour les diplômes et titres habituellement utilisés. A défaut, en application de coût fixé par le décret dit de « carence » n°2019-956 du 13 septembre 2019 régulièrement mis à jour par des arrêtés dits de « carence » publiés au journal officiel.

Le Régime général de Sécurité sociale, par l'intermédiaire de sa CPNEFP, fixe tous les deux ans, les coûts des diplômes et titres utilisés dans les organismes du Régime général. La CPNEFP du Régime général a fixé les coûts des diplômes et titres professionnels utilisés par les organismes du Régime général. Ces certifications sont listées dans l'annexe « Liste CPNEFP Alternance ». Cette liste qui recense les formations institutionnelles mobilisées par les organismes de Sécurité sociale n'est pas exhaustive ; en effet, toutes les formations répondant au cadre juridique des actions éligibles au contrat d'apprentissage peuvent être financées dans ce cadre par l'Opco. Lorsque la branche ne s'est pas prononcée sur le niveau de prise

¹⁵ Source Rapport formation 2022 sur les données 2021

en charge d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP, l'Opco applique les coûts fixés par un arrêté publié au Journal officiel.

L'intégralité des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage est consultable en ligne sur le référentiel de France Compétences qui se retrouve son site au sein de la rubrique « Base documentaire », puis « référentiels » :

<https://www.francecompetences.fr/base-documentaire/referentiels-et-bases-de-donnees/>

Ce référentiel est amené à évoluer, n'hésitez pas à consulter les dernières versions.

En pratique :

Les organismes transmettent donc dorénavant par télétransmission l'un des trois exemplaires Cerfa complet à Uniformation (Article R6222-2 du Code du travail) accompagné de sa convention de formation et, le cas échéant, de la convention tripartite adaptant la durée du contrat d'apprentissage¹⁶, au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début d'exécution du contrat (Article D6224-1 du Code du travail).

Au regard de l'article R6222-3 du Code du travail, le contrat d'apprentissage précise :

- 1° Les nom et prénom de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise ;
- 2° L'effectif de l'entreprise, au sens de l'article L130-1 du Code de la sécurité sociale ;
- 3° Le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti ;
- 4° Les nom, prénom et date de naissance du maître d'apprentissage ;
- 5° L'attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle imposées par l'article L6223-8-1 du Code du travail.

¹⁶ L'arrêté du 14 septembre 2020 porte modèle de convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage

Uniformalion règlera directement le CFA en fonction du niveau de prise en charge. Par conséquent, dans le cas où le coût de la formation n'est pas supérieur au NPEC, les organismes de Sécurité sociale n'auront donc pas à faire l'avance de ces frais. Les modalités de reste à charge à payer par l'organisme sont détaillées au sein de la convention de formation par apprentissage.

Une majoration du coût-contrat est prévu pour les apprentis reconnus travailleur handicapé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), en appliquant une majoration dans la limite d'un montant de 4000 €, selon les niveaux d'intervention fixés par l'arrêté du 7 décembre 2020 (art. D6332-82 du Code du travail et arrêté du 7 décembre 2020).

Uniformalion peut prendre également en charge notamment :

- Les frais d'hébergement ;
- , et,
- Les frais de restauration **dès lors que ces frais sont financés par les CFA et pour un montant déterminé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle (article D6332-83 du Code du travail).**

Les organismes du Régime général de Sécurité sociale sont invités à se rapprocher d'Uniformalion en amont de toute signature de contrat d'apprentissage afin d'établir la prise en charge et les modalités administratives.

b) Objet

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il contribue à l'insertion professionnelle. Il a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal (art. L6211-1 du Code du travail).

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié ; il a pour objectif de permettre à un jeune de suivre une formation professionnelle générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir :

- Un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée (art. L6211-2 du Code du travail) associant :

1° Une formation dans l'organisme, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;

2° Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

c) Bénéficiaires

Depuis 2019, les jeunes peuvent signer un contrat d'apprentissage jusqu'à **29 ans révolus** au moment de la conclusion du contrat d'apprentissage et non plus 25 ans (art. L6222-1 du Code du travail).

Il pourra être dérogé à cette limite d'âge (art. L6222-2 du Code du travail) :

- Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} avril 2020 : jusqu'à 35 ans au plus au moment de la conclusion du contrat, à condition que le nouveau contrat soit souscrit dans un délai maximum d'un an :
 - Lorsque le contrat fait suite à un contrat précédemment exécuté et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ;
 - Lorsque le contrat a été rompu pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations, mise en œuvre de la procédure de suspension du contrat d'apprentissage par l'inspecteur du travail...) ou suite à

une inaptitude physique et temporaire constatée par le médecin du travail.

- Sans limite d'âge pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} avril 2020, un nouveau contrat d'apprentissage peut être conclu en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre pour continuer à le préparer chez un nouvel employeur.
- Sans limite d'âge pour les contrats d'apprentissage conclus avec un apprenti reconnu travailleur handicapé depuis le 1^{er} janvier 2009 ;
- Sans limite d'âge pour les apprentis inscrits sur la liste des sportifs de haut niveau mentionnée au premier alinéa de l'article L221-2 du Code du sport ;
- Sans limite d'âge pour les apprentis ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation dépend de l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation poursuivie. En effet, aucune précision réglementaire n'est apportée pour sa mise en œuvre, donc il n'y a pas d'âge limite ou de restriction concernant les formations accessibles.

d) Temps de travail

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel (Article L6222-24 du Code du travail).

S'il est âgé de moins de 18 ans, l'apprenti ne peut pas travailler (Articles L3162-1, L3162-4 et L6222-25 du Code du travail) :

- Plus de 8 heures par jour (à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail),
- Plus de 4 h 30 consécutives (au terme desquelles l'apprenti doit bénéficier d'une pause de 30 minutes consécutive) ;
- Plus que la durée légale du travail.

En outre, 2 jours de repos consécutifs doivent lui être accordés.

e) Durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage (ou de la période d'apprentissage si ce dernier est conclu à durée indéterminée) peut varier entre **six mois et trois ans** et doit être égale à la durée du cycle de formation sauf dérogations spécifiques prévues à l'article L6222-7-1 du Code du travail.

La durée du contrat d'apprentissage des apprentis reconnus travailleurs handicapés et les apprentis reconnus comme sportifs de haut niveau peut être portée à quatre ans (articles R6222-46 et R6222-60 du Code du travail).

Le contrat peut, à titre d'exemple, être prolongé d'un an au plus en cas d'échec à l'examen (art. L6222-11 du Code du travail).

La date de début de la formation ne peut être postérieure de plus de **trois mois** au début d'exécution du contrat (art. L6222-12 du Code du travail). De même, une possibilité est ouverte de démarrer le cycle de formation **trois mois maximum avant le début du contrat**, à la demande de la personne, si elle n'a pas trouvé d'employeur (art. L6222-12 du Code du travail).

En parallèle, la durée de la formation ne pourra être **inférieure à 25 % de la durée totale du contrat** sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé (art. L6211-2 du Code du travail).

f) Rémunération

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables (voir focus ci-dessous), l'apprenti ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage (art. L6222-27 du Code du travail).

L'article D6222-26 du Code du travail précise que le salaire **minimum** perçu par l'apprenti pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019, est fixé à :

	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1^{ère} année	27% du SMIC ou du SMC	43% du SMIC ou du SMC	53% du SMIC ou du SMC	100 % du SMIC ou du SMC
2^{ème} année	39% du SMIC ou du SMC	51% du SMIC ou du SMC	61% du SMIC ou du SMC	100 % du SMIC ou du SMC
3^{ème} année	55% du SMIC ou du SMC	67% du SMIC ou du SMC	78% du SMIC ou du SMC	100 % du SMIC ou du SMC

Focus : Dans l'Institution, le salaire de l'apprenti doit être fixé en fonction d'un pourcentage du niveau de qualification attaché à l'emploi occupé par celui-ci. Ainsi, par exemple, un apprenti de 20 ans recruté aujourd'hui sur un poste de niveau 5B doit percevoir la première année un salaire correspondant à 43% du niveau 5B.

S'agissant de la rémunération des apprentis, sept règles de rémunération existent au sein du Code du travail pour les contrats conclus à compter du 1^{er} avril 2020¹⁷ :

Règle n° 1 : rémunération en fonction de l'âge et de l'avancée dans le cycle de formation.

Cette règle est celle applicable lorsque l'apprenti ne se situe dans aucune autre règle suivante.

Règle n° 2 : rémunération en cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage (art. D6222-28-1 du Code du travail)

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat en application d'une convention tripartite adaptant la durée du

¹⁷ La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a modifié les règles relatives à la rémunération des apprentis. Nous avons fait le choix de ne développer que les règles relatives aux contrats conclus à compter du 1^{er} avril 2020 et de ne pas recenser l'ensemble des règles de rémunération des apprentis.

contrat d'apprentissage (art. L6222-7-1) ou de l'entrée du jeune en CFA sans contrat d'apprentissage (art. L6222-12-1), ou lorsque le précédent contrat d'apprentissage a été rompu et qu'un nouveau est conclu en vue de l'obtention du diplôme préparé (art. R6222-23-1), l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

Règle n° 3 : rémunération en cas d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage (art. D6222-28-2 du Code du travail)

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, en application d'une convention tripartite adaptant la durée du contrat d'apprentissage, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui **correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation** selon les modalités prévues à l'article D6222-26.

Règle n° 4 : rémunération en cas de succession de contrat d'apprentissage :

- ❖ Chez le même employeur : la rémunération de l'apprenti est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.
- ❖ Chez un employeur différent relevant du Régime général de Sécurité sociale : la rémunération de l'apprenti est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable. Dans cette hypothèse, un maintien de la rémunération conventionnelle nous semble applicable.
- ❖ Chez un employeur différent appartenant à une branche professionnelle différente : les dispositions conventionnelles appartenant à une branche différente ne s'appliquent pas aux autres branches. Il convient dans cette hypothèse de comparer la rémunération légale à laquelle pouvait prétendre l'apprenti lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, avec une

première année conventionnelle. La rémunération applicable est la plus favorable des deux.

Règle n° 5 : conditions à réunir pour obtenir une majoration de 15 % (art. D6222-30 du Code du travail)

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu (3 conditions cumulatives) :

- pour une durée inférieure ou égale à un an ;
- pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu.

Une majoration de 15 points est appliquée à la rémunération prévue à l'article D6222-26 appliquée au niveau de qualification attaché à l'emploi occupé par celui-ci.

Si l'apprenti avait préparé le précédent diplôme ou titre sous format initial, il est considéré, s'agissant de sa rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de son diplôme ou titre. A cette rémunération, il est fait application de la majoration de 15 %.

Cette majoration ne peut pas conduire à la perception d'un pourcentage du SMIC supérieur à 100 % (art. D6222-31 du Code du travail), sauf pour les apprentis reconnus travailleur handicapé.

Règle n° 6 : rémunération en cas d'allongement du contrat d'apprentissage pour certains publics

- ❖ apprenti reconnu travailleur handicapé (art. R6222-48 du Code du travail) : lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée d'un an au plus, il est appliqué au salaire minimum qui s'impose au contrat d'apprentissage une majoration uniforme de 15 % aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée du contrat. Il est possible dans cette hypothèse, de dépasser les 100 % du SMIC, et que l'apprenti puisse prétendre à une rémunération à hauteur de 115 % du niveau de qualification attaché à l'emploi occupé par celui-ci.
- ❖ apprenti qui voit son contrat d'apprentissage prolongé en cas d'échec (art. D6222-28 du Code du travail) : Lorsque l'apprentissage est prolongé, par application de l'article L6222-11 (échec à l'examen), le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année précédant cette prolongation.
- ❖ apprenti sportif de haut niveau (art. R6222-60 du Code du travail) : La durée du contrat d'apprentissage du sportif de haut niveau peut être portée à quatre ans. Dans ce cas, la rémunération de l'apprenti

au titre de la quatrième année d'exécution du contrat est identique à celle prévue à l'article D6222-26 pour la troisième année.

Règle n° 7 : rémunération en cas de licence professionnelle (art. D6222-32 du Code du travail)

La rémunération minimale perçue par l'apprenti préparant une licence professionnelle pendant le contrat ou la période d'apprentissage correspond à celle fixée pour la deuxième année d'exécution du contrat.

g) Maître d'apprentissage

Un maître d'apprentissage est obligatoirement désigné en contrat d'apprentissage (voir [Fich II.6](#)).

h) Rupture du contrat

Au regard de l'article L6222-18 du Code du travail, le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Passé ce délai, le contrat peut être rompu par accord écrit signé des deux parties.

Le contrat peut, également, être rompu :

- Dans le cadre d'une rupture prenant la forme d'un licenciement pour motif personnel, en cas :
 - De force majeure,
 - De faute grave,
 - D'inaptitude constatée par le médecin du travail (l'employeur ne sera pas tenu à une obligation de reclassement),
 - De décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle
- Dans le cadre d'un licenciement motivé, en cas :
 - D'exclusion définitive de l'apprenti du centre de formation.

L'apprenti peut aussi au-delà des quarante-cinq premiers jours rompre le contrat à son initiative (article L6222-18 du Code du travail). L'apprenti doit tout d'abord solliciter le médiateur consulaire (article L6222-39 du Code du travail).

L'apprenti (avec la signature de son représentant légal s'il est mineur) doit ensuite informer son employeur par écrit de son intention de rompre le contrat dans un délai d'au moins 5 jours calendaires. Cette notification par écrit peut se faire par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par remise en mains propres contre décharge. Le contrat d'apprentissage sera alors rompu dans un délai minimum de 7 jours calendaires suivant l'information de l'employeur (article D6222-21-1 du Code du travail).

Lorsque l'apprenti mineur ne parvient pas à obtenir de réponse de son représentant légal, il peut solliciter le médiateur consulaire ; ce dernier intervient, dans un délai maximum de 15 jours calendaires consécutifs, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal sur l'acte de rupture du contrat.

Enfin, l'apprenti peut également rompre son contrat d'apprentissage en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé. Pour se faire, l'apprenti en informe par écrit l'employeur au moins un mois avant le terme du contrat. La circulaire de la DGEFP n° 2002-37 du 19 juillet 2002 précisait que, cet écrit doit expressément mentionner le motif de la rupture, à savoir l'obtention du diplôme ou du titre, et la date d'effet de la résiliation qui ne peut intervenir avant le lendemain de la publication des résultats (articles L6222-19 et R6222-23 du Code du travail).

La rupture anticipée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage est notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ainsi qu'à l'Opco (Article R6222-21 du Code du travail).

i) Aides Financières

Une aide financière unique est instaurée pour les seuls organismes de moins de 250 salariés qui embauchent un apprenti préparant un diplôme ou un titre de niveau baccalauréat au maximum (art. L6243-1 du Code du travail).

L'aide s'adresse :

- Aux employeurs de moins de 250 salariés,
- Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au bac.

Le montant de l'aide unique s'élève à :

- 4 125 € maximum pour la 1^{re} année d'exécution du contrat,
- 2 000 € maximum pour la 2^e année d'exécution du contrat,
- 1 200 € maximum pour la 3^e année d'exécution du contrat (article D6243-2 du Code du travail).

Au regard de l'article D6243-3 du Code du travail, le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat d'apprentissage auprès de l'opérateur de compétences et à sa transmission au ministre chargé de la formation professionnelle.

Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} juillet 2020 jusqu'au 31 décembre 2022, une prime exceptionnelle à l'embauche des apprentis est ouverte, d'un montant de 5000 € ou de 8000 € pour la première année d'exécution selon que l'apprenti soit mineur ou majeur. Cette aide est ouverte pour les diplômés et titres à finalité professionnelle enregistrés sur le RNCP jusqu'à un niveau 7 (ex : le Master). Le bénéfice de cette aide pour les organismes de moins de 250 salariés est sans condition, alors que les organismes d'au moins 250 salariés doivent respecter certaines conditions pour y prétendre.¹⁸

A savoir : Comme en contrat de professionnalisation, il existe des aides en cas d'embauche d'un travailleur bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) en s'adressant aux Agefiph. Le montant maximum de l'aide est de 3 000 € en contrat d'apprentissage. Son montant est proratisé en fonction de la durée du contrat de travail et à compter du 6^{ème} mois¹⁹.

¹⁸ Retrouvez les éléments exhaustifs relatifs à l'aide exceptionnelle d'un alternant à l'adresse suivante : [Aide financière exceptionnelle à l'embauche d'apprentis \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr) et <https://www.ucanss.fr/espace-organismes/former-vos-equipes/recourir-a-lalternance#b3207458-4ff8-492d-b217-834fb9475a07>

¹⁹Sources Agefiph : <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-lembauche-en-contrat-dapprentissage>

Fiche II.6 – Nouvelles dispositions conventionnelles du Tuteur et Maître d'apprentissage

Avant-Propos : *Le périmètre et les missions de la fonction tutorale sont clarifiés et harmonisés sur la base des dispositions légales. La prime de tutorat est revalorisée et étendue.*

a) Obligation de désignation d'un tuteur

Le code du travail prévoit la désignation obligatoire d'un tuteur en cas de recours à un contrat de professionnalisation, un contrat d'apprentissage ou une action de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) (article L6325-3-1 ; article D6325-6 ; article L6223-5 et R6223-22 du Code du travail).

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et **assumant la fonction de tuteur** est dénommée **maître d'apprentissage**.

L'article 4.2 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 étend l'obligation de désigner un tuteur à **l'ensemble des formations institutionnelles pour lesquelles la désignation d'un tuteur est requise**.

En d'autres termes, un tuteur devra être désigné pour toutes les formations institutionnelles recensées sur l'une des « listes CPNEFP Alternance » annexées à la note de cadrage et d'orientation des priorités de financement de la CPNEFP.

Ex : Un CQP de la branche du Régime général de Sécurité sociale ou une formation d'Inspecteur du Recouvrement nécessitera la désignation d'un tuteur même si ces formations ne sont pas suivies dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

En résumé, la désignation d'un tuteur est obligatoire au regard des dispositions légales et conventionnelles dans le cadre :

- D'un contrat de professionnalisation,

- **D'un contrat d'apprentissage,**
- **D'une Pro- A**
- **Du suivi d'une formation institutionnelle listée dans l'une des « Listes CPNEFP Alternance ».**

b) Missions du tuteur – généralités

Le tuteur a pour objet d'accompagner le salarié dans le cadre de son alternance.

Au regard de l'article D6325-7 du code du travail, les missions du tuteur sont les suivantes :

- 1° Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires ;
- 2° Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- 3° Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- 4° Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- 5° Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le tuteur est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, il doit **être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans** dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut également assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience requise (article D6325-6 du Code du travail).

L'accord du 19 décembre 2019 complète ces dispositions en précisant à l'article 4.2 que le salarié est choisi sur la base du volontariat par la direction de l'organisme, en raison de **ses compétences avérées au regard de la**

qualification visée par le dispositif de formation et **de ses capacités à transmettre les savoir-faire et la culture institutionnelle.**

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, chaque tuteur accompagne, **au maximum, trois salariés** (contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de période de professionnalisation, nouvellement Pro-A). L'employeur, en revanche, ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés conformément aux dispositions de l'article D6325-9 du Code du travail.

L'employeur veille à ce que **le tuteur bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et laisse à ce dernier le temps nécessaire pour exercer ses fonctions (article D6325-8 du Code du travail)**. Il est conseillé de consigner ces missions dans un document écrit et signé par les deux parties.

c) Dispositions spécifiques au maître d'apprentissage

Au regard de l'article L6223-5 du Code du travail, le maître d'apprentissage **est un tuteur responsable de la formation de l'apprenti**. Il assume donc les mêmes fonctions que le tuteur et contribue également à l'acquisition par l'apprenti dans l'organisme des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis (CFA).

Le maître d'apprentissage est donc également choisi parmi les salariés. Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage en application de l'article L6223-1 du Code du travail sont déterminées par convention ou accord collectif de branche. Le Régime général de Sécurité sociale n'a pas négocié sur les conditions de compétences professionnelles du maître d'apprentissage, par conséquent, elles sont déterminées par l'article R6223-22 du Code du travail qui offre deux solutions :

- Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année

d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;

- Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante prévue à l'article L6314-1 du Code du travail, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

A savoir : Six mois d'activité de maître d'apprentissage, quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés, permettent d'acquérir 240 euros sur son CPF (Code du travail, art. D5151-14).

En pratique, aucune démarche n'est à effectuer par l'employeur en dehors de la complétude du Cerfa apprentissage, à transmettre à l'Opcou Uniformalion dans les cinq jours suivant le début d'exécution du contrat.

d) Reconnaissance de l'activité de tuteur

L'article 4.3 de l'accord de branche précise que l'exercice de la fonction tutorale est considéré par les partenaires sociaux comme un accroissement de compétences, à prendre prioritairement en compte dans le cadre du dispositif de développement professionnel. A cet effet **un point spécifique doit être fait sur cette activité, pour les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement (EAEA).**

e) Prime conventionnelle de tutorat

1. Bénéficiaires

L'article 4.3 de l'accord prévoit que tous les salariés qui exercent, au-delà des activités liées à leur emploi, une mission de tuteur dans le cadre d'un dispositif de formation prévoyant des phases tutorées et sanctionnées par un examen, sont éligibles au versement à la prime de tutorat.

En d'autres termes, le périmètre d'application de la prime de tuteur est identique à celui de l'obligation de désigner un tuteur.

La prime devra donc être versée pour tous les tuteurs désignés dans la cadre :

- D'un contrat de professionnalisation,
- D'un contrat d'apprentissage,
- D'une action de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A),
- Du suivi d'une formation institutionnelle listée dans l'une des « Listes CPNEFP Alternance ».

La prime de tuteur est une reconnaissance financière de la fonction tutorale ; elle doit donc être versée quelle que soit la dénomination utilisée dans les dispositifs nationaux de formation (tuteur, moniteur etc....).

La prime est versée en une seule fois, à l'issue de la mission de tutorat.

2. Modalités de calcul de la prime

Le montant de la prime est proportionnel à la durée de la mission d'accompagnement effectuée dans l'organisme ; il correspond à 7 points par mois. Le tuteur perçoit cette prime pour tout mois au cours desquels il a exercé ses fonctions qu'il soit complet ou non.

Cette dernière n'est pas versée mensuellement, mais en une seule fois à l'issue de la période de tutorat. Le versement de la prime est subordonné à la réalisation des missions préalablement définies.

Exemple :

Ainsi à titre d'exemple un tuteur qui exerce une mission de tuteur entre le 15 septembre 2020 et le 21 mai 2021 recevra la prime suivante :

9 (mois de tutorat) X 7 (nombre de points), soit une prime équivalente à 63 points.

Cette prime devra être versée au salarié au mois de juin 2021.

Le texte précise que la prime peut atteindre un montant maximum équivalent à 252 points par année civile et par tuteur.

Ce maximum correspond à un tuteur qui aurait à accompagner le nombre maximum de tutorés prévu par les dispositifs nationaux, soit 3 durant une année complète soit :

3 (tutorés) X 12 (mois de tutorat) X 7 (nombre de points), soit une prime équivalente à 252 points.

Cette prime n'entre pas dans la base de calcul de l'allocation vacances et de la gratification annuelle.

Enfin, pour les salariés travaillant à temps partiel, la prime ne doit pas être proratisée en fonction de la durée de travail contractuelle du salarié.

A savoir : L'aide à l'exercice de la fonction tutorale (AEFT) ou l'aide à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage (AEFMA) versée éventuellement par Uniformation (voir « note de cadrage relative aux priorités de financement ») est limitée à un seul tuteur (ou tutrice) même si celui-ci suit plusieurs salariés sur la même période. Cette aide ne s'applique qu'une seule fois par contrat.

f) En résumé

Dispositifs	Désignation d'un tuteur	Versement de la prime
Contrat de professionnalisation	OUI	OUI
Contrat d'apprentissage	OUI	OUI
Pro-A	OUI	OUI
Qualification institutionnelle listée dans l'une des formations « Listes CPNEFP Alternance »	OUI	OUI

Fiche II.7 – Nouvelle disposition conventionnelle du Formateur interne à titre accessoire

Avant-propos : *L'article 9 de l'avenant à l'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle relevant de la convention collective du 8 février 1957 a été signé le 11 octobre 2022 instaure une prime pour les salariés exerçant une activité de formateur interne à titre accessoire, dont l'accompagnateur de formation en situation de travail (Afest).*

Ces nouvelles règles sont applicables à compter du 1er janvier 2022.

a) Champ des bénéficiaires – Eligibilité

« Pour répondre à un besoin lié à une action de formation réalisée en interne, le salarié est retenu sur la base du volontariat par la direction de l'organisme en raison de ses compétences professionnelles et pédagogiques avérées. »

Chaque organisme déterminera le process d'évaluation des compétences professionnelles et pédagogiques.

Est éligible au bénéfice de la prime, le salarié volontaire qui assure à titre accessoire des missions d'animation d'une action de formation ou d'un ou plusieurs modules constitutifs de cette action de formation comprise dans le plan de développement des compétences des salariés de son organisme, sous la subordination de son employeur.

Cette action de formation donnant lieu à la prime doit être intégrée dans le plan de développement des compétences de l'organisme réalisé exclusivement sur le temps de travail (art. 9 du protocole d'accord du 3 septembre 2010).

Pour rappel, l'article L6312-1 du Code du travail indique *« l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle est assuré : 1° A l'initiative de l'employeur...dans le cadre d'un plan de développement des compétences... »*.

La mission de formateur interne à titre accessoire s'inscrit de manière définie dans le temps. En effet, l'activité principale du formateur interne à

titre accessoire n'est pas la formation ou bien les activités formatives, il s'agit d'une **activité dite accessoire**.

Par conséquent, cela exclut les salariés dont la formation est l'activité principale. Cette activité principale peut comprendre tout ou partie des activités relatives à la formation professionnelle notamment : la conception, l'assistance pédagogique, l'animation d'un ou plusieurs modules d'une ou plusieurs actions de formation, l'accompagnement Afest, les évaluations ...

Pour rappel : Une action de formation interne, définie plus en détail au point b) « Définition de l'action de formation », est organisée au sein même de l'entreprise, pour ses salariés, avec des formateurs eux-mêmes salariés de l'entreprise. Elle est conçue et réalisée par l'organisme, avec ses propres ressources (formateur, locaux, contenu pédagogique), pour ses salariés.

Dans le cadre de la formation professionnelle interne, l'employeur est lui-même le maître d'œuvre. Il prend en charge, notamment :

- L'organisation matérielle,
- L'animation de celle-ci,
- Le suivi et l'évaluation de l'action.

Concernant les formations internes réalisées selon la modalité pédagogique de l'Afest (en situation de travail), au sein du Régime général de Sécurité sociale, l'accompagnateur Afest est considéré comme un formateur interne à titre accessoire dès lors que la formation n'est pas son activité principale.

En effet, l'accompagnateur Afest amène le salarié en formation à analyser ce qui s'est passé pendant la mise en situation par la mise en œuvre des phases de réflexivité (comment il s'y est pris, ce qui l'a conduit à faire ces choix, ce que cela a produit). Il donne son point de vue et fait des apports complémentaires (connaissances, techniques, sens de l'action).

Par conséquent n'entrent pas dans la définition du formateur interne à titre accessoire :

- Les salariés dont l'activité de formation est l'activité principale ;
- Le salarié animant une action de formation à destination des salariés d'un autre organisme, quand bien même ce dernier appartient à la même branche de législation ;
- Le salarié mis à disposition ou détaché (ou statut similaire) animant une action de formation pour les salariés de la structure qui l'accueille. En effet, cela ne répond pas aux caractéristiques de la formation interne ;

- Le salarié rémunéré en tant que formateur occasionnel selon les dispositions du protocole d'accord relatif à la formation professionnelle du 3 septembre 2010 (cf. Annexe du présent document).
- Le salarié rémunéré en tant que tuteur prévu dans le protocole d'accord du 19 décembre 2019 pour cette activité de tutorat. En effet, il n'anime pas d'action de formation (cf. Annexe du présent document).

A savoir :

Un même salarié peut exercer ces différentes activités qui sont alors régies par des règles qui leur sont applicables (cf. protocoles d'accord du 3 septembre 2010 et 19 décembre 2019).

Pour une même action de formation, un salarié ne peut pas cumuler les différents statuts.

Par ailleurs, pour rappel, voici ci-dessous un tableau récapitulatif des différents types de formateur mentionnés dans les protocoles d'accord du Régime général de Sécurité sociale :

Typologie	Définition
Formateurs internes à titre accessoire dont l'accompagnateur Afest	Salariés des organismes du Régime général de Sécurité sociale amenés à dispenser à titre accessoire des missions de formation au sein de leur organisme pour leurs collègues.
Formateurs occasionnels	Salariés des organismes du Régime général de Sécurité sociale amenés à dispenser de façon occasionnelle des formations au sein des CRFP (nouvellement I.4.10)

Pour plus d'informations sur le statut de formateur occasionnel, il convient de se référer à la fiche 9 de la lettre circulaire suivante :

<https://guidelc.ucanss.fr/co/LC033-10.html>

b) Définition de l'action de formation

En liminaire, pour rappel, l'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (art. L6321-1 du Code du travail). 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.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences.

Par ailleurs, « *Les activités de formation requièrent la mise en œuvre de moyens humains, de supports pédagogiques et de matériels technologiques dont la nature et l'importance varient en fonction du domaine de formation, du public bénéficiaire, des méthodes pédagogiques et des objectifs poursuivis.* » (Circ. DGEFP n°2001/22 du 20.07.2001)

En vertu de l'article L6313-2 du Code du travail « *L'action de formation (...) se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail.* »

Par ailleurs, l'action de formation est définie par les circulaires : Circ. DGEFP n°200635 du 14.11.06 et Circ. DGEFP n°2001/22 du 20.07.2001. Définition qui a été assouplie par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Trois conditions sont à réunir pour pouvoir être qualifiées d'action de formation professionnelle (cf. Fiche I.1. Actions concourant au développement des compétences) :

- Concourir au développement des compétences,
- Permettre d'atteindre un objectif professionnel,
- Être organisée en parcours pédagogique.

L'action de formation peut mobiliser des modalités pédagogiques différentes permettant d'acquérir des compétences professionnelles à condition qu'elles soient agencées en un parcours visant un ou plusieurs objectifs professionnels définis. Il existe trois types de modalités pédagogiques, à savoir : en face à face ou en présence, en tout ou partie ouverte à distance (FOAD) et en situation de travail (Afest).²⁰

Une formation synchrone se fait en temps réel permettant un partage instantané et une interaction entre formateur et stagiaire, par exemple lors

²⁰ Pour plus d'informations, cf. Nouvelles modalités pédagogiques

d'une formation en présentiel, d'une classe virtuelle, d'un accompagnement Afest...

Une formation asynchrone se fait en temps différé avec la présence d'une assistance pédagogique dans le cadre de e-learning, il ne s'agit pas d'une animation. Ce type de formation (par exemple MOOC) n'est pas éligible à la prime (cf. point c) La mission de formateur interne à titre accessoire).

Le décret n° 2018-1341 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement des compétences précise les conditions d'organisation des actions de formation qui se déroulent, en tout ou partie, à distance ou en situation de travail.

Le salarié qui participe de façon significative à l'animation de ces différentes modalités de formation bénéficie de la prime de formateur interne à titre accessoire.

L'animation à elle seule d'un webinaire, d'une visio-conférence, le partage de bonnes pratiques ne suffisent pas à caractériser une action de formation et à entrer dans le champ de la formation professionnelle continue au regard des textes. Ces situations ne donnent pas droit à l'octroi de la prime.

Les éléments qui caractérisent une action de formation ouverte et à distance sont notamment :

- Existence d'un parcours pédagogique visant l'atteinte d'un objectif professionnel (en lien manifeste avec l'emploi, le métier ou le projet professionnel du bénéficiaire) ;
- Respect des règles spécifiques en matière de formation ouverte et à distance (FOAD), incluant : une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours, une information du stagiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne, et des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation afin de s'assurer de la progression pédagogique ;
- Existence de justificatifs permettant d'attester le suivi de la formation par le bénéficiaire par tout moyen (faisceau d'indices en fonction du contexte de la formation : émargement électronique par signature qualifiée, documents pédagogiques remis au stagiaire, devoir et travaux rendus par le stagiaire, attestation de connexion, ...).

c) La mission de formateur interne à titre accessoire

Pour permettre la transmission de son savoir et savoir-faire, les missions socles du formateur interne à titre accessoire sont :

- Animer une action de formation ou un ou plusieurs modules constitutifs de cette action de formation,
- Participer à l'évaluation de celle(s)-ci (par exemple évaluation des stagiaires et/ou évaluation des acquis).

Le formateur interne à titre accessoire peut également concevoir ou participer à la conception et la mise à jour d'actions de formation professionnelle interne mais aussi réaliser l'assistance pédagogique en cas de formation en tout ou partie à distance mais cela ne suffira pas à la perception de la prime.

Le formateur interne à titre accessoire prépare son intervention. Pour l'exercice de sa mission, il utilise les modalités pédagogiques à sa disposition : il peut réaliser sa mission sous le format du présentiel, du distanciel ou encore le format de la formation en situation de travail en tant qu'accompagnateur Afest. Il peut également « mixer » les modalités pédagogiques.

A noter :

Il s'agit de l'ensemble des missions que peut réaliser le formateur interne à titre accessoire. Néanmoins, **seule l'animation d'une action de formation ou d'un ou plusieurs modules constitutifs de cette action de formation professionnelle interne assortie d'une évaluation, permet à celui-ci de percevoir la prime selon les conditions définies ci-après.**

d) La prime

Lors de l'animation d'une action de formation ou d'un ou plusieurs modules constitutifs de cette action de formation professionnelle interne comprise(s) dans le plan de développement des compétences réalisée sur le temps de travail, le formateur interne à titre accessoire perçoit une prime. Par ailleurs, le texte indique également que « *la prime n'entre pas dans la base de calcul de l'allocation vacances et de la gratification annuelle.* »

« Le montant de la prime est fixé à 7 points par mois pour chaque action de formation professionnelle interne réalisée. »

La prime n'est pas proratisée en fonction de la durée de travail contractuelle du salarié ni de la durée de la formation.

Exemples :

- Un salarié prépare dès le mois de mars 2022 son intervention qui est prévue début mai 2022 en mettant à jour le contenu de la formation. Fin avril 2022, il s'entraîne pour son intervention. Il anime l'action de formation interne en mai 2022.
L'animation réalisée en mai 2022 lui permet de bénéficier de 7 points.
- Un salarié est accompagnateur Afest, il accompagne un groupe de 3 personnes de septembre 2022 à novembre 2022.
Une fois cet accompagnement achevé, celui-ci permet au salarié d'obtenir 7 points pour chacun des mois (7 points au titre de septembre, 7 au titre d'octobre et 7 au titre de novembre).
- Un salarié est accompagnateur Afest, il accompagne un groupe de 3 personnes de septembre 2022 à novembre 2022 et il anime une action de formation en novembre 2022.
Le montant versé sur la période est de 28 points (7 points pour l'accompagnement Afest pour chacun des mois de septembre, octobre et novembre ; et 7 points pour l'animation de l'action de formation du mois de novembre).
- Un salarié anime une action de formation qui se déroule sur cinq jours en présentiel au mois d'avril 2022 et cinq jours en distanciel en juin 2022 avec le même groupe. Le montant versé est de 7 points concernant le mois d'avril et 7 points concernant le mois de juin. Au mois de mai 2022, il n'a pas animé de formation interne.
- Un salarié anime une même action de formation intégrée au plan de développement des compétences, qui se déroule sur un même mois pour plusieurs groupes de stagiaires (plusieurs sessions). Il s'agit d'une unique action de formation au titre du plan de développement des compétences. Ainsi, si chacune de ces sessions se déroulent sur le même mois, le formateur interne à titre accessoire bénéficiera d'une prime de 7 points.

Pour ouvrir droit à la prime, l'activité d'animation doit être significative. En conséquence l'intervention très ponctuelle d'un salarié pour une courte séquence d'animation lors d'une action de formation interne n'ouvre pas droit à la prime.

Pour la première année de mise en œuvre, la prime de formateur interne à titre accessoire est versée à effet rétroactif à compter du 1er janvier 2022.

En ce qui concerne les modalités pratiques, et dans l'hypothèse où la règle « prime formateur » est créée, il convient d'utiliser ce code. Si ce code n'était pas disponible, et dans l'attente de la livraison de la règle de l'outil SIRH sur cette prime de formateur interne à titre accessoire, il conviendra de procéder à titre transitoire au paiement de cette prime sous le code « prime tuteur ».

e) Accompagnement des formateurs internes à titre accessoire

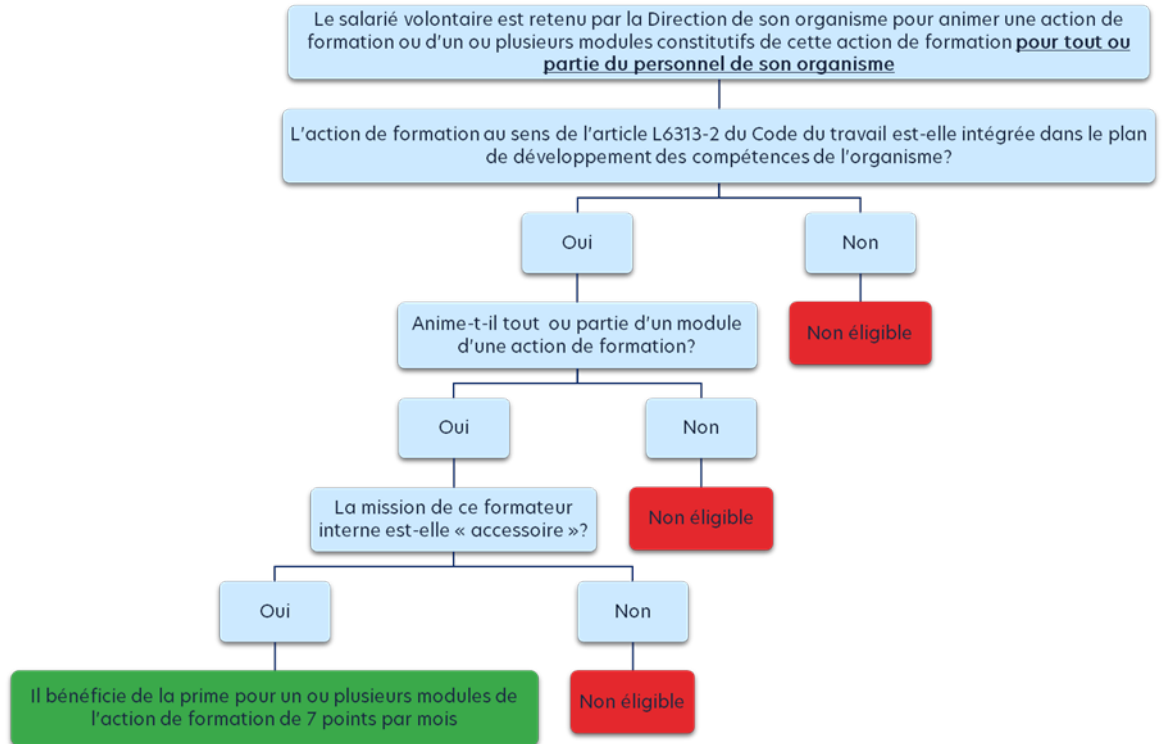
L'avenant prévoit que pour mener à bien cette mission et maîtriser les méthodes et techniques pédagogiques, les salariés concernés peuvent bénéficier selon leurs compétences et expériences acquises, d'une formation financée dans le cadre du plan de développement des compétences de l'employeur.

Il est préconisé que les salariés suivent a minima une action de formation, notamment l'animation de formation.

Chaque organisme organisera le process avec par exemple la Formation professionnelle interne afin que le formateur interne à titre accessoire puisse mener à bien sa mission.

Lors des entretiens annuels d'évaluation et d'accompagnement des salariés concernés, un point spécifique est prévu sur la fonction de formateur interne à titre accessoire.

f) Schéma récapitulatif



Titre III - Le renforcement de l'individualisation des droits

Les mesures à retenir

- ✓ Depuis le 1er janvier 2019, le CPF est crédité en euros et non plus en heures,
- ✓ Une application numérique est opérationnelle pour gérer son CPF et les futurs abondements,
- ✓ Le congé individuel de formation (CIF) et le congé bilan de compétences ont disparu au 31 décembre 2018,
- ✓ Un congé VAE est maintenu,
- ✓ Les commissions paritaires interprofessionnelles dans chaque région (CPIR) dénommées **Associations Transitions Pro** se sont substituées aux Fongecif en 2020 pour gérer le projet de transition professionnelle.

Fiche III.1 - Le compte personnel de formation (CPF) rénové

a) Monétisation du CPF

A savoir : Les heures acquises au titre de droit individuel à la formation (DIF)²¹ ne sont plus perdues à condition que les bénéficiaires les reportent sur leur compte avant le 30 juin 2021. Elles sont ensuite automatiquement converties en euros à hauteur de 15 € de l'heure. Cette opération se faisait sur la base de l'attestation remise par l'employeur aux salariés (article 13 de la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire), *généralement à la fin de l'année 2014.*

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le compte personnel de formation (CPF) est alimenté en euros et non plus en heures de formation (art. L6323-2 du Code du travail).

²¹ Le compte personnel de formation (CPF) s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF) le 1^{er} janvier 2015.

L'article R6323-1 du code du travail dispose que dès 2019, les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année acquièrent **500 euros** par an pour se former (plafonné à 5 000 euros).

Ainsi, les salariés à temps partiel, dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet sur l'ensemble de l'année, bénéficient des mêmes rythmes d'acquisition des droits que les salariés à temps plein afin de renforcer leur accès à la formation et leur employabilité (soit 500€ par an dans la limite de 5000€).

Pour les salariés peu ou pas qualifiés qui n'auraient pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3 (CAP, BEP), le montant annuel du crédit CPF est majoré à **800 euros** (plafonné à 8 000 euros), sous réserve de remplir cette information sur son espace www.moncompteformation.gouv.fr

Le décret n°2019-566 du 7 juin 2019, publié au Journal officiel du 8 juin, fixe à 300 euros par an, dans la limite d'un plafond de 8 000 euros, la majoration de l'alimentation du CPF des salariés bénéficiaires de l'OETH²² (art. D6323-3-3 du code du travail).

Une proratisation est maintenue pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année.

La possibilité d'une revalorisation triennale des droits **par décret** sera mise en place compte tenu de l'évolution générale des prix des biens et services et, plus particulièrement, de l'observation des coûts des organismes de formation par France compétences (art. L6323-11 du Code du travail).

A savoir : *Les droits inscrits sur le compte personnel de formation demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire. Le compte cesse, en revanche, d'être alimenté et ne peut plus être mobilisé à la retraite sauf pour les heures acquises au titre du compte engagement citoyen (CEC) pour financer les*

²² Obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

actions de formation destinées à permettre aux volontaires, aux bénévoles et aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (art. L6323-3 du Code du travail).

b) Abondements individuels

En droits complémentaires :

L'article L6323-4, II. du Code du travail dispose que **lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits** sur le CPF, ce compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de sa formation. Ces abondements ne sont pas pris en compte pour le calcul du plafond de droits (5 000 euros ou 8 000 euros).

Ces abondements peuvent être financés notamment par :

- Le titulaire lui-même,
- L'employeur,
- L'organisme chargé de la gestion du compte professionnel de prévention (CNAV) à la demande de la personne ;
- L'organisme chargé de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles, à la demande de la personne (CNAM) ;
- L'Association pour la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH).

En droits supplémentaires :

Le même article L6323-4 du Code du travail dans son alinéa III précise également que les mêmes financeurs peuvent prévoir une alimentation du compte plus favorable (sans lien avec un projet de formation défini).

C'est la Caisse des dépôts et consignations (CDC) qui est habilitée à recevoir les fonds de la formation professionnelle dédiés au CPF afin de les mobiliser, selon les modalités prévues **par le décret n° 2018-1333 du 28 décembre 2018**.

A savoir :

Le ministère du travail, dans sa fiche Questions Réponses sur la fiscalisation et la sociabilisation du CPF, précise également plusieurs points :

- *Le montant porté sur « mon » CPF n'est pas assujéti à l'impôt sur le revenu (source DGFIP)*
- *Les abondements volontaires et « correctifs » du CPF par les entreprises sont exclus de l'ensemble de l'assiette des prélèvements sociaux (source DSS/Urssaf Caisse Nationale ex-ACOSS).*

c) Abondements conventionnels

En droits supplémentaires :

Un accord d'entreprise ou de groupe à défaut de branche peut définir des abondements supplémentaires ; c'est à dire qu'il peut prévoir des modalités **d'alimentation du compte plus favorables** dès lors qu'elles sont assorties d'un financement spécifique à cet effet. (art. L6323-11 du Code du travail). Cet accord peut également définir **des formations éligibles et les salariés prioritaires**, en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L4161-1 du Code du travail, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques, les salariés mentionnés à l'article L6323-12 du Code du travail et les salariés à temps partiel (L6323-14 du Code du travail).

En droits complémentaires :

Un accord d'entreprise ou de groupe pourra définir des actions de formations prioritaires (dans la liste des formations éligibles) pour lesquelles l'employeur s'engage à financer des abondements. Dans ce cas, l'organisme peut prendre en charge l'ensemble des frais et demander le remboursement à la Caisse des dépôts et consignations des sommes correspondantes dans la limite des droits inscrits sur le compte personnel de formation de chaque salarié concerné (art. L6323-11 du Code du travail).

Le protocole d'accord de branche du 19 décembre 2019 relatif à la formation au sein du Régime général de Sécurité sociale dans son article 10.1 renvoie à la CPNEFP le soin de préciser chaque année les critères d'éligibilité à des abondements au CPF financés **sur les fonds mutualisés en listant les publics et les formations visées** par la politique d'abondement CPF au niveau de la branche professionnelle. Elle précise notamment les conditions dans lesquelles les salariés occupant des emplois relevant des deux premiers niveaux des grilles de la classification définies dans le protocole d'accord du 30 novembre 2004, à l'exception de celle des ingénieurs-conseils, bénéficient d'un abondement destiné à faciliter leur accès à des certifications spécifiques à la branche.

Ces abondements sont indiqués dans les priorités de financement publiées sur le site de l'Ucanss. Une communication spécifique est assurée par l'Ucanss en lien avec les caisses nationales.

Le protocole d'accord préconise également dans son article 10.2 dans le cadre des abondements des organismes de porter une attention particulière aux bénéficiaires de la garantie individuelle d'accès à la formation visés à l'article 8 du présent accord (une formation assurée à minima au bout de 4 ans).

L'Ucanss et la Caisse des dépôts et consignations ont signé, jeudi 8 juillet 2021, une convention-cadre pour définir les priorités d'abondement du CPF des salariés du Régime Général de Sécurité sociale. Ce partenariat permet d'abonder automatiquement les compteurs des salariés de droit privé du Régime général de Sécurité sociale en fonction d'une enveloppe, des publics et des certifications prioritaires fixées par la CPNEFP.

L'objectif est de favoriser l'accès pour les salariés du Régime Général de Sécurité sociale à certaines certifications inscrites au RNCP, ou enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA), des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience et au bilan de compétences.

[La lettre d'information LI0788](#), publiée le 11 juin 2021, explique cette mesure.

d) Formations éligibles au CPF

L'article L6323-6 du Code du travail dispose que les formations éligibles au CPF pour les personnes en activité sont :

1. Toutes les certifications professionnelles enregistrées au RNCP,
2. Les actions de formation sanctionnées par des attestations de validation de blocs de compétences,
3. Toutes les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA),
4. L'accompagnement à la VAE,
5. Le bilan de compétences,
6. La formation théorique et pratique du permis B et permis poids lourd (C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE),
7. L'accompagnement et le conseil pour création et reprise d'entreprise,
8. Les formations pour les sapeurs-pompiers, bénévoles et volontaires permettant d'acquérir des compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (Uniquement avec les droits du compte engagement citoyen (CEC)),
9. Depuis le 1^{er} janvier 2022, les actions de formations financées par le fonds du droit individuel à la formation des élus locaux²³ pour le financement de formations contribuant à sa réinsertion professionnelle.

En outre, les organismes de formation doivent avoir intégrés leur offre de formation éligible au CPF directement sur la plateforme mise à leur disposition par la Caisse des dépôts et consignations.

²³ Sont entendus comme « élus locaux » : élu municipal, intercommunal, départemental, régional ou de collectivités spécifiques.

e) Simplification d'accès

Depuis le 21 novembre 2019, les titulaires ont accès à un service dématérialisé gratuit via l'application mobile « Mon compte formation » et le site www.moncompteformation.gouv.fr.

Ce service assure la prise en charge de l'inscription jusqu'au paiement de l'action de formation (art. L6323-8 du Code du travail).

La Caisse des dépôts et consignations devient le seul gestionnaire des ressources financières et administratives du compte personnel de formation (CPF) (art. L6323-9 du Code du travail).

f) Mobilisation et Financements du CPF

Un salarié qui souhaite effectuer un CPF en tout ou partie sur temps de travail demande une autorisation d'absence à son employeur (art. L6323-17 du Code du travail).

La demande du salarié doit intervenir :

- Au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à six mois et,
- Au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de six mois ou plus.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande (article D6323-4 du Code du travail).

Les textes ne précisent pas quel formalisme doivent revêtir la demande et la réponse de l'employeur.²⁴ En tout état de cause, elles doivent être écrites.

²⁴ Vous est proposé en annexe 2 au sein du guide des « Dispositifs d'orientation, d'accès à la formation professionnelle et leur financement » un exemple de demande de CPF sur temps de travail

Une lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge est conseillée.

Lorsque l'employeur accepte un CPF sur temps de travail, cela constitue un temps de travail effectif et cela donne lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié (Article L6323-18 du Code du travail).

La formation financée dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) n'est pas soumise à l'accord de l'employeur lorsqu'elle est suivie, pour sa totalité, en dehors du temps de travail.

Les coûts pédagogiques sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) via les droits inscrits sur le CPF (article L6323-20 du Code du travail). Les frais restants (frais pédagogiques non couverts, frais annexes non couverts composés des frais de transport, de repas, et d'hébergement) sont en principe à la charge du salarié sauf abondements prévus par accords collectifs, décision unilatérale de l'employeur ou autres financeurs (Articles L6323-4 et D6323-5 du Code du travail).

Fiche III.2 - Le projet de transition professionnelle (PTP)

a) Objet

Le congé individuel de formation (CIF) a été supprimé le 31 décembre 2018. En remplacement, la loi du 05 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a créé un nouveau dispositif : **le projet de transition professionnelle (PTP)**.

Il permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

Les formations éligibles sont toutes les formations certifiantes soit :

- Une certification professionnelle enregistrée au RNCP,
- Un ou plusieurs bloc(s) de compétences enregistré(s) au RNCP,
- Une certification enregistrée au répertoire spécifique (art. L6323-17-1 et L6313-7 du Code du travail).

b) Conditions

Pour un projet de transition professionnelle (PTP), le bénéficiaire doit justifier, comme c'était le cas pour le CIF, d'une ancienneté en tant que salarié, appréciée à la date de départ en formation du salarié (art. D6323-9 du Code du travail).

- **Pour un CDI** : Ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'organisme, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.
- **Pour un CDD** : Ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. Sont exclus de cette prise en compte les contrats suivants :
 - Les CUI-CAE,
 - Les contrats d'apprentissage,

- Les contrats de professionnalisation,
- Les contrats conclus avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire,
- Et les CDD qui se transforment en CDI.

Conformément aux dispositions de l'article L6323-17-2 du Code du travail la condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- Les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- Les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi ;
- A compter du 31 mars 2022 : pour les salariés ayant connu, dans les 24 mois ayant précédé sa demande de projet de transition professionnelle :
 - soit une absence au travail résultant d'une maladie professionnelle,
 - soit une absence au travail supérieure à une durée d'au moins six mois, consécutifs ou non, résultant d'un accident du travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnel.

A savoir : Dans le cadre d'un PTP, le bénéficiaire peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle gratuit (CEP) au regard de l'art. L6323-17-2 du Code du travail et bénéficiera systématiquement d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé (art. L6323-17-1 du Code du travail).

c) Mobilisation

Le projet de transition professionnelle est adossé à un congé spécifique, que le salarié peut mobiliser lorsque la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail (art. L6323-17-1 du Code du travail).

A cette fin, le bénéficiaire demande **l'autorisation d'absence à l'employeur**²⁵ dans des délais déterminés l'article R6323-10 du code du travail :

Interruption continue de travail de plus de 6 mois	120 jours avant le début de la formation
Interruption continue de travail de moins de 6 mois	60 jours avant le début de la formation

L'employeur doit répondre par écrit au salarié **dans les 30 jours** suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

L'employeur peut refuser une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle uniquement si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté, de demande d'absence ou de délai de carence (art. R6323-10 et R6323-10-3 du Code du travail)

En revanche, l'employeur peut proposer un report du congé, dans la limite de 9 mois, après avis du CSE lorsque celui-ci existe, lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, afin que :

- Dans un établissement de 100 salariés et plus : le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé de transition professionnelle ne dépasse pas 2 % de l'effectif total ;
- Dans un établissement de moins de 100 salariés : le congé de transition professionnelle ne bénéficie qu'à un salarié à la fois.

En cas de refus ou de report, la réponse de l'employeur doit être motivée (articles R6323-10 et R6323-10-1 du Code du travail).

Le PTP est assimilé à du temps de travail (art. L6323-17-4 du Code du travail) pour :

²⁵ Vous est proposé en annexe 6 au sein du guide des « Dispositifs d'orientation, d'accès à la formation professionnelle et leur financement » un exemple de demande de congé PTP.

- L'acquisition des congés payés,
- L'acquisition des droits dus à l'ancienneté.

d) Financement

Depuis 2020, le projet de transition professionnelle doit être présenté aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) qui se sont substitués aux Fongecif pour obtenir un financement. Cette commission paritaire interprofessionnelle régionale étudiera la pertinence du projet et du positionnement préalable.

Ces CPIR ont été renommées par un accord national interprofessionnel (ANI) du 15 mars 2019 « Associations Transitions Pro » (ATpro) suivi du nom de la région considérée. Cet ANI prévoit également que l'association paritaire nationale Certif'Pro assure la coordination de l'ensemble de ces associations.

Au total, 18 associations paritaires Transitions Pro sont identifiées (<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/cpir>).

Modalités de rémunération

Si le dossier est accepté, le bénéficiaire d'un projet de transition professionnelle a un droit à une rémunération minimale (art. L6323-17-5 du Code du travail) fixé par décret (art. D6323-18-1 du Code du travail) correspondant à un pourcentage de son salaire moyen (art. D6323-18-4 du Code du travail) de référence calculée sur les 12 derniers mois pour les CDI, et les 4 derniers mois pour les CDD sous réserve de son assiduité à l'action de formation.

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation	
	≤ à un an ou ≤ à 1200 h	> à un an ou > 1 200 h
< 2 X SMIC	100% du SR	100% du SR au-delà d'un an
≥ 2 X SMIC	90% du SR Plancher : 2 x le SMIC	60% du SR au-delà d'un an Plancher : 2 x le SMIC

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur verse cette rémunération au salarié et paye les cotisations sociales. Il se fait ensuite rembourser de la prise en charge par la CPIR à réception des justificatifs (art. D6323-18-1 du Code du travail).

Depuis le 1^{er} mars 2020, dans les organismes de Sécurité sociale de moins de 50 salariés, les employeurs peuvent demander à la CPIR des avances de trésorerie sur les remboursements à percevoir (art. D6323-18-1 du Code du travail, III et arrêté du 26 février 2020).

A savoir : *les salariés en contrat à durée déterminée ont la possibilité d'accomplir un PTP, en accord avec leur employeur au cours de leur contrat à durée déterminée. Dans ce cas, l'employeur avance la rémunération et se fait rembourser - à moins qu'il ne s'agisse d'une entreprise de moins de 50 salariés. Dans le cas contraire, tout comme le CIF-CDD, le PTP s'effectuera durant la période de chômage qui succède à la rupture du contrat de travail. Dans ce cas, la rémunération est versée par la CPIR.*

Sources : R6323-11-1 ; R6323-14-1 ; D6323-18-2

En cas de rupture du contrat de travail soit par l'employeur soit par le bénéficiaire (sous réserve de la conclusion d'un nouveau contrat de travail dans le délai d'un mois à compter de la date de fin de préavis et de l'accord donné par le nouvel employeur à une demande de congé PTP associée), la CPIR continue la prise en charge :

- des frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et connaissances liés à la réalisation de l'action de formation ;*
- des frais annexes (transport, repas, hébergement) ;*
- de la rémunération ;*
- des charges légales et conventionnelles.*

Pour se faire, le bénéficiaire doit transmettre le justificatif matérialisant la décision de rompre le contrat postérieurement à l'accord de prise en charge de la CPIR.

Source : art. R6323-14-3 du Code du travail

Fiche III.3 - Le Congé VAE

a) Nouvelle définition de la VAE

La validation des acquis de l'expérience (VAE) a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (art. L6411-1 du Code du travail).

L'organisme certificateur se prononcera, dans un délai de **deux mois**, à compter de la réception de la demande, sur la recevabilité du candidat à la validation des acquis de l'expérience. À l'expiration de ce délai, l'absence de réponse vaudra recevabilité de la demande (art. L6412-2 du Code du travail).

Le décret n°2019-1119 du 31 octobre 2019 encadre la mise en œuvre de la validation des acquis.

b) Congé VAE

Les salariés ont toujours **un droit à congé VAE rémunéré d'une durée de 24 heures maximum** (Art. L6422-3 du Code du travail).

Le salarié doit adresser une demande d'absence à son employeur 60 jours avant le début des actions VAE. Il doit désormais joindre à sa demande tout document attestant de la recevabilité de sa candidature à la validation (art. R6422-2 et R6422-3 du Code du travail).

Lorsque le salarié, dont le niveau de qualification est inférieur au niveau 4, ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques, peut bénéficier d'une augmentation de la durée de l'autorisation d'absence au-delà de 24 heures, en application d'une convention ou d'un accord collectif du travail (art. D6422-8 du Code du travail).

A savoir :

L'avenant du 11 octobre 2022 au protocole d'accord du 19 décembre 2019 modifie l'article 7 de ce dernier.

Le congé pour préparer la validation des acquis de l'expérience (VAE) d'une durée de 24 heures est augmenté pour les agents n'ayant pas atteint le niveau 4 (bac) ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques, à 48 heures maximum.

L'employeur a toujours **trente jours** pour faire connaître par écrit sa réponse **ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence**. Ce report ne peut excéder **six mois à compter de la demande**. Le décret précise que ce délai est décompté en jours calendaires et que l'absence de réponse dans ce délai vaut accord (art. R6422-4 du Code du travail).

Cette autorisation d'absence n'est pas prise en compte dans le calcul du délai de franchise applicable au congé spécifique dans le cadre du projet de transition professionnelle (art. R6422-7 du Code du travail).

Pour justifier, à la demande de l'employeur ou de l'organisme financeur, de sa participation aux actions de validation, le salarié peut présenter non plus seulement une attestation d'assiduité mais tout autre document fourni par le ministère, l'organisme certificateur ou l'organisme accompagnateur (art. R6422-5 du Code du travail).

c) Rémunération

Ce congé est assimilé à un temps de travail effectif ainsi il donnera lieu, notamment, au maintien de la rémunération et de la protection sociale (art. L6422-3 du Code du travail).

d) Centre de conseil VAE

Un décret publié au Journal officiel du samedi 7 décembre 2019 confie ainsi aux régions la responsabilité de la mise à jour des informations et coordonnées sur les "centres de conseil sur la VAE" de leur territoire via le portail national dédié à la VAE, www.vae.gouv.fr .

e) VAE et Conventonnement

La VAE peut faire l'objet de trois types de contractualisation :

- Lorsque les actions permettant la validation font l'objet d'une prise en **charge par l'employeur dans le cadre de son plan ou de la Pro-A**, une convention est conclue entre le candidat à la validation, l'employeur et l'organisme ou chacun des organismes intervenant dans la procédure de validation.
Cette convention précise, notamment la certification ciblée ainsi que la nature et les conditions de prise en charge des frais. Sa signature est conditionnée à la production, par le candidat, de tout document attestant de la recevabilité de sa demande de validation des acquis de l'expérience.
- Lorsque le candidat mobilise **son compte personnel de formation**, l'acceptation des conditions générales d'utilisation du site internet du CPF tient lieu de convention.
- Enfin, lorsqu'une personne entreprend, **à titre individuel et à ses frais**, des actions en vue de faire valider les acquis de son expérience, une convention est conclue entre elle et les organismes intervenant dans cette procédure (art. R6422-11 du Code du travail).

Les dispositions conventionnelles (article 7 du protocole d'accord du 19 décembre 2019) prévoient que la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) :

- développe systématiquement la validation des acquis de l'expérience comme voie d'accès aux CQP de la branche professionnelle,
- suit le développement, contribue à la promotion du dispositif et encourage la démarche collective de validation des acquis de l'expérience.

Fiche III.4 - Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

a) Objet

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est mis en œuvre dans le cadre du **service public régional de l'orientation (SPRO)**. Il est toujours délivré à titre **gratuit** pour les individus. Il bénéficie d'un financement dédié prélevé sur la contribution formation.

Conformément à l'article L6111-6 du Code du travail, le CEP aura pour objectifs d'accompagner les personnes dans :

- La mise en œuvre de leurs projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires,
- L'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elles expriment ainsi que les financements disponibles,
- Le cadre du projet de transition professionnelle (art. L6323-17-1 du Code du travail).

b) Prescripteurs

Les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle, au niveau national, tels que Pôle emploi, les Missions locales, Cap Emploi et l'Apec, restent en charge du CEP.

Pour les salariés, France compétences a désigné, fin 2019, des opérateurs régionaux. L'ensemble des informations les concernant se retrouvent depuis le site www.mon-cep.org.

c) Dispositions spécifiques conventionnelles

L'article 5 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 stipule que les services en charge de la gestion des ressources humaines assurent la promotion du conseil en évolution professionnelle (CEP). Pour rappel, les informations concernant l'accès au CEP sont obligatoirement abordées lors des entretiens professionnels.

Le Protocole d'accord du 19 décembre 2019 prévoit **une demi-journée d'absence rémunérée** pour faciliter l'accès aux salariés au conseil en évolution professionnelle.

Les conditions à remplir sont :

Pour les salariés en CDI : avoir une ancienneté d'au moins 5 années passées en qualité de salarié dont 12 mois au sein de l'organisme,

Pour les salariés en CDD : avoir une ancienneté d'au moins 24 mois d'activité salariée au cours des 5 dernières années dont 4 mois au sein de l'organisme.

Une attestation sur l'honneur établie par le salarié pour justifier des conditions d'anciennetés en qualité de salarié peut être admise.

Un délai de carence de 5 ans doit être respecté entre deux demandes.

Cette absence peut être portée à **une journée** lorsque l'organisme habilité à dispenser le conseil en évolution professionnelle **se trouve particulièrement éloigné du domicile du salarié.**

Il conviendra à chaque direction locale au niveau de l'organisme d'apprécier la notion d'éloignement.

Les frais de transport et de repas engagés par le salarié ayant bénéficié de l'absence autorisée au titre du conseil en évolution professionnelle, lui sont remboursés sur la base des dispositions du protocole d'accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacement.

Enfin, les employeurs examinent avec attention toute demande de formation faisant suite à un conseil en évolution professionnelle dans le cadre de l'établissement de leur plan de développement des compétences.

Titre IV - L'essentiel des dispositifs

Le tableau ci-dessous reprend l'essentiel des dispositifs pour une lecture d'ensemble, il convient de se reporter à chaque fiche pour en connaître les caractéristiques spécifiques.

DISPOSITIFS	INITIATIVE	REALISATION	OBJET	FINANCEMENT
ENTRETIEN PROFESSIONNEL	Employeur (à minima 2 EP dans les 6 ans + l'EP valant bilan la sixième année)	Sur temps de travail	Dialoguer, échanger sur le projet professionnel du salarié, construire, donner des informations	A la charge de l'employeur
PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	Employeur	Sur temps de travail	Développer les compétences des salariés via la formation professionnelle	A la charge de l'employeur via fonds propres et fonds conventionnels (sauf organisme de - de 50 bénéficiant de fonds plan OpcO)
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	Employeur	Sur temps de travail	Professionnaliser en alternance à l'embauche en vue de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.	A la charge de l'employeur avec prise en charge de l'OpcO pour la formation selon le barème fixé.
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	Employeur	Sur temps de travail	Formation initiale en alternance à l'embauche en vue de favoriser l'insertion.	A la charge de l'employeur avec prise en charge de l'OpcO pour la formation selon le cout contrat fixé par la branche ou le décret de carence.
Pro-A		Sur temps de travail	Changer de métier ou de profession, ou	A la charge de l'employeur avec prise en charge

	<p>A l'initiative de l'employeur avec accord du salarié.</p> <p>A l'initiative du salarié avec accord de l'employeur</p>		<p>bénéficiaire d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation reconnue dans l'accord de branche étendu.</p> <p>Ce contrat s'adresse aux salariés en CDI/en CUI CDI/en activité partielle n'ayant pas atteint un Bac +3</p>	<p>de l'Opco pour la formation et voir la rémunération selon les barèmes fixés.</p>
CPF	Salarié	<p>Hors temps de travail sauf accord employeur en tout ou partie sur temps de travail avec maintien de la rémunération.</p>	<p>Développer ses compétences</p>	<p>Prise en charge pour tout ou partie via le compteur CPF.</p> <p>Reliquat à la charge du salarié sauf abondements</p>
CEP	Salarié	<p>Hors temps de travail et possibilité sur temps de travail dans la limite d'une demi-journée (sauf exception portant à 1 journée)</p>	<p>S'informer, échanger et préparer son projet professionnel</p>	<p>Gratuit (voir opérateurs CEP)</p>
PTP	Salarié	<p>Hors temps de travail ou sur temps de travail avec autorisation d'absence de l'employeur (l'employeur peut refuser la demande que si les conditions d'ancienneté et la procédure ne sont pas</p>	<p>Changer de métier ou de profession</p>	<p>Financer en tout ou partie par l'association Transition Pro (CPIR) de la région du bénéficiaire.</p> <p>Reliquat à la charge du salarié sauf accord plus favorable de l'employeur.</p>

		respectées). Report de 9 mois maximum autorisé dans certaines conditions		
CONGE VAE	Salarié	Sur temps de travail avec accord employeur qui ne peut reporter que de 6 mois pour raison de service.	Faire reconnaître ses compétences	Financer sur fonds propres du salarié ou CPF

Titre V - La construction du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, dont certaines sont obligatoires en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (article L6321-2 du code du travail)²⁶. Le salarié peut prendre l'initiative de demander à suivre une formation prévue par le plan de développement des compétences de l'entreprise. L'employeur est libre de refuser ou d'accepter. Si l'employeur accepte, le départ en formation du salarié reste assimilé à l'exécution normale du contrat de travail.

Exemple de différentes voies permettant de remonter les besoins en compétences côte employeur et salarié :

²⁶ Voir Titre II Fiche II.1



Titre VI - La refonte du système de la formation professionnelle

Les mesures à retenir :

- ✓ Un taux de contribution à la formation professionnelle constant,
- ✓ Le Régime général de Sécurité sociale reste exonéré de la taxe d'apprentissage,
- ✓ 2022 : année du transfert du recouvrement de la collecte de la formation aux Urssaf,
- ✓ France compétences, institution nationale publique, est l'instance centrale de gouvernance et de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Fiche IV.1 - Le système de financement de la formation

a) Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les employeurs sont redevables d'une « contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance » (CUFPA) qui comprend :

- La contribution à la formation professionnelle,
- La taxe d'apprentissage pour les entreprises assujetties.

Au regard de l'article L6241-1 du Code du travail et l'article L6241-1 du Code du travail, les entreprises non soumises à l'impôt sur la société ne sont pas redevables de la taxe d'apprentissage.

A savoir : *En d'autres termes, le Régime général de Sécurité sociale reste, à ce jour, exonéré de cette taxe mais peut recourir à ce type de contrat.*

Conformément aux articles L6331-1 et L6331-3 du Code du travail, le taux de la contribution pour la formation professionnelle pour les entreprises non assujetties à la taxe d'apprentissage est :

- **1% du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales** pour les organismes de 11 salariés et plus en équivalent temps plein (ETP),
- 0.55% pour les organismes de moins de 11 salariés en ETP

Enfin, il existe aussi toujours **une contribution de 1% pour les CDD renommée CPF-CDD** sur le revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un contrat à durée déterminée (articles L6331-6 et D6331-72²⁷ du Code du travail).

En schéma :

TAILLE DE L'ORGANISME	CONTRIBUTIONS	+ CONTRIBUTIONS pour les CDD
11 SALARIES et plus	1%	1%
Moins de 11 SALARIES	0.55 %	1%

Selon les articles L6331-2 et L6331-4 du Code du travail, cette contribution unique est dédiée au financement :

- De l'alternance,
- Du compte personnel de formation (CPF),
- Du conseil en évolution professionnelle (CEP) des actifs occupés du secteur privé,
- De la formation des demandeurs d'emploi,

²⁷ Le décret n° 2021-1917 du 30 décembre 2021, paru au journal officiel du 31 décembre 2021 modifie l'assiette de la contribution due au titre du CPF-CDD : à compter de la collecte au titre de la MSB 2022, les CDD qui se poursuivent par des CDI et les contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ne sont plus exonérés de la contribution au CPF-CDD.

- Du développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés en équivalent temps plein (ETP).

La répartition des fonds, en dehors de la part versée à l'État, relève d'une décision du conseil d'administration de France compétences. Les montants prévisionnels des versements mentionnés au titre des contributions relatifs à la formation sont fixés, chaque année, par délibération du conseil d'administration de France compétences et communiqués aux opérateurs de compétences avant le 30 novembre de l'année précédant le versement. Après cette date et en l'absence de cette délibération, ces montants sont fixés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle (art. R6123-25 du Code du travail)..

b) Contribution conventionnelle à la formation professionnelle

Afin de sécuriser le système de financement des formations au sein du Régime général de Sécurité sociale et permettre à la CPNEFP de mener une politique forte en matière de formation pour accompagner les salariés, l'article 9 du protocole d'accord relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale signé le 19 décembre 2019 **maintient le versement d'une contribution conventionnelle à hauteur de 0,15% de la masse salariale brute (MSB) pour trois ans.**

Les organismes devront donc s'acquitter pour les années 2020, 2021 et 2022 de la CUFPA + 0.15% de contribution conventionnelle sur la MSB.

L'article 5 de l'avenant du 11 octobre 2022 au protocole d'accord du 19 décembre 2019 ajoute les précisions suivantes :

- Pour les années 2023 à 2025, le taux de la contribution conventionnelle supplémentaire est maintenu à 0,15%

- Les établissements publics administratifs (EPA) du Régime général ont la faculté de soutenir le recours à l'alternance au sein de leurs établissements. Les engagements financiers spécifiques au financement de l'alternance dans les EPA font l'objet d'une convention de partenariat avec l'OPCO.

Fiche IV.2 - Les nouveaux opérateurs

a) Nouveau collecteur

Le recouvrement de la contribution unique à la formation professionnelle (CUFPA), depuis le 1^{er} janvier 2022 est assuré par les URSSAF. L'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 relative au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage organise ce transfert (art. L6131-1 du Code du travail applicable au 1^{er} janvier 2019). Les OPCO ne sont donc plus les collecteurs de la contribution unique à la formation professionnelle (CUFPA).

Pour plus d'informations à ce sujet, vous pouvez retrouver la documentation de l'Urssaf grâce à ce lien : <https://www.urssaf.fr/portail/home/espaces-dedies/contributions-de-formation-profe/documentation.html>

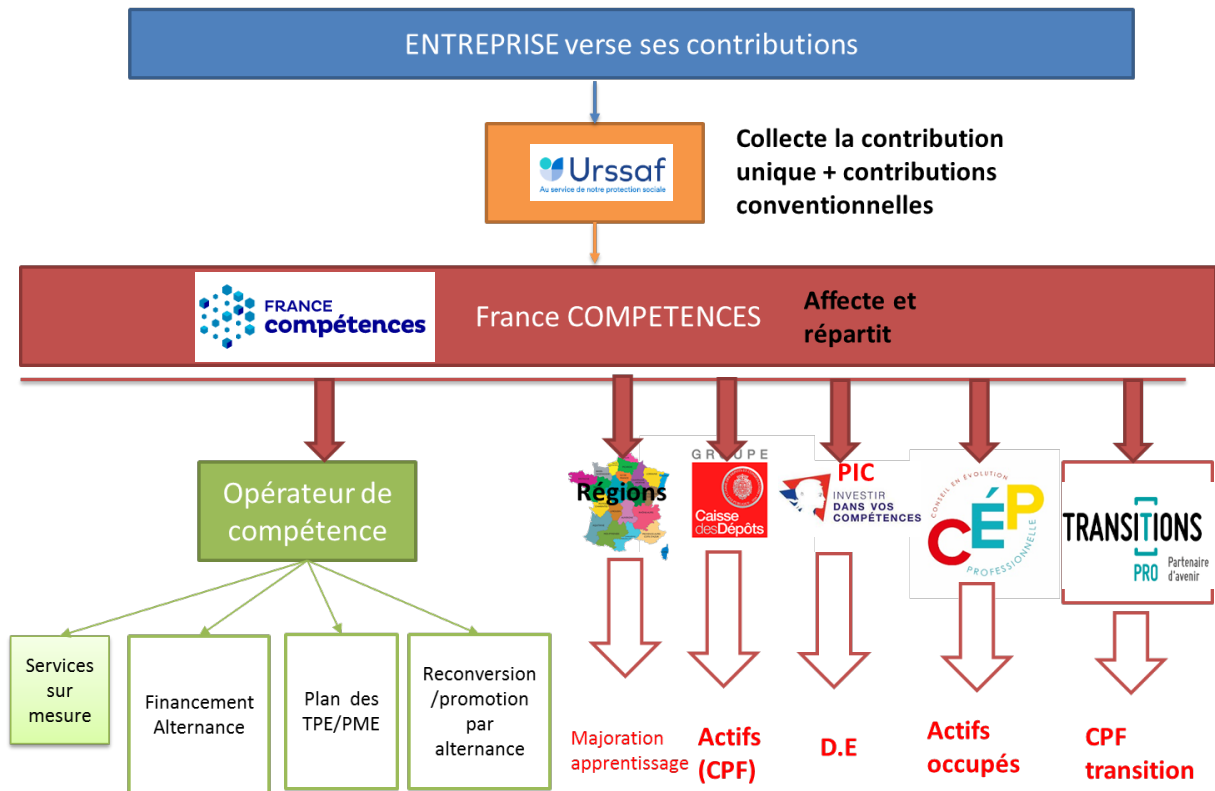
b) Nouvelle gouvernance

France compétences en tant qu'institution nationale publique a pour mission de réguler le système de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Mise en place à compter du 1^{er} janvier 2019, France compétences est composé de cinq collèges intégrant l'Etat, les régions, les organisations syndicales et professionnelles d'employeurs ainsi que des personnalités qualifiées.

Elle exerce 16 missions (Article L6123-5 du Code du travail) dont les principales sont :

- De répartir des fonds auprès de chaque opérateur,
- De réguler les prises en charge sur les dispositifs de formation,
- D'organiser et de financer le conseil en évolution professionnelle,
- D'établir l'enregistrement des certifications dans les répertoires,
- D'émettre des recommandations sur le niveau et les règles de prise en charge du financement de l'alternance,
- De contribuer au suivi et à l'évaluation de la qualité des actions de formation.

c) Schéma récapitulatif



ANNEXE 1 - Exemples de formations professionnelles obligatoires

Intitulé de la certification	Sources	Personnel concerné
<p style="text-align: center;">Certificat de sauveteur-secouriste du travail (SST)</p>	<p>Article R4224-15 du Code du travail Un membre du personnel reçoit la formation de secouriste nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence dans :</p> <p>1° Chaque atelier où sont accomplis des travaux dangereux ;</p> <p>2° Chaque chantier employant vingt travailleurs au moins pendant plus de quinze jours où sont réalisés des travaux dangereux. Les travailleurs ainsi formés ne peuvent remplacer les infirmiers.</p>	<p>Au moins une personne dans chaque atelier où sont accomplis des travaux dangereux ou par chaque chantier employant 20 salariés</p>
<p style="text-align: center;">Formation à la sécurité électrique</p>	<p>Article R4544-9 du Code du travail</p> <p>Les opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage ne peuvent être effectuées que par des travailleurs habilités.</p>	<p>Toutes personnes intervenant sur ou à proximité des installations électriques (services généraux, électriciens...)</p>
<p style="text-align: center;">Formation Caces</p>	<p>Article R4323-55 du Code du travail</p> <p>La conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage est réservée aux travailleurs qui ont reçu une formation adéquate.</p> <p>Cette formation est complétée et réactualisée chaque fois que nécessaire.</p>	<p>Pour les salariés utilisant certains équipements de travail mobiles ou servant au levage de charges</p>

<p>Formation à la non-discrimination</p>	<p>Article L1131-2 du Code du travail</p> <p>Dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.</p>	<p>Pour les employés chargés de recrutement dans les organismes d'au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement</p>
---	---	--

ANNEXE 2 – Exemple de formations obligatoires des métiers du Régime général de la Sécurité sociale

Branche	Métiers réglementés conditionnés à une formation	Textes légaux ou réglementaires
Recouvrement	INSPECTEURS ET CONTROLEURS	Arrêté du 5 mai 2014 fixant les conditions d'agrément des agents chargés du contrôle de l'application des législations de sécurité sociale et de certaines dispositions du Code du travail
Maladie	PRATICIENS-CONSEILS	Arrêté du 5 mai 2014 fixant les conditions d'agrément des agents et des praticiens-conseils chargés du contrôle de l'application des législations de sécurité sociale
AT-MP	INGENIEURS CONSEILS ET CONTROLEURS DE SECURITE	Arrêté du 17 février 2015 fixant les conditions d'agrément des ingénieurs-conseils et des contrôleurs de sécurité des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail, des caisses générales de sécurité sociale et de la caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France
AT-MP	CONSEILLERS-ENQUETEURS PENIBILITES	Arrêté du 30 décembre 2015 fixant les conditions d'agrément des agents chargés des missions de contrôle portant sur l'effectivité et l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ou de l'exhaustivité des données déclarées dans le cadre du compte personnel de prévention de la pénibilité (Art. L4163-16 et R4163-44 Code de la Sécurité sociale - CSS)
Interbranche	AGENTS DE DIRECTION - DIRECTEURS COMPTABLES ET FINANCIERS	Article L123-3/ R123-8 et s. 5 (formation initiale EN3S) et Article R123-47-1 et Arrêté du 31 juillet 2013 fixant les conditions de formation des personnels régis par les conventions collectives nationales des organismes de sécurité sociale en application du 2° de l'article R123-9 du Code de la sécurité sociale (CAPDIR)
Interbranche	AGENTS DE CONTRÔLE (contrôleurs ; enquêteurs, métiers nécessitant un agrément en application d'un texte légal ou réglementaire...)	Arrêté du 9 septembre 2008 fixant les conditions d'agrément des agents chargés, au sein des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales, des caisses générales de sécurité sociale et de la caisse de sécurité sociale de Mayotte, du contrôle de l'application des législations de sécurité sociale et de certaines dispositions du Code du travail ; Article L 114 -10 CSS

ANNEXE 3 - Entretiens en vigueur

Entretien	Cadre juridique et conventionnel	Finalité(s) en matière de formation	Périodicité
<p>Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement (EAEA)</p> <p><i>Réalisé par le responsable hiérarchique</i></p>	<p>Protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois (art. 7)</p> <p>Protocole d'accord du 3 septembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (art 16)</p> <p>Accord à durée indéterminée</p>	<p>Echanger et faire le point sur les attentes en termes professionnels du salarié et de son responsable hiérarchique.</p> <p>Il permet notamment la remontée annuelle des besoins de formation dans le cadre du plan de formation de l'organisme.</p>	<p>Annuelle</p>
<p>Entretien professionnel</p> <p><i>Réalisé par les ressources humaines ou la hiérarchie en fonction du contexte de l'organisme</i></p>	<p>Mise en place par la loi du 5 mars 2014 modifiée par la loi du 5 septembre 2018 et par le PA du 19 décembre 2019</p>	<p>Temps d'échanges entre le salarié et l'employeur permettant d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle, en termes d'emploi et de qualification.</p>	<p>2 sur 6 ans</p> <p>+ EP Renforcé tous les 6 ans</p> <p>+ Proposé au retour d'absences de longue durée</p>
<p>Entretien individuel de début de mandat</p>		<p>A la demande du salarié, il porte sur les modalités d'exercice du mandat au regard de l'emploi occupé par le salarié.</p>	<p>En début de mandat et sur demande (systématiquement proposé par l'employeur pour les salariés titulaires de mandats</p>

	<p>Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (art 4)</p>	<p>Cet entretien permet de concilier l'activité professionnelle et l'exercice du mandat, puisse qu'il porte essentiellement sur les conditions d'exercice de ce mandat.</p> <p>Au bénéfice des élus titulaires, DS et titulaires d'un mandat syndical.</p>	<p>syndicaux pour plus de 25% de leur temps de travail art 13. du Protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical 2008)</p>
<p>Entretien Professionnel de fin de mandat : dispositions particulières</p>	<p>Article L2141-5 du Code du travail</p>	<p>Cet entretien permet également de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux mille salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement</p>	<p>En fin de mandat</p>

Entretien Professionnel de retour de congé parental : dispositions particulières	Article L1225-57 du Code du travail	Cet entretien doit permettre également d'organiser le retour à l'emploi du salarié, de déterminer ses besoins de formation et d'examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière	Retour de congé parental
Entretien professionnel organisé avant et après le congé proche aidant	Article L3142-11 du Code du travail	Avant et après son congé de solidarité familiale, le salarié a droit à l'entretien professionnel.	Avant et après congé
Entretien professionnel organisé avant et après le congé de solidarité familial	Article L3142-23 du Code du travail	Avant et après son congé de solidarité familiale, le salarié a droit à l'entretien professionnel.	Avant et après congé