

ACCORD CADRE NATIONAL INTERPROFESSIONNEL POUR ADAPTER À DE NOUVEAUX ENJEUX LA LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018 POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

LA CPME EST LA PREMIÈRE ORGANISATION INTERPROFESSIONNELLE
À ÊTRE CERTIFIÉE ENGAGEMENT DE SERVICE QUALI'OP



POINTS SAILLANTS DE L'ACCORD CADRE NATIONAL INTERPROFESSIONNEL POUR ADAPTER À DE NOUVEAUX ENJEUX LA LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018 POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

Contexte :

Les partenaires sociaux ont présenté le 15 juillet 2021 à la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion 49 propositions dans le cadre de l'agenda paritaire autonome sur l'évaluation de la loi du 5 septembre 2018.

La CPME a souhaité qu'une cinquantième proposition soit intégrée : permettre aux entreprises de 50 à 300 salariés d'accéder à des fonds mutualisés ou au moins à des fonds spécifiques dédiés au sein des OPCO pour l'ingénierie pédagogique des entreprises de cette taille.

L'ajout de cette 50^{ème} proposition était conditionnée à l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle.

Le 14 octobre 2021 : séance de négociation ayant débouché non pas sur un ANI mais sur un accord cadre national interprofessionnel.

Cet accord cadre identifie 7 thématiques stratégiques majeures (présentées ci-après). **Il est ouvert à la signature jusqu'au 15 novembre 2021.**

A ce stade, les organisations ayant émis, en première intention, un avis favorable sont :

- Pour les organisations patronales : le MEDEF et l'U2P
- Pour les organisations syndicales de salariés : la CFDT, FO, la CFTC

PRINCIPALES PROPOSITIONS CONTENUES DANS L'ACCORD CADRE NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 14 OCTOBRE 2021

1. Encourager durablement le recours à l'alternance

Enjeux : Améliorer les dispositifs d'orientation vers l'apprentissage

Principales propositions :

- Modéliser, dans chaque région, l'utilisation des heures dédiées à la connaissance des métiers et à l'orientation au collège et au lycée pour permettre aux entreprises de se rapprocher des établissements scolaires et de présenter leurs métiers, en lien avec les Régions.
- Présentation par les CFA, une fois par an, de leur offre de formation en apprentissage aux jeunes, notamment aux élèves de troisième.

Enjeux : Renforcer l'accompagnement des jeunes

Principale proposition :

- Encourager les branches professionnelles et les entreprises à se saisir de la certification de maître d'apprentissage et de tuteur du ministère du Travail pour former leurs salariés et renforcer la qualité de l'alternance

Enjeux : Soutenir l'innovation pédagogique des CFA

Proposition :

- rendre les dépenses liées à l'innovation pédagogique des CFA, notamment dans les secteurs d'avenir (numérique, ingénierie industrielle, recherche et développement...), éligibles aux libérateurs des entreprises (les 13 % du 0,68 %)

PRINCIPALES PROPOSITIONS CONTENUES DANS L'ACCORD CADRE NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 14 OCTOBRE 2021

2. Professionnaliser l'utilisation du CPF et valoriser les nouvelles modalités de parcours

Enjeux : Accompagner les salariés vers des formations utiles et certifiantes

Principale proposition :

- les employeurs, notamment dans le cadre des entretiens professionnels, informent les salariés sur les compétences et qualifications attendues par l'entreprise et donnent leur avis sur la mobilisation utile de leur CPF et les éventuelles possibilités d'abondement. Les employeurs informent également les salariés de la possibilité de recourir au CEP.

Enjeux : Soutenir la co-construction des parcours de formation via le CPF

Principales propositions :

- Simplification, pour les entreprises, des procédures d'abondement (notamment pour les actions collectives) sur le site et l'application « Mon Compte Formation ».
- Permettre, par accord collectif définissant notamment une politique d'abondement, aux entreprises et aux branches professionnelles de cibler des formations identifiées (hors formations obligatoires) mises en œuvre sur le temps de travail et permettant de mobiliser, pour partie, le CPF des salariés

3. Faire du développement des compétences un enjeu stratégique des entreprises

Enjeux : Accompagner les entreprises et les salariés dans le développement des compétences

Proposition :

- Elaborer un Vademecum paritaire à destination des entreprises et des salariés afin de préciser les enjeux et les outils permettant d'approfondir le dialogue social sur le développement des compétences (sous différentes modalités pédagogiques), des qualifications, de la certification, de l'alternance et des transitions professionnelles.

Enjeux : Créer de nouveaux leviers d'incitation pour les entreprises

Propositions :

- Les partenaires sociaux demandent que les dépenses complémentaires de formation que les entreprises engagent (GEPP, diagnostics RH des OPCO, contribution conventionnelle, versements volontaires, co-construction et co-investissement) donnent lieu à une aide (incitation fiscale...).
- Instruire paritairement la clause de dédit formation.

4. Simplifier le système de certification au bénéfice des utilisateurs

Enjeux : Simplifier le système de certification au bénéfice des utilisateurs

Principales propositions :

- Le cadre juridique d'enregistrement des certifications professionnelles est modifié pour mieux réguler les différents répertoires (hors RNCP et certifications des branches professionnelles) et simplifier l'enregistrement et le renouvellement des certifications et habilitations réglementaires

5. Créer les conditions d'un pilotage éclairé de la formation professionnelle

Enjeux : Réviser les processus de décision au sein de France compétences

Principale proposition :

- permettre aux administrateurs d'effectuer des arbitrages sur tous les postes budgétaires (y compris l'alternance, le PIC et le CPF)

6. Financer le système

Enjeux : Disposer de l'ensemble des moyens pour retrouver des marges de manœuvre

Principales propositions :

En matière d'alternance

- Affirmer un principe d'équité, selon lequel toute entreprise, privée ou publique, susceptible d'accueillir des apprentis, participe au financement du dispositif via la taxe d'apprentissage
 - ✓ à défaut et par application du principe de compensation, il revient à l'Etat d'assumer la contrepartie au budget de France compétences.
- Mettre en place le dispositif de suivi des départs des effectifs des jeunes formés par la voie scolaire vers l'apprentissage.
- Définir une méthode pluriannuelle (3 ans) de révision des coûts-contrats avec les branches professionnelles. Laisser les branches construire leur grille des niveaux de prise en charge.

6. Financer le système

En matière de formation professionnelle

- Demande de la mise en œuvre d'une stratégie publique globale d'accompagnement des transitions écologiques et numériques.
- Restituer au budget de France Compétences les montants que le PIC finance pour des actions relevant de la solidarité nationale.
- Demande que l'aide au développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés, soit renforcée et réaffirmée comme une cible prioritaire de la réforme, et d'autre part, l'inscription au budget de France compétences d'une ligne budgétaire dédiée à l'accompagnement des entreprises de 50 à 299 salariés avec la création d'une section financière dédiée au sein des OPCO. Ces ressources seront notamment destinées à financer l'ingénierie et l'accompagnement indispensables pour permettre à ces entreprises de s'approprier les nouvelles modalités de développement des compétences des salariés (AFEST, FOAD, ...)

PRINCIPALES PROPOSITIONS CONTENUES DANS L'ACCORD CADRE NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 14 OCTOBRE 2021

7. Poursuivre le chantier des transitions professionnelles collectives (notamment intersectorielles)

Enjeux : Faire de Pro-A un véritable outil au service de l'évolution interne et de la mobilité intra-groupe

Proposition :

- Élargir pour les branches professionnelles et les entreprises les conditions de mobilisation du dispositif Pro-A (élargissement des publics cibles et simplification des procédures).

Les suites

Ouverture de travaux paritaires tels que :

- Évaluation de l'intérêt d'harmoniser les aides aux entreprises pour l'embauche de jeunes en contrat d'apprentissage et de professionnalisation.
- Publier un vademecum paritaire à destination des entreprises et des salariés précisant les enjeux et les outils concernant le développement des compétences, des qualifications, de la certification, de l'alternance et des transitions professionnelles.
- Réenvisager de manière globale le système de financement de la formation professionnelle, en prenant en compte l'ensemble des ressources.
- ...

Merci de votre attention

