

REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ACCORD NATIONAL DU 13 JUILLET 2004 RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Un accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises du BTP a été signé le 13 juillet 2004 par l'ensemble des organisations professionnelles et des syndicats de salariés.

Ce texte fixe les modalités d'application, dans nos entreprises, des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (BI N° 62 Formation N° 5 du 27 avril 2004).

Les principales innovations concernent :

- le droit individuel à la formation (DIF) pour tous les salariés dès le 1^{er} janvier 2005,
- la revalorisation des salaires des jeunes en contrat de professionnalisation,
- les périodes de professionnalisation pour certains salariés en contrat à durée indéterminée.

Les dispositions de l'accord du 13 juillet 2004 seront obligatoires pour toutes les entreprises dès la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Vous pouvez télécharger l'intégralité du texte sur le site extranet de la FNTF dans la rubrique Formation – insertion « L'actualité ».

I. LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

1 - Ouverture des droits

Tout salarié employé à temps plein sous contrat à durée indéterminée (CDI) bénéficie d'un DIF de 20 heures par an cumulable sur 6 ans (120 heures). Cette mesure s'applique à tous les salariés qui ont au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés bénéficient de leurs premiers droits acquis au titre du DIF à compter du 1^{er} janvier 2005.

La capitalisation de ce droit s'effectue à terme échu. En conséquence, tout salarié sous CDI ayant au moins un an d'ancienneté **au 31 décembre 2004** acquiert, dès le 1^{er} janvier 2005, un droit individuel à la formation de **20 heures**. De même, un salarié embauché le 1^{er} mars 2004 acquiert son droit à 20 heures de formation à compter du 1^{er} mars 2005.

2 – Proratisation des droits

- **Cas des salariés à temps partiel**

Le DIF est également ouvert aux salariés employés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée (CDI). Dans ce cas, les droits acquis au 1^{er} janvier 2005 se calculent prorata temporis.

Exemple : un salarié est recruté à mi-temps depuis le 1er janvier 2004. Il bénéficie donc de 10 heures de formation au titre de son DIF à compter du 1er janvier 2005.
--

- **Cas des salariés sous contrat à durée déterminée (CDD)**

Les salariés sous CDD bénéficient du droit individuel à la formation dès lors qu'ils justifient de **4 mois d'ancienneté au cours des 12 derniers mois**. Le volume des droits acquis par le salarié est alors calculé prorata temporis. Les 4 mois d'ancienneté sous CDD s'apprécient à compter du jour de la date d'application de la loi du 4 mai 2004 **soit le 7 mai 2004**.

Ainsi, tous les salariés employés **sous CDD de plus de 4 mois à compter du 7 septembre 2004** pourront demander à exercer leurs droits au DIF calculés prorata temporis. Les modalités de calcul des droits au DIF des salariés sous CDD seront précisées dans un prochain bulletin d'information.

A noter que des salariés titulaires de contrats d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation ne sont pas concernés par le DIF.

3 - Plafonnement

Les droits acquis au titre du DIF se cumulent jusqu'à concurrence d'un **plafond fixé à 120 heures**. Un salarié à temps plein sous CDI atteint son crédit d'heures dans un délai de 6 ans (1^{er} janvier 2010). En revanche, un salarié employé à mi-temps accumule ses droits sur une période de 12 ans (1^{er} janvier 2016).

Le salarié ne perd pas ses droits acquis et non utilisés au terme des 120 heures. De même, il capitalise de nouveaux droits dans la limite des 120 heures si la totalité ou une partie du crédit d'heures de formation a été utilisée.

4 - Obligations de l'employeur

L'employeur est tenu d'informer **par écrit et annuellement** chaque salarié du total des droits acquis au titre du DIF.

Tout salarié ayant au moins **un an d'ancienneté au 31 décembre 2004** devra donc être informé du total de ses droits acquis pour l'année 2004 (20 heures). Cette obligation d'information vaut pour les salariés sous CDD ayant au moins 4 mois d'ancienneté à compter du 7 septembre 2004.

Par ailleurs, le comité d'entreprise donne désormais son avis sur les conditions de mise en œuvre du DIF (article L. 934-4 du Code du travail).

5 - Mise en œuvre du DIF

Dans le secteur des travaux publics, le DIF s'exerce dans les conditions de droit commun :

- le départ en formation relève de l'initiative du salarié,
- le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

L'accord du 13 juillet 2004 incite les employeurs et les salariés à choisir les formations organisées dans le cadre du DIF :

- soit lors de l'entretien professionnel prévu par l'accord du 5 décembre 2003,
- soit de lors de l'évaluation individuelle réalisée conjointement entre l'employeur et le salarié,
- soit lors d'un bilan de compétences ou d'une validation d'acquis de l'expérience.

L'employeur dispose d'un délai **d'un mois** pour donner une réponse **motivée** à un salarié qui fait valoir ses droits.

Les entreprises ont la possibilité d'associer les droits acquis au titre du DIF avec les autres moyens d'accès à la formation professionnelle (plan de formation de l'entreprise, périodes de professionnalisation...).

6 - Possibilité d'exercer le DIF sur le temps de travail

Le DIF s'exerce normalement en dehors du temps de travail. Toutefois, la formation peut se dérouler **en tout ou partie sur le temps de travail par accord écrit conjoint** entre le salarié et l'employeur.

Lorsque le DIF s'exerce hors temps de travail, le salarié bénéficie d'une allocation formation équivalente à 50 % de sa rémunération nette de référence.

Les modalités de calcul de cette allocation seront précisées par décret.

7 - Prise en charge des frais de formation et imputabilité

Le montant de l'allocation formation ainsi que les frais de formation **sont à la charge de l'employeur**. Ils sont imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue.

L'employeur a la faculté, dans certains cas, de demander le remboursement des frais liés au DIF soit auprès du FONGECIF pour les salariés en CDD soit auprès de l'OPCA-TP ou du FAF.SAB pour les salariés en CDI.

- **Salariés sous CDD**

Le FONGECIF auprès duquel l'employeur verse sa contribution CIF-CDD assure le financement des frais de formation, de transport, d'hébergement ainsi que l'allocation formation due aux salariés sous CDD.

- **Salariés sous CDI**

Les OPCA de branche remboursent les frais liés à l'exercice du DIF dans la limite de leurs capacités de financement. Ils concernent prioritairement les formations à destination des **ouvriers** et qui ont pour objet de favoriser la promotion interne, le perfectionnement des connaissances et la qualification professionnelle des salariés.

- **Pour les entreprises de moins de 10 salariés qui relèvent du FAF.SAB :**

Le FAF.SAB affecte annuellement un budget au financement du DIF et prend en charge dans la limite de plafonds :

- l'allocation formation du DIF réalisé hors temps de travail,
- la rémunération et les charges correspondantes lorsque le DIF est réalisé en tout ou partie sur le temps de travail,
- les coûts pédagogiques et les frais annexes.

En outre, le FAF.SAB pourra décider de l'attribution d'un complément financier pour la mise en œuvre de DIF **hors temps de travail**.

- **Pour les entreprises de 10 salariés et plus qui relèvent de l'OPCA-TP :**

- **Entreprises en option A** : l'OPCA-TP rembourse l'allocation formation, la rémunération et les charges correspondantes ainsi que les coûts pédagogiques et les frais annexes dans la limite du crédit option A des entreprises.

De même, l'OPCA-TP pourra décider l'attribution d'un complément financier au titre du DIF pour **des formations aux métiers des travaux publics** et sur la base de forfaits horaires.

- **Entreprises en option B** : l'OPCA-TP ne finance pas les frais liés au DIF.

8 - Départ du salarié d'une entreprise de BTP

Les salariés d'une entreprise de BTP **constitutive d'un groupe sont assurés de conserver leurs droits** acquis au titre du DIF et non utilisés lorsqu'ils changent d'entreprise de BTP au sein de ce même groupe.

Par ailleurs, les dispositions de la loi du 4 mai 2004 relatives au licenciement et à la démission s'appliquent pour l'ensemble des salariés des entreprises de Travaux publics (BI N°62 Formation N° 5 du 27 avril 2004).

Enfin, en cas de départ à la retraite, le salarié perd définitivement ses droits sauf accord d'entreprise plus favorable.

II. LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

1 - Date d'application

A compter du 1^{er} octobre 2004, le contrat de professionnalisation remplace les trois contrats d'insertion en alternance (contrat de qualification, d'adaptation, d'orientation).

*Le Ministère chargé de l'Emploi autorise les employeurs à signer des contrats d'adaptation, d'orientation et de qualification **jusqu'au 15 novembre 2004 inclus**. En conséquence, les exonérations des cotisations sociales attachées aux contrats signés avant 16 novembre 2004, s'appliquent jusqu'à leur terme s'ils sont à durée déterminée ou jusqu'au terme de la période de qualification ou d'adaptation, s'ils sont à durée indéterminée.*

2 - Objectif

Le contrat de professionnalisation vise notamment à attirer, accueillir et recruter de nouveaux entrants qui souhaitent s'intégrer et évoluer dans les professions du BTP.

Son objectif est de favoriser l'insertion ou la réinsertion des bénéficiaires et de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle.

3 - Bénéficiaires

- **Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus** sans qualification ou qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- **Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.**

4 - Forme et durée

Le contrat de professionnalisation est établi **par écrit** et déposé pour enregistrement auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP).

Le contrat de professionnalisation est conclu dans le cadre :

- **soit d'un contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois** ou,
- **soit d'un contrat à durée indéterminée (CDI) avec une action de professionnalisation minimale comprise entre 6 et 12 mois** en début de contrat.

La durée du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation en CDI peut être portée à **un maximum de 24 mois** pour les bénéficiaires qui préparent :

- un diplôme ;
- ou un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- ou une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives.

Renouvellement

Il peut être renouvelé une fois si l'objet n'a pu être atteint en raison de l'échec aux épreuves d'évaluation, de la maladie, de la maternité, d'un accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation.

5 - Professionnalisation

Les actions de professionnalisation prennent la forme d'actions de formation, d'évaluation, d'accompagnement ainsi que d'enseignements généraux, professionnels et technologiques. Elles sont mises en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Durée

Les actions de professionnalisation **ne peuvent pas être inférieures à 150 heures** et sont d'une **durée minimale comprise entre 15 % et 25 %** de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation lorsqu'il s'agit d'un CDI.

Ces durées peuvent être **portées à un maximum de 40 %** de la durée totale du contrat en CDD ou de l'action de professionnalisation en CDI pour les bénéficiaires qui préparent un diplôme, un titre enregistré dans le répertoire des certifications professionnelles ou une qualification reconnue dans les conventions collectives.

L'accord prévoit, en outre, que ces durées peuvent être portées à **un maximum de 50 %** lorsque le contrat de professionnalisation est conclu par un **Groupement d'employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) labellisé** par le Comité National de Coordination et d'Evaluation des GEIQ (CNCE-GEIQ).

6 - Mise en oeuvre

Les parcours de formation répondent **aux besoins réels** des bénéficiaires. C'est pourquoi, les partenaires sociaux ont prévu **une évaluation individuelle préalable** ainsi que la possibilité d'aménager le programme de formation initialement prévu.

A cette fin, l'employeur examine avec le salarié et éventuellement son tuteur, l'adéquation du programme de formation, **dans un délai de deux mois maximum** à compter de la date de signature du contrat.

Tutorat

L'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés volontaires de son entreprise lorsque le contrat de professionnalisation est conclu avec un jeune de moins de 26 ans. La personne retenue doit justifier **d'une expérience professionnelle de deux ans minimum** dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi lui-même assurer le tutorat.

L'employeur est enfin tenu de permettre au tuteur **de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer sa fonction tutorale et pour se former.**

Dans les travaux publics, la profession encourage le tutorat à travers le dispositif de l'Ordre des Tuteurs (voir BI N° 91 Formation N° 8 mis en ligne le 22 octobre 2003).

Rôle de l'encadrement

Les actions de formation destinées à l'encadrement qui préparent au tutorat ainsi qu'à la conduite des entretiens professionnels seront financées dans les conditions fixées prochainement par les OPCA.

- **Jeunes de moins de 26 ans**

7 - Rémunération

La rémunération minimale est calculée en fonction du SMIC, de l'âge et du niveau de formation.

- Jeunes de moins de 21 ans : **65 %** du SMIC minimum
- Jeunes de 21 ans et plus : **80 %** du SMIC minimum

Ces taux sont **majorés de 10 points** pour les jeunes titulaires au moins d'un BAC professionnel, d'un Brevet professionnel, d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau IV soit :

- Jeunes de moins de 21 ans : **75 %** du SMIC minimum
- Jeunes de 21 ans et plus : **90 %** du SMIC minimum

- **Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus**

La rémunération minimale des demandeurs d'emplois de 26 ans et plus ne pourra être **inférieure ni au SMIC ni à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle.**

8 - Statut des salariés

Les titulaires des contrats de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

A ce titre, ils bénéficient des mêmes droits aux congés payés, avantages sociaux, RTT accordés par l'entreprise à ses salariés.

La durée du travail, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire du travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne légale du travail.

Les clauses de dédit - formation prévoyant un remboursement des dépenses de formation en cas de rupture du contrat **sont interdites.**

9 - Avantages pour l'employeur

Exonération des charges sociales

L'exonération est **réservée** aux contrats de professionnalisation conclus avec des **jeunes de moins de 26 ans** ainsi qu'avec des **demandeurs d'emploi de 45 ans et plus**.

Les contrats de professionnalisation ouvrent droit à exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, accidents du travail, maladies professionnelles et allocations familiales.

L'exonération porte sur les cotisations afférentes aux rémunérations jusqu'à la fin du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée.

Elle est applicable dans la limite d'un montant égal à la fraction de la rémunération n'excédant pas **le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées et dans la limite de la durée mensuelle légale du travail ou, si inférieure, de la durée conventionnelle du travail**.

Un décret précisera les modalités de calcul de l'exonération pour les salariés dont la rémunération ne peut être fixée selon le nombre d'heures de travail effectuées.

Financement des formations Les frais de formation sont désormais pris en charge par les OPCA sur la **base de forfaits horaires**. La priorité de financement est attribuée aux contrats de professionnalisation dont l'objet est la **formation aux métiers des travaux publics** ainsi qu'aux contrats **précédés d'une évaluation individuelle**.

Les forfaits horaires applicables aux contrats de professionnalisation par l'OPCA-Travaux Publics sont les suivants :

- **Formations préparant à des spécialités des travaux publics :**
 - Maintenance et conduite d'engins de travaux publics : **17 €**
 - Autres spécialités des travaux publics et maçonnerie gros œuvre : **12 €**

- **Formations non spécifiques aux métiers des travaux publics :**
 - Techniques connexes aux spécialités des travaux publics : **12 €**
 - Bâtiment : forfaits appliqués par l'OPCA Bâtiment
 - Autres non spécifiques au BTP : **7 €**

Les dépenses exposées au-delà des montants forfaitaires sont imputables sur la participation à la formation professionnelle continue.

Tutorat

La formation des tuteurs est prise en charge à hauteur de **15 € de l'heure ou de 30 € de l'heure maximum pour les formations dispensées dans un des centres de la profession**. Ce financement est limité à 40 heures de formation (Accord relatif au développement du tutorat dans les Travaux Publics du 23 septembre 2003).

Les dépenses tutorales qui comprennent les rémunérations, les cotisations sociales et conventionnelles ainsi que les frais de transport pourront être financées sur décision du FAF.SAB et de l'OPCA-TP.

- **Non prise en compte dans l'effectif**

Les contrats de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel pour l'application des dispositions législatives et conventionnelles se référant à un seuil d'effectif minimum de salariés **sauf pour la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles**.

III. LES PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

A côté des contrats de professionnalisation, il est créé un nouveau dispositif : les périodes de professionnalisation pour certains salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI).

1 - Objectif

La finalité des périodes de professionnalisation est le **maintien dans l'emploi** de salariés en contrats à durée indéterminée (CDI). Elles visent, en outre, à favoriser l'évolution professionnelle des salariés, à développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises et à capitaliser les formations et les expériences successives des salariés.

2 - Bénéficiaires

Elles sont ouvertes aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions technologiques et de l'organisation du travail **et en priorité, aux salariés ayant les premiers niveaux de qualification quel que soit leur âge ainsi que :**

- **aux salariés de moins de 30 ans ;**
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental d'éducation ;
- aux personnes handicapées.

3 - Formations visées

Les périodes de professionnalisation permettent aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives ;
- soit une qualification figurant sur la liste établie par les CPNE conjointes du BTP.

Les périodes de professionnalisation visent également les formations suivantes :

- formations d'adaptation des salariés à l'évolution des emplois et à leur maintien dans l'emploi ou qui participent au développement des compétences ;
- formations de promotion permettant l'acquisition d'une qualification plus élevée ;
- formations de prévention dont l'objectif est de réduire l'inadaptation de la qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises et pour préparer les salariés dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité.

4 - Déroulement

La période de professionnalisation se déroule **normalement sur le temps de travail**.

Néanmoins, elle peut se dérouler pour tout ou partie hors du temps de travail :

- soit à l'initiative du salarié dans le cadre de son DIF ;
- soit à l'initiative de l'employeur mais avec l'accord écrit du salarié dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Dans les deux cas, l'employeur est tenu de définir, avant le départ du salarié en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit lorsque l'intéressé suit avec assiduité et satisfait aux épreuves d'évaluation de la formation.

5 - Conditions de mise en œuvre dans l'entreprise

Le départ du salarié en formation **peut être différé** s'il aboutit à l'absence **simultanée de plus de 2 %** des salariés dans l'entreprise au titre de la période de professionnalisation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut refuser une période de professionnalisation lorsqu'elle aboutit à **l'absence simultanée d'au moins deux salariés**.

6 - Protection des salariés

L'employeur assure la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles pendant la durée de la formation.

7 - Rémunération des salariés

- **Pendant le temps de travail**

Les périodes de professionnalisation réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

- **Hors temps de travail dans le cadre du DIF ou avec l'accord écrit du salarié**

Le salarié bénéficie alors de l'allocation formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence. Les modalités de calcul seront fixées par décret.

A noter que les **heures de formation en dehors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil**. Dans ce cas, l'employeur et le salarié s'engagent mutuellement. D'une part, ils prennent en compte les efforts accomplis par le salarié et d'autre part, les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an aux fonctions disponibles dans l'entreprise ainsi qu'à l'attribution de la classification correspond à l'emploi occupé.

8 - Financement des formations

Les frais de formation des périodes de professionnalisation sont financés dans les mêmes conditions que ceux des contrats de professionnalisation (voir 11.9).

