

---

## Projet d'accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle

### Force ouvrière

#### Préambule

La formation tout au long de la vie professionnelle constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés et contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises.

Dans les accords nationaux interprofessionnels des 5 décembre 2003, 7 janvier 2009 et l'accord consolidé du 5 octobre 2009, les partenaires sociaux se sont fixé pour objectif de permettre à chaque personne de « progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ».

La période de professionnalisation et le compte personnel de formation sont les instruments privilégiés de cette politique. Une meilleure identification de ces dispositifs et un régime juridique et financier attractif doivent permettre aux salariés et chefs d'entreprise de les mobiliser plus aisément.

En outre, l'accès à la formation professionnelle nécessite la mise en œuvre de prestations de conseil et d'accompagnement, tant des salariés que des chefs d'entreprise, en particulier des TPE-PME. Les parties signataires réaffirment leur attachement aux mécanismes de solidarité financière par le biais de la mutualisation et de la péréquation, au bénéfice notamment des TPE-PME et de leurs salariés, entre les secteurs d'activité et entre les territoires.

Dans le cadre de cet accord, les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre les moyens nécessaires à un meilleur accès à la formation professionnelle et à l'acquisition de qualifications et de compétences au service de la promotion sociale et de la compétitivité des entreprises.

## **Titre I - Le Compte personnel de formation (CPF), un droit individuel garanti collectivement**

**Article 1.** Afin de construire pour la personne un compte personnel dédié à la formation professionnelle, les parties signataires du présent accord décident d'alimenter chaque compte lorsque la personne possède le statut de salarié. Elles en prévoient la mobilisation par le salarié et le demandeur d'emploi pour un objectif de qualification.

### **Chapitre 1 - Principes du CPF**

**Article 2.** Le CPF est un outil permettant à chaque personne « de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle » ou « d'obtenir une nouvelle qualification dans le cadre d'une reconversion » (article 7 de l'ANI 2009).

Le CPF s'inscrit également dans les dispositions de l'article L6111-1 du Code du travail issu de la loi du 14 juin 2013 codifiant le CPF et selon lesquelles la formation professionnelle « constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés ».

Pour répondre à cet objectif, les partenaires sociaux mettent en œuvre des mécanismes permettant l'alimentation du CPF pour chaque personne dès lors qu'elle dispose d'un contrat de travail. Les droits acquis au titre de ce compte sont mobilisables quel que soit le statut de la personne dans les conditions définies ci-après.

**Article 3.** La mobilisation des droits acquis au titre du CPF doit s'inscrire dans les prévisions de l'article L6314-1 du Code du travail, à savoir une action certifiante, qualifiante ou diplômante. Le financeur de la formation est garant de cette condition.

**Article 4.** Cette action est choisie parmi des listes élaborées paritairement et traduisant des besoins de qualifications de l'économie prévisibles à court ou à moyen terme. Par conséquent, la mobilisation des droits acquis au titre du CPF est liée à des engagements de l'employeur définis en amont de l'action de formation, notamment en termes de reconnaissance dans l'emploi à l'issue de l'action de formation.

**Article 5.** La mobilisation du CPF n'est possible qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

## Chapitre 2 - Conditions d'ouverture et de crédit du compte

**Article 6.** Chaque personne dispose d'un CPF selon les conditions définies par la loi.

**Article 7.** Le CPF est comptabilisé en heures. Tout salarié, quelle que soit la durée de travail inscrite sur son contrat et la durée du contrat de travail, acquiert chaque année 30 heures qui s'inscrivent sur son compte personnel de formation. Le nombre d'heures au crédit du CPF ne peut être supérieur à 180 heures au titre des droits acquis en qualité de salarié.

Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le compte personnel de formation reste plafonné à 180 heures.

**Article 8.** Ces dispositions s'appliquent à tout type de contrat de travail, notamment au contrat d'apprentissage et au contrat de professionnalisation.

## Chapitre 3 - La mobilisation du CPF

### Section 1. La mobilisation par le salarié

**Article 9.** La mobilisation du CPF nécessite l'accord exprès du salarié, conformément à l'article L6111-1 alinéa 4 du Code du travail.

**Article 10.** L'action de formation suivie doit être qualifiante, certifiante ou diplômante, conformément à l'article L6314-1 du Code du travail. Elle s'inscrit dans le cadre des actions de développement des compétences et des qualifications définies aux articles L6321-6 et suivants du Code du travail, ainsi que dans le cadre de l'article 12 alinéas 5 et 6 de l'ANI du 5 octobre 2009. Par conséquent, l'action de formation se déroule par principe pendant le temps de travail, dans les conditions précisées par ces articles.

**Article 11.** Elle doit en outre figurer :

- soit sur une liste élaborée par la CPNE de la branche dont relève le salarié au moment de la formalisation de la demande auprès de l'OPCA ;
- soit sur une liste élaborée, dans la région du lieu d'implantation de l'entreprise ou de l'établissement du salarié, par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, après consultation des branches professionnelles ;
- soit sur une liste élaborée au niveau national par les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

**Article 12.** Des mécanismes de reconnaissance salariale, pour toutes ou chacune des actions de formation figurant dans les listes mentionnées à l'article précédent, sont définis par accord de branche. Des accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter que des stipulations plus favorables aux salariés. La reconnaissance prévue constitue un minimum pour l'employeur.

**Article 13.** Les actions de formation auxquelles peut prétendre le salarié par mobilisation de son compte personnel de formation sont consultables par celui-ci dans la version dématérialisée de son compte.

**Article 14.** La demande du salarié est opposable à son employeur. Toutefois, l'employeur peut refuser une fois, pour un motif légitime, cette demande. L'absence de réponse de l'employeur dans un délai d'un mois vaut acceptation du choix de l'action de formation. Si le salarié renouvelle sa demande dans un délai au moins égal à 12 mois à compter de la première demande, l'employeur ne peut la refuser.

## **Section 2. La mobilisation par le demandeur d'emploi**

**Article 15.** La mobilisation du CPF nécessite l'accord exprès du demandeur d'emploi, conformément à l'article L6111-1 alinéa 4 du Code du travail.

**Article 16.** L'action de formation suivie doit être qualifiante, certifiante ou diplômante, conformément à l'article L6314-1 du Code du travail.

**Article 17.** Elle doit en outre figurer :

- soit sur une liste élaborée, dans la région du lieu de domiciliation de la personne, par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, après consultation des branches professionnelles ;
- soit sur une liste élaborée au niveau national par les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

**Article 18.** Les actions de formation auxquelles peut prétendre le demandeur d'emploi par mobilisation de son compte personnel de formation sont consultables par celui-ci dans la version dématérialisée de son compte.

**Article 19.** La demande du demandeur d'emploi est inscrite dans son Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE) par le référent chargé de son accompagnement. La mobilisation du

CPF se fait en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage.

## Chapitre 4 - Les abondements complémentaires au CPF

**Article 20.** Conformément à l'article L6111-1 *in fine* du Code du travail, peuvent être mobilisés en complément du compte les autres dispositifs auxquels son titulaire peut prétendre.

Un « abondement complémentaire » est une dotation – complémentaire à la partie du CPF acquise conformément au chapitre 2 et mobilisée par la personne – permettant à celle-ci d'accéder financièrement à l'action de formation. Il n'est pas inscrit sur le CPF.

L'action de formation correspond à l'objectif de développement des compétences et des qualifications et à l'obligation de reconnaissance dans l'emploi, dans les conditions définies aux articles 13 à 15 du présent accord.

Lorsqu'il est proposé une action de formation – conforme aux exigences prévues par le chapitre précédent – à une personne sous la condition de la mobilisation de tout ou partie de son CPF, le refus n'est pas fautif.

La dotation est décidée en fonction des règles définies par le financeur dans les conditions ci-après.

### Section 1. Les abondements par l'employeur

**Article 21.** L'abondement de l'employeur sur les fonds de la professionnalisation est prévu par accord de branche.

Cet abondement permet le financement de coûts pédagogiques et de frais annexes à la formation.

**Article 22.** L'abondement de l'employeur sur les fonds du Plan de formation est prévu par accord d'entreprise ou d'établissement.

**Article 23.** Lorsque l'employeur propose au salarié la mobilisation de son CPF pour une action de formation, le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

## Section 2. Les abondements par le salarié

**Article 24.** Le salarié peut mobiliser son CPF pour compléter l'action de formation financée par le Congé individuel de formation et dont la durée excède celle prévue à l'article L6322-12 du Code du travail.

## Section 3. Les abondements par l'Etat, les collectivités et organismes publics

**Article 25.** L'abondement de l'Etat ou d'une région est possible dans les conditions définies par la loi, notamment dans le cadre de la « formation initiale différée ».

**Article 26.** L'abondement de Pôle emploi concernant le CPF mobilisé par un demandeur d'emploi correspond aux possibilités prévues par son Conseil d'administration.

Lorsque Pôle emploi propose au demandeur d'emploi la mobilisation de son CPF pour une action de formation, le refus du demandeur d'emploi ne pourra être assimilé à un refus de suivre une action de formation dans le cadre du PPAE.

## Titre II - Entretiens, conseil et accompagnement : des outils au service de l'accès à la formation professionnelle

### Chapitre 1 - L'entretien professionnel de formation (EPF)

**Article 27.** Tout salarié doit pouvoir bénéficier – au sein de son entreprise – d'un entretien professionnel périodique dédié à son évolution professionnelle. Cet entretien est distinct de tout entretien d'évaluation. Le salarié est informé de la possibilité de bénéficier de cet entretien dès qu'il en remplit les conditions.

**Article 28.** Cet entretien professionnel de formation est de droit lorsque le salarié possède deux années d'ancienneté dans une même entreprise. Il est réalisé au minimum tous les deux ans. Il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, à l'issue d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L1225-47 du Code du travail, ou à l'issue d'un congé d'adoption.

**Article 29.** La proposition d'entretien de l'employeur est communiquée au minimum un mois avant la date prévue pour l'entretien. Le salarié peut bénéficier de prestations de conseil et d'accompagnement en amont comme en aval et solliciter son conseil en évolution professionnelle. Il peut demander un report de la date de l'entretien pour bénéficier en amont de ce conseil. Les TPE-PME peuvent bénéficier de prestations de conseil et d'accompagnement en amont comme en aval auprès de leur OPCA.

**Article 30.** L'entretien professionnel donne lieu à une restitution écrite qui est soumise à un échange contradictoire.

**Article 31.** Dans les entreprises dotées de délégués du personnel, l'employeur communique à ces derniers les informations non confidentielles (date, durée de l'entretien, personnes présentes, ...) relatives à la réalisation de ces entretiens. En outre, si l'entretien n'a pas eu lieu ou si le salarié estime qu'il n'a pas été réalisé de façon satisfaisante, il dispose d'un « droit d'alerte » qui s'exerce auprès des délégués du personnel.

## Chapitre 2 - Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

**Article 32.** Le conseil en évolution professionnelle a pour objet de faire bénéficier toute personne de prestations de conseil et d'accompagnement. Ces prestations, énumérées par la loi, peuvent contribuer à l'élaboration, par la personne concernée, d'un projet professionnel.

**Article 33.** Ce conseil peut s'appuyer sur les informations relatives aux compétences et qualifications de la personne et qui sont contenues dans son CPF. Il peut alimenter en informations le CPF.

**Article 34.** Le CEP s'inscrit dans le service public d'orientation régional. A ce titre, il est gratuit pour la personne et ne peut en aucun cas donner lieu à la mobilisation de ses droits au titre de son compte personnel de formation.

**Article 35.** Les OPACIF sont compétents pour informer les salariés des prestations ouvertes au titre du CEP. Ils satisfont pour cela à un cahier des charges élaboré au niveau national. Ce service public rendu fait l'objet de conventions financières avec les Conseils régionaux.

**Article 36.** Certaines missions d'information sont réalisées par l'OPACIF dans le cadre de sa mission de service public. Les autres prestations font l'objet de services distincts qui

peuvent être en tout ou partie, en une fois ou en plusieurs, prescrits par l'OPACIF. Elles sont réalisées par des prestataires labellisés par l'OPACIF.

### **Chapitre 3 - Les prestations de conseil et d'accompagnement des petites et moyennes entreprises**

**Article 37.** Les TPE-PME doivent pouvoir bénéficier de prestations de conseil et d'accompagnement destinées à permettre et améliorer l'accès à la formation professionnelle de leurs salariés. Elles leur permettent de construire le départ en formation de leurs salariés et leur retour en entreprise, notamment au regard des exigences de reconnaissance dans l'emploi. Elles peuvent intervenir en amont d'un entretien professionnel de formation d'un salarié.

**Article 38.** Cette offre de prestations de conseil et d'accompagnement est mise en œuvre par les OPCA dans le cadre de leur mission de conseil et d'accompagnement à destination des TPE-PME. Elle est prise en considération dans le cadre des missions des OPCA prévues à l'article L6332-1-1 et fait l'objet d'une valorisation dans le cadre des conventions d'objectifs et de moyens conclues entre l'OPCA et l'Etat.

## **Titre III - Le dialogue social et la négociation collective au service du développement des compétences et des qualifications**

### **Chapitre 1 - La négociation en entreprise**

**Article 39.** Dans les entreprises de 500 salariés et plus, les organisations syndicales négocient la partie du plan de formation relative au développement des compétences et des qualifications, notamment des actions de formation prévoyant la mobilisation du CPF.

Dans ce cadre, la négociation doit également porter :

- sur les conditions d'organisation des actions de formation et de suivi ;
- sur les mécanismes de reconnaissance salariale des salariés au retour de l'action de formation ;
- sur l'égal accès à la formation de ces salariés au regard de la politique des abondements complémentaires de l'employeur ;



## Chapitre 2 - La consultation en entreprise

**Article 40.** Chaque année, le comité d'entreprise, ou à défaut le délégué du personnel, est consulté sur le plan de formation dans les conditions définies aux articles L2323-34 et suivants du Code du travail.

**Article 41.** Dans les entreprises employant entre 50 et 499 salariés, le comité d'entreprise est consulté sur les actions de développement des compétences et des qualifications, conformément à l'article L2323-36 *in fine*.

**Article 42.** L'employeur apporte les mêmes précisions concernant les salariés ayant demandé la mobilisation de leur CPF que pour les bénéficiaires des périodes de professionnalisation et contrats de professionnalisation dans le cadre de l'article D2323-6 du Code du travail.

## Titre IV - Un outil au service du financement de la formation

### Chapitre 1 - Contribution unique

**Article 43.** Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue. Il respecte ses obligations à l'égard des salariés conformément à l'article L6321-1 du Code du travail et investit dans des actions de formation au service de la promotion sociale des salariés et de la compétitivité des entreprises.

**Article 44.** Pour encourager cet investissement, les partenaires sociaux réaffirment le bien-fondé d'une contribution minimale obligatoire. Dans un souci de simplification, cette contribution fait l'objet d'une contribution globale s'agissant des fonds mutualisés et pour chaque type de contrat de travail, versée à l'OPCA de rattachement et à charge pour celui-ci de redistribuer la collecte selon les règles qui suivent.

La contribution « 1% CIF-CDD » est maintenue dans les conditions prévues par l'article L6322-37 du Code du travail.

**Article 45.** Il est créé un agrément dédié au CPF destiné à recevoir une contribution minimale obligatoire et mutualisée. Cette contribution est versée à l'OPCA dans le cadre de la contribution globale portant sur les fonds mutualisés.

**Article 46.** La contribution prévue à l'article 66 du présent accord est versée à l'OPCA dans le cadre de la contribution globale pour les fonds mutualisés.

## Chapitre 2 - Les entreprises employant moins de 10 salariés

**Article 47.** Les entreprises employant moins de 10 salariés doivent consacrer, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue, une contribution équivalente à 0.4% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

**Article 48.** Dans le cadre de cette contribution minimale, les entreprises doivent :

- effectuer, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due, un versement au moins égal à 0.4% des rémunérations de l'année de référence à son OPCA de rattachement ;

**Article 49.** L'OPCA répartit dès réception cette contribution de la manière suivante :

- 0.15% affecté à l'agrément « Professionnalisation » de l'OPCA ;
- 0.25% affecté à l'agrément « Plan de formation » de l'OPCA.

## Chapitre 3 - Les entreprises employant entre 10 et 19 salariés

**Article 50.** Les entreprises employant entre 10 et 19 salariés doivent consacrer, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue, une contribution équivalente à 1% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Il est mis fin aux mécanismes de prise en compte d'un accroissement d'effectif définis aux articles L6331-15 et suivants du Code du travail.

**Article 51.** Dans le cadre de cette contribution minimale, les entreprises doivent :

- effectuer, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due, un versement au moins égal à 0.5% des rémunérations de l'année de référence à son OPCA de rattachement, auquel s'ajoute la contribution prévue aux articles 58 et 59 du présent accord ;
- justifier de l'affectation du solde de leur contribution (0.5%).

**Article 52.** L'OPCA qui reçoit le versement « 0.5% » répartit dès réception cette contribution de la manière suivante :

- 0.25% affecté à l'agrément « Professionnalisation » de l'OPCA ;
- 0.2% affecté à l'agrément « Compte personnel de formation » de l'OPCA ;
- 0.05% reversé au FPSPP.

## Chapitre 4 - Les entreprises employant au minimum 20 salariés

**Article 53.** Les entreprises employant au minimum 20 salariés doivent consacrer, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue, une contribution équivalente à 1.45% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à laquelle s'ajoute la contribution prévue à l'article 66 du présent accord.

**Article 54.** Dans le cadre de cette contribution minimale, les entreprises doivent :

- effectuer, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due, un versement au moins égal à 0.95% des rémunérations de l'année de référence à son OPCA de rattachement, auquel s'ajoute la contribution prévue à l'article 66 du présent accord ;
- justifier de l'affectation du solde de leur contribution (0.5%).

**Article 55.** L'OPCA qui reçoit le versement « 0.95% » répartit dès réception cette contribution de la manière suivante :

- 0.2% reversé aux fonds de gestion du congé individuel de formation (OPACIF) au titre de leur agrément « CIF » ;
- 0.35% affecté à l'agrément « Professionnalisation » de l'OPCA ;
- 0.5% affecté à l'agrément « Compte personnel de formation » de l'OPCA ;

S'ajoute à ce versement :

- 0.1% reversé au FPSPP pour les entreprises de 20 à 49 salariés, 0.15% pour les entreprises de 50 à 499 salariés et 0.2% pour les entreprises de 500 salariés et plus.

## Chapitre 5 - Gestion des fonds par l'OPCA

**Article 56.** Une fois réparties les sommes collectées sur le fondement de la contribution unique font l'objet d'une mutualisation au premier euro.

**Article 57.** En outre, par accord de branche, une fraction minimale des fonds des entreprises 50 salariés et plus est affectée au financement des actions de formation présentées par les entreprises de moins de dix salariés. Une fraction minimale inférieure des fonds des entreprises de 10 à 49 salariés est affectée par accord de branche au financement des actions de formation présentées par les entreprises de moins de dix salariés.

**Article 58.** Au sein de l'agrément « compte personnel de formation », l'OPCA répartit la collecte comptabilisée, conformément à une clé de répartition déterminée par le CPNFPE,

entre les sommes affectées aux actions de formation pour des personnes sous statut de salarié et celles pour des personnes sous statut de demandeur d'emploi.

## **Titre V - Pour une gouvernance paritaire renouvelée**

### **Chapitre 1 - Gouvernance paritaire nationale**

#### **Section 1. Le Comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'emploi (CPNFPE)**

**Article 59.** Le CPNFPE est l'instance politique paritaire au niveau national et interprofessionnel. Il est constitué des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel selon les règles définies par l'ANI du 5 octobre 2009. Son secrétariat est assuré par le FPSPP.

**Article 60.** Le Comité a pour mission :

- de veiller à la mise en œuvre des ANI sur la formation professionnelle ;
- de définir les politiques paritaires en matière de formation professionnelle, et notamment de décider de publics prioritaires qui feront l'objet d'appels à projet du FPSPP ;
- d'assurer la coordination de ces politiques avec les autres acteurs de la formation professionnelle ;

**Article 61.** Le Comité coordonne les instances suivantes :

- le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), instance paritaire de gestion chargée de la mise en œuvre de la politique paritaire de formation professionnelle ;
- Le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP), instance paritaire d'évaluation chargée de l'évaluation des dispositifs paritaires de formation professionnelle ;
- Le Comité observatoires et certifications (COC), instance paritaire chargée de la diffusion et de la reconnaissance des qualifications professionnelles.

#### **Section 2. Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)**

**Article 62.** Le FPSPP est l'instance paritaire de gestion chargée de la mise en œuvre de la politique nationale paritaire de formation professionnelle. Il est constitué des organisations

syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel selon les règles définies par l'ANI du 5 octobre 2009.

**Article 63.** Il a pour mission, dans le cadre de la politique définie par le CPNFPE :

- de contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi ;
- d'assurer une péréquation financière entre les OPCA, au titre de la professionnalisation, au titre du compte personnel de formation ;
- de faciliter la mise en œuvre d'actions de promotion de la formation professionnelle ;
- d'assurer un rôle d'animation des OPCA et des OPACIF.

**Article 64.** Le rôle dévolu au Fonds par la loi au service dématérialisé prévu à l'article L6111-4 du Code du travail relève de la mission de service public d'orientation tout au long de la vie. A ce titre, ce service est financé sur les ressources de l'Etat et des régions. Par conséquent, cette mission du Fonds relative à l'orientation est supprimée.

**Article 65.** Le Fonds dispose des ressources suivantes :

- les sommes correspondant à une contribution dédiée et constante, assise sur les rémunérations versées pendant l'année en cours, modulée en fonction de la taille de l'entreprise, et versée par l'intermédiaire des OPCA ;
- les sommes dont disposent les OPCA et OPACIF au 31 décembre de chaque année, en tant qu'elles excèdent le tiers de leurs charges comptabilisées au cours du dernier exercice clos selon les règles du plan comptable applicable aux OPCA.

**Article 66.** La contribution prévue à l'article précédent est constituée de la manière suivante :

- Les entreprises employant 500 salariés et plus versent, par l'intermédiaire de leur OPCA, une contribution égale à 0.2% du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.
- Les entreprises employant entre 50 et 499 salariés versent, par l'intermédiaire de leur OPCA, une contribution égale à 0.15% du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours ;
- Les entreprises employant entre 20 et 49 salariés versent, par l'intermédiaire de leur OPCA, une contribution égale à 0.1% du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours ;
- Les entreprises employant entre 10 et 19 salariés versent, par l'intermédiaire de leur OPCA, une contribution égale à 0.05% du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

**Article 67.** L'affectation des ressources du Fonds est décidée par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et

interprofessionnel. Cet accord s'inscrit sur une durée de trois ans et décide des modalités d'actions et de conventionnement sur cette période. Il est évalué annuellement par les signataires de l'accord.

**Article 68.** Pour sa mission qualification – requalification, le Fonds élabore et publie, conformément à l'accord précité et afin de mettre en œuvre la politique nationale des partenaires sociaux définie au CPNFPE, deux appels à projets au maximum sur la période.

**Article 69.** Pour sa mission de péréquation à l'égard des OPCA, le Fonds prend en considération les sommes affectées à des actions de formation visant des qualifications mentionnées aux 1° et 3° de l'article L6314-1 du Code du travail. S'agissant de la péréquation sur l'agrément « professionnalisation », l'OPCA est éligible :

- s'il justifie avoir affecté 50% de la contribution professionnalisation (déduction faite du versement au FPSPP et au financement des coûts de fonctionnement des CFA), aux contrats de professionnalisation et aux périodes de professionnalisation certifiantes et qualifiantes ;
- si les fonds recueillis au titre de la professionnalisation par l'OPCA sont insuffisants pour assurer la prise en charge prévue par la loi.

**Article 70.** S'agissant de la péréquation sur l'agrément « compte personnel de formation », l'OPCA est éligible s'il justifie d'un besoin de trésorerie constaté par un commissaire aux comptes.

**Article 71.** Dans l'hypothèse d'une action de formation répondant aux exigences des règles de la péréquation et financée sur les agréments « professionnalisation » et « compte personnel de formation », les sommes mobilisées sur ces agréments sont éligibles chacune pour leur part à la péréquation.

**Article 72.** Les missions de péréquation sont suivies par une commission unique. La Commission « sécurisation des parcours professionnels » est supprimée. Les commissions CIF et PRO sont supprimées.

### **Section 3. Le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP)**

**Article 73.** Le CNEFP est l'instance paritaire chargée de l'évaluation des dispositifs paritaires de formation professionnelle. Il est composé de représentants des organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel d'employeurs et de salariés en nombre égal, ainsi que de quatre personnalités qualifiées désignées par le CPNFPE.

Le CNEFP est représenté par un président et un vice-président, désignés pour deux ans et par alternance par chacun des collèges salariés et employeurs.

Son secrétariat est assuré par les services du FPSPP. Il bénéficie du soutien financier de ce Fonds.

Le résultat de ses évaluations fait l'objet d'une présentation au CPNFPE.

#### **Section 4. Le Comité observatoires et certifications (COC)**

**Article 74.** Le COC est l'instance paritaire chargée de la diffusion et de la reconnaissance des qualifications professionnelles.

**Article 75.** Il a pour mission de favoriser la capitalisation des outils et des méthodes dans une recherche d'optimisation et d'harmonisation des pratiques. A cette fin et dans le cadre des demandes du CPNFPE, il joue un rôle d'animateur de réseau, de facilitateur auprès des branches professionnelles.

**Article 76.** Le COC assure la capitalisation, la diffusion et la promotion des travaux conduits au titre des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) et au titre des certifications professionnelles. A ce titre, l'ensemble des études réalisées par les OPMQ doivent lui être adressées, à charge pour le Comité de les transmettre aux CPRFPE (Comité paritaire régional pour la formation professionnelle et l'emploi) et CCREFP (Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle). Le Comité met en place et actualise une base de données constituée de l'ensemble des études transmises par les OPMQ. La Convention d'objectifs et de moyens signée entre les OPCA et l'Etat conditionne le versement de ressources aux OPMQ à la transmission des études réalisées l'année précédente.

**Article 77.** Il est chargé de favoriser la mise en place des certifications communes de type CQP interbranches, la capitalisation des méthodes et des outils, ainsi que la multiplication des reconnaissances communes ou mutuelles (de tout ou partie des référentiels) et de définir un socle de compétences. Il recherche le concours d'expertises extérieures, notamment celui de la CNCP.

## Chapitre 2 - Gouvernance paritaire régionale

**Article 78.** Le Comité paritaire régional pour la formation professionnelle et l'emploi (CPRFPE) constitue l'instance politique paritaire au niveau régional et interprofessionnel.

Il est constitué des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Il est animé par un président et un vice-président, désignés pour deux ans et par alternance par chacun des collèges salariés et employeurs.

**Article 79.** Il a pour mission, en coordination avec le CPNFPE et sans préjudice des missions confiées par l'accord modifié du 10 février 1969,

- d'animer en région le déploiement territorial des politiques paritaires définies par le CPNFPE ;
- d'assurer la coordination de ces politiques avec celles des autres acteurs de la formation professionnelle au niveau régional ;
- d'élaborer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation ;
- de procéder à toutes études, enquêtes, évaluations qui lui paraissent nécessaires.

**Article 80.** Le CPRFPE est obligatoirement et préalablement consulté dans le cadre des achats de formations collectives effectués par Pôle emploi et les régions.