

La réforme dans son contexte

1/5 Des origines à cette nouvelle réforme

2/5 Les préparatifs de la réforme

3/5 La réforme dans son contexte

4/5 La loi de 2009

5/5 Les impacts de la loi



1/5. Des origines à cette nouvelle réforme

- I. Aux origines, la loi de 71
- II. De la négociation à la loi Fillon du 4 Mai 2004
- III. Les dispositions de la loi de 2004
- IV. La formation outil du dialogue social (2323-56)
- V. Une évolution majeure : la loi Borloo 18/01/05
- VI. Loi de cohésion sociale 11 janvier 2008



I. Aux origines, la loi de 71

- Mai 68, Juin 68 : signature des accords de Grenelle
- Un an après Mai 68 des négociations sur la formation sont ouvertes.
- 9 juillet 1970, ANI signé par les syndicats et le patronat, qui débouche sur la loi du 16 juillet 1971, relative à la formation professionnelle.
- En France, la formation professionnelle devient un outil du dialogue social



II. De la négociation à la loi Fillon du 4 Mai 2004

20 septembre 2003	Après trois ans de négociations pour la signature d'un accord entre les partenaires sociaux. Accord National Interprofessionnel (ANI). Création de nouveaux dispositifs facilitant l'accès, pour tous, à la formation tout au long de la vie professionnelle.
Novembre 2003	De l'accord à la loi La 1 ^{re} version d'un projet de loi relatif à la formation tout au long de la vie est soumise aux partenaires sociaux. 12 novembre : le projet de loi est soumis au Conseil des ministres.
Décembre 2003	Débat à l'Assemblée nationale : présentation d'amendements portant entre autres sur le contrat de professionnalisation. 5 décembre : signature de l'accord global relatif à l'ANI du 20 septembre 2003.
6 janvier 2004	Adoption en 1 ^{re} lecture, par les députés, du projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.
Février 2004	Poursuites des travaux des parlementaires 11 février : les sénateurs adoptent le projet de loi sur la formation professionnelle et le dialogue social. 25 février : la commission mixte paritaire entérine les amendements.
3 mars 2004	Examen par le parlement des résultats de la commission mixte paritaire. Vote du texte par le Sénat.
4 Mai 2004	Vote de la loi, 05 Mai, Promulgation de la loi
7 Mai 2004	Entrée en vigueur de la loi

0,2%
CIF

CIF Permet au salarié de suivre des formations à son initiative et à titre individuel des formations indépendamment du plan de formation de l'entreprise en tout ou partie sur le temps de travail

V.A.E

Permet de faire valider les acquis de son expérience en vue de l'acquisition d'une certification professionnelle répertoriée sur le RNCP

Bilan de compétence

Permet d'analyser ses compétences et de définir un projet professionnel (à l'initiative du salarié ou de l'employeur STT ou HTT)

0,9%
Solde

Plan de formation (Initiative de l'employeur)

- Type I : adaptation au poste de travail :STT,
- Type II : adaptation à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi : STT (par dérogation et accord du salarié hors contingent d'hrs supplémentaires)
- Type III : développement des compétences, STT ou HTT si accord d'entreprise ou du salarié + allocation de formation

DIF

- Droit individuel de formation de 20 hrs par an et plafonné à 120 hrs permettant aux salariés en CDD et CDI de suivre une action de formation à son initiative et en accord avec son employeur
- Les conditions de mise en œuvre et de prise en charge peuvent être précisés par accord de branche

0,5%
Prof

Périodes de professionnalisation

- Action de professionnalisation destinée aux salariés en CDI permettant d'obtenir une qualification, un titre professionnel, un diplôme ou une action définie par la CPNE de la branche
- Publics prioritaires et modalités de prise en charge définies par accord de branche

Contrats de professionnalisation

- Relève de la formation professionnelle et permet d'obtenir une qualification, un titre professionnel ou un diplôme, formation en centre de formation externe ou interne de l'entreprise,
- Jeunes de 16 à 25 ans ou de + de 26 ans si demandeur d'emploi, période de formation 6 à 12 mois et durée 15 à 25%

0,5% TA

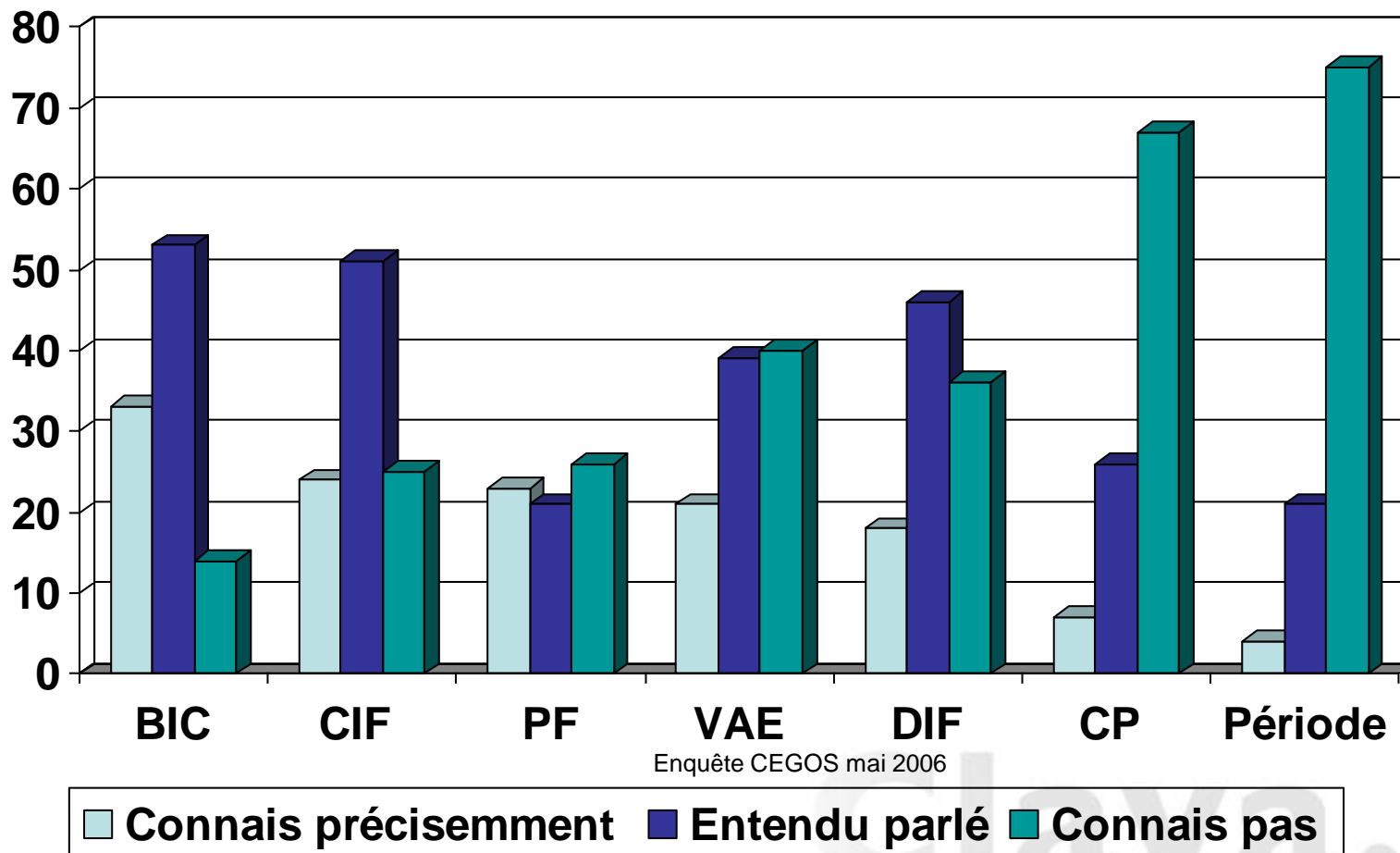
Contrats d'apprentissage

- Relève de la formation initiale et permet d'obtenir une certification professionnelle répertoriée sur le RNCP, formation en CFA,
- Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, période de formation un à trois ans, durée des enseignements > 400 hrs

III. Les dispositifs de la loi de 2004 2/3



III. Les dispositifs de la loi de 2004 3/3



IV. La formation outil du dialogue social (2323-56)

Le comité d'entreprise (à défaut, les délégués du personnel) doit être consulté sur le plan de formation au cours de deux réunions distinctes portant respectivement sur: - l'exécution des plans de l'année précédente et de l'année en cours ; - le projet établi pour l'année suivante (c. trav. art. L. 2323-34). Les dates limites de ces deux réunions, fixées initialement par l'accord interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 (art 2-7), sont dorénavant fixées par le code du travail (c. trav. art. D. 2323-7 nouveau).

La date de la première réunion de consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation est modifiée et doit se tenir avant le 1er octobre (au lieu du 15 novembre). Les dates de la seconde réunion (avant le 31 décembre de l'année en cours) et les délais de communication des documents à remettre aux élus (au moins 3 semaines avant chaque réunion) restent, quant à eux, inchangés. Ce nouveau calendrier s'applique pour les bilans des plans de formation 2007 et 2008 ainsi que pour le projet de plan 2009. Concrètement, cela suppose une remise au CE de la documentation d'information en vue de la première réunion au plus tard le 9 septembre 2008. *Décret 2008-716 du 18 juillet 2008, JO du 19*

V. Une évolution majeure : la loi Borloo 18/01/05

- La loi dite Borloo du 18 janvier 2005 met en place un processus négocié permettant de changer les conséquences sociales des restructurations décidées par l'entreprise. Cette loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale - ([Texte intégral - 153 articles](#)), prévoit la réalisation sur 5 ans d'un plan visant à traiter ensemble les problèmes d'emploi, de logement et d'égalité des chances.
- L'article L.320-2 issu de la loi de Cohésion sociale n°2005-32 du 18/01/2005 crée l'obligation de négocier des accords de GPEC autour de 2 Thèmes de négociation :
- « (...) les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires (...) »
- « (...) la mise en place d'un dispositif de [GPEC] ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés (...) »

VI. Loi de cohésion sociale 11 janvier 2008

• Article 14 – Ouvrir l'accès à la portabilité de certains droits

Pour garantir le maintien de l'accès à certains droits liés au contrat travail, en cas de rupture de celui-ci ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité est, dès à présent, mis en place pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits.

A cet effet, il est convenu :

- que, sans préjudice des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatives à l'accès au DIF en cas de rupture du contrat de travail, ils pourront mobiliser le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF, multiplié par le montant forfaitaire horaire prévu à l'article D. 981-5 du Code du Travail (soit 9,15 €). La mise en œuvre de cette disposition se fait à l'initiative du bénéficiaire :
- en priorité pendant leur prise en charge par le régime d'assurance chômage, en accord avec le référent chargé de leur accompagnement, au cours de la première moitié de leur période d'indemnisation du chômage, afin d'abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétence ou de VAE, ou de mesures d'accompagnement prescrites par ledit référent,
- et, en accord avec leur nouvel employeur, pendant les deux années suivant leur embauche, afin d'abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétence ou de VAE dans le cadre de la formation continue du salarié.

Les organismes paritaires collecteurs agréés financeront cet abondement selon les modalités définies ci-après :

- l'Opcva dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits abondera le financement des actions mises en œuvre pendant la durée de la prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- l'Opcva dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché abondera le financement des actions mises en œuvre dans la nouvelle entreprise dans les conditions ci-dessus.