

NOTE TECHNIQUE

I. Les différents entretiens dans le Régime général

- A. Cadre juridique et conventionnel en vigueur
- B. Articulation des entretiens dans le Régime général de Sécurité sociale

II. Le compte personnel de formation

- A. Cadre légal et réglementaire
- B. Définition
- C. Abondement du CPF
- D. Financement du CPF

III. Le financement de la formation professionnelle dans le Régime général

- A. Contribution légale unique de l'employeur
- B. Priorités de financement 2016
- C. Disparition de l'imputabilité

IV. Le conseil en évolution professionnelle

- A. Cadre légal
- B. Objet du CEP
- C. Déroulement du CEP
- D. Autres outils relatifs à l'orientation professionnelle

I. Les différents entretiens dans le Régime général

A. Cadre juridique et conventionnel en vigueur

1 / Les entretiens en vigueur

Entretien	Cadre juridique et conventionnel	Finalité(s)	Périodicité
Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement (EAEA) <i>Réalisé par le responsable hiérarchique</i>	Protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois (article 7) Protocole d'accord du 3 septembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (art16) Accord à durée indéterminée	Echanger et faire le point sur les attentes en termes professionnels du salarié et de son responsable hiérarchique. Il permet notamment la remontée annuelle des besoins de formation dans le cadre du plan de formation de l'organisme.	Annuelle
Entretien professionnel <i>Réalisé par les ressources humaines ou la hiérarchie en fonction du contexte de l'organisme</i>	Loi du 5 mars 2014 – Code du travail, articles L6315-1, L1225-27, L1225-46-1 et L1225-57	Temps d'échanges entre le salarié et l'employeur permettant d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle, en terme d'emploi et de qualification	Tous les deux ans ; renforcé tous les 6 ans Au retour d'absence de longue durée.
Entretien individuel en début de mandat	Protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical 2008 (article 13) LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (art 4)	A la demande du salarié, il porte sur les modalités d'exercice du mandat au regard de l'emploi occupé par le salarié . Au bénéfice des élus titulaires, DS et titulaires d'un mandat syndical.	En début de mandat et sur demande
Entretien de seconde partie de carrière¹ <i>Réalisé par les ressources humaines.</i>	Protocole d'accord du 11 juin 2013 relatif au contrat de génération (article 5.22) Accord à durée déterminée d'une durée de 3 ans (prend fin le 10 juin 2016)	Temps d'échange et d'expression sur les perspectives professionnelles du salarié en vue de favoriser une dynamique de changement.	Sur la base du volontariat. A compter de 45 ans. Il peut être proposé tous les trois ans.

¹ Cet entretien est maintenu à ce jour, sous réserve d'évolutions conventionnelles ultérieures

2 / Les entretiens et dispositifs supprimés et remplacés par l'entretien professionnel

Entretien	Cadre juridique et conventionnel ²	Finalité(s)	Périodicité
Entretien de milieu de carrière	Art L.6321-1 du CT & art L.6315-1 du CT + Protocole du 3 septembre 2010 d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels (articles 15, 16, 17 et 18)	Information du salarié sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, bilan de compétences, action de professionnalisation.	Une fois dans l'année qui suit son 45 ^{ème} anniversaire
Bilan d'étape professionnel	Accord à durée indéterminée	Permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié	Réalisé à la demande du salarié, dès 2 ans d'ancienneté dans le régime général. Il peut être renouvelé tous les 5 ans
Entretien de retour d'une absence de longue durée	<p>Protocole du 21 mars 2011 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances (article 3.21)</p> <p>Accord à durée déterminée. Prolongation par avenant du 22 décembre 2015 en attente d'agrément.</p> <p>LOI n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (art 4)</p> <p>Article L. 6315-1 du Code du travail</p> <p>Article L. 2141-5 du Code du travail.</p>	<p>Entretien au cours duquel sont évoquées si nécessaires les mesures d'accompagnement à la reprise d'activité (notamment : besoins de formation ; réorganisation éventuelle ; charges de travail)</p> <p>Lorsqu'il est réalisé à l'issue de chaque mandat : doit porter sur le recensement des compétences acquises durant la période d'exercice, ainsi que les modalités de revalorisation de l'expérience acquise.</p> <p>.</p>	Retour d'absence supérieure ou égale à 6 mois

²http://extranet.ucanss.fr/contenu/public/EspaceUcanss/services/textes_documents/textes_conventionnels/txtco_recherche.html

B. Articulation des entretiens dans le Régime général de Sécurité sociale

Création issue de la loi du 5 mars 2014, l'**entretien professionnel** (article 6315-1 du Code du travail) remplace l'entretien de milieu de carrière et le bilan d'étape professionnel mentionnés à l'article 15 du 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. Il tient également place de l'entretien de reprise d'activité pour absence de longue durée (protocole du 21 mars 2011 relatif à la diversité).

S'agissant **des entretiens annuels d'évaluation et d'accompagnement** (EAEA) mentionnés aux articles 15 et 16 du même protocole, ils demeurent dans la mesure où leur réalisation est distincte de celle des entretiens professionnels issus de la loi du 5 mars 2014, organisés tous les deux ans et consacrés aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en terme de qualification et d'emploi.

En tout état de cause, les EAEA et les entretiens professionnels devront faire l'objet de documents différents, signés par le salarié et par son employeur.

Pour connaître des modalités de réalisation des entretiens professionnels (périodicité, déroulement, caractère obligatoire, etc.), il convient de se référer à la note technique accompagnant la circulaire du 24 décembre 2014, ainsi qu'aux fiches pratiques produites sur le sujet et accessibles sur le site de l'Ucanss en mode connecté :

http://extranet.ucanss.fr/contenu/prive/EspaceRessourcesHumaines/FormationProfessionnalisation/reforme_formation.html

Pour rappel :

- Le **refus pour un salarié de rendre à son entretien professionnel** (obligation de l'employeur, avec responsabilité financière tous six ans) peut être considéré comme un manquement à l'exécution de son contrat de travail. Il est précisé qu'au regard de la création récente de ce dispositif, la jurisprudence n'est pas stabilisée.
- **Les instances représentatives du personnel et les partenaires sociaux** (contrôle) peuvent alerter l'employeur en cas de manquement à ses obligations au titre de l'entretien professionnel (abondements correctifs notamment)

Les **entretiens de seconde partie de carrière**, mentionnés à l'article 5.22 du protocole d'accord du 11 juin 2013 relatif au contrat de génération, sont quant à eux maintenus à ce jour. Facultatif, cet entretien peut être proposé tous les 3 ans à partir de 45 ans. Il doit être réalisé par les ressources humaines.

II. Le compte personnel de formation

A. Cadre légal et réglementaire :

Article L6111-1 du Code du travail

Décret n°2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation

B. Définition :

Le compte personnel de formation (CPF), dispositif d'accès à la formation introduit dans le Code du travail par la loi du 5 mars 2014, s'est substitué au droit individuel de formation (DIF) à compter du 1^{er} janvier 2015.

Compte attaché à la personne (titulaire) et alimenté par un compteur individuel, il permet d'accéder à **des formations qualifiantes**, aux actions d'accompagnement à la validation d'acquis d'expérience (VAE) ainsi qu'aux formations permettant d'acquérir le socle commun de connaissances et compétences.

C. Abondement du CPF et cofinancement :

En l'absence de dispositions conventionnelles sur le CPF et son abondement, il n'existe pas, au niveau de la branche professionnelle, de situation d'abondement de droit (automaticité de l'abondement alors appelé « abondement supplémentaire »).

Les conditions d'abondement du compte personnel de formation sont dès lors celles définies par la loi aux articles suivants du Code du travail :

- Article L6323-4 : abondement à la demande du salarié, soit un **abondement complémentaire** possible de l'employeur, sous réserve de son accord (autrement dit, l'employeur participe financièrement à la réalisation du projet de formation de son salarié).
- Article L6323-13 : **abondement « correctif »** de l'employeur en cas de non respect des obligations qui lui incombent au titre de l'entretien professionnel, à savoir, pour les organismes de plus de 50 salariés, justifier qu'au cours des six dernières années, le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les deux ans et d'au moins deux des trois mesures suivantes :
 - avoir suivi (au moins) une action de formation ;
 - avoir acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE ;
 - avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Ces éléments sont vérifiés lors de l'entretien professionnel approfondi qui se tient tous les six ans. En cas de non-respect de ses obligations, l'abondement correctif dû par l'employeur s'élève à 100h pour les salariés à temps plein et 130h pour les salariés à temps partiel.

A noter :

1. L'absence d'accord de branche précisant les modalités d'abondement pour les salariés du Régime général a pour conséquence directe l'absence d'obligation pour les employeurs d'abonder le compte d'un salarié en vue de cofinancer un projet de formation. Toutefois, au regard de la disponibilité des fonds sur ces enveloppes au niveau de l'OPCA, l'utilisation du compte personnel de formation doit être valorisée par des actions de sensibilisation auprès des salariés. Il s'agit en effet de permettre la mobilisation des heures acquises sur le compte, lequel vise notamment pour le salarié à lui permettre de réaliser une formation certifiante et ainsi sécuriser son parcours professionnel.

2. S'agissant de l'année 2016, Uniformation a reconduit la mesure encourageant le recours au CPF décidée en juillet 2015 et permettant d'abonder, sur les fonds mutualisés du compte personnel de formation et **sans limitation de durée**, tous les dossiers reçus au titre du CPF. Pour bénéficier de cet abondement exceptionnel, les demandes doivent être adressées à Uniformation avant le 31 octobre 2016.

Par exemple, pour une formation qualifiante d'une durée de 500h :

- Le salarié dispose sur son compte de 100h (au titre de ses anciens droits DIF et des droits CPF acquis en 2015)
- Pour financer les 400h restantes, il aurait dû solliciter les acteurs financeurs de la formation pour obtenir un cofinancement (par exemple : son employeur, la région, l'OPCA, les fonds européens, etc.). Au regard de la mesure exceptionnelle s'appliquant en 2016, l'OPCA abondera le compte du salarié à hauteur de 400h, sous réserve de remplir les conditions de recevabilité inhérentes à la demande de formation.

D. Financement du CPF :

Le compte personnel de formation est financé par une partie de la nouvelle contribution unique des employeurs au financement de la formation professionnelle. Cette part de contribution, **égale à 0,2 % de la masse salariale brute**, est calculée sur les rémunérations versées l'année antérieure. Elle s'applique à compter de 2016 – sur la base des rémunérations versées en 2015 – aux employeurs de plus de 10 salariés uniquement.

La branche professionnelle du Régime général de Sécurité sociale ayant fait le choix de confier à l'OPCA la gestion des fonds du CPF, la contribution doit être versée à Uniformation avant le 1^{er} mars 2016.

Pour connaître des modalités relatives à la mobilisation du compte personnel de formation (bénéficiaires, formations éligibles, etc.), il convient de se référer à la note technique accompagnant la circulaire du 24 décembre 2014, ainsi qu'aux fiches pratiques produites sur le sujet, et accessibles sur le site de l'Ucanss en mode connecté :

http://extranet.ucanss.fr/contenu/prive/EspaceRessourcesHumaines/FormationProfessionnalisation/reforme_formation.html

Autre liens utiles :

<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

<http://www.uniformation.fr/Employeurs/Dispositifs-et-financements/CPF>

Les priorités de financement adoptées lors de la CPNEFP de décembre 2015 pour l'année 2016 précisent notamment la liste CPF adoptée pour le Régime général (pour rappel, toute demande de CPF est possible à condition que la formation soit inscrite sur la liste nationale, la liste régionale ou la liste de la branche professionnelle). Les modalités pratiques relatives au dépôt de dossier sont précisées sur le portail de l'Ucanss / Priorités de 2016.

III. Financement de la formation professionnelle dans le Régime général

A. Contribution légale unique de l'employeur :

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a modifié les conditions de financement de la formation à compter de l'exercice 2015. En conséquence, les contributions calculées sur la masse salariale 2015 et à acquitter par les organismes avant le 1^{er} mars 2016 le sont en vertu d'un cadre légal substantiellement rénové, et adapté au niveau de la branche professionnelle.

Pour rappel, le montant de la contribution légale se décompose comme suit :

	Plan légal	Professionnalisation	CIF	CPF	FPSP	Montant total de la contribution
1 à 9 salariés	0,40	0,15				0,55
10 à 49 salariés	0,20	0,30	0,15	0,20 (1)	0,15	1,00
50 à 299 salariés	0,10	0,30	0,20	0,20 (1)	0,20	1,00
300 salariés et +		0,40	0,20	0,20 (1)	0,20	1,00

NB : les montants des contributions Plan et Professionnalisation ont été fixés par le décret du 24 octobre 2014

(1) : l'employeur est dispensé du versement de cette contribution si un accord d'entreprise, conclu pour une durée de trois ans, prévoit qu'il consacre au moins 0,2% du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du CPF de ses salariés et à son abondement;

B. Priorités de financement 2016 :

Comme annoncé dans la note de cadrage et d'orientation relative aux priorités de financement pour l'année 2016, le cadre conventionnel en vigueur au 1^{er} janvier 2016 est celui retenu dans le protocole d'accord relatif à la formation professionnelle pour l'année 2015, qui a été prorogé par voie d'avenant pour l'année 2016³.

Tout en réaffirmant l'importance de la formation professionnelle au sein du Régime général de Sécurité sociale, cet avenant prévoit le maintien d'une part de financement mutualisé au titre de la formation équivalente à celle qui prévalait jusqu'alors, soit 1,15% de la masse salariale brute (MSB). Ce financement mutualisé se répartit comme suit :

- **1% de la MSB versé à l'OPCA au titre de la contribution obligatoire** au financement de la formation telle que définie dans la loi du 5 mars 2014 et ses décrets d'application (pour les organisme de moins de 10 salariés, ce taux est fixé à 0,55% de la MSB) ;
- **0,15% de la MSB versé à l'OPCA au titre des fonds conventionnels du plan.**

³ avenant signé par les partenaires sociaux le 1^{er} décembre 2015

Il convient, pour connaître des priorités de financement définies par la Commission nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) pour l'année 2016, de se référer à la note de cadrage et d'orientation précitée, sachant que ces priorités portent sur :

- les fonds mutualisés du plan ;
- les fonds dédiés à la professionnalisation ;
- les fonds relatifs au compte personnel de formation.

A compter du 1^{er} janvier 2016, la prise en charge sur les fonds mutualisés du Plan des formations inscrites sur la Liste CPNEFP Plan 2016 est assurée directement par deux opérateurs de formation : l'Institut 4.10 et l'EN3S⁴. Les formations éligibles selon les branches de législation ainsi que les taux de prise en charge fixés pour chacune d'elles sont celles inscrites sur la liste CPNEFP Plan 2016, qui sera mise à jour à plusieurs reprises dans l'année, conformément au vote des partenaires sociaux.

Pour les organismes, les procédures de prise en charge de ces formations se trouvent considérablement allégées : il n'y a en effet plus lieu de présenter de demande de prise en charge à Uniformation (plus de DAF Plan 2016). La prise en charge de ces formations s'effectuera au moment de la facturation par l'Institut 4.10 ou l'EN3S, une fois les formations achevées (l'organisme n'ayant alors à s'acquitter que du reste à charge).

Les modalités relatives aux pièces justificatives devant être conservées par les organismes pour justifier de l'utilisation de ces financements seront précisées au plus tard à la fin du premier trimestre. Dans cette attente, les organismes sont invités à consulter régulièrement l'espace dédié aux priorités de financement 2016 de la CPNEFP, dans lequel est publiée la liste des formations Plan 2016 avec les taux de prise en charge afférents.

Des travaux complémentaires sont par ailleurs actuellement menés afin d'envisager un second niveau de mutualisation des fonds de la formation, permettant de garantir une politique de formation institutionnelle à la hauteur des enjeux du réseau et donc pour les salariés l'accès aux formations institutionnelles. L'aboutissement de ces travaux prévu fin mars donnera lieu à une communication.

http://extranet.ucanss.fr/contenu/public/EspaceRessourcesHumaines/FormationProfessionnelle/priorite_financement.html

C. Disparition de l'imputabilité

À la mise en place de la contribution unique versée aux OPCA, correspond la suppression de la déclaration fiscale 2483, et donc de l'obligation faite aux employeurs de rendre compte fiscalement de leur effort de formation.

Exonéré de son obligation fiscale, l'employeur ne l'est en rien de son obligation légale : celle qui lui incombe, en vertu de l'article L6321-1 du Code du travail, d'adapter ses salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur employabilité.

⁴ A l'exception de l'enveloppe dédiée permettant le financement de formations à destination des salariés des ARS sous convention collective.

La disparition de l'imputabilité des dépenses de formation n'a par ailleurs aucune conséquence sur la définition légale de l'action de formation, qui conditionne le financement par l'OPCA (article L6353-1 du Code du travail) et permet à l'employeur de s'acquitter de son obligation de former ses salariés.

Afin d'assurer le suivi des données relatives à la formation professionnelle permettant notamment d'alimenter le rapport annuel sur la formation professionnelle adopté par la CPNEFP, l'outil « tableau de bord de la formation professionnelle » a été repensé en 2016. Il concerne désormais tous les organismes du Régime général – quel que soit leur effectif – et reprend partiellement les éléments qui constituaient auparavant la déclaration fiscale 2483.

Les organismes sont invités à remplir ledit tableau de bord à compter du 15 février et jusqu'au 8 avril 2016. Ils bénéficient pour ce faire d'un accompagnement technique et juridique délivré par les services de l'Ucanss, et accessible via l'adresse suivante : sostbfp@ucanss.fr

Les modalités relatives à la campagne tableau de bord de la formation professionnelle 2016 sont précisées dans la [lettre d'information n°0564](#) diffusée par l'Ucanss le 17 février.

IV. Le conseil en évolution professionnelle

A. Cadre légal :

Article L6111-6 du Code du travail

B. Objet du CEP :

Créé par la loi du 5 mars 2014, le **conseil en évolution professionnelle (CEP) est** une mesure qui vise à accompagner les salariés dans la construction de leur(s) projet(s) professionnel(s), favorisant ainsi leur évolution et la sécurisation de leurs parcours.

Le conseil en évolution professionnelle s'inscrit dans une logique d'anticipation, tant au regard de mobilités professionnelles à l'initiative de l'employeur que celles à l'initiative du salarié.

Gratuit et personnalisé, il est ouvert à toute personne active, quel que soit son statut. Il est assuré par 5 opérateurs nationaux définis par la loi : le Pôle emploi, l'Apec, les missions locales, les Opacif (Uniformation pour le régime général), ou encore le Cap emploi pour les personnes en situation de handicap.

Le conseil en évolution professionnelle est un service à la disposition et à l'initiative du salarié. Il ne peut en aucun cas être imposé par l'employeur, ni constituer un pré-requis à toute autre démarche, notamment à la mobilisation du compte personnel de formation.

C. Déroulement du CEP

Le conseil en évolution professionnelle peut être mobilisé à tout moment et ne nécessite pas d'accord de la part de l'employeur, dans la mesure où il se déroule hors temps de travail. S'il est réalisé pendant le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire.

Démarche itérative et confidentielle, le conseil en évolution professionnelle peut être interrompu à tout moment par son bénéficiaire, et éventuellement repris, selon ses besoins et son rythme d'avancement. La durée de l'accompagnement d'un salarié dans le cadre d'un CEP n'est dès lors pas bornée dans le temps. Pour autant, un parcours pourra être considéré comme clos si son bénéficiaire demeure trop longtemps inactif, quitte à ce qu'une nouvelle démarche soit entamée ultérieurement.

Trois phases constituent le conseil en évolution professionnelle :

1. **Un accueil et une information individualisée**, qui consiste en un entretien permettant d'analyser la situation professionnelle du salarié et de recueillir ses besoins et attentes en matière de formation et/ou de qualification.
2. **Un conseil personnalisé**, qui donne lieu à la délivrance d'informations sur les métiers, les formations et les dispositifs mobilisables par le salarié. L'objectif est de conseiller le salarié afin de l'aider dans l'élaboration de son projet d'évolution professionnelle .

3. Un accompagnement personnalisé à la mise en oeuvre du projet professionnel,
soit le suivi du salarié dans la concrétisation de son projet.

Tout au long de sa démarche, le salarié bénéficie d'une garantie de confidentialité tant à l'égard des informations qu'il communique au cours des entretiens que vis-à-vis de l'existence de la démarche elle-même.

Les principales étapes et conclusions du travail effectué avec le conseiller sont retracées dans un document de synthèse, dont le bénéficiaire est seul propriétaire.

En 2015, Uniformalion a mis en place à destination des salariés et ex-salariés de ses entreprises adhérentes qui souhaitent bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle des informations générales, une aide à la décision, des rendez-vous en face à face ou de manière dématérialisée.

Le premier temps d'accompagnement "accueil individualisé" est délivré par un référent CEP d'Uniformalion. Les deux derniers temps de "conseil personnalisé" et "d'accompagnement à la mise en oeuvre du projet professionnel" sont quant à eux délivrés par les opérateurs désignés par la loi, comme les missions locales et Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi, Cap emploi pour les salariés atteints de handicap, l'Apec pour les salariés cadres, ou les Fongecifs- Opacifs pour les salariés en général.

Pour toute information complémentaire : <http://moncep.uniformalion.fr/>

D. Autres outils relatifs à l'orientation professionnelle

Deux outils d'accompagnement vers un nouveau projet professionnel sont également mobilisables au sein de l'Institution, et déployés par l'institut 4.10 :

➤ **Avec l'accord et/ou à l'initiative de l'employeur :**

- **Le Bilan Professionnel Interne (BPI** – dispositif mentionné dans le protocole de 2004 relatif au dispositif de rémunération et classification), qui permet au salarié de l'Institution de définir un projet professionnel au sein d'un organisme du réseau, dès lors qu'il justifie de 5 ans de présence.
- **La Détection de Potentiel Managérial (DPM)**, qui permet d'évaluer l'aptitude de l'intéressé à assumer des responsabilités managériales au sein de l'Institution.

Un outil complémentaire peut être mobilisé par le salarié :

➤ **A l'initiative du salarié :**

- **Le Bilan de compétences** (dispositif légal) est un outil d'orientation à l'initiative et au service du salarié, notamment en cas de projet de reconversion professionnelle ou de mobilité y compris en dehors de la Sécurité sociale. Il permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations, et de définir un projet professionnel ou de formation. Cette démarche peut se dérouler à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, dès lors qu'il bénéficie d'une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois. Le résultat du bilan est confidentiel et reste la propriété du salarié.