

Réforme de la formation professionnelle : Ce qui change vraiment pour les entreprises d'architecture !

Publié le 19 décembre 2014 par UNSFA

La mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle, qui entrera en vigueur le 1er janvier 2015, a pour fondement l'ANI du 14 décembre 2013, transposé dans la Loi du 5 mars 2014.

Voici les 4 points clés de la Loi, à compléter avec [l'accord de branche du 12 décembre 2014 relative à la formation professionnelle](#)^[1]

I – Création du CPF

La réforme place, à travers le Compte Personnel de Formation (CPF), le salarié au cœur de son projet professionnel :

- le CPF est attaché à la personne
- les droits acquis sont conservés tout au long de la vie professionnelle (même en cas de changement d'entreprise ou de chômage)
- tout salarié a un droit à l'initiative de la formation.

Une formation qualifiante avant tout : A la différence du DIF, seules certaines formations peuvent être suivies dans le cadre du CPF. Ces formations (formations qualifiantes, accompagnement VAE, formations socle de compétences...) doivent figurer sur l'une des listes des formations éligibles, accessible sur moncompteformation.gouv.fr

En ce qui concerne la liste des formations éligibles au niveau de la branche des entreprises d'architecture : elle est accessible [sur l'article complet relatif à la réforme professionnelle disponible sur le site internet de l'Unsa](#).

Mise en place du CPF

Contrairement au DIF, ce n'est plus l'employeur qui comptabilise les heures de formation mais la Caisse des Dépôts et Consignations. Ainsi, **tout employeur doit arrêter définitivement le compteur DIF de ses salariés au 31 décembre 2014 et le nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF à cette date devra être porté à la connaissance des salariés, par écrit, au plus tard le 31 janvier 2015**. En pratique, cette information peut se faire par les bulletins de paie de décembre 2014 (c'est automatique sur la plupart des logiciels de paie) ou par une attestation spécifique du solde d'heures acquises au titre du DIF et non consommées au 31 décembre 2014 (modèle disponible sur le site d'Actalians (l'OPCA-PL) : <http://www.opcapl.com/services/documents-utiles.asp>)

Muni de cette attestation, le salarié peut [inscrire en ligne ce solde DIF](#) sur la plateforme moncompteformation.gouv.fr, **LE site internet dédié au CPF**.

Activation du CPF

A compter du le 5 janvier 2015, tout salarié pourra activer son compte personnel de formation sur le site moncompteformation.gouv.fr et peut également y consulter le nombre d'heures acquises ou encore les listes de formations éligibles.

24 heures de formation par an et plafond revu à la hausse

Le CPF permet de capitaliser des heures de formation à raison de 24 heures par an (au lieu des 20 heures dans le cadre du DIF) jusqu'à 120 heures. Ensuite, à raison de 12 heures jusqu'à la limite de 150 heures au total (au lieu des 120 heures dans le cadre du DIF). Pour les salariés à temps partiel, les heures sont calculées au prorata du temps de travail effectué.

L'utilisation du CPF

- si la formation se déroule pendant le temps de travail :

Le salarié doit formuler sa demande auprès de son employeur au minimum 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120

jours si celle-ci dure 6 mois ou plus. **L'absence de réponse de l'employeur dans un délai d'un mois à compter de la demande vaut acceptation.**

L'utilisation du CPF est de droit pour une action de formation engagée par le salarié :

- dans le cadre d'une formation éligible au niveau de la branche ;
- pour acquérir les socles de connaissance et de compétences de base ;
- dans le cadre d'une formation suite à un abondement correctif ;
- dans le cadre d'une formation figurant dans un accord d'entreprise ;
- dans le cadre d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

- si la formation se déroule hors temps de travail : le salarié peut mobiliser son CPF sans avoir à le demander à son employeur, sauf si l'entreprise a négocié un accord collectif permettant de gérer en interne le dispositif. L'employeur sera amené à donner son accord sur le niveau de financement ; cet accord sera argumenté au regard des modalités d'utilisation et de financement du compte que l'employeur aura inscrites dans l'accord collectif.

II – Mise en place d'un nouvel entretien professionnel biennal

Afin d'étudier les perspectives d'évolution de chaque employé et de faire le bilan des formations suivies, un nouvel entretien professionnel aura lieu tous les 2 ans.

De plus, tous les 6 ans, l'entretien professionnel prendra la forme d'un état des lieux approfondi du parcours professionnel du salarié et toute entreprise devra être en mesure de justifier que chaque salarié a bénéficié des entretiens professionnels ainsi que, tous les 6 ans, de 2 au moins des 3 actions suivantes :

- avoir suivi au moins une action de formation ;
- avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ;
- avoir acquis des éléments de certifications, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE).

Si tel n'est pas le cas, dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur a une obligation d'abonder le CPF du salarié de 100 heures (130 heures pour un salarié à temps partiel).

III – Mise en place d'un nouveau service d'information professionnelle : le Conseil en Evolution Professionnel (CEP)

Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) permet à tout salarié de bénéficier d'un entretien d'une heure, ou plusieurs si nécessaire, gratuit et confidentiel avec des spécialistes de l'évaluation des compétences, de l'emploi et de la formation afin de faire ses choix d'évolution professionnelle en connaissance de cause (formation, validation des acquis de l'expérience (VAE), CIF ...).

L'entretien se fait généralement en 3 temps :

- clarification du projet
- vérification du projet et invalidation le cas échéant
- élargissement de l'horizon et ouverture du champ des possibles

IV – Signature de l'accord de branche du 12 décembre 2014 relative à la formation professionnelle[2] : la CFE-CGC, la CFTC, FO, l'UNSA et l'Unsa, signataires de l'accord, misent sur les contrats de professionnalisation prioritaires !

En raison de l'opposition de la CFDT et de la CGT, l'accord du 12 décembre 2014 est réputé non écrit.