

FICHE PRATIQUE 1 : ÉVOLUTION DU CADRE LÉGAL GEPP

LOI	CONTENU
Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie	<ul style="list-style-type: none"> - Précise le rôle de la formation comme un moyen de développer les compétences au service de l'emploi et de développer son employabilité. - Mise en place du DIF (droit individuel à la formation), nouvel outil d'accès à la formation en codécision employeur/salarié.
Loi de programmation pour la cohésion sociale 18 janvier 2005	<p>Obligation triennale de négocier pour les entreprises de plus de 300 salariés sur 3 volets :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les modalités d'information et de consultation du CE sur la stratégie de l'entreprise et les effets prévisibles sur l'emploi des salariés. - La mise en place d'un dispositif de GPEC, ainsi que les mesures d'accompagnement associées, en particulier en matière de formation, VAE, bilan de compétences, mobilité professionnelle et géographique des salariés. - Les conditions d'accès et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et leur accès à la formation professionnelle. <p>L'obligation étant de négocier et non de conclure. La négociation ne porte pas sur la stratégie de l'entreprise mais sur le contenu des documents transmis au CE, la périodicité de cette transmission, l'horizon de prévision et les conditions de confidentialité requises.</p>
ANI du 14 novembre 2008 relatif à la GPEC	Clarifie les étapes, les outils de la GPEC et l'importance du diagnostic et du dialogue social.
Loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation	<ul style="list-style-type: none"> - Précise la portabilité du DIF. - Définit la fusion des OPCA.
ANI du 11 janvier 2013 relatif à la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels	<ul style="list-style-type: none"> - La négociation de la GPEC est étendue à la mise en perspective des parcours professionnels : les grandes orientations du plan de formation, les perspectives d'utilisation des différentes formes de contrat de travail, les contrats de génération, la mobilité interne. - La consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations annuelles du plan de formation sera l'occasion de s'assurer que ces orientations sont établies avec le dispositif de GPEC mise en place. - Les entreprises informeront et mettront en place les dispositifs adaptés pour permettre aux sous-traitants d'anticiper les évolutions. - Responsabilité des entreprises dans le développement et le maintien des compétences : « L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences. »

<p>Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place du CPF (compte personnel de formation) qui vise à sécuriser les parcours professionnels des personnes quel que soit leur statut. Universel et personnel, le CPF doit permettre aux salariés comme aux demandeurs d'emploi d'accéder à une formation qualifiante. Le CPF est crédité de 150 heures/an maximum et remplace le DIF. - Mise en place du CEP (conseil en évolution professionnelle) : service gratuit accessible à tous pour accompagner les projets d'évolution professionnelle des salariés ou des demandeurs d'emploi. Il est mis en œuvre par les Opacif, Pôle emploi, Cap emploi, les missions locales, l'APEC (pour les cadres) et les Fongecif. - L'entretien professionnel devient obligatoire tous les 2 ans et est orienté sur les possibilités d'évolution en termes de qualification et d'emploi et doit faire l'objet d'une formalisation écrite. - Un état des lieux est prévu tous les 6 ans et porte sur : les entretiens réalisés, les actions de formation suivies, l'évolution salariale ou professionnelle, les certifications obtenues ou VAE réalisées. - Pour les entreprises de 50 salariés et plus, si l'entreprise ne peut justifier d'au moins 3 critères, le salarié bénéficie d'un abondement correctif sur son CPF de 100 heures. - Évolution du système de financement de la formation et une nouvelle gouvernance.
<p>Loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Regroupement des thèmes de consultation du CE autour de 3 axes : les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise, la politique sociale, les conditions de travail et de l'emploi. - Création du CPA (compte personnel d'activité) effectif au 1^{er} janvier 2017 qui rassemble le CPF, le CET (compte épargne temps) et le C3P (compte personnel de la prévention de la pénibilité).
<p>Réforme du Code du travail : ordonnances du 22 septembre 2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La GPEC devient « GEPP » (gestion des emplois et des parcours professionnels) - Extension de l'accord GEPP sur : la mise en place de congés de mobilité, la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires, l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés. - Le C3P est désormais appelé C2P (compte professionnel de prévention). Il permet aux salariés exposés à certains facteurs de risque d'accumuler des points de vue et de suivre une formation permettant une reconversion dans un emploi moins pénible, de passer à temps partiel ou de partir plus tôt à la retraite.
<p>Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel</p>	<p>Cette loi vise à sécuriser les parcours professionnels pour prévenir et lutter contre le chômage. Elle complète la réforme du droit du travail de septembre 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le CPF est monétisé : 500 euros/an et par salarié (plafond 5 000 euros) ou 800 euros/ans pour les actifs n'ayant pas un niveau V de qualification (plafond 8 000 euros). Liste universelle de qualification pour tous les usagers. Application mobile proposée par la Caisse des dépôts et consignations. - Le CPF de transition : remplace le CIF (congé individuel de formation). Ouvert à tous les salariés (CDD, CDI et intérim) avec des conditions d'ancienneté. Sa prise en charge est totale ou partielle par la CPIR (commission paritaire interprofessionnelle régionale). - Le plan de développement des compétences (PDC) remplace le plan de formation. Il couvre 4 types d'actions : actions de formation, bilans de compétences, VAE, apprentissage au bénéfice des salariés pendant ou hors temps de travail. Pas de limite de durée de formation. Prise en charge par l'entreprise.

	<ul style="list-style-type: none"> - La Pro-A est un nouveau dispositif ouvert aux salariés en CDI dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. C'est un dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance qui permettra aux salariés de conserver leur contrat de travail et leur rémunération tout en accédant à une formation qualifiante par alternance. Diplômes ou titres à finalité professionnelle inscrits au RNCP + CQP et qualifications reconnues par une CCN (convention collective nationale). Pendant ou hors temps de travail. - Le CEP (conseil en évolution professionnelle) : son rôle est renforcé pour accompagner les projets de transition professionnelle. Les conseils agréés sont à définir et seront développés en nombre. - La VAE : expérimentation jusqu'au 31 décembre 2021 sur l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences et non d'une certification professionnelle inscrite au RNCP (défini par arrêté ministériel). La VAE reste accessible à travers le CPF. - Alternance : l'âge limite passe de 26 ans à 30 ans pour les contrats d'apprentissage. - La durée du contrat de professionnalisation est portée de 24 à 36 mois. - L'entretien professionnel comporte des informations relatives à l'activation du CPF par le salarié, aux abondements que l'employeur est susceptible de financer sur le CPF, et au conseil en évolution professionnel (CEP). - Un abondement-sanction du CPF est prévu, si le salarié n'a pas bénéficié d'entretien pendant les 6 ans, et au moins une action de formation non obligatoire. - La périodicité de l'entretien peut être changée par accord d'entreprise ou de branche, et il peut se tenir à l'initiative du salarié avant sa reprise de poste s'il s'est absenté pendant une longue période. - Un accord professionnel peut définir le cadre des objectifs et critères collectifs d'abondement par l'employeur du CPF des salariés. - Le financement de la formation professionnelle : mise en place d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance. Collecte par les URSAFF. - Gouvernance de la formation : création de France compétences pour participer au financement de la formation professionnelle. - Remplacement des OPCA par des OPCO (opérateurs de compétences) pour être recentrés sur des missions de conseil et de financement de l'alternance. - Information et consultation du CSE : la GPEC portera sur le plan de développement des compétences. - Les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels doivent être transmises au CSE.
--	---