

Compte personnel de formation La branche doit lister les formations éligibles

La loi du 5 mars n° 2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a réformé en profondeur le droit de la formation professionnelle, notamment dans l'objectif d'améliorer la lisibilité et l'efficacité du système et surtout de faciliter l'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des actifs, salariés et demandeurs d'emploi.

Sur la base de l'ANI du 14 décembre 2013, la loi revient sur le système de financement de la formation professionnelle et crée de nouveaux dispositifs. Parmi ceux-ci, le Compte Personnel de Formation (CPF).

Il s'agit d'un nouveau dispositif ayant vocation à se substituer au DIF. Précisons qu'il s'agit d'un dispositif construit dans une logique très différente de celle du DIF puisque le CPF devra permettre, dès le 1^{er} janvier 2015, à tout salarié, d'acquérir tout au long de sa vie professionnelle (à partir de 15 ans et jusqu'à sa retraite), 20 heures par an jusqu'à 120 heures, puis 12 h par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond de 150 heures, **mobilisables à l'initiative du salarié ou du demandeur d'emploi**.

Les formations suivies dans ce cadre doivent être à visée certifiante, qualifiante et/ou diplômante. Pour être mobilisées, ces formations doivent **également** figurer sur une liste établie, soit au niveau national, soit au niveau régional, **soit par la Commission paritaire nationale de la branche professionnelle dont relève l'entreprise**.

Nouvel article L. 6323-6 du Code du travail :

I. — Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret.

II. — Les autres formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées, dans les conditions définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21, parmi les formations suivantes :

1° Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certifi-

cation professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

2° Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du présent code ;

3° Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

4° Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1 du présent code.

III. — L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 est également éligible au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret.

En d'autres termes, pour mobiliser le CPF sur des formations "métiers" (du type AST), la branche doit valider une liste de formations répondant aux critères fixés par la loi. A défaut, les SSTI ne pourront se référer qu'aux listes nationales et régionales (actuellement en attente de publication).

Nous invitons toutes les Directions de SSTI mais aussi leurs DRH et leurs responsables formation, à nous communiquer les formations qu'ils souhaiteraient voir inscrites dans la liste de branche.

Le Pôle juridique du Cisme reviendra sur le nouveau dispositif du CPF plus en détails dans les prochains numéros des IM.

Notons, dès à présent, que le décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation précise notamment :

- les modalités d'alimentation pour les salariés travaillant à temps partiel et pour ceux bénéficiant d'un forfait-jours ;
- les informations que l'entreprise doit adresser à son OPCA ;
- le montant de la contribution unique et obligatoire ;
- les modalités à respecter pour mobiliser le CPF ;

- les éléments sur lesquels l'employeur doit donner son accord ;
- les frais de formation pris en charge par l'OPCA ;
- la prise en charge de la rémunération des salariés qui se forment dans le cadre du CPF ;
- le sort des heures acquises dans le cadre du DIF.

Par ailleurs, à l'heure où nous écrivons ces colonnes, un décret a été publié sur la répartition de la nouvelle contribution unique que les entreprises devront verser à leur OPCA au titre de la formation professionnelle à partir du 1^{er} janvier 2016. Il définit les modalités de gestion des fonds par les OPCA (D. n° 2014-1240, 24 oct. 2014). ■



AFOMETRA

Formations DPC pour médecins et infirmier(ères)

200 formations et 2 cycles DPC proposés par l'Afometra

Le 2 octobre dernier a été abordée l'obligation annuelle, pour les professionnels de santé, de suivre un **programme DPC par un organisme habilité**, avec des contenus conformes aux orientations nationales ou régionales, et comportant des méthodes et modalités validées par la HAS. Cette obligation est contrôlée, pour les médecins salariés, par le Conseil de l'ordre, et pour les infirmier(e)s salarié(e)s, par l'employeur.

Enregistrée auprès de l'Organisme de Gestion du Développement Professionnel Continu (OGDPC) et habilitée à dispenser des programmes de DPC, l'AFOMETRA propose 200 formations DPC dans son catalogue, ainsi que 2 cycles DPC ("Médecins exerçant en Service en Santé au travail et "Infirmiers(ères) en Santé au travail"). Ces programmes participent donc à l'obligation individuelle annuelle de DPC des médecins et des infirmier(e)s.

1 600 médecins ont suivi un programme DPC à l'Afometra en 2013. Près de 700 infirmier(e)s ont suivi une formation en 2013 et 14 cycles infirmiers ont été ouverts en 2014 (soit plus de 150 personnes formées).

Il est à noter que, **conformément à la liste des méthodes utilisables dans le cadre du DPC**, et dans le cadre de sa démarche qualité, l'Afometra met en place actuellement les tests de concordance de script (TCS).