

Christophe PARMENTIER

Le DIF en fiches

Préface de Marc Dennery

© Éditions d'Organisation, 2005

ISBN : 2-7081-3407-8

Éditions

d'Organisation

La loi relative à la formation professionnelle et au dialogue social

Dans la version du 5 décembre 2003, l'Accord National Interprofessionnel reprend les principales dispositions de l'accord conclu par l'ensemble des partenaires sociaux le 20 septembre 2003. Ce dernier visait à moderniser le système de la formation professionnelle pour permettre à chaque salarié d'accéder à :

- ▶ un droit individuel à la formation (20 heures par an, cumulable sur 6 ans) ;
- ▶ une partie de la formation déroulée en dehors du temps de travail et indemnisé à hauteur de 50 % de la rémunération nette de référence ;
- ▶ un contrat ou une période de professionnalisation (ces contrats se substitueront aux anciens contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation) ;
- ▶ une augmentation des contributions légales et financières des entreprises.

Après cet ANI, une nouvelle loi sur la formation professionnelle des salariés et de dialogue social a été envisagée, rédigée, proposée, amendée et votée.

La loi n° 2004-391 du 4 mai 2005 est subdivisée en trois titres. Les deux principaux titres du projet de loi, le premier et le second, manifestent le souhait du gouvernement de respecter les accords conclus par les partenaires sociaux, d'en assurer la transposition législative et de relancer le dialogue social.

Le **titre I**, relatif à la formation tout au long de la vie, reprend les principales dispositions de l'ANI conclu en septembre 2003 pour rénover le système de formation professionnelle.

Le **titre II** est la suite d'une position commune des partenaires sociaux conclue en juillet 2001. Il vise à favoriser le développement de la négociation collective en France et apporte des éléments sur la hiérarchie des normes (*cf.* fiche 63).

Le **titre III**, court, comprend quelques dispositions spécifiques.

La loi et l'accord des partenaires sociaux sont entrés en vigueur dès l'année 2004. Ils prévoient certaines modalités pour assurer le suivi de sa mise en application.

Les partenaires sociaux devraient faire le bilan de la mise en œuvre du droit individuel fin 2006 et celui de la mise en œuvre générale de l'accord fin 2008. Il conviendra alors de vérifier que les dispositifs applicables ont permis de répondre aux trois grandes questions posées par le diagnostic :

- ▶ l'égalité d'accès à la formation ;
- ▶ la dimension qualifiante ;
- ▶ la lisibilité du système.