

L 2014
O i
formation
professionnelle

Des obligations sociales renforcées



Réforme de la Formation Professionnelle : Ce qui change, Quand, Comment ?

Réunion d'information AGEFOS PME

LOI DU 5 MARS 2014
Un renforcement des obligations
sociales sur la formation
professionnelle



agefospme.com

AGEFOS PME

SOMMAIRE

Il s'agit de présenter ici, les points clés de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale complétée de l'essentiel des décrets parus au Journal officiel

■ **PARTIE 1 : UNE LOGIQUE DE FINANCEMENT REPENSEE : L'INVESTISSEMENT FORMATION ET DES OBLIGATIONS SOCIALES RENFORCEES**

■ **PARTIE 2 : UN SYSTEME TOURNE VERS L'INDIVIDU : LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION**

INTRODUCTION

Les ambitions de cette nouvelle réforme de la formation professionnelle

-
- **Sécuriser les parcours professionnels** en améliorant l'accès à la formation de ceux qui en ont le plus besoin
 - Conforter le rôle de la formation professionnelle en tant qu'**investissement de compétitivité au sein de l'entreprise**
 - **Piloter de façon plus efficace et plus simple** la formation professionnelle au plan national comme au plan régional



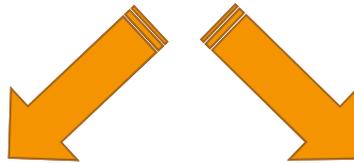
DES SERVICES
QUI CHANGENT
LA FORMATION

PARTIE 1 : DES FINANCEMENTS REPENSES

L'investissement formation
et des obligations sociales
renforcées

I-1/ L'OBLIGATION FISCALE

CE QUI CHANGE



Vous avez moins de 10 salariés

Le montant de **votre obligation fiscale est identique : 0,55%**

- Dans les faits, les capacités de financement pour le plan de formation augmentent car vous ne contribuez plus au FPSPP (13%).
- Comme pour le CIF, **vos salariés bénéficient du Compte Personnel de Formation sans que vous contribuiez à son financement.**

Vous avez 10 salariés et plus

Le montant de votre **obligation fiscale est réduite** et désormais **presque exclusivement fléchée vers des publics prioritaires et actions de formation « qualifiantes ».**

Pour rappel : l'ANI de 2009 appelait l'augmentation d'un niveau de qualification de la population active

- Nouvel effet de lissage pour le franchissement de seuil de 10 salariés
- Suppression du franchissement de seuil de 20 salariés

I-1/ UNE OBLIGATION FISCALE REDUITE FLECHEE SUR L'ACCES A LA QUALIFICATION

Ce qui change pour les entreprises de 10 sal et plus

AUJOURD'HUI

MS 2014 versement au 28/02/2015

Obligation fiscale 1,6% (1,05%), l'entreprise verse:

Plan
0,9%

OPCA de branche

OPCA interprof

Gestion par l'entreprise

Professionalisation
0,5% / 0,15%

OPCA de branche

CIF
0,2%/0%

FONGECIF

13% FPSPP

+ 1% CIF CDD

DEMAIN

MS 2015 versement au 28/02/2016

La contribution FISCALE 1% orientée sur
l'accès à la QUALIFICATION
versée à l'OPCA désigné

Prof

Plan

CPF

FPSP

CIF

+ 1% CIF CDD

I – 2/ IMPACT SUR LES ENTREPRISES

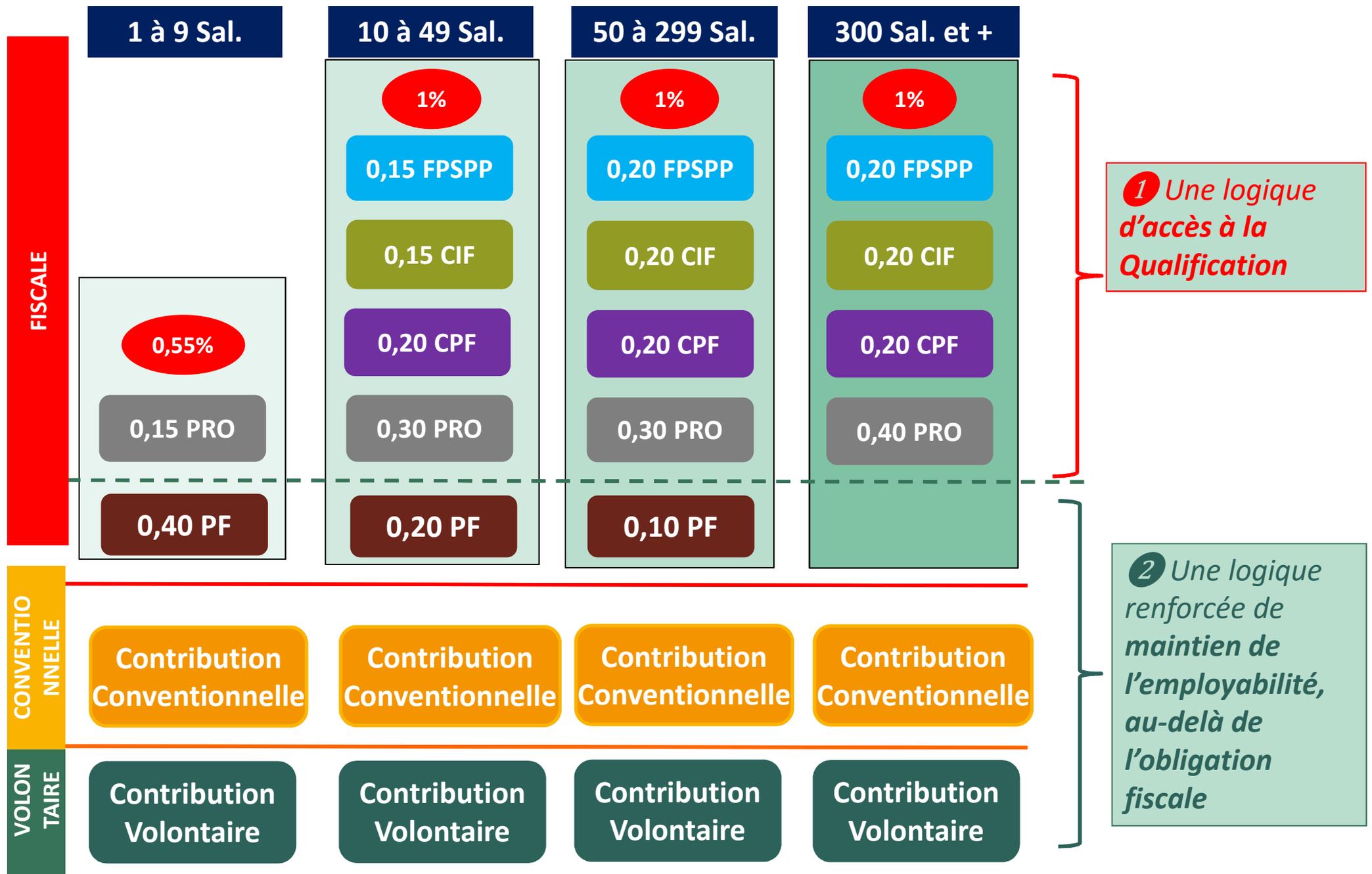
- **Logique de simplification : passage de 3 contributions à une seule contribution. Pour autant :**
 - ▶ L'OPCA ne devient pas gestionnaire du CIF,
 - ▶ Les **entreprises relevant d'un OPCA de branche demeurent libres de verser des contributions volontaires à AGEFOS PME** au-delà de leur obligation fiscale

- **Baisse de l'obligation fiscale, mais en terme de fonds fléchés : augmentation des versements obligatoire à l'OPCA : de 0,7% (prof + CIF, voire 0,8% avec le FPSPP) à 1%**

- **Usage des fonds versés à l'OPCA au titre du 1% plus exigeant car les fonds sont centrés sur l'accès à une qualification**
 - ▶ Suppression des DIF prioritaires
 - ▶ Suppression des Périodes de Professionnalisation ayant pour objectif une formation figurant sur une liste établie par la CPNE



A compter de MS 2015 : UNE DOUBLE LOGIQUE DE FINANCEMENT



I-3/ UNE LOGIQUE D'INVESTISSEMENT FORMATION

SUR LE PLAN DE FORMATION : UN CHANGEMENT DE LOGIQUE

- Passage d'une obligation fiscale « de financer » à une obligation « à agir »
 - ▶ Quasi suppression de l'obligation fiscale sur le plan de formation pour les entreprises de 10 à 300 salariés, suppression au-delà
 - ▶ Les entreprises **doivent** pour répondre à leur obligations d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi **contribuer en plus de leur obligation fiscale.** (article L. 6331-1 du code du travail)
 - ▶ **Suppression de la déclaration 2483 à compter de 2016 (sur MS 2015)** mais maintien de la déclaration de l'investissement formation via la DADS

- En contrepartie, des **obligations légales « de faire » renforcées** fondées sur une responsabilité accrue de l'entreprise et des représentants du personnel

I- 3/ UNE LOGIQUE D'INVESTISSEMENT FORMATION

CE QUI CHANGE : à partir du 1^{er} janvier 2015

Article L. 6331-1 du code du travail

« Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle en participant, chaque année, au financement des actions mentionnées aux articles L. 6313-1 [*actions entrant dans le champ de la FPC*] et L. 6314-1 [*action qualifiante*]. Ce financement est assuré par :

- 1° **Le financement direct par l'employeur d'actions de formation**, notamment pour remplir ses obligations définies à l'article L. 6321-1 [*adaptation au poste, maintien dans l'emploi*], le cas échéant dans le cadre du plan de formation ;
- 2° **Le versement des contributions** prévues au présent chapitre [contributions fiscales]. »

I-3/ UNE LOGIQUE D'INVESTISSEMENT FORMATION

LES OBLIGATIONS SOCIALES RENFORCEES

- Les **obligations** qui perdurent :
 - ▶ D'adapter les salariés à leur poste de travail
 - ▶ De maintenir leur capacité à occuper un emploi (art. L.6321-1 C. trav.)
 - ▶ D'organisation des formations à la sécurité (art. L. 4141-1 C. trav.)

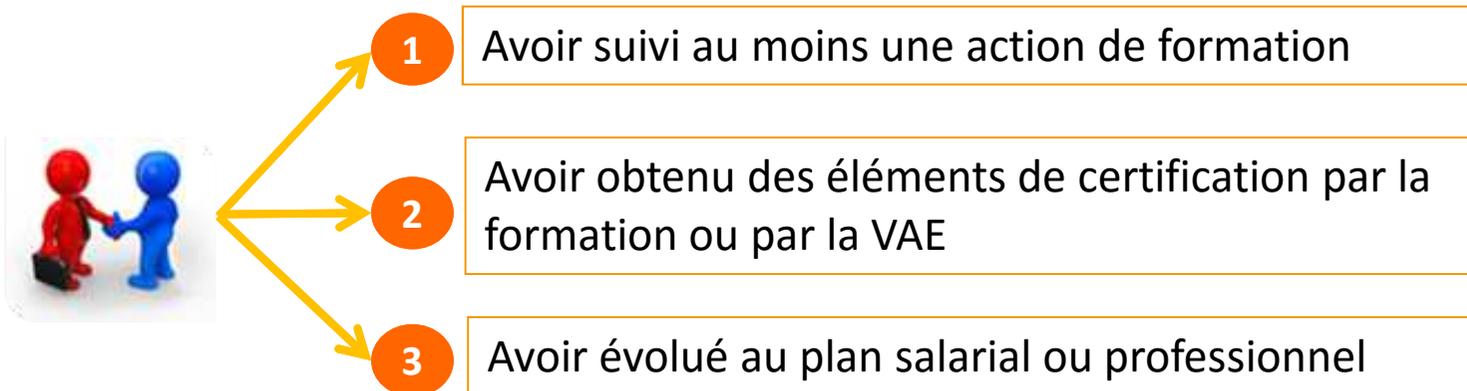
- Les obligations sociales nouvelles qui **créent une obligation de résultats en matière de maintien d'employabilité des salariés avec des sanctions** :
 - ▶ Les entretiens professionnels renouvelés
 - ▶ et l'état récapitulatif

- Pour y répondre vous devez, en plus de votre contribution fiscale
 - ▶ Financer et gérer directement les actions de formation (art. L. 6331-1 C. trav.)
 - ▶ **Opérer des versements volontaires à l'OPCA de branche ou AGEFOS (art. L. 6332-1-2 du C. trav.)**

I-4/ LES NOUVELLES OBLIGATIONS SOCIALES

CE QUI CHANGE : UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL RÉNOVÉ

- Mise en place tous les 2 ans de l'entretien professionnel formalisé, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle
- Tous les 6 ans l'entretien professionnel donne lieu à un **état des lieux récapitulatif écrit du parcours professionnel de chaque salarié**
- Afin de vérifier que l'employeur a satisfait à son obligation de maintenir l'employabilité du salarié au travers **de 3 critères** :



I-4/ LES NOUVELLES OBLIGATIONS SOCIALES

CE QUI CHANGE

Attention !

- **Pour les entreprises de 50 salariés et plus, si l'employeur ne peut justifier avoir organisé les entretiens et rempli au moins 2 des 3 critères, alors :**
 - ▶ le compte personnel de chaque salarié concerné est abondé de 100 heures (130h pour un salarié à temps partiel) ;
 - ▶ L'entreprise verse à l'OPCA, une somme forfaitaire correspondant à ces heures (*taux forfaitaire 30€*), **soit 3 000€ pour un temps plein 3 900€ pour un temps partiel**
- **Le salarié concerné** peut alors imposer à son employeur l'utilisation de l'abondement de son compte personnel, sur le temps de travail, pour la formation éligible au CPF de son choix, avec maintien du salaire.

I-4/ LES NOUVELLES OBLIGATIONS SOCIALES

CE QUI CHANGE

Attention !

- Pour les entreprises de 50 salariés et plus, si l'employeur ne peut **justifier avoir organisé les entretiens et rempli au moins 2 des 3 critères**, alors :
 - ▶ le compte personnel de chaque salarié concerné est abondé de 100 heures (130h pour un salarié à temps partiel) ;
 - ▶ L'entreprise verse à l'OPCA, une somme forfaitaire correspondant à ces heures (*taux forfaitaire 30€*), **soit 3 000€ pour un temps plein 3 900€ pour un temps partiel**
- Le salarié concerné peut alors **imposer à son employeur** l'utilisation de l'abondement de son compte personnel, **sur le temps de travail**, pour la formation éligible au CPF de son choix, avec maintien du salaire.

I-4/ LES NOUVELLES OBLIGATIONS SOCIALES

■ **Contrôle** de ces obligations sociales :

- ▶ **En interne par le CE** – modification de la liste des informations à fournir en vue de la consultation sur le plan de formation
 - Nombre d'entretiens professionnels réalisés
 - Nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement correctif et montant de la somme forfaitaire versée à l'OPCA
- ▶ **En interne, par le salarié**
- ▶ **En externe par l'inspection du travail**
- ▶ **En externe par l'OPCA** dans le cadre d'une déclaration sur l'honneur portant la liste des salariés bénéficiaires d'un abondement correctif, pour transmission à la Caisse des dépôts et consignations et le recouvrement de la somme correspondante à l'abondement correctif.



I-5/ TRADUCTION DU PRINCIPE « MOINS D'OBLIGATIONS FISCALES, PLUS D'OBLIGATIONS SOCIALES »



I-6/ ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

SUR LES OBLIGATIONS SOCIALES

- **Préconisations sur la définition des critères en termes de maintien de l'employabilité – outillage sur les entretiens**
- **Diagnostic du risque au regard des obligations sociales**
- **Appui à la définition d'un plan d'action en termes de politique de formation et de politique d'évolution professionnelle et salariale**
- **Optimisation du 1% en :**
 - ▶ **Recourant davantage à des actions qualifiantes :**
Identification des certifications totales ou partielles intéressantes pour l'entreprise (notamment celles éligibles au CPF)
 - ▶ **En versant des contributions volontaires à l'OPCA dans le cadre d'une politique de coinvestissement**
 - ▶ **Définissant une politique d'abondement au titre du CPF**



I-7/ UNE TAXE D'APPRENTISSAGE FLECHANT DAVANTAGE DE FONDS VERS LES CFA ET LES REGIONS

CE QUI CHANGE

La répartition de la Taxe d'Apprentissage assise sur MS 2014 est modifiée

- Fusion CDA (Contribution au développement de l'apprentissage)/TA (Taxe d'apprentissage) : taux 0,68%
- Une nouvelle répartition de la taxe d'apprentissage avec :
 - ▶ Un renforcement des **moyens des Conseils régionaux : 51%**
 - ▶ Une **diminution des fonds affectés au barème : 23%**
 - ▶ Une **diminution des fonds affectés au quota (26%)**, même si la CSA (contribution supplémentaire à l'apprentissage due par les entreprises de 250 sal et plus qui ne respectent pas taux d'alternants) participe au financement de l'apprentissage
- Consultation du CREFOP sur la répartition des fonds non affectés du quota
- Diminution des niveaux du barème : de 3 à 2 niveaux
 - ▶ Catégorie A (niveaux III, IV et V) : 65% du barème
 - ▶ Catégorie B (niveaux I et II) : 35% du barème
- Modification de la liste des établissements éligibles au barème

I-7/ DE NOUVEAUX COLLECTEURS DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

CE QUI CHANGE

- A compter du 1^{er} janvier 2016 : la Taxe d'apprentissage ne sera versée qu'à un seul OCTA, tout comme la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), le cas échéant.

- Seront habilités OCTA :

- ▶ Les OPCA sur leur champ de compétences (agrément FPC).

A noter !

Pendant une durée de 2 ans, AGEFOS PME est autorisé à collecter la taxe d'apprentissage auprès de toutes les entreprises y compris celles relevant d'un OPCA de branche.

- ▶ Un inter-consulaire par région

DES SERVICES
QUI CHANGENT
LA FORMATION



PARTIE 2 : UN SYSTÈME TOURNE VERS L'INDIVIDU

**Le compte personnel de
formation**

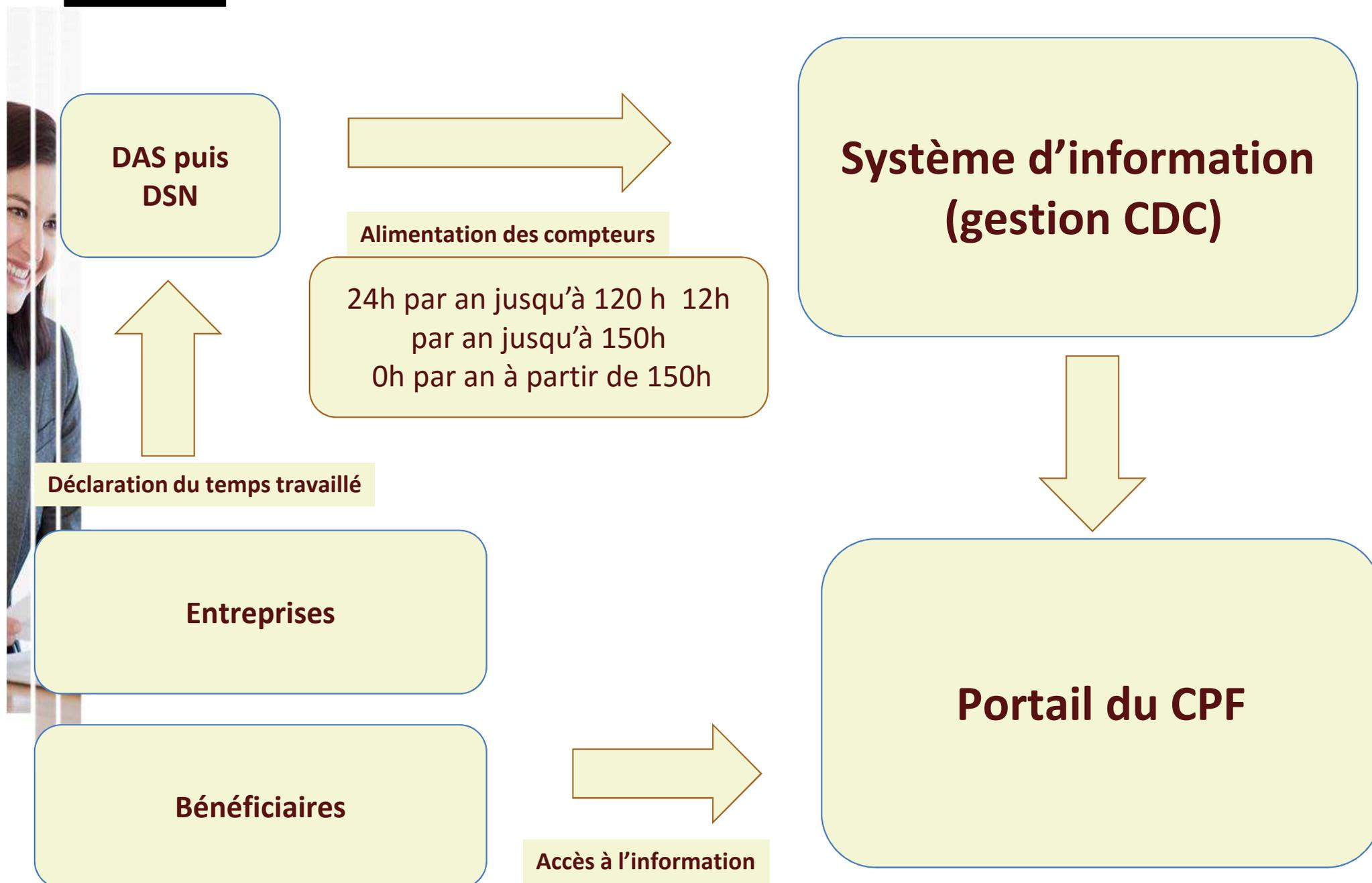
II-1/ LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

L'un des enjeux de la réforme pour les salariés

- **Objectif** : Nouveau dispositif qui permet aux personnes d'acquérir des droits pour bénéficier d'une action qualifiante
- **Mise en œuvre** : 1^{er} janvier 2015
- **Acquisition des heures de CPF : Plafonnée à 150h**
 - ▶ Pour tout salarié : 24h/an pendant 5 ans, puis 12h/an pendant 2,5 ans
 - ▶ Acquisition proportionnelle au temps de travail
- **Le suivi des heures acquises** par chaque salarié : par la **Caisse des dépôts et consignation**
 - ▶ Sur la base des DAS (janv. 2016) et les déclarations nominatives des salaires (mensuelles)
 - ▶ Site internet dédié (www.moncompteformation.gouv.fr)



Le CPF : une gestion externe, centralisée et dématérialisée



Présentation du portail CPF

portail www.moncompteformation.gouv.fr



Devenez acteur de votre parcours professionnel



Mon compte formation

Rechercher sur le site



Le compte personnel de formation ▾

Questions fréquentes ▾

Espaces dédiés ▾



Titulaire

- > Mes droits
- > Ma liste de formations
- > Mon projet professionnel
- > Mes interlocuteurs

EN SAVOIR -



Employeurs

- > Informer sur les heures DIF
- > Les compétences et le parcours professionnel de vos salariés
- > Le financement du compte personnel de formation
- > L'accompagnement par l'OPCA

EN SAVOIR -



Professionnels

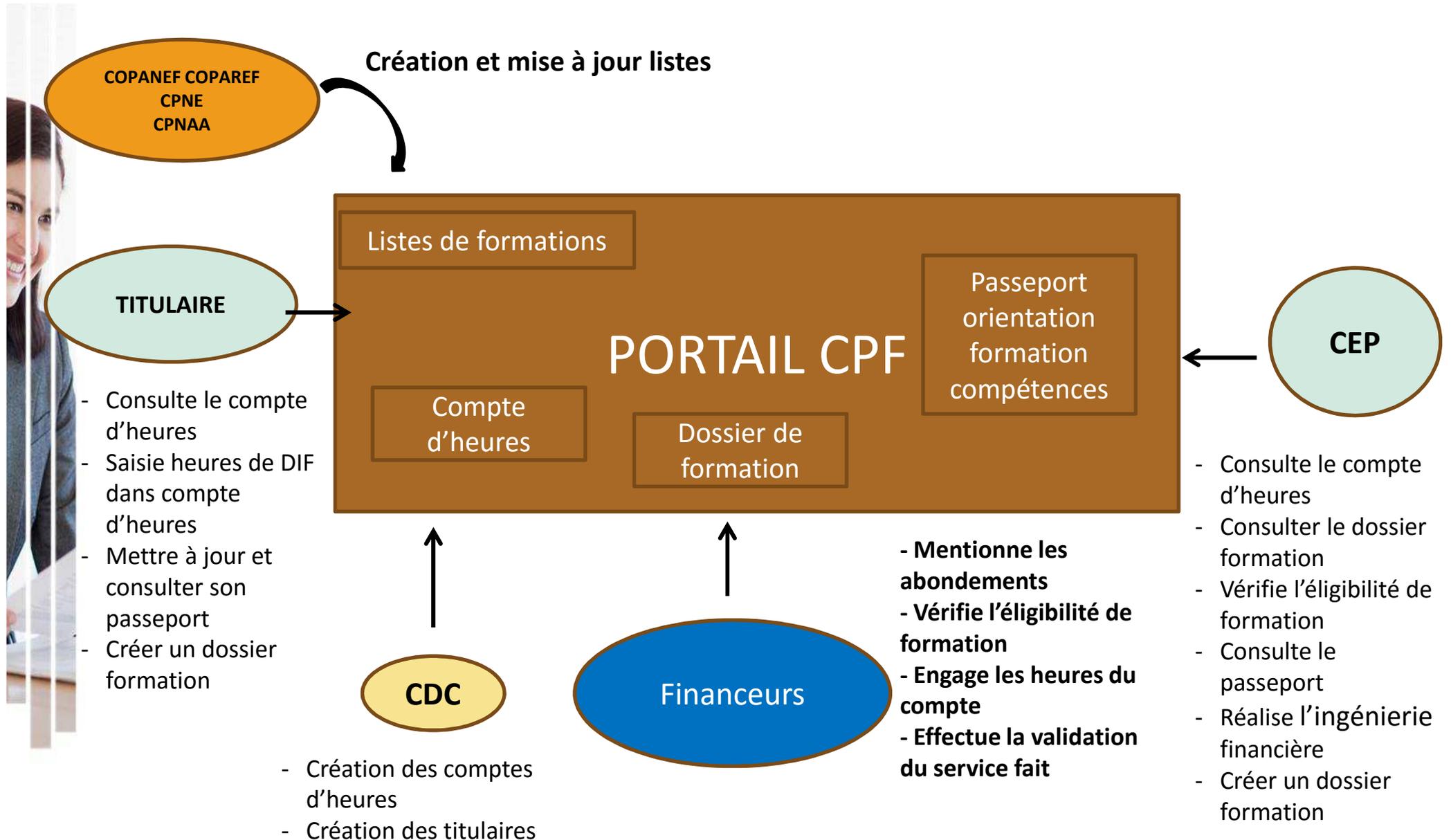
de l'emploi et de la formation professionnelle

- > Espace professionnel

EN SAVOIR -

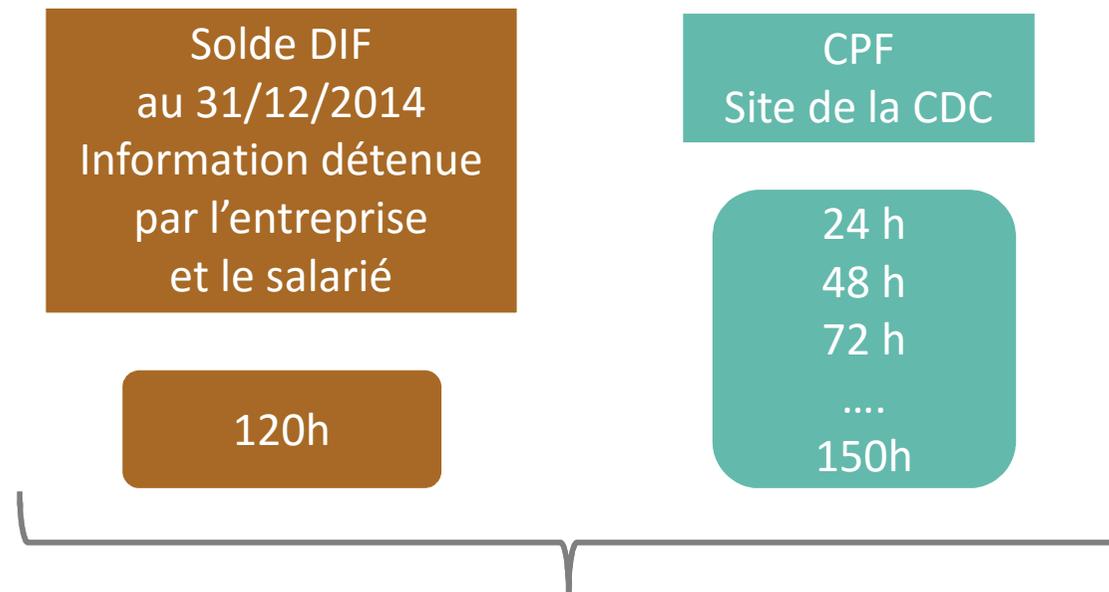
Schéma fonctionnel SI CPF

Alimentation des données
par interface



II-1/ LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Cumul DIF/CPF



Au 1^{er} janvier 2015 :
*Cumul dans l'utilisation dans la limite de 150h
Heures de DIF (en priorité) + Heures de CPF (pour compléter)*

 **Attention !**

Si pas d'utilisation du DIF au 31/12/2020 :  perte du DIF

II-1/ LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

■ Exemple

Salarié à temps plein demande en 2017 à son employeur une formation sanctionnée par un CQP inscrit sur la liste CPF d'une durée de 300h.

Il dispose de 120h et de 48h de CPF.

Il va pouvoir mobiliser 150h au titre du CPF (120h de DIF + 30h de CPF) et va demander un abondement à son employeur pour les 150h restantes.

Si l'employeur accepte :

- solde de DIF : 0

- solde de CPF : 18h



II-1/ LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

■ Les actions éligibles figurent sur une liste

LISTE

(établie par les branches et les partenaires sociaux aux niveaux national et régional interprofessionnel)

Disponible sur le Site internet Caisse des dépôts et consignations

- ▶ Le **socle** de connaissances et de compétences (*attente d'un décret*) **de droit**
- ▶ **L'accompagnement à la VAE** (*attente d'un décret*) **de droit**

Les **formations** visant :

Une **certification** professionnelle inscrite au **RNCP** ou une **partie de certification** visant un bloc de compétences

Certificat de qualification professionnelle (**CQP**)

Une formation inscrite par la **CNCP** à **l'inventaire des certifications** et habilitations (en cours : PCIE, CACES, TOEFL.....)

Une formation inscrite au programme régional de qualification des DE : formations financées par la Région, Pôle emploi ou l'AGEFIPH.....)

II-1/ LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Quel usage ?

De droit

*Accord nécessaire sur le calendrier mais pas sur le contenu

Sur le temps de travail * :

- Formations au socle de compétences
- Accompagnement VAE
- Formations dans le cadre de l'abondement correctif du CPF pour non gestion du parcours sur 6 ans

Hors temps de travail :

- Toute formation éligible au CPF

Avec l'accord de l'entreprise

Accord nécessaire sur le contenu et le calendrier

Sur le temps de travail :
pour toute formation n'ouvrant pas un droit opposable

Hors temps de travail :

Accord nécessaire si l'entreprise abonde la formation

- ▶ Demande 60j avant le départ en formation pour formation -6 mois /120j avant si formation d'au moins 6 mois.
- ▶ Réponse de l'employeur dans un délai d'un mois.

II-1/ LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Quel Financement ?

■ Financement dédié au titre du CPF :

- ▶ **0,2%** de la MS : environ **844M€** pour les salariés (OPCA)
- ▶ Une partie des ressources du FPSPP pour les demandeurs d'emploi et les salariés en CIF

■ Prise en charge :

- ▶ au coût réel du Coût pédagogique, **Possibilité pour le CA de l'OPCA ou par accord d'ent. de fixer un plafond**
- ▶ frais annexes et frais de garde
- ▶ rémunération à hauteur de 50% du montant total pris en charge par l'OPCA pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte

A noter !

En 2015, AGEFOS PME va financer avec sa trésorerie en attendant la 1ère collecte CPF au 28 février 2016.

■ Abondements possibles pour financer les heures au-delà du CPF:

- ▶ par la branche, Entreprises, Etat, les Conseils régionaux, AGEFIPH,
- ▶ Pôle emploi, Personnes (CET)



II-1/ LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

■ Exemple

La prise en charge de la rémunération par l'OPCA sur la contribution 0,2% CPF, ne pourra pas excéder, pour chaque prise en charge, le montant total financé au titre des coûts pédagogiques et des frais annexes pour les seules heures inscrites sur le compte et mobilisées.

ex : si le coût pédagogique et les frais annexes pour les seules heures inscrites sur le compte et mobilisées s'élèvent à 1 500€.

La prise en charge de la rémunération ne pourra pas excéder 1500€ soit 50% de la prise en charge totale de 3 000€.



II-1/ LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

■ Possibilité par accord d'entreprise de gérer le CPF en interne

- ▶ Accord triennal
- ▶ La contribution unique de l'entreprise passe de 1% à 0,8%
- ▶ L'entreprise finance avec sa contribution de 0,2% les demandes de CPF des salariés **et leur abondement**

■ Enjeux pour l'entreprise

- ▶ Aller au-delà du 0,2% de la MS, dans la mesure où la gestion en interne prive les salariés de la mutualisation de l'OPCA
- ▶ Compléter la liste des formations opposables
- ▶ Suivre avec une transparence accrue les demandes de CPF



II-1/ LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

■ Conséquences pour l'entreprise :

- ▶ Pas d'accès aux fonds mutualisés de l'OPCA au titre du CPF
- ▶ Déclaration fiscale des dépenses au titre du CPF qui sont contrôlables
- ▶ Au terme des 3 ans, si elle n'a pas utilisé l'intégralité de sa contribution au titre du 0,2%, elle doit reverser le différentiel à l'OPCA
- ▶ Elle ne peut modifier ou restreindre la liste des formations éligibles au CPF. Le droit du salarié est le même, quelle que soit la modalité
- ▶ Elle doit gérer les demandes et la charge administrative associée, notamment le lien avec la Caisse des dépôts et consignations pour transmission des informations sur les dossiers financés



II-2/ LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

■ **Objet :**

- ▶ Prestation GRATUITE permettant une mise en adéquation des projets d'évolution professionnelle avec les besoins du territoire, les formations existantes et les financements disponibles :
 - *Mieux maîtriser son environnement professionnel (au plan des métiers et du territoire)*
 - *Evaluer ses compétences*
 - *Se positionner au regard des emplois existants*

■ **Des prestataires « parapublics » :**

- ▶ Les OPACIF / l'APEC / POLE EMPLOI / Cap Emploi / Les Missions Locales / des organismes désignés par les Conseils régionaux dans le cadre du service public d'orientation professionnelle

II-3/ ACCOMPAGNEMENT A LA MISE EN PLACE DU CPF

- **Appui des branches à l'élaboration de listes de branches de formations éligibles au CPF** pour que, dès début 2015, le CPF soit accessible à des certifications métiers jugées pertinentes par le secteur
- Mise à disposition d'un **courrier d'information sur le solde de droits DIF**, informant de son utilisation au titre du CPF, avec plaquette d'information CPF
- **Mise en place d'une plate-forme téléphonique** dédiée afin d'orienter les personnes (DE via PE, Liste de formations éligibles, CEP)
- Aide aux entreprises dans l'identification des certifications ou bloc de compétences éligibles au CPF répondant à leurs besoins

Par ailleurs,

- **Avance de trésorerie par l'OPCA** pour que le CPF soit finançable dès 2015, alors que la collecte CPF n'interviendra qu'en 2016
- **Fixation de conditions de prise en charge du CPF par le C. d'Administration nationale de début 2015**

EN SYNTHÈSE

LES ÉCHÉANCES

- **1^{er} janvier 2015** : Suppression du DIF et mise en place du CPF et du CEP
- **1^{er} janvier 2015** : Période de professionnalisation : durée 70h min, resserrement des objectifs et fin de la péréquation du FPSPP
- **Avant le 31 janvier 2015** : Information des salariés sur leur solde de droits au DIF au 31 décembre 2014
- **28 février 2015** : Versement contribution FPC sur la base du système ancien
- **28 février 2015** : Nouveau calcul de la taxe d'apprentissage
- **28 février 2016** : Versement de la contribution FPC nouveau taux 1%
- **28 février 2016** : Habilitation de l'OPCA à collecter la taxe d'apprentissage
- **Avant le 8 mars 2016** : Tenue des premiers entretiens professionnels
- **Avant le 8 mars 2020** : Réalisation des premiers état récapitulatifs

