

Loi du 5 mars 2014

Nouveautés et impacts pour les entreprises et l'OPCA

La loi du 5 mars 2014 De nouvelles dispositions pour les entreprises

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et au dialogue social modifie des dispositifs de formation ainsi que les règles de financement.

Sommaire

1. Les **nouvelles modalités de financement et les nouvelles obligations** de l'employeur
2. Les **dispositifs d'accès à la formation à l'initiative du salarié** (CPF, CEP, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, apprentissage)
3. L'accompagnement de la **politique RH de l'entreprise** (entretien professionnel, etc.)



1. Les nouvelles modalités de financement et les nouvelles obligations

En Bref

La réforme entraîne une modification des obligations de financement de la formation professionnelle, basée notamment sur une contribution unique, obligatoire pour toutes les entreprises.

1. Les nouvelles modalités de financement et les nouvelles obligations

Rappels sur les montants applicables avant la réforme

Il s'agit ici des taux minimum légaux
Taux conventionn sup

Entreprises de 1 à 9 salariés : 0,55 %

Entreprises de 10 à 19 salariés : 1,05 %

Entreprises de 20 salariés et plus : 1,60 %

<i>Obligations légales</i>	<i>Plan</i>	<i>Professionalisation</i>	<i>CIF</i>	<i>MONTANT TOTAL DE LA CONTRIBUTION</i>
<i>1 à 9 salariés</i>	<i>0,40</i>	<i>0,15</i>		<i>0,55</i>
<i>10 à 19 salariés</i>	<i>0,90</i>	<i>0,15</i>		<i>1,05</i>
<i>20 salariés et plus</i>	<i>0,90</i>	<i>0,50</i>	<i>0,20</i>	<i>1,60</i>

1. Les nouvelles modalités de financement et les nouvelles obligations

Des contributions revisitées

	Plan	Professionalisation	CIF	CPF	FPSP	MONTANT TOTAL DE LA CONTRIBUTION
1 à 9 salariés	0,40	0,15				0,55
10 à 49 salariés	0,20	0,30	0,15	0,20	0,15	1,00
50 à 299 salariés	0,10	0,30	0,20	0,20	0,20	1,00
300 salariés et plus		0,40	0,20	0,20	0,20	1,00

Possibilité pour les branches de fixer un taux conventionnel supérieur de au titre du plan.
Des négociations de branche prévoyant la mise en place (ou le maintien) de contributions supplémentaires au delà de l'obligation légale pourront s'imposer aux entreprises.

Exonération possible du versement si un accord d'entreprise prévoit que l'entreprise consacre 0,20% au financement du CPF

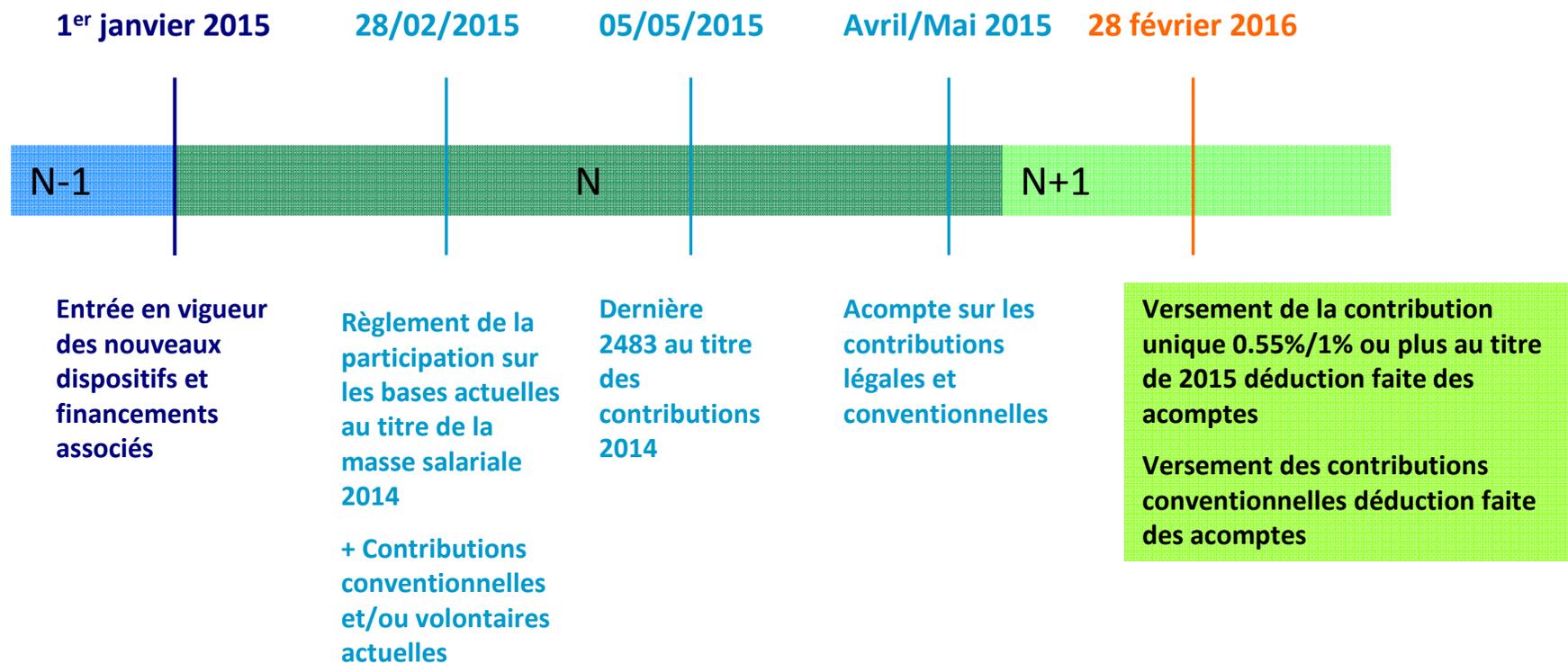
Les financements du CPF prévus par accord d'entreprise et non utilisés au bout de 3 ans **devront être versés par l'entreprise à son Opca (ou à défaut au Trésor public)**.
Dès lors qu'un tel accord est signé, l'entreprise ne peut bénéficier d'une prise en charge des formations financées au titre du CPF par l'Opca car elle ne participe pas à la mutualisation de ce dispositif.

1. Les nouvelles modalités de financement et les nouvelles obligations

En pratique

Modalités de versement de la contribution

L'entrée en vigueur de la réforme avec le décalage dû au différé de la collecte interviendra au 28/02/2016



■ **Question:**

Suite à la mise en place de la reforme de la formation professionnelle le taux global de la contribution légale des entreprises de moins de 10 salariés a été abaissé.

Cette affirmation est elle exacte?

Vrai

Faux

- **Réponse:**

Faux: Le taux global de contribution pour les entreprises de moins de 10 salariés reste inchangé, à 0,55% de la MSBA.

■ **Question:**

Les nouveaux taux de contribution s'appliqueront sur les masses de salaires versées en 2015 et devront être payée en 2016.

0 Vrai

0 Faux

■ Réponse:

Vrai: Les contributions versées au plus tard le 28 février 2015, au titre des masses des salaires 2014, tiendront compte des règles en vigueur avant la loi du 5 mars 2014.

Critères 2015

Stratégie employeur

Au titre du plan de formation : toutes les formations à l'initiative de l'employeur

RECONDUCTION DU CATALOGUE UNIFORMATION

Reconduction du catalogue national ou de branche en 2015

POUR LA PRISE EN CHARGE DU COUT PEDAGOGIQUE DES ACTIONS DE FORMATION

Reconduction du taux horaire sur le plan de formation au titre des fonds mutualisés (légal+ conventionnel) :

- 40 € HT de l'heure, au titre des actions de formation inférieures à 70 heures
- 25 € HT de l'heure, au titre des actions de formation supérieures à 70 heures
- 56 € HT de l'heure, pour les bilans de compétences et la démarche VAE
- 1 800 € HT jour, au titre des actions collectives inter entreprises ou intra entreprises.
Pour les formations Intra, les seuils minimum sont fixés à 5 stagiaires par session.

Ces coûts intègrent les coûts pédagogiques, location de salle et logistique.

Critères 2015

Critères d'éligibilité

Frais annexes

Reconduction des barèmes plafonds fixés annuellement par le Conseil d'Administration d'Uniformalion pour les frais annexes : hébergement, transport, restauration ;

Repas : 23 euros

Hébergement : 100 euros

Déplacements :

-SNCF : le remboursement SNCF (aller et retour) s'effectue sur la base SNCF 2ème classe, plus supplément SNCF éventuel.

-Avion : pour les salariés qui résident dans les DOM, le remboursement des frais de déplacement en avion (base classe économique), est possible, seulement si aucune offre de formation identique n'existe localement.

-Voiture : Les frais kilométriques sont remboursés dans la limite du barème fiscal 6 chevaux de la Direction Générale des Impôts et les péages d'autoroutes seront remboursés sur justificatifs.

-En agglomération : les frais de déplacement en agglomération sont plafonnés à 10 € sans justificatifs

1. Les nouvelles modalités de financement et les nouvelles obligations

Critères 2015

Critères d'éligibilité

Au titre de la professionnalisation

-**Période de professionnalisation**: Les formations éligibles à la professionnalisation sont les formations qualifiantes (inscrites au RNCP, ou CQP, ou reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche) ; les actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences « professionnelles ».

-Public: CDI/ CUI CAE/CDDI

- Nouveauté 2015: Durée d'au moins 70 heures

Maintien du taux forfaitaire de **18 € de l'heure** applicable à toutes les périodes de professionnalisation.

-**Contrat de professionnalisation**: contrat de travail associant des périodes de formation et des périodes d'activité en entreprise en relation avec la qualification dispensée (RNCP/ Branches/CQP).

-Public: Personnes de moins de 26 ans/ + de 26 ans demandeurs d'emploi/ bénéficiaires des minimas sociaux.

-Nouveauté 2015:Tuteur

Maintien du taux forfaitaire à **9.15 € de l'heure** applicable à tous les contrats de professionnalisation.

2. Les nouveaux accès à la formation à l'initiative du salarié

En Bref

La réforme, c'est également l'apparition de nouveaux dispositifs (Compte personnel formation, Conseil en évolution professionnelle) et la disparition du Droit individuel à la formation.

1. Les nouvelles modalités de financement et les nouvelles obligations

Nouveau: Le CPF, une cotisation spécifique

	Plan	Professionalisation	CIF	CPF	FPSP	MONTANT TOTAL DE LA CONTRIBUTION
1 à 9 salariés	0,40	0,15				0,55
10 à 49 salariés	0,20	0,30	0,15	0,20	0,15	1,00
50 à 299 salariés	0,10	0,30	0,20	0,20	0,20	1,00
300 salariés et plus		0,40	0,20	0,20	0,20	1,00

Possibilité pour les branches de fixer un taux conventionnel supérieur de au titre du plan.
Des négociations de branche prévoyant la mise en place (ou le maintien) de contributions supplémentaires au delà de l'obligation légale pourront s'imposer aux entreprises.

Exonération possible du versement si un accord d'entreprise prévoit que l'entreprise consacre 0,20% au financement du CPF

Les financements du CPF prévus par accord d'entreprise et non utilisés au bout de 3 ans **devront être versés par l'entreprise à son OPCA (ou à défaut au Trésor public)**.
Dès lors qu'un tel accord est signé, l'entreprise ne peut bénéficier d'une prise en charge des formations financées au titre du CPF par l'Opca car elle ne participe pas à la mutualisation de ce dispositif.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION



Universel

Pour tous, de l'entrée sur le marché du travail au départ à la retraite.



Attaché à la personne

Vrai droit individuel, mobilisable uniquement à l'initiative ou avec son accord exprès.



Transférable

La personne conserve ses droits quel que soit son statut (salarié ou demandeur d'emploi) et les conditions de départ.

■ Alimentation du compte

Pour les salariés à temps plein → calcul des heures sur la base de l'horaire conventionnel de travail ou sur 1607 heures.

Pour les salariés à temps partiel → calcul des heures au prorata du temps de travail en référence à l'horaire conventionnel de travail ou à 1607 heures.

■ L'accord de l'employeur

Accord sur le contenu et le calendrier pour toute demande

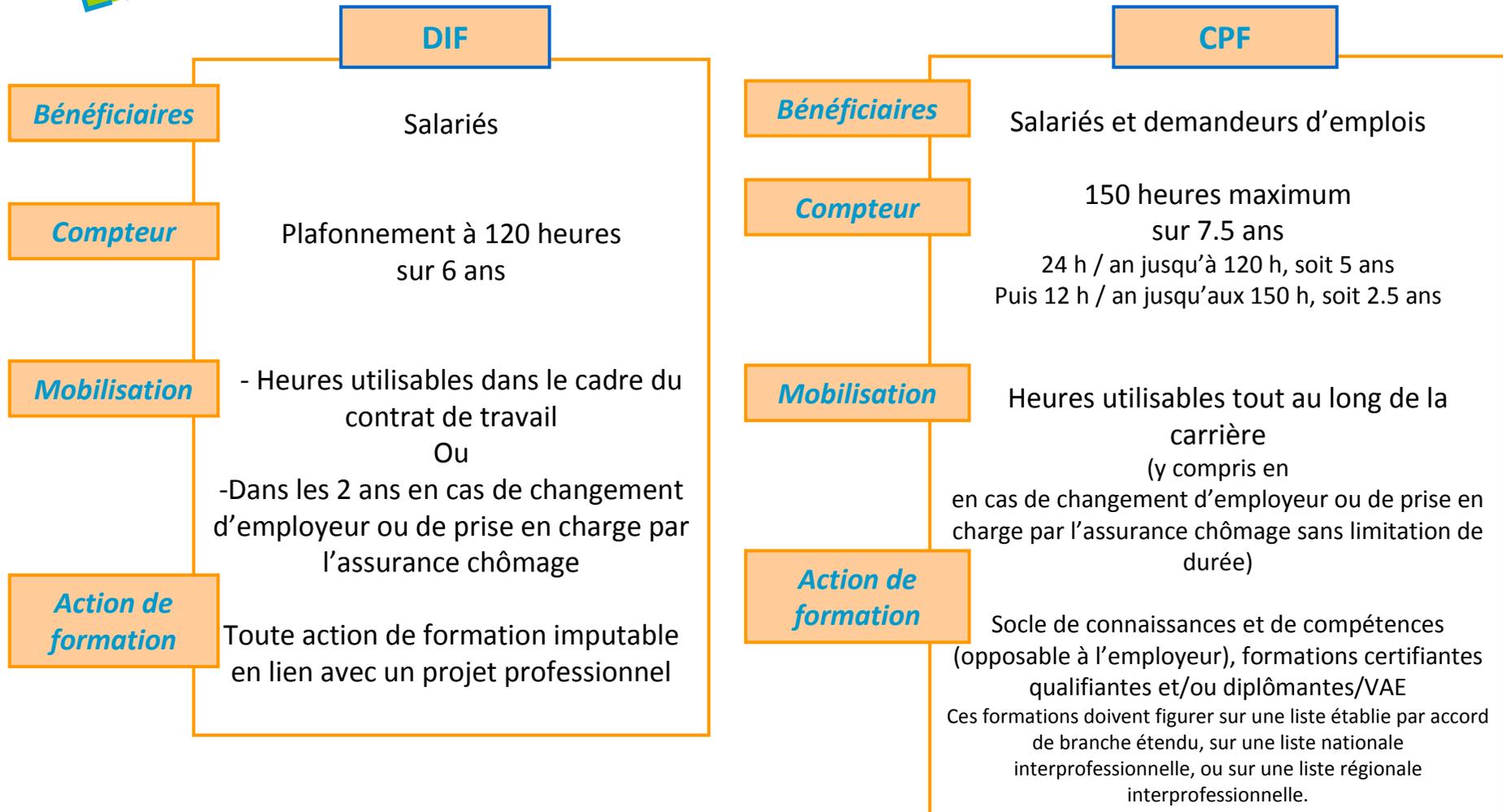
Sauf socles / Accompagnement VAE et cas prévus par accord de branche ou d'entreprises ou l'accord porte seulement sur le calendrier

la demande doit être transmise 60 jours avant le début de la formation si la formation est d'une durée inférieure à 6 mois. 120 jours pour les autres. Silence vaut acceptation (30 jours).

FOCUS SUR

Les différences entre le DIF et le CPF

Bénéficiaires, calcul et mobilisation des droits





Le Compte Personnel Formation

Quels impacts pour l'entreprise ?

⇒ **Une possibilité pour l'entreprise de gérer le CPF en interne**

Les entreprises de plus de 10 salariés peuvent décider de conserver la gestion du 0,2% CPF dans le cadre d'un accord d'entreprise, leur engagement étant pris pour 3 ans.

Les entreprises qui optent pour cette gestion en interne **ne pourront accéder aux fonds mutualisés de l'OPCA au titre du CPF.**

Uniformalion demandera aux entreprises début 2015, à l'occasion du versement final au 28/02/2015 de la contribution 2014, ce qu'elles entendent faire quant à la gestion du 0,2%, un acompte sera potentiellement appelé en avril/mai 2015.

Le CPF se substitue au DIF mais les heures de DIF restent mobilisables jusqu'en 2020

Le DIF disparaît au 31 décembre 2014 : chaque employeur devra informer par écrit chaque salarié avant le 31 janvier 2014 de l'état de son solde de DIF au 31 décembre 2014.

Les heures acquises au titre du DIF et non utilisées au 31 décembre 2014 ne sont pas reprises dans les compteurs CPF mais devront être mobilisées en priorité :

- dans la limite de 150 heures jusqu'au 1^{er} janvier 2021.
- et selon les conditions de mobilisation du CPF.

Ex : un salarié dispose d'un solde de 100 heures sur son solde d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF, il pourra donc demander la mobilisation de 50 heures de son CPF.

FOCUS SUR

L'alimentation du CPF pour les salariés à temps partiel

Rappel : Pour les salariés à temps partiel, le calcul des heures alimentant le CPF se fait au prorata du temps de travail en référence à l'horaire conventionnel de travail ou à 1607 heures (à renseigner sur la DADS)

→ Un accord de branche peut prévoir des abondements en heures pour le CPF des salariés

→ Dans ce cas, l'employeur :

- transmettra à l'OPCA la liste des salariés concernés par cet abondement
- versera à l'OPCA au moins 13 € par heure abondée au CPF afin d'alimenter la mutualisation gérée par l'OPCA au titre du CPF.

- **Gestion en interne ou versement à l'OPCA du 0,2% du CPF (début 2015)**

- **Les infos à transmettre à l'OPCA (échéance 1er mars de chaque année)**
 - la durée du travail applicable dans l'entreprise
 - la liste des salariés bénéficiant de dispositions plus favorables que la loi
 - la liste des salariés bénéficiaires de l'abondement correctif le cas échéant (uniquement les structures de plus de 50 ETP)

1. Les nouvelles modalités de financement et les nouvelles obligations

Critères 2015

Critères d'éligibilité

Au titre du CPF

a) **Coût pédagogique** : Application des critères retenus au titre du plan de formation :

- 40 € HT de l'heure, au titre des actions de formation inférieures à 70 heures ;
- 25 € HT de l'heure, au titre des actions de formation égales ou supérieures à 70 heures ;
- 56 € HT de l'heure, pour la prise en charge des frais d'accompagnement VAE.

b) **Frais annexes** : Application des plafonds retenus par le conseil d'Administration

■ **Question:**

Les compteurs CPF seront consultables sur la fiche de paie des salariés.

0 Vrai

0 Faux

■ Réponse: Faux

Les compteurs seront consultables sur le portail internet mis en ligne par la Caisse des dépôts et consignations.

Ce portail devrait être ouvert dès le 1^{er} janvier 2015.

Les salariés n'auront aucune démarche à faire pour bénéficier de leur compte.

3. L'accompagnement de la politique RH de l'entreprise

En Bref

La politique RH de l'entreprise est impactée sur différents volets par la réforme de la formation professionnelle, au premier rang desquels figure l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel permet de mettre en évidence les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Il remplace le bilan d'étape professionnel et l'entretien de seconde partie de carrière.

Le Conseil en Evolution Professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) s'inscrit dans un objectif de **cohérence du parcours orientation-formation-emploi** des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi.

Le CEP est gratuit/accessible à tous les actifs (salariés/apprentis/stagiaires...)

L'employeur doit informer les salariés de ce dispositif.

3 niveaux:

Accueil individualisé

Conseil personnalisé

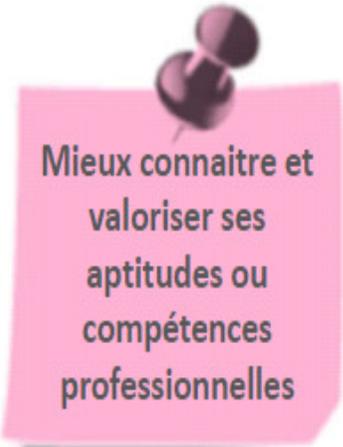
Accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

Le législateur a désigné **5 opérateurs régionaux** en charge de la mise en œuvre du CEP : les FONGECIF, OPACIF, POLE EMPLOI, l'APEC, CAP EMPLOI, les MISSIONS LOCALES.

Uniformalion, en sa qualité d'OPACIF, est l'interlocuteur des entreprises et des salariés relevant de son périmètre sur le CEP. Une communication spécifique à destination des entreprises et des salariés sera réalisée fin 2014.

Le Conseil en Evolution Professionnelle

Droit universel et gratuit pour tout actif



Mieux connaître et valoriser ses aptitudes ou compétences professionnelles



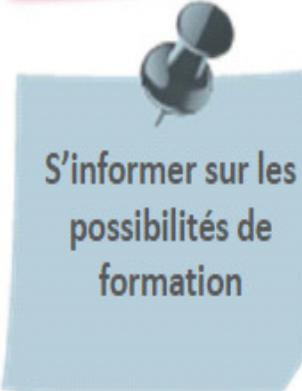
Identifier les aptitudes ou compétences à acquérir pour évoluer



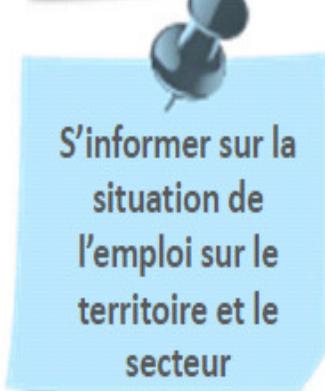
Accompagner à la construction de projet professionnel



S'informer sur l'environnement professionnel



S'informer sur les possibilités de formation



S'informer sur la situation de l'emploi sur le territoire et le secteur



L'entretien professionnel

Quels impacts pour l'entreprise ?

⇒ Une nouvelle obligation : organiser et formaliser l'entretien professionnel

L'entretien devra être **formalisé sur un document écrit, dont une copie sera transmise au salarié**. Des outils d'aide à la conduite des entretiens professionnels pourront être élaborés par les branches professionnelles.

Uniformalion participera à la création et à la diffusion de ces supports.

⇒ Une obligation de résultat : suivre et accompagner l'évolution professionnelle du salarié

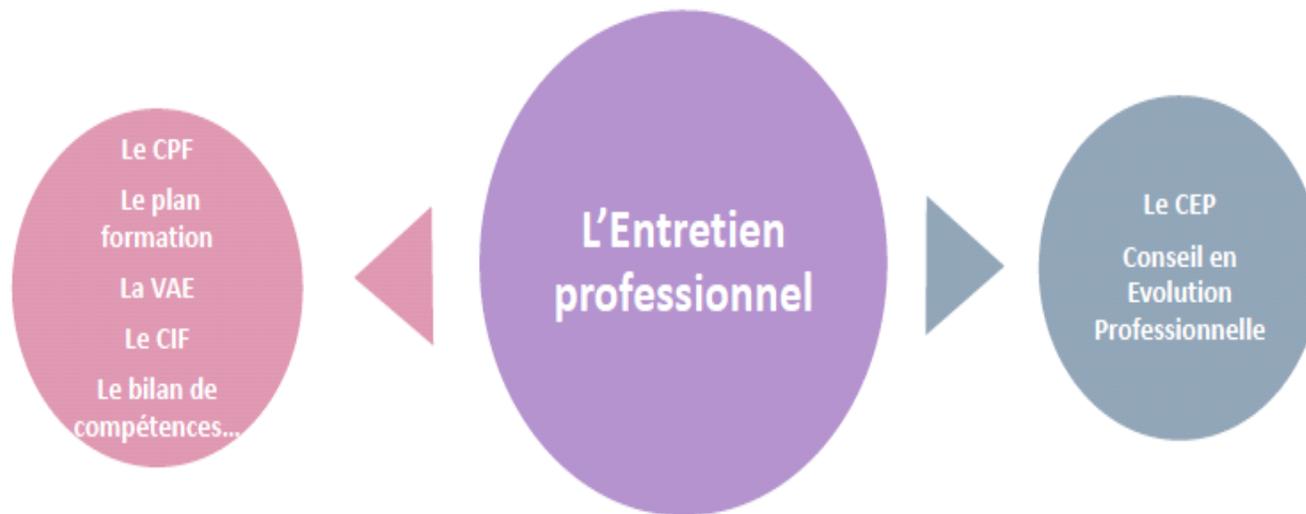
Tous les 6 ans, l'employeur devra dresser un bilan du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise : le salarié bénéficie d'un véritable **droit à l'évolution salariale ou professionnelle** pendant cette période de référence.

Si tel n'est pas le cas (c'est-à-dire si le salarié n'a pas bénéficié d'au moins 2 des 3 critères suivants: action de formation, certification par la formation ou par la VAE, progression salariale ou professionnelle), l'employeur de plus de 50 ETP sera redevable d'un **abondement correctif du CPF (100 heures x 30€)**.

Uniformalion accompagnera les employeurs dans la mise en œuvre de cette obligation en soutenant financièrement les projets de formation au bénéfice de leurs salariés.



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : OUTIL CENTRAL



Le salarié acteur principal de son évolution professionnelle

L'employeur a l'obligation de former et de développer les compétences

Merci de votre attention

Unif75 reste à votre écoute et vous conseille :

0820 205 206

et par mail,
unif75@unif75.fr

