

SPÉCIAL RÉFORME

Lettre d'information dédiée aux secteurs de la Communication graphique et des Multimédias

L'INFO CGM

DÉC. 2018



L'ÉDITO

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » marque une rupture sans précédent avec plusieurs décennies d'organisation de la formation professionnelle. Pour nos secteurs d'activité, cette réforme porte un vrai risque, celui de voir notre capacité à accompagner les entreprises fortement réduite. Aujourd'hui, au sein d'AGEFOS PME, nous disposons de moyens humains, techniques et financiers dédiés à nos secteurs qui garantissent un accompagnement de qualité aux entreprises. Au fil des réformes, les branches de l'Imprimerie, de la Sérigraphie, de la Reliure-brochure-doreure et du Routage ont toujours su s'appuyer sur le cadre législatif en vigueur pour le dépasser et faire plus et mieux pour les compétences des salariés et la compétitivité des entreprises. Dans les prochaines semaines, la désignation de notre futur Opcv sera déterminante pour notre capacité à continuer à mettre en œuvre une politique de l'emploi et de la formation à la hauteur des défis qui s'imposent aux entreprises. Tout change, le rôle dévolu aux différents acteurs, les modes de financement, les dispositifs... Tout change, sauf notre engagement à vos côtés.

René ANELOT

Président de la Section
paritaire professionnelle

RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : LA LOI REBAT LES CARTES

Promulguée le 5 septembre dernier par le président de la République, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » lève le voile sur ce que sera, à l'horizon 2021, le nouveau paysage de la formation professionnelle : prise en main du système de formation par l'État, individualisation du droit à la formation, libéralisation du marché, fléchage des fonds vers l'alternance et les politiques de l'emploi. Cette réforme rebat les cartes et invite l'ensemble des acteurs à une véritable révolution.

La loi fixe le cadre et le calendrier de la réforme. Si trois années sont nécessaires pour s'en saisir, l'essentiel du dispositif sera opérationnel dès le 1^{er} janvier prochain. En attendant la parution des nombreux décrets qui doivent en préciser l'application, retour sur les principales mesures prévues par la loi.

CONTRIBUTIONS

Dès 2021, les entreprises devront s'acquitter d'une cotisation unique pour la formation continue et l'alternance qui sera, à terme, collectée par les Urssaf. Assise sur la masse salariale brute, elle est fixée à 1,23% pour les entreprises de moins de onze salariés (soit 0,55% pour la formation continue et 0,68% pour l'alternance) et à 1,68% pour celles de onze salariés et plus (1% pour la formation continue et 0,68% pour l'alternance englobant les contrats d'apprentissage et de professionnalisation).

À cette cotisation s'ajoutent une contribution ⁽¹⁾ destinée à financer le CPF ⁽²⁾ de transition des salariés en contrat à durée déterminée remplaçant l'actuel CIF-CDD et, pour les entreprises de 250 salariés et plus n'employant

(1) 1% de la masse salariale des salariés en CDD présents dans l'entreprise.

(2) Compte personnel de formation.

« TROIS ANS POUR FINALISER LA RÉFORME »

pas au moins 5% d'alternants, la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

Plusieurs décrets préciseront la ventilation de la contribution formation continue. Pour mémoire, l'ANI (Accord national interprofessionnel) du 22 février 2018 fixait la répartition du 1% des entreprises de onze salariés et plus: 0,4% pour le CPF, dont 0,1% pour le CPF de transition qui remplacera l'actuel CIF⁽³⁾, 0,3% pour le « plan d'investissement compétences » (PIC) destiné à former un million de demandeurs d'emploi et autant de jeunes sur le quinquennat. Reste à financer le conseil en évolution professionnelle (CEP) et le plan de développement des compétences mutualisé des entreprises de moins de 50 salariés qui sera géré par les opérateurs de compétences (Opco), successeurs des Opca.

La contribution à la formation continue sera en majorité fléchée vers les jeunes et les demandeurs d'emploi. Une difficulté pour les entreprises, en particulier pour celles de plus de cinquante salariés. Les entreprises pourront toutefois s'acquitter d'une contribution conventionnelle si un accord de branche le prévoit et effectuer des versements volontaires.

PLAN DE FORMATION

Si les employeurs ont toujours l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller à leur employabilité, la loi simplifie le plan de formation rebaptisé « plan de développement des compétences ». Elle distingue désormais les formations « obligatoires » (celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application →

La ventilation de la contribution formation continue sera précisée par décret.

(3) Congé individuel de formation.



DES OPCA AUX OPCO

Exit les Opca. Place aux Opco ou opérateurs de compétences. La réforme prévoit qu'une dizaine d'Opco, satisfaisant à des critères de cohérence et de pertinence économique et affichant une taille critique suffisante, succède aux actuels Opca, une vingtaine aujourd'hui.

Dépossédés de leur mission historique de collecte des fonds, basculée aux Urssaf, ils devront remplir trois missions :

→ assurer le financement de l'apprentissage et de la

professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;

→ apporter un appui technique aux branches adhérentes pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour leur mission de certification ;

→ assurer un service de proximité au bénéfice des très petites et moyennes entreprises et promouvoir l'alternance.

Les partenaires sociaux ont jusqu'au 31 décembre prochain pour négocier au sein des branches professionnelles leur rattachement à un opérateur de compétences. À défaut, c'est l'État qui prendra le relais. Celui-ci délivrera les agréments des nouveaux Opco, au plus tard le 1^{er} avril 2019.



FRANCE COMPÉTENCES :

LE NOUVEAU RÉGULATEUR DU SYSTÈME

Institution publique de gouvernance de la formation professionnelle et de l'apprentissage, France Compétences se substituera à plusieurs organismes⁽⁴⁾. Construite sur le modèle du quadripartisme, elle ne comptera pas plus d'une quinzaine de membres représentant l'État, les syndicats, le patronat et les Régions et intégrera des personnes qualifiées.

Dotée de nouvelles prérogatives et de moyens renforcés, elle gèrera et répartira la contribution formation continue collectée par les Urssaf, assurera la péréquation des fonds de l'alternance auprès des opérateurs de compétences, veillera à la qualité de la formation et suivra la mise en œuvre de la réforme. En lien étroit avec les branches, elle participera à l'élaboration des titres et diplômes professionnels.

(4) Il s'agit du Copanef (Comité paritaire professionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle), du Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles), du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) et de la CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle).



01
AVR
2019



Agrément des nouveaux Opco (fin des Opca)

AVR
JUN
2019



Négociation des branches sur le coût des contrats d'apprentissage applicable en 2020

NOV
2019



→ Collecte par les Opco de la contribution FC (0,55 % et 1 %) → Exonération des entreprises de la TA pour 2019

2020



JANV. Financement des contrats d'apprentissage par les Opco au coût contrat
MARS. Appréciation des obligations de parcours des salariés tous les six ans.
JUIL. Ordonnance ratifiant la collecte par les Urssaf

JANV
2021



→ Collecte de la contribution unique par les Urssaf et reversement à France Compétences → Transmission par les Urssaf des informations « collecte » aux Opco

→ d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires) des autres qui peuvent, sous certaines conditions, se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail.

La définition de l'action de formation est élargie, intégrant, dans certaines conditions qui seront précisées par décret, les formations réalisées à distance ou en situation de travail.

CPF MONÉTISÉ

Mesure phare de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », la monétisation du CPF doit rendre ce dispositif plus lisible et plus attractif. Dès le 1^{er} janvier 2019, le CPF ne sera plus crédité en heures de formation mais en euros, à raison de 500 euros jusqu'à un plafond de 5 000 euros (800 euros jusqu'à 8 000 euros pour les personnes les moins qualifiées) au bout de dix ans. Les heures acquises au titre du CPF et

du DIF au 31 décembre 2018 seront converties en euros selon des modalités définies par décret (15€ par heure).

Cette cagnotte pourra être utilisée pour financer une formation mais aussi un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience (VAE), être accompagné dans la création ou la reprise d'entreprise ou encore passer le permis de conduire. Seront directement accessibles au 1^{er} janvier prochain toutes les formations conduisant à des certifications enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), y compris leurs blocs de compétences, ou enregistrées au Répertoire spécifique des certifications et habilitations (ex-Inventaire).

Le CPF pourra être abondé par différents acteurs (Pôle Emploi, régions, Opco, etc.) mais aussi par les entreprises et les branches.

Le CPF, plus lisible et plus attractif.

Celles-ci pourront définir par un accord une liste de formations ciblées, prioritaires, susceptibles de donner lieu à des abondements si le salarié mobilise son CPF pour construire son parcours de formation.

Une application mobile, disponible courant 2019, permettra de gérer son CPF directement depuis son smartphone. Chacun pourra, sans intermédiaire, comparer les offres

de formation, s'inscrire à une session et payer en ligne. Ce service géré par la Caisse des dépôts et consignations intégrera un outil de notation des prestations reprenant les commentaires et les avis des personnes formées.

TRANSITION PROFESSIONNELLE

Plusieurs options s'offrent désormais aux salariés qui souhaitent accéder à une promotion professionnelle ou se reconverter. Malgré la disparition du CIF, ils pourront sous certaines conditions (ancienneté, avis favorable de leur commission paritaire interprofessionnelle régionale) bénéficier d'un congé spécifique pour suivre une formation longue et certifiante dans le cadre du CPF de transition professionnelle.



Et si la loi scelle la fin de la période de professionnalisation, elle introduit un nouveau dispositif de reconversion en alternance, Pro A, accessible aux salariés en CDI ou CUI (contrat unique d'insertion) peu qualifiés (niveau de qualification à définir par décret).

Enfin, la loi ouvre le droit à l'assurance-chômage aux salariés qui démissionnent pour mener un projet de reconversion professionnelle. À condition, toutefois, d'obtenir l'aval de leur commission paritaire interprofessionnelle régionale.

CEP

Avec la réforme de la formation professionnelle, les individus gagnent en autonomie mais, quel que soit le dispositif mobilisé, ceux qui le souhaitent pourront bénéficier d'un accompagnement. Aussi, le conseil en évolution professionnelle (CEP) sera-t-il renforcé et doté de moyens supplémentaires afin d'offrir un service gratuit, accessible à tous. Le CEP sera confié aux opérateurs historiques, Apec, Cap Emploi, Missions locales et Pôle Emploi pour leurs publics spécifiques (cadres, personnes handicapées, jeunes et demandeurs d'emploi) et à des opérateurs sélectionnés dans les régions pour les « actifs occupés, hors agents du service public ».

APPRENTISSAGE

S'il est un domaine qui illustre le « big bang » annoncé par la ministre du Travail, c'est bien celui de l'apprentissage qui ne relève plus de la formation initiale mais de la formation continue et échappe, en grande partie, aux régions pour être confié aux branches professionnelles. Les centres de formation ne seront donc plus financés par des subventions directes, mais en fonction du nombre

Les centres de formation seront financés au nombre de contrats selon des coûts fixés par les branches.

de contrats signés, selon des coûts fixés par les branches. Les conseils régionaux pourront cependant intervenir dans la limite de 250 millions d'euros pour le fonctionnement et de 180 millions pour l'investissement.

La loi laisse toutefois aux entreprises la possibilité de verser aux établissements d'enseignement général et technologique de leur choix 13 % des 0,68 % de la contribution à l'alternance. Ce faisant, elle reconduit le « hors quota » auquel seront éligibles les établissements d'enseignement supérieur pratiquant l'alternance, les écoles de la deuxième chance, les écoles de production et certains établissements formant des handicapés.

Pour développer l'apprentissage, l'un de ses chantiers prioritaires, le gouvernement mise sur une meilleure adéquation de l'offre de formation avec les besoins des entreprises. Dès 2019, tous les CFA pourront librement adapter et élargir leur offre et ouvrir toute section de leur choix. Dès le 1^{er} janvier 2020, toute entreprise et tout établissement de formation pourra devenir CFA.

Enfin, la réforme prévoit une série de mesures destinées à favoriser l'entrée en apprentissage. Les entreprises verront les différentes aides à l'apprentissage rassemblées en une seule (jusqu'à 6 000 euros), ciblée sur les TPE/PME et les niveaux bac et pré-bac. L'enregistrement du contrat sera simplifié, sa durée pourra être modulée en fonction du niveau de l'apprenti. Les entreprises pourront embaucher un apprenti toute l'année et les ruptures seront facilitées en cas de difficultés.

Les jeunes pourront conclure un contrat jusqu'à 30 ans. Ils verront leur rémunération augmenter de 30 euros par mois et pourront bénéficier d'un coup de pouce de 500 euros pour passer leur permis ou accéder à Erasmus. Aucun contrat ne sera refusé pour raisons financières.