



Association de Développement des formations des industries de la Métallurgie

AIN



Organisme Paritaire
Collecteur Agréé
des Industries
de la Métallurgie

Sommaire

Décisions de prise en charge : nouveautés 2018 p. 1-2
 Information DATADOCK : financement des organismes de formation non référencés par l'OPCAIM p. 3
 Contributions au 28 février 2018 p. 4-6
 Rappel au sujet de l'entretien professionnel p. 7
 Bercy, trois simulateurs pour évaluer le coût de l'embauche d'un salarié p. 8

Édito

Décisions de prise en charge : nouveautés 2018

L'ADEFIM 01 encourage le développement de la formation professionnelle dans les entreprises de la métallurgie en vous accompagnant dans le financement des actions de formation professionnelle de vos salariés.

A ce titre, nous vous informons que le Conseil d'Administration de l'OPCAIM a adopté les nouvelles décisions de prise en charge applicables pour l'exercice 2018. Vous trouverez ci-dessous les évolutions pour l'exercice 2018 :

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION :

- Prise en charge à **50 % des coûts pédagogiques** dans les limites de :
 - **32 €/H**/stagiaire pour les formations industrielles ;
 - **25 €/H**/stagiaire pour les formations non industrielles.

PLAN DE FORMATION :

- **Entreprises de moins de 11 salariés :**
 Prise en charge au **réel des coûts pédagogiques** dans les limites de :
 - **32 €/H**/stagiaire pour les formations industrielles ;
 - **25 €/H**/stagiaire pour les formations non industrielles.
 Avec un plafond global de **10 000 € HT** par entreprise.
 Prise en charge des salaires : forfait de **13 €/h** de formation

ENTREPRISES DE 11 À 299 SALARIÉS :

- Prise en charge à **30 % des coûts pédagogiques** dans les limites de :
 - **32 €/H**/stagiaire pour les formations industrielles ;
 - **25 €/H**/stagiaire pour les formations non industrielles.



à savoir

.../...

Pour plus de précisions, vous pouvez contacter votre conseiller ADEFIM au 04 74 32 02 59.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION :

CPF	Coûts pédagogiques		Rémunération
	Formations industrielles :	Formations non industrielles :	
Heures compteur :	Au réel, dans la limite de 32€/h	Au réel, dans la limite de 25€/h	La prise en charge de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF s'effectue dans la limite, pour chaque salarié concerné, de 50 % du montant total pris en charge par l'Opcaim pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte.
Heures abondées :	Au réel, dans la limite de 32 €/h pour les 100 premières heures d'abondement complémentaire. Dans la limite de 16 €/h à compter de la 101 ^{ème} heure d'abondement.	Au réel, dans la limite de 25 €/h pour les 100 premières heures d'abondement complémentaire. Dans la limite de 13 €/h à compter de la 101 ^{ème} heure d'abondement.	

Contrat de professionnalisation, pas de changement, mais interrogez votre conseiller avant tout engagement.

Votre conseiller ADEFIM se tient à votre disposition pour vous accompagner dans l'étude de vos besoins de formation.

La prise en charge peut-être refusée lorsque l'OPCAIM, pour des raisons financières, n'est pas en état de satisfaire simultanément l'ensemble des demandes qui lui ont été adressées.

Les conditions de financements peuvent être ajustées en fonction du volume des demandes et des fonds disponibles.



Information DATADOCK : financement des organismes de formation non référencés par l'OPCAIM

Comme nous vous en avons informé au cours des derniers mois, la loi du 5 mars 2014 confie à tous les financeurs de la formation professionnelle la responsabilité du suivi et du contrôle de la qualité des organismes de formation financés par les fonds de la formation.

Afin de répondre au décret d'application du 30 juin 2015 définissant les 6 critères qui permettent de juger de la qualité des prestations proposées, les financeurs ont arrêté ensemble les 21 indicateurs et éléments de preuves que doivent déposer les organismes de formation sur une base commune : le site Datadock <https://www.data-dock.fr/>

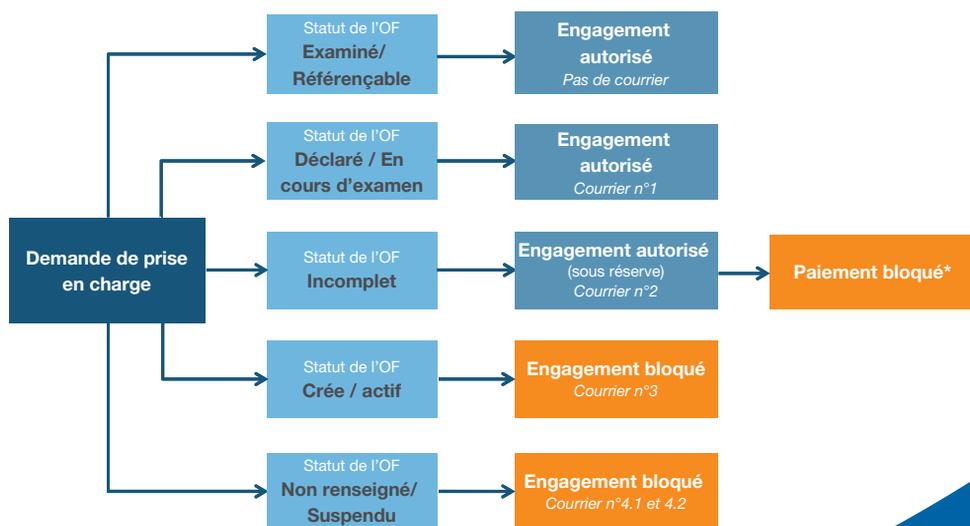
Les organismes de formation devaient s'enregistrer sur le Datadock avant le 30/06/2017 pour être référencés sur les listes des financeurs et continuer à bénéficier des financements accordés par ces derniers.

Vous trouverez ci-dessous les règles de gestion des dossiers fixées par l'OPCAIM en fonction du statut Datadock des organismes de formation. En effet, votre ADEFIM peut être amenée à refuser la prise en charge d'un dossier selon le statut de l'organisme.

Votre conseiller ADEFIM se tient à votre disposition pour tout complément d'information sur le sujet.



A compter du 15 janvier 2018



Paiement bloqué* Dans l'attente du statut « Référencable » de l'OF

Dossier

Contributions formation professionnelle continue et taxe d'apprentissage du 28 février 2018

L'OPCAIM, unique organisme collecteur national agréé pour les deux contributions : Formation Professionnelle Continue & Taxe d'Apprentissage, permet aux entreprises de la Métallurgie de s'acquitter de ces deux obligations.

Pour simplifier et faciliter vos démarches, l'OPCAIM vous permet, sur votre espace extranet, **OPCAIM Solutions** (<https://portail.opcaim.com>) :

- de saisir votre bordereau en ligne, le calcul de vos cotisations dues se faisant automatiquement ;
- de nous transmettre directement votre bordereau via cet espace.

Si vous n'avez pas de compte OPCAIM Solutions, vous pouvez en faire la demande sur le site : <https://portail.opcaim.com>

Au plus près de vos besoins, votre **ADEFIM** a délégué de l'OPCAIM pour vous accompagner et vous conseiller dans le versement de vos contributions, dans le montage et le financement de vos projets emploi/formation. Pour toute précision, n'hésitez pas à contacter votre ADEFIM.

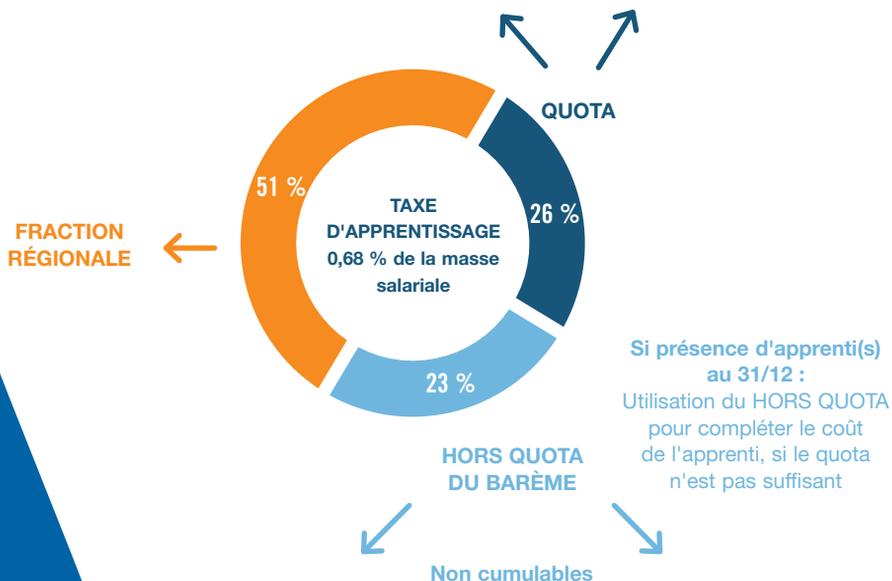


Collecte au 28/02/2018 : taxe d'apprentissage

RÉPARTITION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

- Si un ou des apprentis, l'entreprise affecte :**
- aux CFA d'accueil le coût publié de la formation de chaque apprenti ;
 - aux CFA le montant restant selon le choix de l'entreprise

- Si pas d'apprentis l'entreprise affecte :**
- aux CFA/sections d'apprentissage de son choix



Catégorie A : 65 %
Formations habilitées de niveau V, IV, III

Catégorie B : 35 %
Formations habilitées de niveau I et IV

Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)
0,05 % à 0,6 % de la masse salariale.
Taxe additionnelle versée par les entreprises de 250 salariés et plus qui ne respectent pas le quota alternants (5 % en 2017)

Versement de la pénalité aux CFA choisis par les entreprises.
(s'utilise comme le quota, doit être affecté au coût publié de chaque apprenti)

RAPPEL : tous les bordereaux devront être envoyés au plus tard le 28 février 2018 afin qu'ils soient tous traités par nos services au plus tard le 25 mars 2018.

Cette date limite est fixée en raison des reversements à opérer au FPSPP sur la contribution formation continue et du reversement au Trésor Public de la partie de 51 % de la taxe d'apprentissage.

IMPORTANT : dans le cas de non-respect de ces dates vous devrez verser le double au Trésor Public.



Collecte au 28/02/2018 : formation professionnelle continue

Pas de déduction possible des "versements volontaires" plan de formation versés en 2017.

En cas de gestion directe du 0,2% CPF par l'entreprise : les entreprises pourront déduire les dépenses réalisées dans le cadre du CPF :

- par accord d'entreprise pour celles employant 300 salariés et plus
- par l'accord de branche pour celles employant de 10 à moins de 300 salariés

Au terme de 3 ans, à compter de l'application de l'accord, les fonds non dépensés seront versés à IOPCA.

	< 10	10 à 49	50 à 299	300 et +
CIF	/	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Professionalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Plan	0,40 %	0,20 %	0,10 %	/
CPF	/	0,20 %	0,20 %	0,20 %
FPSP	/	0,15 %	0,20 %	0,20 %
TOTAL	0,55 %	1 %	1 %	1 %

NOUVEAUTÉ CETTE ANNÉE :

L'OPCAIM et des OCTA de Branche se sont réunis pour créer "AlternaTaux", un service conçu exclusivement pour les Experts Comptables, et dédié aux déclarations formations.

"AlternaTaux" permet aux comptables de mutualiser les déclarations de tous les clients sur un **outil unique**, quelle que soit leur activité professionnelle. Il leur garantit que les spécificités de collecte seront respectées en fonction de la branche d'activité.

"AlternaTaux", outil unique gratuit, permet un :

- seul accès pour leurs clients de plusieurs branches professionnelles ;
- gain de temps dans le traitement des déclarations ;
- calcul simplifié et sécurisé (captage DSN, identification IDCC...) ;
- référentiel école pour effectuer les reversements souhaités de leurs clients ;
- support dédié à l'outil.

Connectez-vous sur : <https://www.alternataux.fr>

N'hésitez pas à contacter l'**ADEFIM** de votre territoire pour tout besoin d'information complémentaire sur "AlternaTaux".





Tour d'horizon

Rappel au sujet de l'entretien professionnel

Tous les 2 ans, l'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur.

Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.

QUI EST CONCERNÉ ?

L'entretien professionnel concerne tous les salariés :

- quelle que soit la nature de leur contrat de travail : CDI, CDD, contrat de travail temporaire, contrat aidé, etc.
- quelle que soit leur durée de travail (temps plein ou temps partiel),
- quelle que soit leur ancienneté,
- quels que soient la taille de l'entreprise et son secteur d'activité.

Les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, qui ont la qualité de salariés, ne sont pas exclus de ces dispositions, même s'ils bénéficient par ailleurs d'un accompagnement dans le cadre de leur formation en alternance.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

L'entretien professionnel vise à :

- accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle : qualifications, changement de poste, promotion, etc.
- et identifier ses besoins de formation.

La loi ne précise pas le contenu de l'entretien en dehors du fait que l'employeur doit informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE). À défaut de stipulations dans l'accord de branche ou d'entreprise, il revient à l'employeur de le définir en fonction des orientations stratégiques de l'entreprise : bilan du parcours professionnel du salarié avant et depuis son entrée dans l'entreprise, identification des besoins de l'entreprise et des aspirations et compétences du salarié, perspectives d'évolution professionnelle, etc. L'entretien doit avoir lieu pendant le temps de travail (et est assimilé à du temps de travail effectif) et dans les locaux de l'entreprise.

Attention :

L'entretien professionnel ne concerne pas l'évaluation du travail du salarié qui est effectuée dans le cadre de son entretien annuel.

ÉCHÉANCES

Tous les 2 ans (à partir de l'entrée dans l'entreprise, puis de la date de l'entretien précédent).

Cependant, il est toujours possible pour l'employeur, soit par décision unilatérale, soit en application d'un accord collectif, d'organiser des entretiens professionnels une fois par an.

Toutefois, l'entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :

- un congé de maternité,
- un congé parental à temps plein ou partiel,
- un congé d'adoption,
- un congé de proche aidant,
- un congé sabbatique,
- une période de mobilité volontaire sécurisée,
- un arrêt maladie de plus de 6 mois,
- un mandat syndical.

ÉTAT DES LIEUX TOUS LES 6 ANS

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années.

Il permet également de s'assurer qu'au cours de ces 6 dernières années, le salarié a :

- suivi au moins une action de formation,
- acquis un des éléments de certification professionnelle (diplôme, titre professionnel, etc.) par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE),
- et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Un compte-rendu de l'état des lieux est alors rédigé durant cet entretien et une copie est remise au salarié.

SANCTIONS DE L'EMPLOYEUR

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus et d'au moins 2 des 3 actions prévues (action de formation, certification ou VAE, progression), son compte personnel de formation (CPF) est crédité à hauteur de :

- **100 heures** s'il travaille à temps plein, accompagné d'un versement à l'OPCA de **3000 €**,
- ou **130 heures** s'il travaille à temps partiel. Accompagné d'un versement à l'OPCA de **3900 €**.

Bercy met en ligne trois simulateurs pour évaluer le coût de l'embauche d'un salarié en CDI, en CDD ou en apprentissage

Le ministère de l'Économie et des Finances met à disposition des employeurs trois simulateurs pour estimer le coût d'une embauche en CDI, en CDD ou en contrat d'apprentissage.

Par exemple, pour un CDI, en renseignant les paramètres principaux du contrat (nombre de salariés, statut du salarié, salaire brut ou net mensuel souhaité, emploi à temps plein ou à temps partiel), l'outil permet "d'évaluer rapidement le coût d'une embauche, en faisant ressortir les aides auxquelles l'employeur aura droit et combien touchera l'employé comme salaire net mensuel". Il permet également de faire ressortir "le détail de toutes les cotisations (part employeur et salarié), les allègements employeurs et les aides employeurs différées".

"Le simulateur d'embauche en CDI intègre 40 cotisations et aides différentes", mais ne prend pas en compte les conventions, accords collectifs et régimes particuliers.

Quant au simulateur d'embauche en CDD, il indique "ce que le salarié touchera au final, ce que l'employeur versera et quel sera le surcoût de ce CDD par rapport à un CDI".

Enfin, "le simulateur d'embauche d'un apprenti permet d'estimer le coût salarial pour l'employeur (salaire brut annuel et cotisations patronales totales) de l'embauche d'un apprenti, les aides financières nationales (Aide TPE Jeunes Apprentis, exonération de cotisation sociale et crédit d'impôt) ainsi que les aides financières régionales (Prime à l'apprentissage et aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire)".

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Portail de l'ALTERNANCE

Connexion

Rechercher Aide Partager

Accueil > Calculez les aides financières

Retour à l'accueil

SIMULATEUR DE CALCUL DE RÉMUNÉRATION ET D'AIDES AUX EMPLOYEURS

Étape 1/3

JE SUIS UN EMPLOYEUR

JE SUIS UN ALTERNANT

Le type de contrat d'alternance

Quel est le type de contrat pour lequel vous souhaitez faire une simulation ?

- Contrat d'apprentissage
- Contrat de professionnalisation

Les informations sur le contrat

Quel est le niveau de formation visé ?

Quelle est la durée du contrat (en années) ?

1 2 3 4 5



ADEFIM 01

1 bis, allée des Tyrandes - BP16 - 01960 Peronnas
Tél. 04 74 32 02 59 - Fax 04 74 32 86 25 - e-mail : adefim01@adefim.com



Organisme Paritaire
Collecteur Agréé
des Industries
de la Métallurgie