

La lettre de l'ADEFIM

Association de Développement des formations des industries de la Métallurgie

AIN



Organisme Paritaire
Collecteur Agréé
des Industries
de la Métallurgie

Sommaire

| | |
|--|----------|
| Collecte des contributions de la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage | p. 2 |
| CPF - Compte Personnel de Formation | p. 3-4-5 |
| La reconversion ou promotion par alternance ("Pro-A") | p. 6 |
| L'alternance : contrat d'apprentissage - contrat de professionnalisation | p. 7 |
| Dispositifs et taux de prise en charge 2019 | p. 8 |

Edition Spéciale Réforme de la formation

La liberté de choisir son avenir professionnel - Loi du 5 septembre 2018

La loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 modifie en profondeur la gouvernance et le financement de notre système de formation professionnelle. Depuis le 1^{er} janvier 2019, une grande partie de ces changements sont opérationnels.

Cela concerne :

- la mise en place et le fonctionnement de nouvelles instances : France compétences, Caisse des dépôts et consignations, **opérateurs de compétences**, commissions paritaires interprofessionnelles régionales ;
- les modalités de mise en œuvre et de financement des nouveaux dispositifs ou des dispositifs rénovés : CPF, CPF transition, CEP, pro-A, ... ;
- l'alternance : contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage.

Les OPCA sont devenus OPCO (Opérateurs de compétences) dès le 1^{er} janvier 2019 ; agrément provisoire de l'Etat.

L'accord constitutif de l'Opérateur de compétences inter-industriel (OPCO 2i) a été signé par les partenaires sociaux le 19 décembre 2018 pour notre branche. Nous sommes en attente de l'agrément définitif au 1^{er} avril par l'Etat, suivant les critères prévus par la Loi.

Plusieurs secteurs industriels sont concernés par l'OPCO 2i, dont la chimie, le pétrole, la pharmacie, la plasturgie, le papier-carton, bois et ameublement, énergie et services énergétiques, matériaux pour la construction et l'industrie, caoutchouc, métallurgie et recyclage... D'autres secteurs industriels peuvent encore rejoindre l'OPCO 2i.

L'accord sur l'OPCO 2i prévoit, pour assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire de déléguer à 12 associations régionales, la mise en œuvre des missions en relation directe avec les entreprises. Ces associations seront dénommées « A2i ».

à savoir

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

Édition Spéciale



Collecte des contributions de la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage

Ce qui change avec la loi « Avenir professionnel » : collecte par l'Urssaf des contributions de la formation professionnelle continue et taxe d'apprentissage au plus tard au 1^{er} janvier 2021.

L'OPCAIM, devenu OPCO, reste votre interlocuteur et applique les changements de la réforme sur vos contributions, avant le passage à l'URSSAF.

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Taux / contribution des entreprises

- **CUFPA (Contribution Unique Formation Professionnelle Apprentissage)**
 - **Entreprises de - 11 salariés**
 - 0,55 % (FPC) + 0,68 % (TA) = 1,23 %
→ dont **0,08 % affecté directement par l'entreprise**
 - **Entreprises de 11 salariés et plus**
 - 1 % (FPC) + 0,68 % (TA) = 1,68 % → dont **0,08 % affecté directement par l'entreprise**
- **CSA (Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage) – entreprises de + 250 salariés uniquement**
- **1 % CDD CPF de Transition Professionnelle**
- **Versements volontaires**

Contribution des entreprises 2019/2021

Calendrier :

2019 - 2 temps de collecte

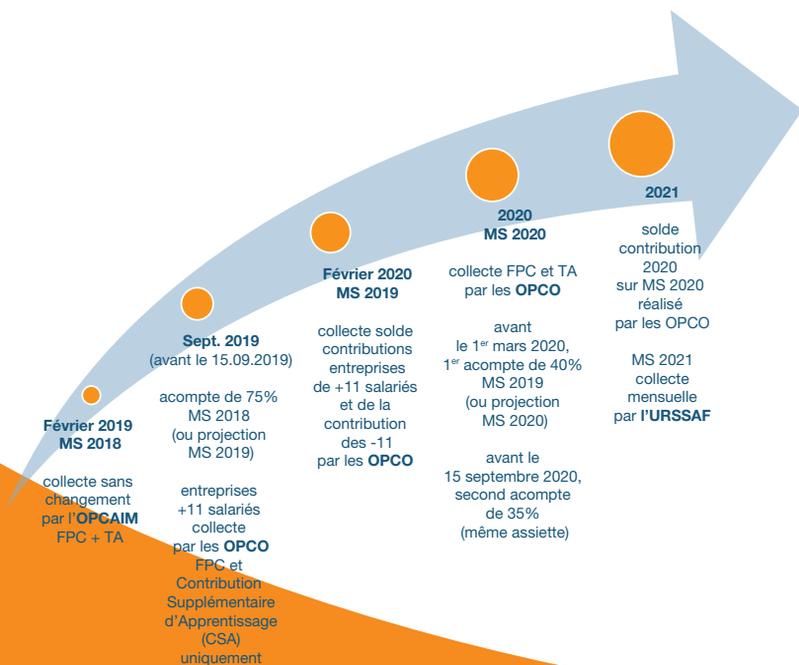
- **MS 2018** : 28/02/2019 - Formation Professionnelle Continue et Taxe d'Apprentissage
- **MS 2018 ou projection 2019** : le 15 septembre (année blanche pour la TA, sauf la CSA)
 - **Acompte FPC de 75 %** pour les entreprises de 11 salariés et plus

2020 - 2 temps de collecte

- **MS 2019** : 28/02/2020
 - Solde contribution FPC 11 salariés et plus + 1 % CDD + CSA
 - Contribution FPC - 11 + 1 % CDD
- **MS 2020** : 28/02/2020
 - Acompte CUFPA de 40 %, 11 salariés et plus
- **MS 2020** : 15/09/2020
 - Acompte CUFPA de 35 %, 11 salariés et plus

2021 - dernière collecte par les OPCO

- **MS 2020** : 28/02/2021
 - Solde CUFPA 11 salariés et plus + 1 % CDD
 - Contribution - 11 (information à venir)
- **MS 2021** : collecte au mois le mois par l'URSSAF



Édition Spéciale

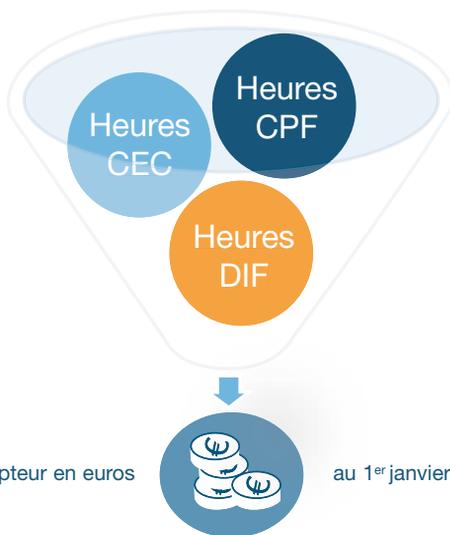


CPF – Compte Personnel de Formation

Ce qui change avec la loi « Avenir professionnel » :

UN CPF MONÉTISÉ

Les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen* au 31 décembre 2018 sont converties à raison de **12 €/h**



Les heures inscrites sur le compte personnel de formation et les heures acquises au titre du DIF au 31 décembre 2018 sont converties en euros à raison de **15 €/h TTC**

* Dans le cadre du compte d'engagement citoyen, le Décret n°2018-1164 modifie les modalités de déclaration de l'engagement associatif bénévole.

Exemple : le salarié dispose de 10 h au titre du CEC, de 120 h au titre du DIF et de 72 h au titre du CPF, total 202 h. Son compte monétisé sera à hauteur de $(10 \text{ h} \times 12 \text{ €}) + (120 \text{ h} \times 15 \text{ €}) + (72 \text{ h} \times 15 \text{ €}) = 3\,000 \text{ € TTC}$

Coût de formation : 4 000 €, financé par 3 000 € pris sur le compte monétisé du salarié, 1 000 € abondé par le salarié et/ou l'employeur et/ou la branche.

UN CPF ALIMENTÉ DE 500 €/AN, DANS LA LIMITE D'UN PLAFOND DE 5 000 €

Un salarié dont le niveau de formation est inférieur au niveau V (BEP, CAP) : CPF alimenté de **800 €/an**, dans la limite d'un plafond de **8 000 €**.

Les calculs des droits des salariés sont effectués par la CDC (Caisse de Dépôts et de Consignations) selon les données issues de la DSN.

UNE SUPPRESSION DES LISTES PARITAIRES D'ACTIONS ÉLIGIBLES

A compter du 1^{er} janvier 2019, les listes paritaires (COPANEF, COPAREF, CPNE) sont supprimées.

Sont éligibles au CPF les actions suivantes :

- Actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles (**RNCP**).
- Actions sanctionnées par les attestations de validation de **blocs de compétences**.
- Actions sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitations (**RSCH**).
- Actions de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).
- Bilans de compétences.
- Préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd.

Édition Spéciale

ABONDEMENT DU CPF

Abondement du CPF pour les salariés licenciés

- Le salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise de performance bénéficie d'un abondement de son CPF d'un montant minimal de 3 000 euros.
- Une somme d'un montant égal est versée par l'employeur à la CDC qui en assure la gestion. Le compte du salarié licencié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès réception de cette somme.

Abondement supplémentaire du CPF prévu par accord collectif

- Lorsque des dispositions plus favorables ont été prévues par un accord collectif pour l'alimentation du CPF des salariés, l'employeur effectue chaque année, le calcul des droits venant abonder le CPF de chaque salarié.
- Une somme d'un montant égal à celui de l'abondement est versée par l'employeur à la Caisse des Dépôts. Le compte du salarié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès réception de cette somme.

Abondement supplémentaire « correctif »

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 ans précédant l'entretien de bilan :

- des entretiens professionnels tous les 2 ans,
- d'au moins une formation non obligatoire, il bénéficie d'un abondement de son CPF de 3 000 euros.

L'employeur verse à la CDC une somme d'un montant égal. Le compte du salarié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès réception de cette somme.

Abondement par le Compte personnel de prévention (CPP)

à hauteur de 375 € par point acquis.

CPF Abondements

Abondement pour les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

qui bénéficient, au titre de leur reconversion professionnelle d'un droit à une formation qualifiante lorsque leur taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 10 %.

Abondement de 7 500 euros.

- À titre transitoire, du 01/01/2019 au 31/12/2019, l'entreprise adresse à l'Opco dont elle relève la liste des salariés bénéficiaires des abondements, les données permettant leur identification et l'abondement attribué à chacun d'eux, ainsi que la somme d'un montant égal à celui de l'abondement.
- S'agissant de l'abondement du CPF pour les salariés licenciés, l'entreprise doit adresser tous ces éléments dans les 15 jours calendaires après la notification du licenciement.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Ce qui change concrètement avec la loi :

- **Une nouvelle modalité d'accès à la formation** : le CPF « de transition professionnelle », en remplacement du congé individuel de formation (CIF), dans une optique de changement de métier ou de profession.

Les salariés peuvent mobiliser leur CPF pour contribuer au financement d'une action de formation certifiante, destinée à leur permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre de projets de transition professionnelle.

- **Le CPF de transition professionnelle sera financé par des commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR)** et, jusqu'à la création de celles-ci (et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019), par les Fongecif.

- **En projet : un accès au CPF de transition professionnelle pour les salariés démissionnaires.** La loi prévoit la possibilité pour les salariés démissionnaires de bénéficier de l'assurance chômage, dès lors que ceux-ci :

- remplissent des conditions d'ancienneté spécifiques,
- et poursuivent un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise. Le caractère réel et sérieux du projet devra être attesté par la Commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR).

PLAN DE FORMATION - PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

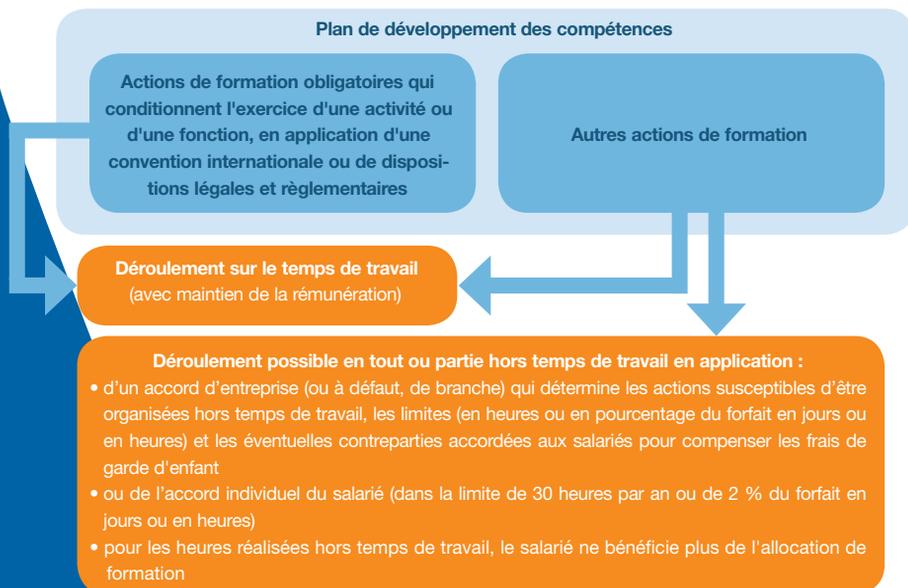
Ce qui change concrètement avec la loi :

- La dénomination officielle du plan de formation devient « **Plan de développement des compétences** », outil d'accès des salariés à la formation à l'initiative des employeurs.

Dans ce cadre l'employeur :

- assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail,
- veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations,
- peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

- La distinction entre les catégories d'actions d'adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise (« catégorie 1 ») et celles ayant pour objet le développement des compétences des salariés (« catégorie 2 ») est abandonnée. Une nouvelle distinction s'applique.



Attention : les obligations de consultation des représentants du personnel au comité social et économique ne sont pas modifiées. Ceux-ci doivent être consultés sur la stratégie de formation de l'entreprise, à l'occasion de la réunion relative aux orientations stratégiques de l'entreprise et de celle sur sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

- La nouvelle définition de l'action de formation professionnelle simplifiée

Il s'agit à présent d'un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, réalisé en tout ou partie à distance ou en situation de travail.

A savoir :

- Action de formation
- Bilan de compétences
- Validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Action de formation par apprentissage

Différentes modalités de formation peuvent se combiner dans un même parcours :

- Présentiel
- A distance (FOAD)
- En situation de travail (FEST)



La reconversion ou promotion par alternance (« PRO-A »)

Une nouvelle modalité d'accès à la formation des salariés en CDI est mise en place, la reconversion ou promotion par alternance, dénommée « Pro-A », dispositif à mobiliser en vue d'une

évolution ou d'une réorientation professionnelle ou dans une optique de co-construction de parcours qualifiant entre salarié et employeur.

| | |
|----------------------|--|
| Objectifs | <p>Permettre un changement de métier ou de profession ou bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle, par des actions de formation visant une qualification ou une certification : diplôme, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle (CQP), qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.</p> <p>La reconversion ou la promotion par alternance doit permettre aux salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande.</p> |
| Bénéficiaires | <p>Salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) et salariés en contrat unique d'insertion (CUI) conclu à durée indéterminée, notamment lorsque leur qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.</p> <p>Sont visés les salariés dont la qualification est inférieure au grade de licence (BAC + 3). Donc bénéficiaire de BAC + 2 maximum.</p> |
| Formation | <p>Formation organisée en alternance : formation théorique (en centre de formation ou au sein de l'entreprise si elle dispose d'un service de formation) et exercice d'activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie. La formation peut se dérouler, en tout ou partie :</p> <ul style="list-style-type: none">• pendant le temps de travail (avec maintien de la rémunération),• ou hors temps de travail, avec accord écrit du salarié et limitation du nombre d'heures de formation hors temps de travail (plafond à fixer par accord d'entreprise ou de branche, à défaut : plafond fixé à 30 heures par salarié et par an ou à 2 % du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année). |
| Mise en œuvre | <p>Un avenant au contrat de travail du salarié, précisant la durée et l'objet de l'action mise en place, doit être conclu et déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO).</p> |
| Tutorat | <p>Un tuteur est chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.</p> <p>Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif professionnel visé.</p> |



L'alternance : contrat d'apprentissage – contrat de professionnalisation

Ce qui change avec la loi « Avenir professionnel » :

- **Nouveau financement de l'apprentissage à partir de 2020** : financement du « coût contrat » par les Opérateurs de Compétences (OPCO) ;

La CPNE ou commission paritaire de la branche détermine le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage en fonction du diplôme ou titre préparé.

- Concernant le contrat d'apprentissage, la limite d'âge est portée de 26 à 29 ans, avec dérogations possibles au-delà. Pour ces apprentis une nouvelle catégorie de rémunération est créée ;
- Ci-dessous la grille de rémunération à appliquer aux apprentis relevant de la branche métallurgie.

| Âge à la date d'embauche | Rémunération (% SMIC 2019) Accord national de branche du 13 novembre 2014 | | |
|---|--|------------------------|------------------------|
| | 1 ^{ère} année | 2 ^{ème} année | 3 ^{ème} année |
| moins de 18 ans | 35% | 45% | 55% |
| de 18 à 25 ans | 55% | 65% | 80% |
| de 26 à 29 ans (contrats signés à compter du 01/01/2019) | 100% DU SMIC | | |

- **Rupture du contrat** : sans changement pour le contrat de professionnalisation, mais **assouplissement pour le contrat d'apprentissage**

- jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours effectifs, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'une ou l'autre des parties,
- au-delà de ce délai, l'apprenti peut rompre son contrat après respect d'un préavis et après avoir sollicité le médiateur consulaire de l'apprentissage,
- en cas d'exclusion du CFA, licenciement pour cause réelle et sérieuse possible,
- en cas de rupture du contrat (hors exclusion du CFA), le jeune pourra poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois au CFA, celui-ci devant l'aider à trouver un autre employeur.

- **Une aide unique sera accordée aux employeurs de moins de 250 salariés** employant des apprentis préparant un diplôme ou un titre équivalant au plus au Bac.

Cette aide unique versée par l'Etat est fixée au maximum, à :

- **4 125 €** au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage,
- **2 000 €** au titre de la deuxième année d'exécution du contrat,
- **1 200 €** au titre de la troisième année d'exécution du contrat.

- **La durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 36 mois pour certains publics prioritaires** (jeunes peu diplômés, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires des minima sociaux...)

Dispositifs et taux de prise en charge 2019

| DISPOSITIFS | SYNTHÈSE - TAUX DE PRISE EN CHARGE 2019 | | |
|--|--|---|---|
| CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION | Formations industrielles | | Formations non industrielles |
| | 10 €/h (action longue) ou 25 €/h (action courte) | | 8 €/h (action longue) ou 10 €/h (action courte) |
| | Plafond : CQPM/CQPI : 11 400 € Autres certifications : 4 210 € à 10 530 € Public spécifique : 11 400 € | | Plafond : CQPM/CQPI : 4 560 € Autres certifications : 3 360 € à 4 210 € Public spécifique : 4 560 € |
| | Durée du contrat de professionnalisation possible jusqu'à 36 mois, prise en charge à définir | | |
| Pro A Nouveau dispositif 2019 | Objectif : CQPM/CQPI, Titre ou diplôme inscrit au RNCP | | |
| | Formations industrielles Prise en charge idem Contrat de professionnalisation | | Formations non industrielles Prise en charge idem Contrat de professionnalisation |
| | Minimum 150 heures en alternance sur 6 mois minimum | | |
| CPF | Coûts pédagogiques | | Rémunération |
| | Formations industrielles | Formations non industrielles | |
| Montant compteur | Indiqué dans compte personnel | | Pas de prise en charge rémunération |
| Abondement CPF branche | Plafond de 3 200 €, montant compteur inclus | Plafond de 1 300 €, montant compteur inclus | Rémunération dans la limite de 25% du coût total financé |
| Plan de Développement des Compétences (entreprises de - 50 salariés) | Formations industrielles dans la limite de 32 € / heure | | Formations non industrielles dans la limite de 25 € / heure |
| | Rémunération dans la limite du SMIC horaire | | |
| Plan de Développement des Compétences (entreprises de + 50 salariés) | Possibilité de gestion du plan par Versements Volontaires uniquement avec paiement direct aux Organismes de Formation Frais de gestion 3 % | | |

**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