

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

Règles de prise en charge 2015p. 1-2
 Suppression de la déclaration fiscale 2483..... p. 3
 Compte personnel de formation (CPF).....p. 4-5-6
 Entretien professionnel : outil d'aide à la gestion des
 compétences..... p. 7
 Contributions de la Formation Professionnelle
 Continue 2015 (MS 2014)p. 8

Édito

Règles de prise en charge 2015

1/ CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Les règles 2014 sont maintenues avec la possibilité de majorer jusqu'à 30 %, pour les contrats visant un CQPM/CQPI, les publics spécifiques (seniors, personnes en situation de handicap...).

2/ PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Les règles sont adaptées pour tenir compte de l'évolution législative sur ce dispositif (formations diplômantes et certifiantes).

Le coût pédagogique est pris en charge à hauteur de 70 % (quel que soit l'effectif de l'entreprise) dans la limite de :

- 32 €/heure/salarié pour les formations industrielles
- 25 €/heure/salarié pour les formations non-industrielles

3/ FORMATION DE TUTEURS

Prise en charge à hauteur de 15 €/heure et dans la limite de 21 heures (possibilité de porter cette limite à 40 heures pour les formations des maîtres d'apprentissage).

4/ PLAN DE FORMATION (SECTIONS FONDS MUTUALISÉS « -10 », « 10 À 49 » ET « 50 À 299 »)

Entreprises de moins 10 de salariés

Coûts pédagogiques : PEC* jusqu'à 40 €/heure/stagiaire pour les formations industrielles et 25 €/heure/stagiaire pour les formations non industrielles sans dépasser un plafond de 7 500 €/an/entreprise.

* Prise en charge

.../...

à savoir

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



Salaires chargés : 13 €/heure de formation

Entreprises de 10 à 49 salariés et 50 à 299
Coûts pédagogiques :

PEC* jusqu'à 40 €/heure/stagiaire pour les formations industrielles et 25€/heure/stagiaire pour les formations non industrielles.

5/ VERSEMENTS VOLONTAIRES

Les entreprises (quelle que soit leur taille) ont la possibilité de confier la gestion complète de leur plan de formation. Dans ce cas, le versement volontaire complète la prise en charge sur les fonds mutualisés de l'OPCAIM et permet ainsi à l'ADEFIM de réaliser le paiement direct des dépenses aux prestataires.

Le paiement direct à l'organisme de formation est autorisé pour tous les dispositifs (y compris les contrats de professionnalisation).

Entreprises de – 10 salariés :

Pas de frais de gestion administrative facturés directement à l'entreprise pour la subrogation de paiement.

Entreprises de + 10 salariés :

L'entreprise contribuera au financement du coût de gestion administrative à hauteur de 3 % du coût pédagogique total du dossier pris en charge et dans la limite de 300 €/dossier, pour tous les dispositifs à l'exception des dossiers « Compte Personnel de Formation ».

6/ COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Coûts pédagogiques : au coût réel, dans la limite de 45 €/heure/salarié (soit un plafond de 6 750 €).

Salaires chargés pour les formations réalisées sur le temps de travail : au coût réel, sans que la prise en charge de la rémunération ne dépasse 50 % du coût total de l'action (décret du 2 octobre 2014, Art., Section 3, IV.).

THR :

Transport : au coût réel

Hébergement : dans la limite de 64 €/nuitée (petit-déjeuner inclus)

Repas : 18 €/repas

Abondements suivants les priorités définies par la branche : 45 €/heure

7/ EVALUATION PRÉ-FORMATIVE

Prise en charge dans la limite de 500 € pour une durée minimum de 3h30 sous condition de justifier des résultats de l'évaluation en termes d'adaptation de parcours de formation (personnalisation du parcours).

8/ CERTIFICATION

Forfait de 500 € alloué pour toute validation C.Q.P.M. (Certification de Qualification Paritaire de la Métallurgie).

9/ ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES ET DIAGNOSTIC GPEC POUR LES ENTREPRISES EMPLOYANT MOINS DE 300 SALARIÉS

Financement dans la limite de 1 000 €/jour et 5 jours par an par entreprise pour :

- l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle
- le diagnostic GPEC

Les montants indiqués ci-dessus sont exprimés hors TVA et **dans la limite des enveloppes disponibles.**

* Prise en charge

La déclaration fiscale 2483 sur la formation sera supprimée en 2016 (loi sur la simplification de la vie des entreprises et des procédures administratives)

L'article de cette loi supprime à partir de 2016 la déclaration n° 2483 de participation des employeurs à la formation professionnelle continue pour les entreprises de dix salariés et plus.

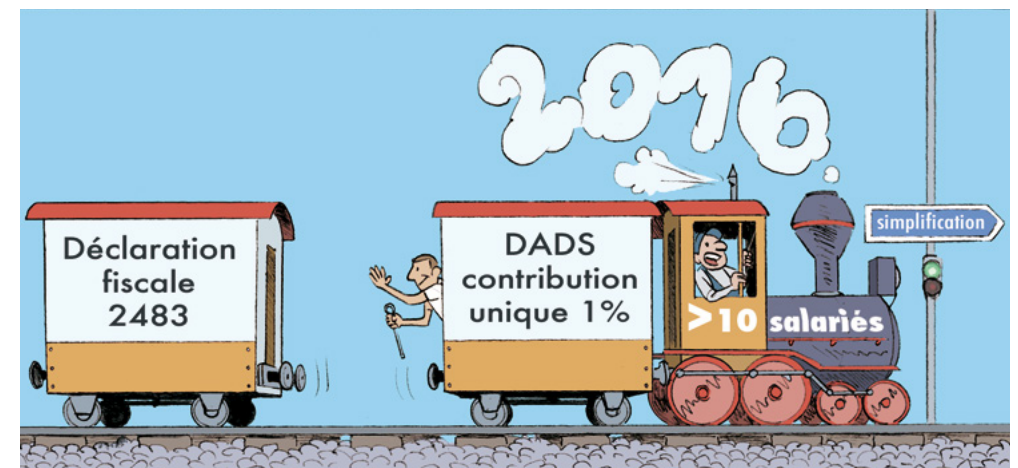
Les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés devront figurer dans la déclaration annuelle des données sociales ou la déclaration des salaires, honoraires et actionariat.

OBLIGATION DE DÉCLARATION DANS LA DADS

Les entreprises devront encore remplir une déclaration fiscale n° 2483 au cours de l'année 2015, pour les contributions dues au titre de

l'année 2014. La disparition de cette déclaration en 2016 coïncidera avec la mise en place de la contribution unique versée aux Opcas (1 % de la masse salariale).

L'obligation pour les entreprises de déclarer leur participation à la formation de leurs salariés est toutefois maintenue. Ces informations devront être transmises par les entreprises à l'État via la déclaration annuelle des données sociales (DADS) qui sera aménagée en conséquence.



Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF), entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015, succède au DIF dont il est inspiré.

Il doit :

- favoriser l'accès de son titulaire à la formation professionnelle tout au long de la vie (de l'entrée sur le marché du travail à la retraite), indépendamment de son statut (salarié, demandeur d'emploi)
- contribuer à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement des compétences et des qualifications en permettant à son titulaire, à son initiative, de bénéficier de formations

CONDITIONS D'OUVERTURE ET D'ALIMENTATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION CPF

Le CPF vise à sécuriser les parcours professionnels, c'est pourquoi il est ouvert à toute personne en emploi ou à la recherche d'un emploi. Son alimentation répond elle aussi à cet objectif de sécurisation des parcours professionnels puisque parallèlement à une alimentation régulière - pour un nombre d'heures supérieur à ce qui était prévu pour le DIF - le législateur a aussi prévu des cas d'abondement en heures complémentaires.

TITULAIRES

Un compte est ouvert :

- aux salariés âgés d'au moins 16 ans
- aux personnes d'au moins 16 ans en recherche d'emploi
- aux personnes d'au moins 16 ans accompagnées dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles
- aux personnes d'au moins 16 ans accueillies dans un établissement et service d'aide par le travail

Par dérogation, un compte personnel de formation peut être ouvert dès l'âge de 15 ans aux jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage.

Seules des périodes d'activité salariée dans le secteur privé permettent aujourd'hui d'acquérir des heures de formation.

ALIMENTATION RÉGULIÈRE DU COMPTE

Le CPF s'alimente d'un nombre d'heures portées au compte du salarié chaque année.

Les salariés travaillant à temps plein acquièrent 24 heures par an jusqu'à un seuil de 120 heures, puis 12 heures par an, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. S'agissant des salariés à temps partiel, une proratisation en fonction de leur temps de travail est effectuée, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables.

Abondements en heures complémentaires

Si la durée de la formation envisagée est supérieure au nombre d'heures figurant sur le compte personnel de formation, le CPF peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires, de façon à financer la totalité de la formation.

Ces abondements peuvent provenir :

- de l'employeur si le titulaire est salarié
- du titulaire du CPF lui-même
- d'un Opcv ou d'un Opacif
- de la Caisse nationale d'assurance vieillesse, organisme chargé de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande du titulaire dudit compte dans les conditions fixées par voie réglementaire
- de l'Etat
- des Régions
- de Pôle emploi
- de l'Agefiph pour les personnes en situation de handicap

Poursuivant un objectif de sécurisation des parcours professionnels, le compte personnel de formation (CPF) ne peut être mobilisé que pour le suivi de certaines formations. Des listes spécifiques de formations éligibles sont élaborées sous le contrôle de l'Etat. Ces listes sont accessibles via le service dématérialisé de gestion du CPF.

SYSTÈME DE GESTION EXTERNALISÉE DU CPF

Contrairement à ce qui existait pour le DIF, le compte personnel de formation (CPF) fait l'objet d'une gestion (alimentation régulière, abondements éventuels et montage du dossier formation) externalisée. Cette gestion n'est pas une responsabilité de l'entreprise.

Un service dématérialisé, gratuit et unique, dénommé www.moncompteformation.gouv.fr, indique au titulaire le nombre d'heures figurant sur son CPF.

L'alimentation du CPF se fait à partir des données fournies par l'employeur dans le cadre de la déclaration annuelle des données sociales (DADS) - et à terme de la déclaration sociale nominative (DSN) - établie avant le 31 janvier de chaque année.

Le CPF est financé par la contribution unique due par les entreprises occupant au moins dix salariés.

Cette contribution, fixée à 1 % de la masse salariale brute, est versée à un Opcv unique qui les mutualise dès réception.

Cependant, l'entreprise peut réduire sa contribution de 1 % à 0,8 % en concluant un accord triennal de gestion en interne du CPF. Cet accord doit prévoir qu'est consacré au CPF au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord.

Départ en formation du salarié dans le cadre du CPF

Les modalités de départ d'un salarié pour effectuer une formation dans le cadre du compte personnel de formation varient selon que cette dernière se déroule sur ou en dehors du temps de travail.

Nécessité ou non de l'autorisation de l'employeur

Formation sur le temps de travail

Si la formation envisagée est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de son l'employeur sur le contenu et le calendrier de celle-ci.

L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation de la demande.

L'accord de l'employeur n'est toutefois pas requis sur le **contenu** de la formation lorsque cette dernière :

- est financée au titre de l'abondement supplémentaire "correctif"
- ou vise l'acquisition du "socle de connaissances et compétences" ou les actions d'accompagnement à la VAE

Formation hors temps de travail

Si la formation envisagée s'effectue hors temps de travail, le salarié n'a pas à demander d'autorisation à son employeur.

À signaler : lorsque la formation, dans le cadre de la mobilisation du compte personnel de formation, a lieu hors temps de travail, il n'est pas prévu le versement d'une allocation formation, comme c'était le cas pour le DIF.



Information-consultation du comité d'entreprise

Un certain nombre de documents concernant le CPF doivent être portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, des délégués syndicaux et, le cas échéant, des membres de la commission "formation".

En vue des consultations du comité d'entreprise sur le plan de formation prévues par le Code du travail, l'employeur doit désormais transmettre, entre autres les documents suivants :

- le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, de la mise en œuvre du compte personnel de formation
- la mise en œuvre du compte personnel de formation pour l'année à venir (aux lieux et places des informations sur le DIF)

L'employeur doit aussi transmettre au comité d'entreprise la liste des salariés bénéficiaires de l'abondement supplémentaire "correctif" du CPF, ainsi que les sommes versées correspondantes.



Entretien professionnel : outil d'aide à la gestion des compétences

La loi du 5 mars 2014 remplace les divers entretiens individuels obligatoires par un entretien individuel unique : l'entretien professionnel.

Véritable outil d'aide à la gestion des compétences de chaque salarié, celui-ci se caractérise par sa fréquence, mais aussi par un certain formalisme (rédaction d'un écrit, bilan du parcours professionnel du salarié tous les six ans...) et d'une obligation de résultat assortie pour les entreprises de 50 salariés et plus d'une sanction financière.

NOUVEL ENTRETIEN PROFESSIONNEL : CHAMP D'APPLICATION

Bénéficiaires de l'entretien : tous salariés

Toutes les entreprises doivent désormais mettre en place un entretien professionnel avec chacun de leurs salariés. Il peut s'agir d'un CDI, d'un CDD, d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou encore d'un contrat aidé.

Périodicité de l'entretien : tous les 2 ans et/ou après certains retours du salarié dans l'entreprise. L'entretien doit être mené tous les deux ans à compter du jour de l'embauche. Pour les salariés embauchés avant le 7 mars 2014, les entretiens doivent avoir lieu au cours de l'année 2016. Néanmoins, ces entretiens peuvent avoir lieu avant 2016 car ils doivent être systématiquement proposés dans certains cas où les salariés ont eu une longue période d'absence de l'entreprise.

Objet de l'entretien : les perspectives d'évolution professionnelle

En aucun cas, cet entretien ne se confond avec :

- l'entretien annuel d'évaluation
- l'entretien spécifique destiné à évaluer la charge de travail des salariés soumis à un forfait-jours

État des lieux : tous les six ans

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Au cours de cet entretien, il s'agira donc de récapituler la liste des entretiens professionnels du salarié, de recenser les formations suivies ou les éléments de certification acquis le cas échéant, ainsi que de retracer la progression salariale et professionnelle du salarié.

Obligation d'informer

Information

En cas d'embauche, le salarié doit être informé qu'il bénéficie d'un entretien professionnel tous les deux ans.

Le comité d'entreprise doit être consulté sur la mise en place des entretiens professionnels.

Obligation de remettre un document écrit

L'entretien professionnel doit donner lieu systématiquement à un écrit dont une copie signée des deux parties est remise au salarié. Cette obligation pèse sur l'employeur aussi bien pour l'entretien périodique (tous les deux ans) ou ponctuel (après un des congés listés par la loi) que pour l'entretien relatif à l'état des lieux qui a lieu tous les six ans.

Il permet de vérifier si le salarié a bénéficié des entretiens professionnels et des trois mesures suivantes :

- une action de formation
- l'acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE)
- une progression salariale ou professionnelle

Si cette obligation pèse sur toutes les entreprises, celles de 50 salariés et plus s'exposent à une sanction financière s'il est constaté que parmi ces mesures, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux de ces trois mesures.

L'abondement correctif fait l'objet d'une inscription sur le compte du salarié :

- 100 heures s'il s'agit d'un salarié à temps complet
- 130 heures s'il s'agit d'un salarié à temps partiel

Versement d'une somme forfaitaire à l'Opcva

Au-delà de l'inscription des heures de formation sur le compte du salarié, l'entreprise doit verser à son Opcva une somme forfaitaire fixée à :

- 3 000 euros pour un salarié à temps plein (100 heures multipliées par 30 euros)
- 3 900 euros pour un salarié à temps partiel (130 heures multipliées par 30 euros)

Cette somme doit être adressée à l'Opcva avant le 1^{er} mars de chaque année.

Contributions de la Formation Professionnelle Continue 2015 (masse salariale 2014)

ENTREPRISES EMPLOYANT MOINS DE 10 SALARIES

Contributions		Organisme collecteur
<ul style="list-style-type: none"> • Professionnalisation • Développement de la formation professionnelle continue 	0,55 %	Obligatoirement OPCAİM

ENTREPRISES EMPLOYANT ENTRE 10 ET MOINS DE 20 SALARIES

Contributions		Organisme collecteur
1. Professionnalisation	0,15 %	Obligatoirement OPCAİM
2. Formation professionnelle continue (0,9%) dont :		Dont obligatoirement OPCAİM
a. Sécurisation des Parcours Professionnels	0,1 %	Reliquat obligatoirement OPCAİM
b. Solde de la contribution	0,8 %	
TOTAL FORMATION PROFESSIONNELLE (1.+2.)	= 1,05 %	

ENTREPRISES EMPLOYANT 20 SALARIES OU PLUS

Contributions		Organisme collecteur
1. Professionnalisation	0,5 %	Obligatoirement OPCAİM
2. Formation professionnelle continue (0,9 %) dont :		Dont obligatoirement OPCAİM
a. Sécurisation des Parcours Professionnels	0,1 %	Reliquat obligatoirement OPCAİM
b. Solde de la contribution	0,8 %	
3. CIF (Congé individuel de formation) - CDI	0,2 %	FONGECIF
TOTAL FORMATION PROFESSIONNELLE (1.+2.+3.)	= 1,6 %	



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