



AIN



Organisme Paritaire  
Collecteur Agréé  
des Industries  
de la Métallurgie

## Sommaire

Mesures de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, qui impactent la formation .....p. 1-7

Collecte de la taxe d'apprentissage .....p. 8

### Mesures de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, qui impactent la formation

#### MESURE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE PAR L'APPRENTISSAGE

##### Modalités permettant de mesurer l'insertion professionnelle par l'apprentissage :

Les établissements d'enseignement scolaire du second degré et les CFA doivent rendre publiques les statistiques comportant des indicateurs de réussite de leurs élèves ou apprentis aux examens, concours et diplômes qu'ils préparent, ainsi que le taux d'insertion professionnelle des élèves, par diplôme, dans les 12 mois suivant l'obtention des diplômes préparés.

La loi affirme le principe selon lequel un élève ou apprenti ne peut s'inscrire dans un cycle ou une formation sans avoir préalablement pris connaissance

des taux de réussite et d'insertion professionnelle correspondants.

Le contenu des informations publiées et leurs modalités de diffusion seront déterminés par arrêté interministériel.

#### CONGÉ DE PARTICIPATION AUX INSTANCES D'EMPLOI ET DE FORMATION

La loi précise le régime juridique applicable au congé de participation des salariés aux instances d'emploi et de formation ou à un jury d'examen.

L'employeur accorde une autorisation d'absence sans diminution de rémunération au salarié désigné pour siéger dans une instance appelée à traiter des problèmes d'emploi ou de formation mentionnée sur une liste fixée par arrêté, ou pour participer à un jury d'examen ou de VAE.

.../...

## à savoir

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





# Dossier



L'accord est délivré sous réserve que le salarié adresse sa demande de congé en respectant un délai fixé par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche ou, par décret.

L'employeur conserve la possibilité de refuser le bénéfice du congé s'il estime que l'absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Son refus est motivé et intervient après simple avis du CE, ou à défaut des DP, et non avis conforme. Ce refus peut être désormais directement contesté.

## AFFECTATION DES FONDS LIBRES DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Instauration à titre expérimental au sein de 2 régions, l'affectation des fonds libres du « quota » et de la CSA par la région, en lieu et place de l'Octa.

## CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EXPÉRIMENTAL

La loi permet, à titre expérimental et **jusqu'au 31 décembre 2017**, de conclure un contrat de professionnalisation permettant d'acquérir des qualifications autres que celles prévues à l'article L. 6314-1 du Code du travail.

**L'objet du contrat de professionnalisation permet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et d'acquérir une qualification :**

- soit enregistrée au RNCP ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, comme les parcours de professionnalisation reconnus dans la Branche ;
- soit ouvrant droit à un CQPM ou CQPI.

Les heures de CPF acquises au titre de ces 5 activités seront financées par l'Etat.

Les heures de CPF acquises à ce titre seront financées par les communes.

Les heures de CPF acquises à ce titre seront financées par l'établissement public de gestion de cette réserve.

L'expérimentation permet ainsi d'ouvrir le contrat de professionnalisation à d'autres qualifications.

Il sera nécessaire d'avoir une décision du CA de l'OPCAIM.

## CONTRAT D'APPRENTISSAGE

**Nouvelles mesures :**

À titre expérimental, dans les régions volontaires, il est dérogé à la limite d'âge de 25 ans pour la conclusion du contrat d'apprentissage. **Cette limite d'âge est portée à 30 ans du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2019.**

Cette disposition entre en vigueur **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.**

Les enseignements dispensés pendant le temps de travail dans le CFA ou la section d'apprentissage pourront s'effectuer en totalité ou en **partie à distance.**

## COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN (CEC)

**Activités et financements :**

La loi "Travail" liste les activités bénévoles ou de volontariat qui pourront être tracées dans le CEC, ainsi que les financeurs associés pour les heures de CPF acquises à ce titre.

*{art. 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (JO du 9 août 2016)}*

**À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les activités valorisables au titre du CEC sont :**

- 1) le service civique ;
- 2) la réserve militaire ;
- 3) le volontariat dans les armées ;
- 4) l'activité de maître d'apprentissage ;**
- 5) les activités de bénévolat associatif.
- 6) la réserve communale de sécurité civile ;
- 7) la réserve sanitaire.

Pour obtenir 20 heures par exemple pour le maître d'apprentissage, il devra avoir exercé ce volontariat durant 6 mois. La déclaration se fera par l'employeur sur le site de la Caisse des dépôts et consignation.

## COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN (CEC)

**Principes :**

Le CEC permettra de recenser les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire.

Le CEC est l'un des 3 comptes composant le compte personnel d'activité. Il peut être ouvert aux jeunes avant leur premier emploi, aux actifs (salariés et demandeurs d'emploi) et aux retraités.

Il permet aux personnes exerçant une activité bénévole ou de volontariat d'acquérir **20 heures de CPF, dans la limite de 60h.** Cet abondement supplémentaire n'est pas pris en compte dans le calcul du plafond des 150h de CPF.

Le titulaire du compte pourra recenser dans le système d'information du CPF les activités qu'il souhaite valoriser.

**Ces dispositions entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017.**

## COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

**Obligation de transparence dans l'élaboration des listes CPF :**

La loi impose une obligation de transparence dans le cadre de l'élaboration des listes CPF.

Pour l'établissement des listes d'éligibilité au CPF, les instances éditrices (Copanef, Coparef, CPNE : liste B dans la métallurgie) devront déterminer les critères à partir desquels les formations sont inscrites sur les listes respectives, publier ces listes et les actualiser de façon régulière.

Pour rappel, la liste B de la Métallurgie est élaborée par le Groupe de Travail Paritaire « Qualifications », sur délégation de la CPNE.

## Nouvelles actions éligibles au CPF

La loi élargit le champ des actions de formation éligibles au CPF : le CPF est un dispositif orienté vers des formations qualifiantes, certifiantes, et diplômantes permettant d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences : CLEA, de mettre en œuvre un accompagnement à la VAE, ainsi qu'une action de formation inscrite sur la liste de branche (liste B de la CPNE), les listes nationales ou régionales interprofessionnelles.

La loi élargit le CPF aux actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement aux formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences.

**Dans des conditions définies par décret, le CPF est également élargi aux :**

- bilans de compétences ;
- actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (en mobilisant les heures de CPF acquises au titre du CEC exclusivement).

Ces dispositions entreront en vigueur à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2017.**

Le CPF peut également être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger, y compris s'il est à la recherche d'emploi dans un autre État membre de l'Union européenne que la France (sous conditions).

A noter que le projet de loi égalité et citoyenneté prévoit également un élargissement du champ d'éligibilité en visant notamment la formation théorique et pratique du permis B.

## CPF - Financement des abondements complémentaires :

La loi permet aux Opcas de financer l'abondement complémentaire du CPF par la mobilisation de la section financière CPF.

La loi admet que le conseil d'administration des Opcas puisse décider de financer l'abondement du CPF des salariés, sur la section CPF de la contribution relative à la participation au financement de la formation professionnelle continue.

Cet abondement est déjà applicable dans la Métallurgie : l'accord de branche du 13/11/2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, prévoit les modalités de la répartition du financement des abondements entre le 0,2 % CPF et la professionnalisation.

.../...

# Dossier

## CPF - alimentation du compte : nouveautés

La loi introduit une évolution concernant l'alimentation du compte CPF. Sont concernés les salariés les moins qualifiés ; peuvent l'être les salariés à temps partiel et les salariés saisonniers.

Le compte CPF des salariés les moins qualifiés sera désormais alimenté à hauteur de 48h par an (24h dans le droit commun), avec un plafonnement à 400h (150h dans le droit commun). Les salariés visés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre classé au niveau V.

Par ailleurs, la loi "Travail" précise qu'un accord ou une décision unilatérale de l'employeur peut :

- porter l'alimentation du CPF des salariés à temps partiel jusqu'au niveau de celui des salariés à temps plein ;
- prévoir des droits majorés pour les salariés à caractère saisonnier.

Ces dispositions sont applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## Principales nouveautés au fonctionnement du CPF - Tableau récapitulatif :

	Avant	Après
<b>Bénéficiaires</b>	- Salariés - Demandeurs d'emploi	Sont ajoutés les bénéficiaires suivants : - Personne en recherche d'emploi dans un Etat membre de l'Union européenne autre que la France - Salarié de droit privé employé par une personne publique
<b>Crédit d'heure annuel</b>	- 24 heures par année de travail jusqu'à 120 h, puis 12 heures par an jusqu'à 150 h pour un salarié à temps plein - Durée proratisée pour le salarié n'ayant pas effectué un temps plein	Sont ajoutés les modes d'alimentation suivants : - 48 heures par année de travail jusqu'à 400 heures pour le salarié qui n'a pas atteint un certain niveau de qualification - Possibilité de porter par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur le crédit d'heures du salarié à temps partiel au même niveau que celui applicable à temps plein - Possibilité de majorer par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur le crédit d'heures du salarié saisonnier
<b>Formations éligibles</b>	- Formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences - Accompagnement à la VAE	Sont ajoutées les actions : - Permettant d'évaluer les compétences et connaissances d'une personne préalablement à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences - Permettant de réaliser un bilan de compétences - Dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises - Dispensées aux bénévoles et aux volontaires en service civique
<b>Activités bénévoles ou de volontariat</b>		- Acquisition de 20 h de CPF par activités, dans la limite de 60 h (un décret doit préciser la durée du bénévolat nécessaire pour obtenir les 20 h). Heures hors de calcul des 150 h.

## CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

### Elargissement du seuil de 11 salariés :

La loi prend en compte le nouveau seuil de 11 salariés s'agissant des conditions d'ouverture du congé individuel de formation (CIF) et des conditions de prise en charge du congé de bilan de compétences.

Pour rappel, la loi de finances pour 2016 avait modifié les seuils des effectifs en matière de contribution formation avec un passage du seuil de moins de 10 salariés, à un seuil à moins de 11 salariés.

## CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

La loi apporte deux modifications au CEP, destinées à en faciliter sa diffusion auprès du public.

La loi du 5/03/2014 relative à la formation professionnelle identifie **5 opérateurs nationaux pour dispenser le CEP** : Pôle emploi, les Fongecif/Opacif, l'Apec, les Missions locales et Cap emploi.

La loi travail rend possible la **délivrance intégrale du CEP à distance dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017**.

Et introduit l'obligation, pour les opérateurs, **d'informer directement les personnes sur les modalités d'accès à ce conseil et sur son contenu**.

Ces dispositions entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## DIFFUSION DE L'INFORMATION SUR L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE

La loi améliore le contenu de la diffusion de l'information sur l'offre de formation et les tarifs des organismes de formation. **Concernant l'offre de formation professionnelle continue dans les territoires, une base de données internet mise à jour régulièrement délivre des informations sur l'offre de formation accessible aux actifs :**

- les modalités de déroulement ;
- les délais d'accès ;
- les résultats obtenus en matière d'accès à l'emploi et de certifications.

Elle comprend également des informations relatives à la qualité de l'offre.

Les organismes de formation doivent informer le financeur de la formation, de l'entrée, des interruptions, des sorties effectives pour chacun de leurs stagiaires ainsi que des données relatives à l'emploi et au parcours de formation professionnelle.

## DÉFINITION DE L'ACTION DE FORMATION ET FORFAIT PARCOURS

La loi précise la définition de l'action de formation et ouvre la possibilité aux Opca de prendre en charge des parcours de formation sur la base de forfaits.

Valorisation de la notion de « **parcours de formation** » comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne.

Ces dispositions ont pour objet d'élargir les conditions de réalisation des actions de formation.

Possibilité aux Opca de prendre en charge des parcours de formation sur la base de forfaits "parcours" et non plus exclusivement sur la base de forfaits horaires, afin de privilégier l'atteinte des objectifs et de laisser davantage de souplesse aux dispositifs pédagogiques mobilisés.

Le périmètre des dispositifs concernés devra être précisé, le texte visant limitativement le contrat de professionnalisation, sans préciser le cas de la période de professionnalisation ou du CPF.

.../...



## BLOCS DE COMPÉTENCES ET PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

La loi ouvre la prise en compte des blocs de compétences par le dispositif de la période de professionnalisation.

La réforme de la formation de mars 2014 a introduit, pour les formations éligibles au CPF, la **possibilité de viser l'acquisition d'un bloc de compétences d'une certification enregistrée au sein du RNCP** : [www.rncp.cncp.gouv.fr](http://www.rncp.cncp.gouv.fr)

Les blocs de compétences se définissent comme des ensembles homogènes et cohérents de compétences. Chaque bloc doit donner lieu à une évaluation et une validation.

Limité depuis 2014 au dispositif CPF, le financement d'un bloc de compétences par un Opcva **s'étend désormais à l'ensemble des dispositifs**, et notamment à la période de professionnalisation.

## VAE - JURY

La loi précise les modalités d'attributions des certifications mises en œuvre par la VAE.

**Le jury VAE peut attribuer la totalité de la certification.** À défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire.

Les parties de certification obtenues sont acquises définitivement et permettent des dispenses d'épreuve si le règlement fixé par l'autorité qui délivre la certification prévoit des équivalences totales ou partielles.

Afin de faciliter la mise en œuvre de la validation partielle de certifications, plusieurs décrets relatifs à la reconnaissance de l'acquisition des blocs de compétences par les candidats préparent l'examen du CAP, bac professionnel et BTS dans le cadre de la VAE et la formation continue ont été récemment publiés. (Décrets n° 2016-771, 2016-772 et 2016-1037).

## VAE - NOUVELLES DISPOSITIONS

La loi impose à l'employeur d'indiquer au sein de l'entretien professionnel des informations relatives à la VAE.

**La durée minimale d'activité requise pour pouvoir présenter une demande de VAE est réduite de 3 à 1 an**, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non.

La durée du congé VAE (fixée à 24h) peut être augmentée par convention ou accord collectif de travail pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau IV ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

La loi prévoit qu'un accord d'entreprise peut déterminer des modalités de promotion de la VAE au bénéfice des employés dans les entreprises de plus de 50 salariés.

## COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ - PRINCIPES

Composé du CPF, du C3P, et du nouveau compte d'engagement citoyen (CEC), le CPA est ouvert à l'âge de **16 ans** (15 ans pour l'apprenti) à toute personne salariée, en recherche d'emploi, accueillie en Esat, jeune souhaitant bénéficier du CEC ou retraitée, et fermé à son décès.

Le CPA est attaché à son titulaire et mobilisable avec son accord. Il a pour objectif de renforcer son autonomie et de sécuriser son parcours professionnel.

Il contribue au droit à la qualification et permet la reconnaissance de l'engagement bénévole ou volontaire.

La gestion du CPA est confiée à la Caisse des dépôts et consignations.

**Le titulaire dispose d'un droit à un accompagnement** couvrant les problématiques de sécurisation des parcours et accède, selon des modalités prévues par décret, à une plateforme de services en ligne l'informant sur ses droits sociaux, la possibilité de les simuler, lui permettant de consulter ses bulletins de paie s'ils ont été transmis par l'employeur sous forme électronique et de disposer de services utiles à la sécurisation de son parcours.

## LES AIDES À LA RECHERCHE D'UN PREMIER EMPLOI ARPE

La loi consacre de nouvelles aides à la recherche d'un premier emploi.

**Une aide à la recherche du premier emploi, non imposable et exonérée de charges sociales, est accordée pour une durée de 4 mois, à la demande des jeunes de moins de 28 ans qui ont obtenu un diplôme à finalité professionnelle depuis moins de 4 mois.**

Le demandeur doit avoir obtenu son diplôme par les voies scolaire et universitaire ou par l'apprentissage et être titulaire d'une bourse nationale du second degré ou d'une bourse de l'enseignement supérieur au cours de la dernière année de préparation du diplôme.

Un décret détermine les conditions et modalités d'attribution de l'aide et la liste des diplômes éligibles.

Un arrêté fixe le montant maximal des ressources permettant au jeune diplômé par apprentissage de bénéficier de l'aide et le montant mensuel de l'aide.

<http://www.etudiant.gouv.fr/cid104954/jeune-diplome-disposant-de-faibles-ressources-demandez-l-arpe.html>

## LE RESCRIT SOCIAL DANS LES PME

**La loi instaure un rescrit en droit du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés.**

Les entreprises peuvent solliciter l'administration sur une question relative à l'application d'une disposition du droit du travail ou de stipulations d'accord collectif / convention collective applicables.

À titre d'exemple, cette information peut porter sur les démarches et procédures légales à suivre face à une situation de fait. Si sa demande est suffisamment précise et complète, l'entreprise pourra produire la position de l'administration en cas de contentieux.

Cette démarche lui permettra d'attester de sa bonne foi. **Ce rescrit vise à améliorer l'accès au droit et à favoriser l'embauche dans les PME.**

## FORMATION DES ACTEURS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La loi crée un chapitre "**Formation des acteurs de la négociation collective**" afin d'améliorer les pratiques du dialogue social en entreprise.

**Les salariés et les employeurs ou leurs représentants peuvent bénéficier de formations communes afin d'améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises.**

L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Intefp) apporte son concours à la création et à la mise en œuvre de ces formations, qui peuvent être dispensées par les centres, instituts ou organismes de formation. Les conditions d'application de ces dispositions sont subordonnées à la publication d'un décret.

Des conventions ou accords collectifs d'entreprise ou de branche peuvent définir les contenus des formations communes et leurs conditions de mise en œuvre, ainsi que les modalités de leur financement (frais pédagogiques, indemnisation et frais de déplacements et d'hébergement des stagiaires et animateurs).

## Taxe d'apprentissage du 28 février 2017

**D**epuis cette année pour la collecte de votre taxe d'apprentissage : un nouveau collecteur uniquement pour les entreprises de la Métallurgie : l'OPCAIM agréé pour collecter et répartir la taxe.

Pour simplifier et faciliter vos démarches, l'OPCAIM vous permet de vous acquitter de vos contributions formation professionnelle continue et taxe d'apprentissage sur le même bordereau, vous n'avez plus qu'un interlocuteur.

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.

**SIMPLIFIEZ-VOUS CES OBLIGATIONS AVEC L'OPCAIM !**

[www.opcaim.com](http://www.opcaim.com)



### 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](mailto:adefim01@adefim.com)



Organisme Paritaire  
Collecteur Agréé  
des Industries  
de la Métallurgie