Instant Réforme

par unifaf

LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

Ce qui devrait changer dès 2019 pour les associations adhérentes à Unifaf

unifaf

Instant Réforme par unifaf

Webinaire animé par

Nathalie Juran-Devos
Directrice du développement et des partenariats
unifaf

Philippe Piccoli
Juriste – docteur en droit
Pôle Droit de la formation
Fromont Briens

SOMMAIRE

I **PRÉSENTATION DE LA RÉFORME**

1. Objectifs visés
2. Calendrier prévisionnel

II **QUELS IMPACTS POUR VOTRE ASSOCIATION EN QUALITÉ D'EMPLOYEUR ?**

1. Au regard des obligations de dépenses
2. En matière d'achat de formations
3. Ce qui change dans la gestion du plan de formation
4. Nouveautés relatives au CPF
5. Politique de développement de l'alternance

I/ PRÉSENTATION DE LA RÉFORME

I. LES OBJECTIFS DE LA RÉFORME

3 principaux axes de réforme

- ✓ Développement massif des formations en alternance
- ✓ Développement de la formation des demandeurs d'emploi
- ✓ Responsabilisation des actifs au travers d'un CPF monétisé et désintermédié

En creux, cette réforme a aussi pour objet de simplifier le système

- ✓ Collecte unique opérée par les URSSAF
- ✓ Désintermédiation des OPCA dont les missions sont repensées
- ✓ Simplification des dispositifs d'accès (CPF, plan, alternance)
- ✓ Intégration de l'apprentissage dans le champ de la FP

2. LE CALENDRIER PREVISIONNEL

II/ QUELS IMPACTS POUR VOTRE ASSOCIATION EN QUALITE D'EMPLOYEUR ?

1. OBLIGATIONS DE DÉPENSES
2. ACHAT DE FORMATIONS
3. GESTION DU PLAN DE FORMATION
4. NOUVEAUTÉS CPF
5. DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

unifaf

II/ QUELS IMPACTS POUR VOTRE ASSOCIATION ?

I

OBLIGATIONS DE DÉPENSES

1. Rappel du système actuel
2. Système réformé : nouvelle contribution 2019
3. Récapitulatif des différentes contributions obligatoires
4. Un nouveau circuit financier
5. Quels impacts sur le budget formation des employeurs ?

II.1. QUELS IMPACTS SUR LES OBLIGATIONS DE DÉPENSES ?

1. Rappel du système actuel

Contribution unique due jusqu'en 2019
(assise sur MSBA 2018)

Contributions dues par les associations relevant de l'accord formation du 7 mai 2015

Taille Association	1 à 10 salariés	11 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et plus
Plan	0,40 %	0,20 %	0,10 %	-
CIF	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Prof.	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
CPF	-	0,20 %	0,20 %	0,20 %
FPSPP	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Total	**0,55 %**	**1,00 %**	**1,00 %**	**1,00 %**
Contribution Conventionnelle	**Qualification** : 0,10% min. | **Développement de la FPC des salariés** : 0,19% max. Services rendus par Unifaf : 0,06% **Total : 0,35%**			
Investissement Formation	**0,65 %**			
CIF-CDD	1 % (MS CDD)			

II.1. QUELS IMPACTS SUR LES OBLIGATIONS DE DÉPENSES ?

2. Système réformé : la nouvelle contribution en 2019

Une contribution unique maintenue à 0,55% ou 1% selon l'effectif

Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Alternance

Contributions calculées sur le revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales visées à l'article L.242-1 du CSS		1 à 10 salariés	11 salariés et +
CUFPA	Alternance	0,55 %	1%
	Conseil en évolution professionnelle (CEP) des actifs occupés du secteur privé		
	Développement des compétences (< 50 salariés)		
	Formations des demandeurs d'emploi		
	Compte personnel de formation (CPF)		
Total collecté par les URSSAF		**0,55%**	**1%**

/!\ **A noter :** les régimes d'exonération de TA dont bénéficiaient les associations à but non lucratif et les entreprises à bénéfices non commerciaux sont maintenus.

II.1. QUELS IMPACTS SUR LES OBLIGATIONS DE DÉPENSES ?

3. Récapitulatif des différentes contributions obligatoires

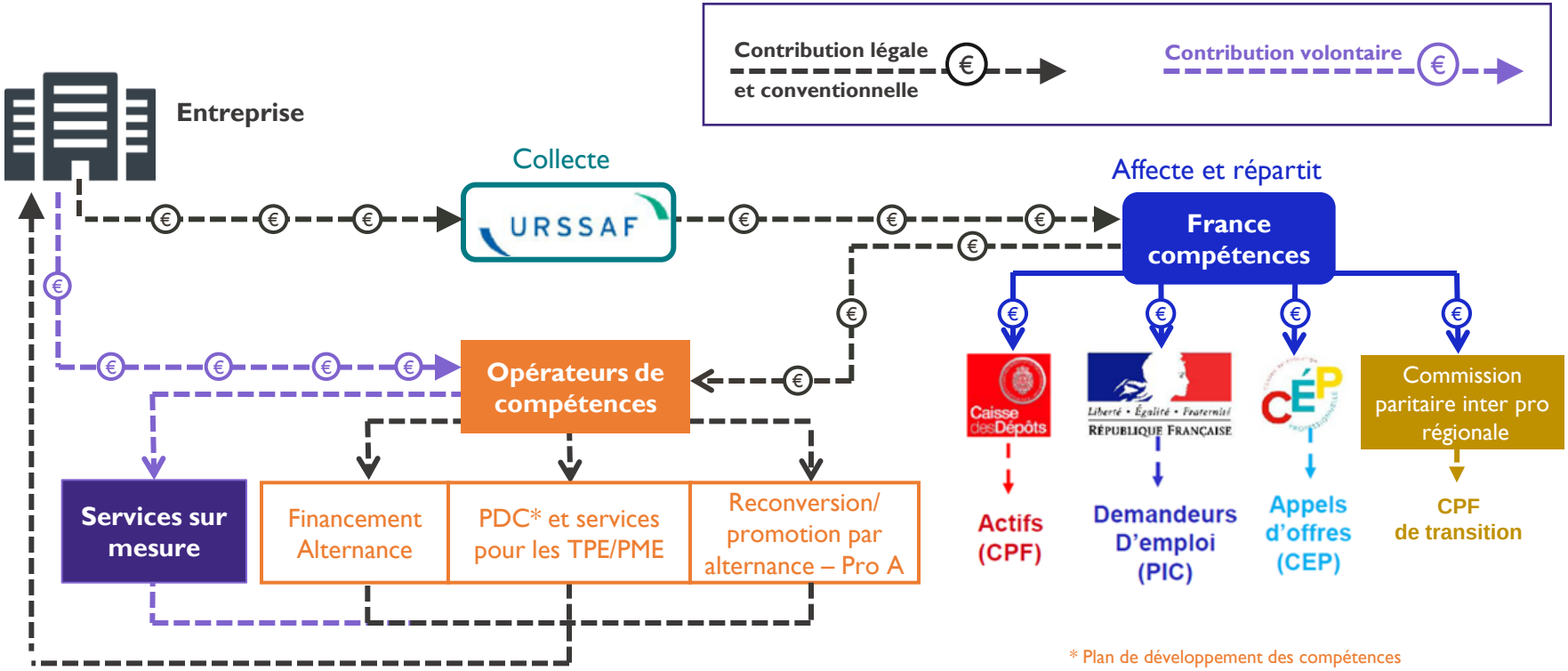
▶ **3 catégories de dépenses obligatoires de l'employeur pour la formation**

1. Le financement direct des formations des salariés
2. Contribution unique « CUFPA » : affectation de la taxe d'apprentissage* et de la contribution légale FPC au sein de France Compétences
3. Contribution « CPF-CDD » : en remplacement de la contribution CIF-CDD, taux maintenu à 1% de la masse salariale brute annuelle des CDD

*A noter : Ne concerne pas les associations relevant du champ d'UNIFAF qui demeurent exonérées. D'autres contributions seront dues par ailleurs par les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage (taxe d'apprentissage, reliquat de taxe au soutien des écoles, CSA).

II.1. QUELS IMPACTS SUR LES OBLIGATIONS DE DÉPENSES ?

4. Un nouveau circuit financier ▶ Dès le 1er janvier 2020



* Plan de développement des compétences

II.1. QUELS IMPACTS SUR LES OBLIGATIONS DE DÉPENSES ?

5. Quels impacts sur le budget formation de l'entreprise ?

- **Leviers d'optimisation financière sensiblement modifiés**
  - ✓ Remplacement de la période de professionnalisation par le dispositif « reconversion ou promotion par alternance ».
  - ✓ **Pour les associations de 50 à 299 salariés** : suppression du financement de développement des compétences sur la CUFPA (Plan légal) ▶ **Financement du DPC sur les contributions conventionnelle et volontaire**
  - ✓ Suppression du financement du CPF par l'OPCO (en revanche, possibilité de financer des abondements).
  - ✓ Augmentation sensible de l'enveloppe CPF (de 0,2% à 0,35% ?)
- **Remboursement garanti jusqu'à terme par UNIFAF pour les CIF et PP dont le financement a été accordé avant le 31/12/2018.**
  - ✓ Le décret à paraître sur les modalités d'affectation de la CUFPA devrait permettre d'affiner cette 1ère approche sur les leviers d'optimisation.

▶ **Collecte 2019 :** versement anticipé du dernier appel à contribution fin 2019

II/ QUELS IMPACTS POUR VOTRE ASSOCIATION ?

2

ACHAT DE FORMATIONS

Dans ses relations avec Unifaf

II.2. QUELS IMPACTS EN MATIÈRE D'ACHAT DE FORMATION ?

1. Dans leurs relations avec UNIFAF

- Un seul et même OPCA transformé en « opérateur de compétences » chargé de gérer une partie des fonds mutualisés
- Il pourra collecter des contributions supplémentaires (volontaires, conventionnelles)
- Suppression des dispositifs CIF et période de pro. au 1er janvier 2019
- UNIFAF financera au titre de la future contribution légale :
  - ✓ **Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation**
  - ✓ **Le dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance** (en remplacement de la période de professionnalisation)
  - ✓ **Le plan de formation des** associations de moins de 50 salariés
  - ✓ **L'abondement CPF** (notamment au titre du plan < 50 s.)
  - ✓ **Les actions de POE** (notamment au titre du plan < 50 s.)

II/ QUELS IMPACTS POUR VOTRE ASSOCIATION ?

3

GESTION DU PLAN DE FORMATION

1. **Du plan de formation au plan de développement des compétences**
2. **Nouveau régime juridique des départs en formation**
3. **Élargissement de la définition légale d'une action de formation**
4. **Nouveautés relatives à l'entretien professionnel**
5. **Nouveau dispositif de reconversion ou promotion en alternance**
6. **Articulation avec la négociation et la consultation**

II.3. QUELS IMPACTS SUR LA GESTION DU PLAN DE FORMATION ?

1. Du plan de « formation » au « développement des compétences »

- Le plan de formation est renommé **« plan de développement des compétences »**
- **Suppression des deux catégories d'actions du plan :**
  - Cat 1. actions d'adaptation au poste ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi
  - Cat 2. actions de développement des compétences
- **Suppression du régime juridique afférent à la catégorie 2, à savoir :**
  - Engagement écrit de l'employeur sur les conditions de retour du salarié après sa formation
  - versement de l'allocation de formation pour les formations hors temps de travail

✓Article 8 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*

II.3. QUELS IMPACTS SUR LA GESTION DU PLAN DE FORMATION ?

2. Régime juridique des départs en formation

▶ Nouveau *distinguo* : formations obligatoires ou non obligatoires

- **Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité/fonction** en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et règlementaires constitue un temps de travail effectif **= maintien de la rémunération du salarié.**

- **Les autres formations peuvent se dérouler en tout ou partie hors temps de travail** :

  ✓ en application d'un accord collectif d'entreprise, ou à défaut, de branche, dans une limite horaire fixée par l'accord.

  ✓ A défaut d'accord collectif, avec l'accord formalisé du salarié (qui peut être dénoncé), dans la limite de 30 h par an et par salarié (réduction de la durée de formation HTT actuellement limitée à 80 h).

✓Article 8 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*

II.3. QUELS IMPACTS SUR LA GESTION DU PLAN DE FORMATION ?

3. Élargissement de la définition légale

▶ Nouvelle définition légale

- ✓ Parcours pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel

▶ Reconnaissance des formations multimodales :

- ✓ Pérennité du e-learning : réaffirmation de la possibilité d'être réalisée à distance
- ✓ Reconnaissance légale des FEST : Formation En Situation de Travail

A noter :
UNIFAF aura pour mission de promouvoir les FOAD et les FEST auprès de ses adhérents.

✓Article 4 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*

II.3. QUELS IMPACTS SUR LA GESTION DU PLAN DE FORMATION ?

4. Nouveautés relatives à l'entretien professionnel

- Rappel : l'employeur doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel de ses salariés tous les 6 ans permettant de vérifier qu'ils ont :
  - Suivi au moins une action de formation
  - Acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE
  - Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle
- **Nouveauté sur la sanction** : dans les associations > 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans et d'une formation non réglementaire, il a droit à un abondement de son CPF (à préciser par décret = au max 6x le crédit annuel du CPF).
- En plus de l'information relative à la VAE, le salarié doit recevoir lors de son EP une information relative **au CEP,** à **l'activation de son compte** CPF et sur les **abondements susceptibles d'être financés** par l'employeur.
- Lorsque l'entretien se tient au retour d'un des congés prévus, il peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

✓Article 8 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*

4. Nouveautés relatives à l'entretien professionnel

▶ Possibilité d'aménagement par accord collectif

Un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche peut :

- ✓ Définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement du CPF par l'employeur
- ✓ Prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente de celle de 2 ans prévue par la loi
- ✓ Prévoir des modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié distinctes des 3 critères prévus par la loi => incohérence rédactionnelle car celles-ci sont supprimées par la loi.

✓Article 6 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*

5. Nouveau dispositif de reconversion ou promotion en alternance

Nouveau dispositif en alternance (en substitution de la période professionnalisation)

- Eligibilité : salariés en CDI (ou CUI à durée indéterminée), notamment ceux dont qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.
- Objet : permettre de « changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ».
- Diplômes visés : diplômes ou titres à finalité professionnelle pour un niveau de qualification défini par décret (RNCP, CQP, et « classification CCN »).
- Durée : aucune durée min. ou max. prévue.
- Financement : par l'OPCO sur la section « alternance ». Maintien de la rémunération par l'employeur lorsque les formations sont suivies pendant le temps de travail.
- Formalisme : conclusion d'un avenant au contrat de travail précisant l'objet et la durée de l'action. À déposer auprès de l'OPCO (adaptations à prévoir par rapport aux CA).

II.3. QUELS IMPACTS SUR LA GESTION DU PLAN DE FORMATION ?

6. Articulation avec la négociation et la consultation

▶ Le plan de développement des compétences s'inscrit désormais :

Dans le cadre de la consultation annuelle du comité social et économique sur les orientations stratégiques de l'entreprise (consultation sur la GPEC, les orientations de la FP **et le plan de développement des compétences**)

ET, LE CAS ÉCHÉANT

Dans le cadre de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (négociation sur les objectifs du plan de développement des compétences)

✓Article 8 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*

II/ QUELS IMPACTS POUR VOTRE ASSOCIATION ?

4

NOUVELLES RÈGLES DU CPF

Principales nouveautés

II.4. QUELS IMPACTS DES NOUVELLES REGLES DU CPF ?

I. Principales nouveautés CPF

Unité de mesure du CPF : monétisation du CPF (conforme à la Constitution)

RÈGLE GÉNÉRALE : salarié à temps plein et salariés à temps partiel (assimilés à des temps plein)	**SALARIÉ PEU QUALIFIÉ OU FRAGILISÉ** (n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V; un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du RNCP ; une certification reconnue par une CCN de branche)
500 €/ an plafonnés à 5000 € acquis sur 10 ans pour tous les salariés **+** Abondements par les entreprises et branches	**800 €/ an plafonnés à 8000€** acquis sur 10 ans pour les salariés **+** Abondements par les entreprises et branches

N.B : le montant des droits devra être confirmé par décret en Conseil d'Etat.

II/ QUELS IMPACTS POUR VOTRE ASSOCIATION ?

5

DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

1. **Nouvelles règles relatives au contrat d'apprentissage**
2. **Financement du contrat d'apprentissage**

1. Nouvelles règles relatives au contrat d'apprentissage

▶ Vers un alignement des règles avec celles applicables au contrat de professionnalisation…

- ✓ L'enregistrement du contrat à la CCI est remplacé par un dépôt auprès de l'OPCO.
- ✓ Assouplissement des règles d'accès à l'apprentissage : rehaussement de la limite d'âge de l'apprenti à 29 ans révolus, embauches tout au long de l'année.
- ✓ Abaissement de la durée minimale du contrat de un an à 6 mois.
- ✓ Abaissement de la durée d'enseignement minimum en CFA de 400 heures à 150 heures (25% de la durée totale du contrat ou de la période d'apprentissage).
- ✓ Rehaussement de la durée max hebdomadaire de travail des apprentis mineurs de 35h à 40h.
- ✓ Suppression du recours obligatoire au conseil de prud'hommes pour rompre le contrat d'apprentissage

✓Articles 13, 16 et 18 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*

2. Financement du contrat d'apprentissage

Système de financement rénové

▶ confié aux futurs OPCO avec un financement de la formation des apprentis selon un « niveau de prise en charge » préalablement déterminé par la branche

▶ les Centres de formation d'apprentis (CFA) ne seront plus financés selon une logique de subventionnement par les branches et/ou les régions.

Une aide unique réservée à certains employeurs

Les différentes aides en matière d'apprentissage sont remplacées par une aide unique pour :

✓les entreprises ≤ 250 salariés

✓qui embauchent un apprenti sur une certification ≤ niveau IV

✓Articles 24, 27 et 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*

UNIFAF & VOUS

EN 2019

EN 2019, CE QUI EST SÛR

PRINCIPES DE COLLECTE, CONVENTIONNEMENT ET FINANCEMENTS RENOUVELÉS

-

Mêmes taux de contribution qu'en 2018

(légal, conventionnel et volontaire)

Suppression du CIF et de la période de professionnalisation

Création d'un **dispositif de reconversion et de promotion en alternance**

Remboursement garanti jusqu'à terme pour les CIF et PP

dont le financement a été accordé avant le 31/12/2018

Instant Réforme par unifaf

RESTEZ INFORMÉS ET PRÉPAREZ-VOUS

UN DÉCRYPTAGE DE LA LOI et de ses impacts sur votre association :

- Une **newsletter** mensuelle
- Des **webinaires** animés par des experts juridiques de la formation avec l'accès au replay et support de présentation
- Des **événements** organisées dans votre région

DES ATELIERS METHODOLOGIQUES

pour vous approprier la réforme et faire évoluer vos pratiques formation

À PARTIR DE JANVIER 2019

- En inter ou en intra
- 3h environ
- Un expert de la formation
- Découvrir des outils et des démarches
  Mettre en pratique et échanger entre pairs

Instant Réforme par unifaf

RESTEZ INFORMÉS ET PRÉPAREZ-VOUS

NOS ATELIERS SPÉCIAL RÉFORME 2019

Identifier et prendre en compte les impacts de la réforme de la formation professionnelle sur ma politique RH et formation.

GPEC et sécurisation des parcours : ce que la réforme change.

Dialogue social et négociation : identifier et profiter des marges de manœuvre offertes par la réforme.

Identifier et analyser ses besoins en compétences.

Construire son plan de développement des compétences.

▶ **Rendez vous sur Nos évènements.fr**

Questions/Réponses

Nathalie Juran-Devos
Directrice du développement
et des partenariats
unifaf

Philippe Piccoli
Juriste – docteur en droit
Pôle Droit de la formation
Fromont Briens
avocats spécialisés en droit social

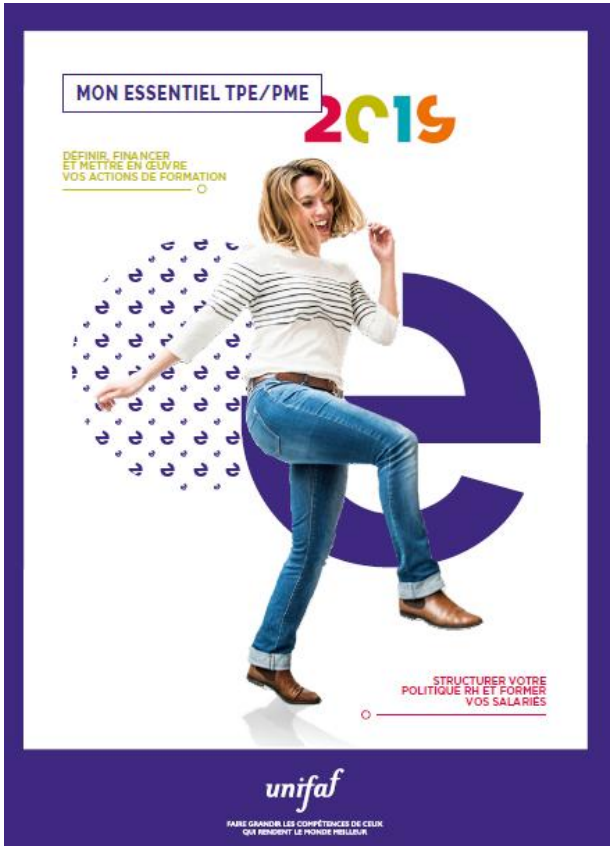
VOTRE ESSENTIEL 2019

& LES 8 POINTS CLÉS DE LA RÉFORME

VOTRE ESSENTIEL 2019

ESAT

TPE/PME



merci

Retrouvez Unifaf et les actualités sur les réseaux sociaux