

# ActuCE

LE BULLETIN D'INFORMATION UTILE AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

## La réforme de la formation professionnelle

Les changements apportés par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, issue de l'accord interprofessionnel du 14 décembre 2013, entrent en vigueur dès 2015. Les employeurs doivent désormais s'acquitter d'une contribution unique ; en parallèle, pour les grandes entreprises de 300 salariés et plus, la réforme apporte une latitude accrue dans la mise en place des plans de formation. Quant aux salariés, ils bénéficieront d'un entretien professionnel tous les deux ans, qui prend la forme d'un bilan de parcours tous les six ans.

### CE QUE CHANGE LA RÉFORME

#### Contribution unique

Une contribution unique réduite est collectée chaque année auprès de l'ensemble des employeurs pour financer des formations qualifiantes au bénéfice des salariés.

Le montant de la contribution unique est collectée par un seul organisme, l'OPCA. Son montant varie en fonction de la taille de l'entreprise :

- 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 1 % pour les entreprises de 10 salariés et plus (ou 0,8 % pour les entreprises qui font le choix de gérer le compte personne de formation - CPF - en interne).
- Grâce à un accord passé avec les partenaires sociaux, toute entreprise de 10 salariés et plus peut choisir de financer directement le CPF à hauteur de 0,2 % de sa masse salariale brute. Le montant de sa contribution à l'OPCA est alors rapporté à

0,8 % de sa masse salariale.

#### Plan de formation

Une fois cette contribution versée, chaque employeur, pour répondre à son obligation de former, met en place le plan de formation qu'il pense le plus adapté à son entreprise. Ainsi, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'obligation de dépense au titre du plan de formation disparaît. Cela

n'implique pas la suppression du plan de formation dans l'entreprise. D'une part, celles de moins de 300 salariés restent redevables d'une fraction du 1 % au titre du plan et, d'autre part, les entreprises de 50 salariés et plus devront toujours justifier de la réalisation de leurs salariés (cf. entretien professionnel). *Pour rappel, avant la réforme, les entreprises de 20 salariés et plus*

Contribution unique de 0,55 %

Contribution unique de 1 %

Entreprise de moins de 10 salariés	Entreprise de 10 à moins de 50 salariés	Entreprise de 50 à moins de 300 salariés	Entreprise de 300 salariés et plus
-	0,15 % CIF	0,20 % CIF	0,20 % CIF
-	0,15 % FPSP* *	0,20 % FPSP* *	0,20 % FPSP* *
0,15 % Professionnalisation	0,30 % Professionnalisation	0,30 % Professionnalisation	0,40 % Professionnalisation
0,40 % Plan de formation	0,20 % Plan de formation	0,10 % Plan de formation	-
-	0,20 % CPF	0,20 % CPF	0,20 % CPF

\* Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels en charge de la redistribution d'une partie des fonds collectés par l'OPCA. Il aura notamment en charge le financement des actions des TPE et PME, ainsi que le financement du compte personnel de formation (CPF) pour les demandeurs d'emploi et les salariés dans le cadre du CIF.

CE  
DP  
CHCT  
CE  
DP  
CHCT  
CE  
DP  
CHCT  
CE  
DP  
CHCT  
CE  
DP  
CHCT  
CE  
DP  
CHCT  
CE  
DP  
CHCT

ActuCE  
Bulletin trimestriel  
Édité par : QuiétiCE  
Résidence Gallieni  
53 rue Bonnaud  
63000 Clermont-Ferrand

Publication distribuée  
gratuitement aux abonnés  
QuiétiCE

versaient une contribution fiscale de 0,9 % de la masse salariale au titre du plan de formation.

Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le CE émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise lors de l'année précédente et de l'année en cours, et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir (article L. 2323-34 du Code du travail).

La loi ouvre la possibilité par accord d'entreprise de :

- déterminer le calendrier de ces deux réunions (article L. 2323-34 du Code du travail) ;
- compléter la liste des documents transmis aux représentants du personnel en vue de la préparation de ces deux réunions (article L. 2323-36 du Code du travail) ;
- prévoir que le plan de formation soit triennal (article L. 2323-35 du Code du travail).

À défaut de dispositions contraires figurant dans un accord d'entreprise, ces deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1<sup>er</sup> octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours (article D. 2323-7 du Code du travail).

Afin de permettre aux membres du CE de participer à l'élaboration du plan de formation et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, l'employeur leur communique, trois semaines au moins avant les réunions du CE, les documents d'information dont la liste est établie par décret (article D. 2323-5

du Code du travail). Cette liste peut être complétée par un accord d'entreprise (article L. 2323-36 du Code du travail).

### Entretien professionnel bisannuel

L'employeur doit mettre en œuvre, tous les deux ans, un entretien professionnel ayant pour but d'étudier les perspectives d'évolution de chaque employé et de faire le bilan des formations suivies. Il ne s'agit en aucun cas d'un entretien d'évaluation.

### Bilan de parcours

Tous les six ans, l'entretien professionnel est un état des lieux approfondi du parcours professionnel du salarié. Il donne lieu à un compte-rendu.

### Compte personnel de formation (CPF)

Pour une personne à temps plein, le CPF est crédité au rythme de 24 heures de formation par an les 5 premières années, 12 heures de formation les années suivantes, dans la limite de 150 heures. C'est le salarié qui prend l'initiative d'utiliser son compte. Il peut accéder à son compte sur le portail internet [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr). Le CPF est alimenté automatiquement sans action de l'employeur. Les heures de formation acquises au titre du DIF (supprimé et remplacé par le CPF), sont reversées sur le CPF par le salarié lui-même, et utilisables avant le 31 décembre 2020.

### Obligation d'abondement du CPF par l'employeur

L'entreprise de plus de 50 salariés doit être en mesure, tous les 6 ans, de justifier que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels, ainsi que de deux au moins des trois actions suivantes :

- avoir suivi au moins une action de formation ;
  - avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ;
  - avoir acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE).
- Si tel n'est pas le cas, l'employeur a une obligation d'abonder le CPF du salarié de 100 heures (130 pour un salarié à temps partiel). Les instances représentatives du personnel alertent l'employeur en cas de manquement.

### Évolution de la GPEC

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, une négociation de la GPEC est obligatoire tous les 3 ans. Elle doit s'appuyer sur les travaux des organismes paritaires des observatoires des branches professionnelles, pour permettre de projeter leurs évolutions en matière de mutations économiques et leurs conséquences sur l'emploi. Elle doit également traiter des critères et modalités d'abondement du CPF des salariés de l'entreprise. Sans accord d'entreprise à l'issue de cette négociation, l'ensemble de ces sujets doit faire l'objet d'une consultation du CE.

## NOUVEAUTÉ QUIÉTICE : logiciel de trésorerie

Pour respecter la loi en matière de transparence financière des CE en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 !

À partir de **20 € TTC par mois**

# T€ZOR

Contactez Quiétice pour une démonstration gratuite 04 73 41 33 05

**QUIÉTICE.E.**

Résidence Gallieni, 53 rue Bonnabaud, 63000 CLERMONT-FERRAND  
Tél. 04 73 41 33 05 - Fax 09 70 29 41 30 - [contact@quietice.com](mailto:contact@quietice.com)

CE  
DP  
CHCT  
CE  
DP  
CHCT  
CE  
DP  
CHCT  
CE  
DP  
CHCT  
CE  
DP  
CHCT