

Une nouvelle contribution unique

Grande nouveauté de cette réforme : la création d'une contribution unique relative à la formation professionnelle et à l'apprentissage – dont le champ serait élargi – fusionnant l'actuelle contribution formation et la taxe d'apprentissage (TA). Celle-ci devrait être collectée par l'URSSAF au plus tard en 2021 et mise en place progressivement sur 5 ans (2020-2024). Les OPCA (futurs opérateurs de compétences) devraient continuer pour leur part à collecter les contributions conventionnelles et les versements volontaires des entreprises.

A terme, en 2024, et après une période transitoire, les taux de contribution au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage seraient les suivants :

> Pour le régime général

- entreprises de moins de 11 salariés : 0,99 %,
- entreprises de 11 à moins de 250 salariés : 1,56 %,
- entreprises de 250 salariés et plus : 1,68 %.

> Pour le régime spécifique des entreprises soumises à l'imposition des BNC ou celles employant un apprenti

- entreprises de moins de 11 salariés : 0,55 %,
- entreprises de 11 à moins de 250 salariés : 1,08 %,
- entreprises de 250 salariés et plus : 1,08 %.

S'ajouteraient à cette contribution unique :

- Pour les entreprises de 250 salariés et plus, une contribution supplémentaire à l'alternance au taux variable selon le nombre d'alternants présents dans l'entreprise,
- Pour toutes les entreprises employant des salariés en CDD, une contribution destinée à financer leur compte personnel de formation (CPF) à hauteur de 1 % (même taux que celui appliqué pour le CIF-CDD aujourd'hui).

Un CPF monétisé et simplifié

Aujourd'hui exprimés en heures, les droits acquis au titre du Compte personnel de formation (CPF) devraient être calculés demain en euros. Le montant du crédit CPF serait de 500 € par an, dans la limite d'un plafond de 5 000 €, pour tous les salariés, y compris ceux à temps partiel (à l'exception des salariés travaillant moins d'un mi-temps). Les salariés non qualifiés bénéficieraient quant à eux d'un droit majoré de 800 € par an, plafonné à 8 000 €. Ces montants, non précisés dans le projet de loi, seront fixés par décret. L'accès au CPF sera simplifié via une application mobile permettant à chaque bénéficiaire de choisir sa formation sans intermédiaire, parmi toutes les formations inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et à l'Inventaire. Les listes des formations éligibles au CPF seront à terme supprimées. Pour les salariés désirant changer de métier ou de profession, un CPF « de transition professionnelle » se substituerait à l'actuel congé individuel de formation (CIF).

Suppression de la période de professionnalisation, évolution du plan de formation

Alors que la période de professionnalisation devrait disparaître, le plan de formation se transformerait quant à lui en « plan de développement des compétences », une nouvelle distinction se substituant à la catégorisation en deux types d'actions jusque-là en vigueur. « Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires » devrait obligatoirement être réalisée pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération. Les autres actions de formation pourraient se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, sous certaines conditions.

Evolution de l'entretien professionnel

La périodicité de l'entretien professionnel pourrait être adaptée par des dispositions conventionnelles (d'entreprise ou de branche). Lors de l'état des lieux récapitulatif réalisé tous les 6 ans, un nouveau critère serait pris en compte pour apprécier la progression professionnelle du salarié : le fait d'avoir bénéficié d'une proposition d'abondement de son CPF par l'employeur au moins équivalente à la moitié des droits acquis au titre du compte.

Une nouvelle gouvernance

Le projet de réforme prévoit la création d'un organisme national regroupant le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), le CNEFOP (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) et le COPANEF (Comité paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle). Intitulé France compétences, cet organisme aura notamment pour mission de réguler la formation professionnelle, l'alternance et la qualité de l'offre de formation.

Autre nouveauté : la transformation des Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en Opérateurs de compétences. Ceux-ci devraient être chargés d'assurer le conseil des entreprises en matière de formation et de GPEC et de financer le plan de formation des TPE-PME, les contrats d'alternance et les CPF de transition professionnelle.

Sources <http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/point-de-droit/reforme-2018-presentation-du-projet-de-loi-en-conseil-des-ministres.html>?



Cap e-Go

nathalie@capego.fr

06 15 38 86 34