



**HAUTE-SAVOIE**



Organisme Paritaire  
Collecteur Agréé  
des Industries  
de la Métallurgie

## Sommaire

Appui aux mutations technologiques et économiques..... p. 2  
 L'accord national interprofessionnel sur la formation .....p. 3-4-5-6  
 Loi de finances 2014 : en avant-première .....p. 7  
 À quoi ont servi vos contributions formation 2013 ? / Contributions formation 2014 ..... p. 8

## Édito

### Conditions de prise en charge 2014 : dans la continuité...

**Avant la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle attendue en 2015 (notre dossier pages 3 à 6), les conditions de prise en charge applicables pour l'année 2014 restent les mêmes que celles de 2013.**

Vous pouvez retrouver les fiches techniques détaillant chaque dispositif ainsi que les prises en charge possibles sur notre site internet : [www.edefim74.com](http://www.edefim74.com)

- plan de formation
- période de professionnalisation
- DIF
- contrat de professionnalisation
- VAE
- bilan de compétences
- POE
- diagnostic GPEC
- etc.

En application des dispositions de l'accord national de branche du 12 décembre 2013 concernant les personnes en situation de handicap, des majorations sont prévues pour le financement des contrats de professionnalisation de ce public.

Nous pouvons également, dans certains cas, mobiliser, en complément du financement OPCAİM, des cofinancements du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels FPSPP, de l'Europe, de l'État et de la Région Rhône-Alpes.

Votre conseiller ADEFIM 74 est à votre disposition pour étudier et optimiser le financement de vos projets et vous assister dans le montage de vos dossiers de prise en charge. N'hésitez pas à le contacter rapidement pour vos projets 2014.



## à savoir

Pour toute information complémentaire, contactez votre conseiller Adefim 74 :  
 Tél. : 04 50 33 00 60  
 E-mail : [edefim74@edefim74.com](mailto:edefim74@edefim74.com)



## Appui aux mutations technologiques et économiques

**U**n nouvel appel à projets du FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours professionnels) est opérationnel pour les salariés des entreprises en mutations. L'objectif est d'aider à la mise en œuvre d'actions liées aux mutations technologiques et économiques.

Il permet d'accompagner la formation des salariés dont les entreprises passent un cap stratégique dans leur développement.

### Les actions de formation concernées visent :

- le développement des compétences des salariés pour les adapter aux métiers de demain et favoriser leur développement professionnel ;
- la construction de passerelles professionnelles au sein de la filière, du secteur, ou vers d'autres métiers notamment au regard des diversifications de l'activité sur les territoires.

**Les réalisations s'appuieront obligatoirement sur un diagnostic préalable existant ou à réaliser, partagé entre des partenaires. Ce diagnostic identifie :**

- les métiers ou compétences en développement afin de favoriser et faciliter la mobilité des salariés vers ces métiers ;
- le dispositif mis en place pour accompagner la mobilité professionnelle des salariés issus de ces entreprises en difficulté.

### Sont éligibles :

- les coûts pédagogiques des actions de formation, pour l'ensemble des publics visés par l'appel à projets pris en charge dans la limite de 70 % du coût pédagogique ;
- les rémunérations des salariés en formation, prises en charge à hauteur du SMIC horaire chargé par heure de formation.

**Les demandes d'aide financière** doivent être déposées en continu, jusqu'au **31 décembre 2014**.

**La période d'éligibilité des actions et des dépenses** inscrites dans les opérations sélectionnées et éligibles à l'Appel à projets s'étend jusqu'au **31 décembre 2015**.

Les projets seront portés par ADEFIM 74 en collaboration éventuelle avec d'autres partenaires. Pour vous aider à identifier la situation de votre entreprise, ADEFIM 74 vous accompagne dans ce projet.



## L'accord national interprofessionnel sur la formation

**Les partenaires sociaux, au niveau interprofessionnel, sont parvenus à finaliser, le samedi 14 décembre 2013, l'accord sur la formation professionnelle discuté depuis la fin du mois de septembre.**

Le texte jette les bases d'une réforme en profondeur du système de formation professionnelle visant à **responsabiliser les entreprises et les salariés**, à sécuriser – en lien avec les besoins en emploi du marché – les parcours professionnels des salariés et des demandeurs d'emploi à travers le compte personnel de formation (CPF). Il modifie intégralement le financement de la formation **par la suppression de l'obligation légale de dépense sur le plan de formation pour les entreprises de 10 salariés et plus** (0,90 %) à laquelle est substituée une incitation à former.

L'accord préserve en outre les **moyens des branches professionnelles** pour mener leurs actions en faveur de l'emploi des jeunes, ainsi que la mise en place de formations de développement des compétences et des qualifications des salariés, y compris dans des situations conjoncturelles difficiles.

Enfin, il **redéfinit la gouvernance nationale et régionale** de la formation professionnelle dans un souci d'efficacité.

L'avant projet de loi de transcription de l'ANI du 14 décembre 2013 a été examiné en conseil des ministres, le 22 janvier 2014, puis au Parlement. Il conviendra d'être vigilant à la retranscription législative pour que, d'une part les contributions des entreprises soient stabilisées au niveau prévu par l'accord et que, d'autre part l'action des branches et des entreprises en faveur de l'alternance soit maintenue.

Pour l'UIMM, il s'agit d'un accord équilibré qui permet de diminuer les charges administratives et financières des entreprises. Il permet en outre d'améliorer la qualité des formations proposées pour les salariés et les demandeurs d'emploi et de **considérer la formation comme un investissement au service de la compétitivité des entreprises**.

Il préserve enfin l'accompagnement des entreprises et des salariés des PME et TPE en organisant une plus grande solidarité entre les grandes et les plus petites entreprises.

### CONTENU DE L'ACCORD LE TEXTE COMPREND 7 TITRES :

#### LE PREMIER TITRE VISE À DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET LES QUALIFICATIONS DES SALARIÉS :

- il réaffirme le principe de la mise en œuvre d'un **entretien professionnel**, tous les 2 ans, dans toutes les entreprises et au retour de certains congés (maternité, parental, maladie...);
- il **rationalise** le nombre d'entretiens que les entreprises sont tenues d'organiser, en indiquant que cet entretien remplace l'ensemble des entretiens et bilans en entreprise prévus par la loi et les différents accords interprofessionnels ;
- il **crée, dans les entreprises de 50 salariés et plus, une garantie d'accès à la formation à travers un état des lieux récapitulatif, tous les 6 ans, du parcours professionnel du salarié**.

Ce dernier recense les éléments suivants : les entretiens réalisés, les formations suivies par le salarié, les évolutions salariales et professionnelles, les validations des acquis et certifications mêmes partielles obtenues.

.../...

# Dossier

Le salarié bénéficie d'un abondement automatique de son CPF (100 heures) si l'entretien n'est pas réalisé et si le salarié n'a pas bénéficié de 2 des 3 mesures.

- en contrepartie de la suppression de l'obligation de dépense de formation, il **renforce le rôle des IRP dans les entreprises de 50 salariés et plus, ainsi que l'articulation entre le plan de formation et le CPF dans la négociation GPEC dans les entreprises de 300 salariés et plus** ;
- il **ouvre la possibilité**, pour tenir compte des spécificités des entreprises et de leurs activités, **d'adapter, par accord d'entreprise, le calendrier des consultations** sur le plan de formation, ainsi que la durée du plan de formation.

## LE SECOND TITRE VISE LE SOUTIEN DES BRANCHES PROFESSIONNELLES AUX ENTREPRISES :

- il **réaffirme** le rôle de soutien des branches professionnelles à travers l'Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications, la construction de service de proximité pour les TPE/PME, la politique de certification et d'amélioration de la qualité de la formation professionnelle ;
- il **confie aux branches professionnelles** le soin d'élaborer la liste des formations éligibles au CPF qui seront prises en charge par l'OPCA ainsi que le soin d'accompagner les entreprises, en particulier les TPE/PME, dans l'élaboration de leur plan de formation ou la définition de la GPEC ;
- il **confie aux OPCA le soin de diffuser** tous les outils nécessaires à l'accompagnement des TPE/PME ;
- il **réaffirme la nécessité, pour les branches professionnelles, de conduire une politique d'amélioration de la qualité de la formation** au service des entreprises et des salariés. A cet effet, les branches déterminent un plan d'actions mis en œuvre par l'OPCA, pour définir les prises en charge financières concourant à la qualité de la formation, ainsi que les outils de mesure des actions mises en œuvre par les organismes de formation, à destination des TPE/PME.

## LE TROISIÈME TITRE MET EN PLACE LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) QUI SE SUBSTITUE AU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF) À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015 :

- il définit les **conditions d'ouverture et de mise en œuvre du compte** créé par l'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013. Il confirme ainsi que chaque personne dispose, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, d'un compte comptabilisé en heures, et mobilisable quel que soit le statut de la personne (salarié, demandeur d'emploi) ;
- il indique que les **formations éligibles au CPF sont des formations qualifiantes**, à savoir, des certifications inscrites au RNCP, des CQP de branche ou interbranche (CQPI), des certifications inscrites à l'inventaire du RNCP, ou encore le socle minimal de connaissances et de compétences. Les formations éligibles seront inscrites sur des listes établies par les CPNE de branche, ou au niveau interprofessionnel national ou régional, par les instances paritaires interprofessionnelles (CPNFPE et CPRFPE), en lien avec les besoins prévisibles en emploi ;
- il précise **que tout salarié** (y compris les salariés en contrat en alternance) dispose d'un compte personnel de formation, **crédité de ses heures de DIF, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015**. Le compte est alimenté de 20 heures par an pendant 6 ans, puis 10 heures par an les 3 années suivantes, soit 150 heures maximum en 9 ans (hors abondements éventuels) ;
- il **prévoit les modalités d'utilisation du CPF par le salarié**, soit librement en dehors du temps de travail sans accord de l'employeur, soit sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur. Dans certains cas, l'utilisation du CPF par le salarié sur le temps de travail est de droit (socle minimal de connaissances et de compétences, abondement correctif en application de la garantie de formation) ;
- contrairement au DIF, **l'employeur n'a plus à verser d'allocation de formation (50 % du salaire net) lorsque les formations sont réalisées en dehors du temps de travail** ;
- **grâce au CPF, le demandeur d'emploi** a la garantie de pouvoir accéder à la formation qualifiante de son choix, sans accord préalable nécessaire de Pôle emploi, dès lors que la formation figure sur l'une des listes définies au niveau interprofessionnel ;
- il liste **les possibilités d'abondement** du compte par l'employeur, par la personne elle-même, par accord d'entreprise (notamment GPEC) ou de branche, ou par tout acteur de l'emploi et de la formation (Etat, Conseils régionaux, Pôle emploi, AGEFIPH etc).

## LE QUATRIÈME TITRE MET EN ŒUVRE DE NOUVELLES DISPOSITIONS POUR LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF) :

- **sans augmenter les contributions des entreprises au dispositif du CIF**, ce titre dégage des moyens nouveaux, liés notamment à la combinaison du CIF avec le CPF ;
- il **précise les missions des OPACIF**, à la fois en termes d'accompagnement des salariés dans leur orientation professionnelle (notamment en délivrant, lorsque c'est possible, le nouveau conseil en évolution professionnelle), et de financement du compte personnel formation.

## LE CINQUIÈME TITRE DÉFINIT LE CONTENU DU NOUVEAU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE :

- **les contours du conseil en évolution professionnelle**, créé par l'ANI du 11 janvier 2013, sont précisés ;
- **ce conseil doit permettre au salarié ou au demandeur d'emploi, à la fois de mieux connaître ses compétences** et de les valoriser, d'identifier celles utiles pour construire son projet professionnel et **de disposer d'informations complètes sur son environnement professionnel** et la situation de l'emploi sur son territoire, ainsi que sur les possibilités de formation existantes ;
  - pour faciliter le travail des réseaux en charge de ce conseil, ces derniers ont accès aux données utiles sur le marché de l'emploi par territoire et par secteur, fournies notamment par les observatoires de branche.

## LE SIXIÈME TITRE À TRAIT AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE :

Il réforme en profondeur les contributions dues par les entreprises ainsi que les prises en charge possibles par les OPCA, tout en laissant la possibilité de prévoir, par accord, des contributions conventionnelles au-delà des contributions obligatoires nouvelles.

### Il crée une contribution unique minimale obligatoire égale à :

- **0,55 %** de la masse salariale pour les entreprises **de moins de 10 salariés** (identique à celle applicable aujourd'hui) dont 0,4 % pour le financement du plan de formation et 0,15 % pour le contrat de professionnalisation ;
- **1 %** de la masse salariale **pour les entreprises de 10 salariés et plus (contre 1,6 % aujourd'hui)**. L'affectation de ce versement dépend de l'effectif salarié de l'entreprise (10 à 49 ; 50 à 299 ; 300 salariés et plus). Les OPCA continuent ainsi à **mutualiser des fonds pour le financement du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés**.

La contribution unique **est obligatoirement versée à l'OPCA dont relève l'entreprise**, lui permettant ainsi d'établir un unique bordereau de versement.

.../...







**TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA NOUVELLE CONTRIBUTION UNIQUE EN FONCTION DE L'EFFECTIF**

	< 10	10 à 49	50 à 299	300 et plus
CIF	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Professionalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Plan	0,40 %	0,20 %	0,10 %	-
CPF (obligation de dépense)	-	0,20 %	0,20 %	0,20 %
FPSPP	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
<b>TOTAL</b>	<b>0,55 %</b>	<b>1 %</b>	<b>1 %</b>	<b>1 %</b>

La contribution de 0,20 % due au titre du CPF par les entreprises de 10 salariés et plus constitue une obligation de dépense dont les entreprises peuvent s'exonérer par accord d'entreprise. Les entreprises doivent justifier de dépenses au moins équivalentes à 0,20 % de leur masse salariale pour ramener leur contribution unique à 0,80 % de la masse salariale. A l'issue d'une période de 3 ans, les fonds non dépensés par les entreprises sont reversés à l'OPCA dont relève l'entreprise.

Pour les entreprises non couvertes par un accord d'entreprise, la contribution de 0,20 % CPF est versée à l'OPCA.

L'accord favorise le développement de l'alternance en ouvrant l'accès aux fonds de la péréquation du FPSPP aux branches professionnelles qui consacrent un effort significatif en faveur des contrats de professionnalisation et du financement de l'apprentissage.

## LE SEPTIÈME TITRE REDÉFINIT LES MODALITÉS DE GOUVERNANCE NATIONALE ET RÉGIONALE AU NIVEAU INTERPROFESSIONNEL DE LA FORMATION :

Il redéfinit les missions au niveau national du CPNFP qui devient le comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'emploi (CPNFPE), ainsi que celles des COPIRE au niveau régional qui deviennent les comités paritaires régionaux pour la formation professionnelle et l'emploi (CPRFPE).

Au niveau régional, l'accord précise que les nouveaux CPRFPE doivent prendre en compte les avis et travaux des commissions paritaires régionales de branche (CPREFP).

Enfin, l'accord étend les règles de transparence aux organismes paritaires de gestion de la formation professionnelle par l'application de l'ANI du 17 février 2012 sur la modernisation du paritarisme.

## Loi de finances 2014 : en avant-première

Le 9 janvier dernier ADEFIM 74 et ses partenaires ont réuni leurs entreprises adhérentes et les cabinets comptables pour les informer en avant-première sur les dispositions de la loi de finances 2014. Cette réunion d'information est un rendez-vous incontournable pour les acteurs économiques du territoire.

ADEFIM 74 a rappelé ses missions auprès des entreprises ainsi que les enjeux de la collecte de la taxe d'apprentissage pour la branche de la métallurgie.

La présentation des dispositions de la loi de finances 2014 a été réalisée par le Professeur Bernard Plagnet, qui participe à l'élaboration des textes proposés aux parlementaires et qui, avec une éloquence remarquable, pointe l'essentiel de ce qu'il faut retenir au sujet des nouvelles dispositions 2014 et de leurs conséquences concrètes pour les entreprises.

Comme d'habitude, la loi de finances pour 2014 et la loi de finances rectificative de 2013 comprennent de très nombreuses dispositions fiscales, intéressant les particuliers et les entreprises.

Pour les entreprises, l'accent est mis, notamment, sur la lutte contre l'évasion fiscale, en particulier par le moyen des "prix de transfert" et de diverses dispositions.

- on peut noter également plusieurs mesures destinées à lutter contre les schémas "d'optimisation fiscale" ;
- est également prévue une réforme de l'apprentissage (la taxe d'apprentissage, le crédit d'impôt apprentissage..);
- une mesure très "médiatique", même si elle

n'est pas financièrement très importante, est la "taxe exceptionnelle de solidarité sur les hautes rémunérations versées par les entreprises" (les fameux 75 %) ;

- une autre mesure très commentée est l'entrée en vigueur des nouveaux taux de TVA (mais cette hausse était déjà prévue dans les lois précédentes) ;
- quelques articles ont une portée environnementale et politique... il s'agit du "verdissement" de certaines taxes (par exemple, la taxe sur les véhicules de sociétés, la modification du "malus" automobile...).

Une nouvelle fois cette année, les commentaires "autorisés" de M. Plagnet ainsi que son humour et sa perspicacité ont passionné l'auditoire.

Ainsi, Amallia et Adefim 74 affirment leur rôle de partenaires de proximité des entreprises en leur rappelant leurs missions et en les informant en avant-première sur les thèmes d'actualité qui les touchent directement.



## À quoi ont servi vos contributions formation 2013 ?

	Haute-Savoie	
	Nombre de personnes	Montant des engagements
Contrats de professionnalisation	272	1 820 K€
Plan de formation Ent -10 salariés	609	415 K€
Plan de formation Ent + 10 salariés	3 725	3 080 K€
Période de Professionnalisation	2 774	1 709 K€
DIF	1 300	751 K€
<b>FPSPP</b>	209	274 K€
<b>Demandeurs d'emploi (DIF portable / CSP / POE)</b>	218	260 K€
<b>Total</b>	<b>9 107</b>	<b>8 309 K€</b>

## Contributions formation 2014

**C**omme chaque année vous devez vous acquitter de vos contributions obligatoires en matière de formation professionnelle continue.

L'ADEFIM est l'interlocuteur privilégié pour les entreprises qui dépendent du champ d'application de la Métallurgie.

C'est une opportunité pour les entreprises d'utiliser toutes les ressources générées par la mutualisation des fonds formation et de bénéficier de prises en charge de leurs actions de formation.

Nous vous rappelons que seul notre bordereau unique de collecte est à utiliser pour le versement de vos contributions de formation, **avant le 1<sup>er</sup> mars 2014.**

Vous avez également la possibilité de le remplir en ligne (avec ouverture d'un compte extranet) ou de le télécharger depuis notre site : **[www.edefim74.com](http://www.edefim74.com)** où vous trouverez toutes les informations utiles.

**Taux de CCI :** en 2013, la part des centimes additionnels affectés à la formation continue pour la CCI de la Haute-Savoie est de **14.65 %**.



### ADEFIM 74

Maison des Entreprises - 27, rue Royale - BP 2320 - 74010 Annecy Cedex  
 Tél. 04 50 33 00 60 - Fax 04 50 10 11 47 - e-mail : [edefim74@edefim74.com](mailto:edefim74@edefim74.com)  
 Site web : [www.edefim74.com](http://www.edefim74.com)



Organisme Paritaire  
 Collecteur Agréé  
 des Industries  
 de la Métallurgie