

## *Les nouvelles règles du financement de la formation professionnelle au 1<sup>er</sup> janvier 2019*

Publiée au « Journal officiel » du 6 septembre 2018, la **loi du 5 septembre 2018 dite « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »** a levé le voile sur ce que sera demain le nouveau paysage de la formation professionnelle. Cette loi consacre la reprise en main du système de formation par l'État au détriment de la gestion paritaire et des Régions. Elle parie également sur l'« individu », « acteur de sa formation », et de ce fait supprime une grande partie de nos garanties collectives.

Cette nouvelle contre-réforme de grande ampleur concerne aussi bien les dispositifs que les financements et les acteurs. Avec une rénovation complète de la « gouvernance » du système : création d'une agence nationale de régulation, France Compétences ; transformation des OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) en OPCO (opérateurs de compétences), etc....

Désormais, les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

- Le financement **direct** des actions de formation de leurs salariés ;
- Le versement de la contribution unique (CUFPA) à la formation professionnelle et l'alternance ;
- Le versement éventuel de la contribution supplémentaire à l'apprentissage ;
- Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée.

**Attention : Échappent à la taxe d'apprentissage les entreprises ne réalisant aucun bénéfice en France, et qui par conséquent ne sont pas soumises à l'impôt. Par conséquent, les associations à but non lucratif des secteurs conventionnels couverts par la FNAS FO ne versent pas de Taxe d'Apprentissage.**

La mise en œuvre de la réforme s'échelonnera dans le temps car de nombreux textes (décrets, ordonnances) doivent en préciser l'application mais l'essentiel du dispositif est enclenché depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

A noter : cette loi comporte également des mesures sur l'assurance chômage, l'égalité hommes/femmes, l'emploi des personnes handicapées et la lutte contre les fraudes au travail détaché.

- **Ce qui change pour les salariés**

**Le compte personnel de formation est monétisé.** Le compteur en heures disparaît, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019, au profit d'un CPF calculé en euros, alimenté à hauteur de 500 euros par an pour les salariés travaillant au moins à mi-temps, dans la limite d'un plafond de 5000 euros, hors abondement. Les salariés peu ou faiblement qualifiés (non titulaires d'un diplôme ou d'un titre de niveau V) bénéficieront de droits majorés : 800 euros par an avec un plafond de 8000 euros, hors abondement. Le CPF peut être abondé par Pôle Emploi, les Régions, les branches et les entreprises.

**Ce passage d'un CPF en heures à un CPF en euros est une escroquerie pour les salariés. S'il n'existe pas de « coût unique » de l'heure de Formation Professionnelle, on peut cependant estimer sans trop se tromper, ne serait-ce qu'en regardant de plus près les chiffres publiés tant par UNIFAF qu'UNIFORMATION, que le coût moyen d'une heure de formation effectuée dans le cadre du CPF se situerait entre 35 et 40€. En « monétisant » le CPF à hauteur de 14,28€ de l'heure, le Gouvernement a donc largement réduit les droits des salariés, à hauteur d'environ 60% !!!**

**Une application mobile dédiée** permettra de gérer son CPF directement depuis un smartphone. Pour l'heure, aucune nouvelle de ce dispositif.

**Un CPF de transition professionnelle** remplace le Congé Individuel de Formation (CIF). Destiné à financer des formations longues, permettant de changer de métier ou de profession, il sera géré par des Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales (CPIR), agréées par l'État, qui se substitueront aux Fongecif.

**Attention : pour l'heure, les décrets d'application du CPF dit « de transition » ne sont pas encore parus. Difficile donc de dire ce qu'il sera au regard du CIF qui a aujourd'hui disparu, en particulier sur la rémunération minimum.**

- **Ce qui change pour les entreprises**

**Une contribution unique à la formation professionnelle** est instaurée : elle regroupe l'actuelle contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle (0,55% ou 1% de la masse salariale annuelle brute selon l'effectif de l'entreprise) et la taxe d'apprentissage (0,68% ou 0,44% en Alsace-Moselle). S'y ajoutent une contribution de 1% destinée à financer le CPF des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) et, pour les entreprises de 250 salariés et plus n'employant pas au moins 5% d'alternants, la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA).

**Le plan de formation devient « plan de développement des compétences ».** Son élaboration est simplifiée. Les catégories (adaptation au poste de travail, développement des compétences, professionnalisation) sont supprimées. Le plan de formation des TPE/PME (moins de 50 salariés) est financé par un système de mutualisation et de solidarité des grandes entreprises via une contribution réservée aux TPE/PME.

**La définition de l'action de formation** est élargie, intégrant, dans certaines conditions qui seront précisées par décret, les formations réalisées à distance ou en situation de travail.

- **La loi réforme profondément la formation en alternance.**

**L'accès à l'apprentissage est facilité :**

- Pas de refus de contrat pour raisons financières ;
- Possibilité de conclure un contrat jusqu'à 30 ans ;
- Rupture facilitée en cas de difficultés ;
- Plus de souplesse pour l'apprentissage des mineurs (durée du travail)
- Enregistrement simplifié ;
- Aide unique aux entreprises de moins de 250 salariés pour le recrutement d'un apprenti préparant un diplôme de niveau inférieur ou égal au baccalauréat.

**La loi supprime la période de professionnalisation** remplacée par **un nouveau dispositif de « reconversion ou promotion par alternance » Pro A**. Celui-ci doit permettre aux salariés en CDI d'un niveau défini par décret de changer de métier ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

**Le contrat de professionnalisation est maintenu avec des règles de financement renouvelées** (prise en charge du contrat, du tuteur et des frais annexes). Il peut être exécuté en partie, à l'étranger, pour une durée maximale d'un an, et permet désormais de préparer un CQP (certificat de qualification professionnelle).

## Quel est le montant de la contribution légale unique ?

La Loi Avenir instaure une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA) composée de :

- la taxe d'apprentissage
- la contribution à la formation professionnelle

En revanche, les montants des contributions « Formation » et « Apprentissage » restent inchangés :

- 0,55% (pour les moins de 11 salariés) et 1% (plus de 11 salariés) pour la Formation Professionnelle Continue
- 0,68% pour l'Apprentissage (0,44% en Alsace-Moselle)

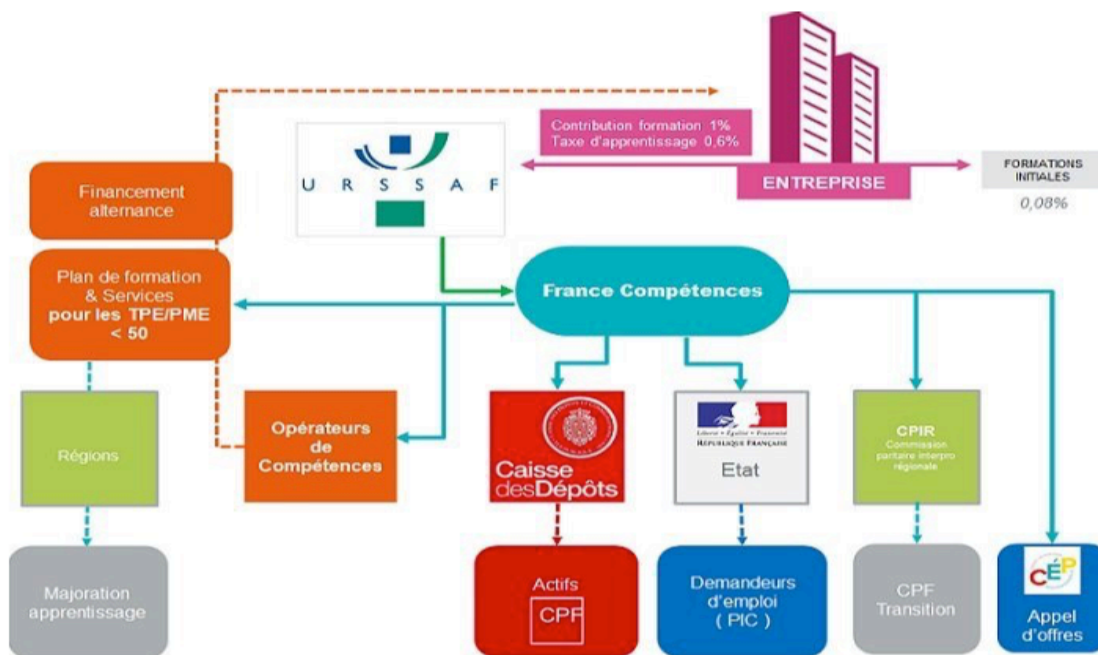
Soit une contribution unique variant suivant la taille de l'entreprise :

- 1,23 % de la masse salariale dans les entreprises de moins de 11 salariés (soit 0,55 % pour la contribution formation et 0,68 % au titre de la TA - Cas particulier : 0,99 % dans les départements d'Alsace-Moselle avec une contribution apprentissage de 0,44 %)
- 1,68 % pour celles de 11 salariés et plus (1 % au titre de la contribution formation et 0,68 % – Cas particulier 1,44 % en Alsace-Moselle avec une contribution apprentissage de 0,44%).

Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance	Moins de 11 salariés	11 salariés et +
	Taxe d'apprentissage	0,68 %
	<small>87% de la taxe → apprentissage 13% de la taxe → « hors quota » - 1<sup>er</sup> initial. Régime spécifique Alsace-Moselle : 0,44%, pas de hors quota. Maintien de la CSA</small>	
Contribution formation professionnelle continue	0,55 %	1 %
<b>TOTAL</b>	<b>1,23%</b>	<b>1,68%</b>

## Quels sont les nouveaux circuits du financement de la formation

La Loi Avenir modifie en profondeur les circuits de collecte et d'affectation des contributions formation. Ces contributions seront recouvrées par les URSSAF qui reverseront les fonds collectés à France compétences, qui se chargera de leur répartition entre les différents acteurs suivant leur champ d'intervention.



## Qui collecte quoi, quand ?

La loi "avenir professionnel" transfère la collecte de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance vers les URSSAF.

Cette collecte par l'URSSAF est prévue pour 2021. D'ici là cette dernière sera réalisée par les opérateurs de compétence (OPCO).

## Autre changement : L'année de référence de la collecte

Aujourd'hui, la contribution « formation » est versée au titre de l'année précédente (N-1), et la taxe d'apprentissage (TA) est versée au titre de l'année en cours.

La contribution unique formation/alternance sera due au titre de l'année en cours, à partir de 2020.

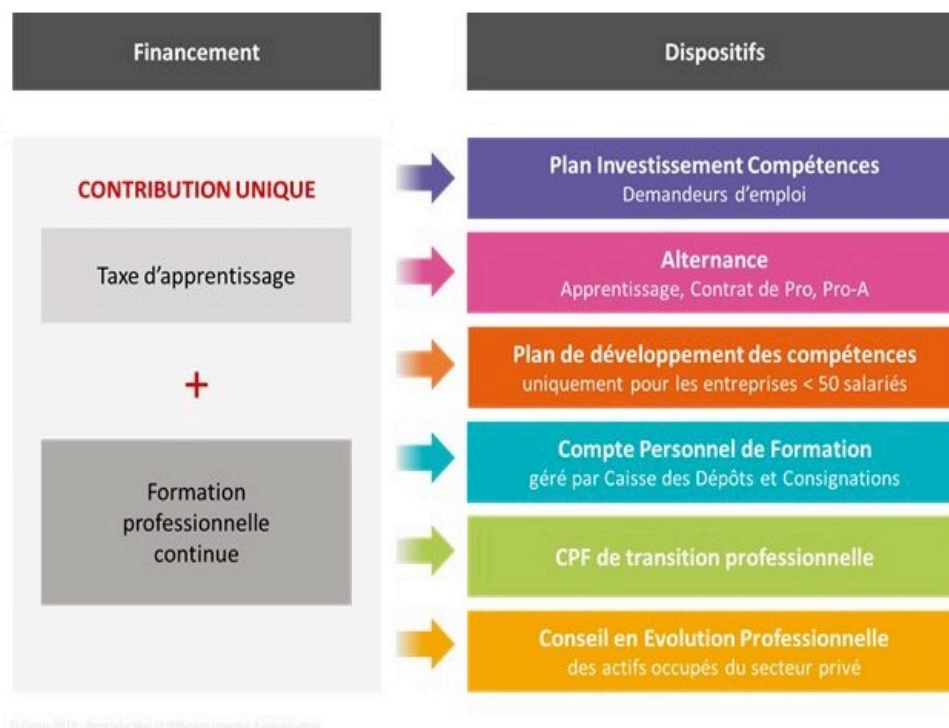
- Début 2019, les entreprises vont s'acquitter de leur contribution formation au titre de 2018 et de la taxe d'apprentissage pour 2019.
- Un acompte de 75% sur la contribution formation 2019 sera versé avant le 15 septembre, et le solde avant le 1er mars 2020.
- En 2020, les entreprises verseront leur contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance CUFPA au titre de l'année en cours ; en 2 acomptes (mars et septembre)

## Au final, que finance la contribution unique ?

### Comment financer la formation en 2019 ?

- **Mettre en place un accord sur le CPF co-construit**

Le réforme introduit la possibilité d'un co-investissement CPF entreprise-salarié. Comment ça marche ?



Un accord d'entreprise peut prévoir un abondement complémentaire CPF pour une sélection de formations certifiantes et diplômantes, stratégiques pour l'entreprise. L'entreprise financera alors la formation et demandera à la Caisse des Dépôts le remboursement de la part correspondant au CPF du salarié formé, dans la limite des droits acquis.

2 « enjeux » pour l'entreprise : identifier les formations stratégiques pour elles et communiquer pour convaincre les salariés d'utiliser leurs CPF sur ces formations.

**Comme on peut le voir, le CPF à « visée qualifiante » devra correspondre aux « besoins » de l'entreprise.**

- **Utiliser Pro-A pour les formations qualifiantes**

Ce dispositif est financé par les OPCO, sur les fonds de l'alternance. Pour connaître les conditions de prise en charge, se renseigner des conditions de prise en charge auprès de l'OPCO.

- **Développer de nouvelles formes de formations : l'AFEST (Action de Formation En Situation de Travail), la formation à distance**

La réforme introduit une nouvelle définition de l'action de formation. En élargissant le champ des formats reconnues comme action de formation, elle autorise le financement au titre du CPF, dans la mesure où l'action de formation est reconnue certifiante ou diplômante. Ainsi, la possibilité de conclure l'AFEST par une certification existante ou nouvelle la rend compatible avec le CPF, idem pour des formations à distance.

**Concernant l'AFEST, nous ne pouvons qu'appeler à la plus grande vigilance, car se « former en situation de travail », cela peut vite revenir, dans notre secteur, à de nouveaux « glissements de tâches ».**

- **Privilégier les formations organisées en blocs de compétences**

La réforme de la formation promeut l'organisation des certifications en module ou bloc de compétences « ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées ». Une action de formation permettant d'acquérir un bloc de compétences rattaché à une certification éligible pourra donc être réalisée en mobilisant le Compte Personnel de Formation. Là encore, un champ de co-investissement entreprise-salarié s'ouvre : le salarié mobilise son CPF sur une certification qui l'intéresse, et l'entreprise facilite son projet (par exemple en l'acceptant sur le temps de travail, en abondant le financement.) car il correspond également à des compétences qu'elle souhaite développer.

**Encore une fois, la plus grande vigilance s'impose. En effet, et c'est là un des objectifs principaux de cette Loi concernant l'accès à la Qualification, le fait d'acquérir des « blocs de compétences » ne garantit en rien la reconnaissance par l'employeur d'un Titre ou Diplôme une fois que le salarié aura obtenu la certification visée.**

Février 2019  
Eric DENISET  
Secrétaire Général adjoint FNAS FO