

RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 17

Mais au fait :

Qui cotise, combien et pourquoi ?

Contribuer à la formation professionnelle des salariés est une obligation pour chaque chef d'entreprise dès l'embauche du premier salarié. L'accord de branche du 30 octobre 2015 institue:

1. Une contribution légale de 1 % de la masse salariale brute annuelle sous réserve des règles particulières concernant les entreprises comptant moins de 10 salariés (contribution légale de 0,55 % auxquels s'ajoutent les 0,50 % de contribution conventionnelle);
2. Une contribution conventionnelle versée à l'OPCA désigné par la branche (Agefos PME-CGM), mutualisée à réception et exclusivement destinée à développer la formation professionnelle continue dans les entreprises de la branche quel que soit le seuil de l'effectif. Cette contribution est de :

- 0,50 % pour les entreprises de 1 à 49 salariés ;
- 0,20 % pour les entreprises de 50 à 99 salariés ;
- 0,10 % au-delà.

La contribution conventionnelle est due au titre de chaque année civile et recouvrée l'année suivante, à des échéances et selon des modalités fixées par l'OPCA.

Les actions pouvant être financées par la contribution conventionnelle sont les suivantes :

- les actions de formations qualifiantes ;
- les journées d'études, symposiums, colloques qui représentent un réel moyen de perfectionnement des compétences et des connaissances, à condition toutefois que les intervenants internes ou externes soient reconnus pour leurs compétences et que l'événement soit associé à la production d'actes ;
- l'indemnité tutorale ;
- la formation des tuteurs ;
- les actions d'ingénierie de la formation ;
- les actions d'information et de communication sur les dispositifs de formation ;
- les actions qui ne prennent pas nécessairement la forme d'actions de formation mais contribuent au développement des compétences.

3. Un investissement volontaire des entreprises, non mutualisé, qui sera versé à l'OPCA et accompagnera les projets stratégiques de celles-ci sur une période annuelle ou pluriannuelle;

4. Une contribution conventionnelle mutualisée de 0,15 % (plancher 200 €/plafond 10 000 €) destinée à contribuer au financement des services de l'OPCA propres à assurer le développement de la formation professionnelle.

Le financement des actions de formation peut s'effectuer directement par l'entreprise, elles sont alors mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

L'intérêt des OPCA est notamment qu'ils apportent une aide aux entreprises en termes de conseils ou d'information, par exemple pour gérer leur plan de formation.

Au préalable, des consultations avec les représentants du personnel sont à prévoir :
Le CE ou les DP doivent être informés et consulter chaque année sur les orientations du plan de formation de l'entreprise ; deux réunions sont prévues :

- 1) la première réunion a pour objet le bilan des actions de formation réalisées l'année précédente et l'année en cours ;
- 2) la seconde réunion porte sur le plan de formation et ses conditions de mise en œuvre, cette réunion doit avoir lieu avant le 31 décembre ou avant la date fixée par un accord d'entreprise (Art. 2323-33 à 40 et D 2323-5 à 7 du Code du Travail).

Comment procéder pour faire prendre en charge la formation des salariés ?

Le premier principe est d'établir une convention de formation avec un organisme légalement déclaré, puis adresser une demande de prise en charge de la formation à votre OPCA. Le programme de la formation doit être joint.

Une fois la formation réalisée il faut adresser à l'OPCA :

- La convention de formation précédemment établie et signée ;
- La feuille d'émargement des participants ou l'attestation individuelle de présence signée ;
- La facture pour remboursement qui comporte 2 types de montants :
 - a) le coût pédagogique de la formation
 - b) le montant des frais annexes (repas et hébergement). Ces frais peuvent être remboursés suivant un forfait ou au réel y compris les frais de transport.

Les temps d'absence des salariés peuvent-ils être pris en compte ?

L'absence du salarié liée à sa participation à une formation prévue au plan de formation est une modalité particulière d'exécution de son contrat de travail il demeure donc sous la subordination juridique de son employeur et est soumis aux mêmes droits et devoirs que s'il travaillait à son poste.

Par conséquent, le salarié en formation bénéficie, par exemple, de la législation sur les accidents du travail, pour ceux survenus lors de la formation. Par contre si un accident survient dans un organisme de formation, les formalités de déclaration d'accident du travail incombent à l'organisme.

La rémunération du salarié est maintenue dans sa totalité : les heures effectuées pendant le temps de formation sont payées intégralement, si des heures sont effectuées hors du temps de travail elles donneront lieu à une allocation de formation égale à 50 % du salaire net de référence du salarié.

Certaines situations peuvent être différentes, dans le cadre d'une formation non prévue par le plan de formation de l'entreprise, par exemple, un CIF, un congé individuel de formation, le salarié peut demander au FONGECIF, qui est le Fonds de Gestion des CIF ou bien à l'OPCA de branche, une prise en charge financière totale soit : coût de formation, rémunération, frais et transport et d'hébergement...

Ces organismes peuvent accepter ou refuser un financement total voire accorder une prise en charge partielle. Dans ce dernier cas, le salarié peut demander un financement intégral ou complémentaire à son employeur, qui peut refuser.

Si l'employeur accepte, il pourra imputer la dépense ainsi engagée sur sa participation à la formation professionnelle. En pratique, lorsque le FONGECIF ou l'OPCA prennent en charge la rémunération du salarié, l'employeur doit lui verser la rémunération prise en charge, puis se faire rembourser par l'organisme.

Le contrat de travail du salarié est suspendu durant le temps de la formation, mais cette période de formation est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits attachés à l'ancienneté (primes, préavis, etc.) et des droits à congés payés annuels.

Est-il possible d'organiser des formations en interne ?

Il y a trois modes possibles de réalisation d'une formation : en inter, en intra ou en interne.

Formation inter-entreprise :

D'une manière générale, la formation inter-entreprise est celle qui se déroule dans les locaux de l'organisme de formation.

Elle est réalisée par un organisme de formation qui fixe le programme, les objectifs, les modalités et le prix par stagiaire. Les inscrits viennent d'entreprises diverses et cet apport extérieur est souvent enrichissant car il permet l'échange et le partage d'expériences entre les différents stagiaires venus d'horizon différents et de cultures différentes.

En revanche, les formations uniformisées ne permettent pas d'intervenir sur des problématiques spécifiques aux entreprises représentées soulevées par les stagiaires lors de la formation. Bien que ces problématiques peuvent aussi servir d'exemples et peuvent faire avancer la réflexion des participants voire des formateurs...

Formation intra :

Une formation intra-entreprise se déroule comme son nom l'indique au sein d'une entreprise. Le prix est forfaitaire, ce qui est intéressant lorsque l'on a une équipe à former. Les formations intra-entreprises selon les sujets ont l'avantage d'être plus ciblées et personnalisées car les participants ont souvent des niveaux plus homogènes. D'une façon générale, elle a pour objectif être à l'écoute de l'entreprise, de l'expression de son projet, et de sa problématique. Par la spécificité des propositions, l'efficacité, la qualité et la souplesse d'intervention

Le contenu est construit « sur mesure » pour des besoins spécifiques et peut se dérouler en utilisant l'environnement et les outils de l'entreprise.

La formation ne traite que les besoins de l'entreprise et dure donc moins longtemps. De plus, c'est le formateur qui se déplace et pas les employés.

Formation interne :

La formation interne est conçue et réalisée par l'entreprise, avec ses propres ressources (formateur, locaux, contenu pédagogiques), pour ses salariés.

Un bon moyen pour diffuser les savoir-faire métiers et transmettre une culture d'entreprise. Le formateur est choisi parmi les salariés de l'entreprise. Il doit disposer des compétences professionnelles et pédagogiques nécessaires pour atteindre l'objectif de formation visé.

Consultez le site <http://www.agefospme-cgm.fr> : vous y trouverez toutes les informations pratiques ainsi que les coordonnées de votre interlocuteur de proximité qui saura vous renseigner et vous accompagner dans votre projet.

Comment sélectionner un organisme fiable ?

D'un point de vue général, et depuis le 1er janvier 2017 un référencement DATADOCK permet de vérifier le sérieux de l'organisme, une demande de formation auprès du FONGECIF ne pouvant être acceptée que si l'organisme est référencé auprès de DATADOCK. Ce référencement a pour corollaire que l'organisme réponde à des critères de qualité imposés par décret : des objectifs de formation clairs, une formation adaptée au niveau de chacun, la compétence des formateurs, le matériel mis à disposition pour la formation, le taux de réussite aux évaluations...

D'un point de vue plus spécifique, le fait qu'un organisme soit rattaché à une branche professionnelle assure, même dans le cadre d'une formation inter-entreprise un développement adapté au strict domaine de la profession avec des enseignants qui connaissent bien la branche.

Ces critères fondamentaux sont ceux de l'**IDICG**. L'**IDICG** est l'**I**nstitut de **D**éveloppement **I**ndustriel pour la **C**ommunication **G**raphique, créé en 1995 pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins et la mise en œuvre de leurs projets. L'**IDICG** est également organisme de formation et propose aussi des conférences. À ce titre il développe chaque année un catalogue de formations qu'il propose aux responsables d'entreprises.

Réponses élaborées par Chantal RICHARDEAU, Responsable HSE à l'UNIIC
chantal.richardeau@uniic.org