



P. 4 LE TOUR DE LA QUESTION

*La loi formation
publiée,
la réforme lancée !*

P. 3

L'ACTU DES PROFESSIONS

*Industries pharmaceutiques
Industries chimiques
Plasturgie*

P. 8

BONS PLANS TPE-PME

Actions collectives DEFI :
le c@talogue 2014
consultable en ligne

GPS

Réunions d'information
sur la nouvelle loi :
à vos agendas !

EDITO

L'année 2014 s'engage dans un contexte marqué par une nouvelle réforme de la formation professionnelle, dont les promesses de simplification tiennent dans une loi qui comporte, finalement, une soixantaine de pages... Avec près d'une trentaine de décrets d'application attendus sur la mise en œuvre opérationnelle du Compte Personnel de Formation (CPF), la durée des périodes de professionnalisation, la gestion du 1% de contributions légales à verser à un seul OPCA, etc. Une réforme synonyme de changements dans les pratiques de formation professionnelle des entreprises et dans celles des OPCA, alors même que ceux issus de la précédente réforme de 2009 sont toujours en cours de mise en œuvre.

Dans le même temps, l'OPCA doit continuer d'assurer ses engagements auprès des entreprises adhérentes et construire une nouvelle offre de services reposant sur un important travail de réflexion paritaire. Avec un objectif partagé par tous : développer l'accès à la formation, la compétitivité économique de nos entreprises et les compétences des salariés afin qu'ils puissent envisager une vie professionnelle conforme à leurs ambitions.

Les partenaires sociaux sont d'ores et déjà mobilisés pour faire face à cette évolution législative et évaluer ses impacts sur l'activité de l'OPCA et des branches professionnelles. Et ce, en vue de futures négociations de nos accords de branche qui, rappelons-le, définissent les priorités d'actions et de publics ainsi que les dispositions financières relatives à la gestion des contributions formation.

Pour l'heure, et pour permettre à nos entreprises, notamment les TPE-PME, de prendre connaissance des changements qui les concernent, nous proposons ce numéro de DEFIMAG, ainsi qu'une série de réunions de proximité auxquelles nous vous invitons à participer pour poser vos questions. La publication des décrets, les réflexions et négociations paritaires permettront dans un deuxième temps d'apporter des réponses plus opérationnelles dans la perspective de la préparation de l'année 2015 et des suivantes. Nous ne manquerons pas d'être à vos côtés tout au long de ce processus de mise en œuvre.

François HOMMERIL, Président de l'OPCA DEFI

François HOMMERIL, Délégué fédéral en charge de la formation et de l'industrie à la Fédération CFE-CGC de la Chimie et salarié d'Alteo depuis 1998, a été désigné Président de l'OPCA DEFI pour une mandature de deux ans (2014-2015). Ingénieur géologue et docteur en physique, il a occupé la fonction de Secrétaire national à la CFE-CGC, chargé, en particulier, de la formation professionnelle et, à ce titre, membre du CPNFP, du CNFP-TLV et du FPSPP. Il a par ailleurs été responsable du pôle Europe et International au sein de la Confédération pendant six années et membre de la délégation des travailleurs à la Conférence Internationale du travail à Genève.

SOMMAIRE

P.3 **L'ACTU DES PROFESSIONS**

P.4 **LE TOUR DE LA QUESTION**

La loi sur la réforme de la formation est publiée : quels changements en attendre ?

P.8 **L'ACTU JURIDIQUE/**
Découvrez le contrat d'apprentissage 2014 - Aide au contrat de génération : du nouveau dans les entreprises de 50 à 300 salariés

P.8 **BONS PLANS TPE-PME**
Actions collectives DEFI : le c@talogue 2014 consultable en ligne

P.8 **GPS /**
Réunions d'information sur la nouvelle loi : à vos agendas !

Directeur de la publication
Jean-Louis Delajot

Conception-rédaction :
Cabinet Boumendil & Consultants

Création et maquette :
Diagraphe, diagraphe.fr

Crédits photo :
OPCA DEFI - FOTOLIA

L'ACTU DES PROFESSIONS

INDUSTRIES PHARMACEUTIQUES

Les industriels de la Santé s'engagent en faveur de l'emploi des jeunes et de l'alternance.

Une 1^{ère} série d'actions dédiées à l'insertion professionnelle des jeunes et la promotion de l'alternance a été mise en œuvre fin 2013 / début 2014. Et ce, dans la lignée de l'Accord pour le Développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC) des salariés et des entreprises des industries de santé, signé le 13 septembre 2013 entre l'Etat et les partenaires sociaux de la filière*.

Exemples de réalisations pour favoriser l'alternance :

> **l'organisation des 1^{ers} forums post-alternance à Chartres, Lyon et Paris.** Leur objectif : mettre en relation les jeunes diplômés (niveau bac pro à pharmacien - ingénieur) avec les entreprises de Santé implantées en régions Centre, Rhône-Alpes et Île-de-France. Chacune de ces manifestations a réuni entre 35 et 50 participants. Les étudiants issus d'une formation en alternance ou d'un stage long dans l'une des trois familles de métiers du secteur (R&D, Production, Commercialisation) ont pu échanger avec les dirigeants de TPE, responsables en recrutement et managers de PME/TPI venus présenter leur activité et accéder à des offres d'emplois. En raison de leur succès, ces rencontres seront désormais organisées chaque année.

Retour en image avec le vidéo-reportage du forum organisé le 21 janvier 2014 à Paris www.leem.org/node/954309

> **la création d'un espace dédié à l'insertion professionnelle des jeunes sur le site de l'Institut des Métiers et Formations des Industries de Santé (IMFIS - www.imfifr.fr).** Fruit d'un partenariat avec le Leem, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, les universités et l'Onisep, cet espace web vise à accompagner et à conseiller les « alternants » dans leur recherche d'emploi. Quatre entrées sont proposées (« *Optimisez vos chances de trouver un emploi* », « *A chaque étape de recherche d'emploi son outil* », « *Vidéos-témoignages* » et « *Bourse de l'emploi jeunes professionnels* »), outils pratiques à l'appui : quizz pharma, fiches conseils, simulations d'entretiens... Le site est amené à s'étoffer d'ici le mois de juin, avec la mise en ligne de nouvelles fonctionnalités (web documentaire, « serious game »...).

+ d'infos sur l'ADEC industries de Santé : Pour suivre l'actualité des actions mises en œuvre, consultez la newsletter dédiée www.opcadefi.fr, espace Entreprises / Financement et Formations / Emploi et Compétences

* Outre l'Etat, les signataires de l'ADEC 2013-2015 sont le LEEM, le SNITEM, l'UNION, la FEFIS, la FCE-CFDT, la FCMTE-CFTC, la CFE-CGC Chimie et l'OPCA DEFI.

PLASTURGIE

Entreprises de la filière automobile : une aide supplémentaire de l'Etat dès 2014. C'est nouveau : à compter de 2014, l'Etat finance 30 % des rémunérations des salariés en formation (sur la base d'un SMIC chargé par heure de formation). Et ce, dans le cadre de la Charte Automobile Nationale 2012-2015 qui vise à accompagner et à favoriser une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) dans les entreprises de moins de 250 salariés de la filière n'appartenant pas à un groupe. L'aide s'ajoute à la participation déjà effective de l'Etat à hauteur de 30 % du coût pédagogique des actions réalisées.

L'objectif : faciliter le départ en formation des salariés, notamment les plus fragilisés, pendant les baisses d'activité de ces entreprises pour préparer les évolutions futures, en particulier dans certaines régions impactées par la crise de la filière automobile. L'aide porte sur des formations qualifiantes et/ou certifiantes (CQP, formations inscrites au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles-RNCP...), industrielles ou non.

+ d'infos : www.opcadefi.fr/, espace Entreprises / Financement et Formations / Financements Complémentaires / Charte Automobile Nationale

TAUX ET PLAFONDS (2014)

Retrouvez toutes les modalités de prise en charge applicables en 2014, déclinées par branche et par dispositif, sur le site www.opcadefi.fr, rubrique Entreprises / Financements et formations.

LE TOUR DE LA QUESTION

Réforme de la formation : quels changements en attendre ?

La loi relative à « la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale » a été publiée au Journal Officiel du 6 mars 2014. Quelles nouveautés intègre-t-elle ? Selon quel calendrier ? Avec quel impact sur vos pratiques formation-RH ?

Premiers éléments de réponses autour de cinq points-clés : l'entretien professionnel, le compte personnel de formation, la professionnalisation, le dialogue social et la participation des entreprises.

Autant de thématiques sur lesquelles vous serez informés plus en détails au fur et à mesure de la parution des textes d'application prévus d'ici à la fin de l'été. En effet, si la plupart des dispositions de la loi sont en vigueur depuis le 7 mars, certaines ont été expressément reportées. C'est notamment le cas des deux mesures « phares » : la nouvelle contribution formation (à verser à compter de 2016) et le compte personnel de formation (opérationnel au 1^{er} janvier 2015).

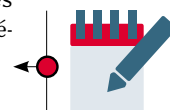
L'entretien professionnel : nouvel outil de pilotage des parcours professionnels

Avec son entrée dans le code du travail, l'entretien professionnel prend une autre dimension : il devient l'outil-pivot de la gestion des parcours professionnels des salariés. **Son objectif : favoriser l'échange avec le salarié sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.** Attention : cet entretien ne doit pas comporter de volet évaluation. Si des entretiens d'évaluation sont pratiqués dans l'entreprise, ils doivent avoir lieu séparément.

Organisé tous les 2 ans, l'entretien professionnel remplace l'entretien de seconde partie de carrière et doit être systématiquement proposé au salarié qui revient dans l'entreprise après :

- un congé de maternité,
- un congé parental d'éducation ou une période de réduction d'activité,
- un congé de soutien familial,
- un congé d'adoption,
- un congé sabbatique,
- une période de mobilité volontaire sécurisée (telle que prévue par la loi relative à la sécurisation de l'emploi),
- un arrêt maladie pour affection de longue durée (ALD),
- un mandat syndical.

Tous les 6 ans passés par le salarié dans l'entreprise, l'entretien professionnel doit être l'occasion de dresser un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel. Obligatoirement rédigé, cet état des lieux permet de vérifier si les entretiens profes-



Les dispositions relatives à l'entretien professionnel sont d'application immédiate.



sionnels bisannuels ont bien eu lieu et si le salarié a suivi une action de formation, acquis des éléments de certification ou encore bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. **Dans les entreprises de 50 salariés et plus**, si le salarié n'a pas bénéficié de ces entretiens et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel de formation (CPF) est automatiquement abondé de 100 heures (130 heures si le salarié est à temps partiel) tandis que l'entreprise doit verser une somme forfaitaire à l'OPCA. Ce dispositif correctif n'entrera toutefois en vigueur qu'une fois le CPF opérationnel.

Le compte personnel de formation : en lieu et place du DIF

Aujourd'hui, hormis les titulaires de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, un salarié qui compte au moins un an d'ancienneté (4 mois s'il est en CDD) dans l'entreprise acquiert des heures de DIF (20 heures par an, au prorata pour les salariés à temps partiel et/ou en CDD), jusqu'à un plafond de 120 heures.

A compter du 1^{er} janvier 2015, le système change en profondeur :

- tout salarié (quel que soit son contrat de travail) bénéficiera d'un compte personnel de formation (CPF) alimenté en heures de formation à la fin de chaque année : à raison de 24 heures par année de travail à temps complet (au prorata dans les autres cas) pendant 5 ans, puis 12 heures par an pendant trois ans jusqu'à atteindre un plafond total de 150 heures.

- le DIF s'éteindra progressivement : les heures DIF inscrites au compteur des salariés au 31 décembre 2014 pourront être utilisées jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Une utilisation qui s'opérera conformément aux règles du CPF (voir ci-après) et non selon celles actuellement applicables au DIF.

Contrairement au DIF, l'utilisation du CPF sera réservée à certaines catégories d'actions :

- formations permettant d'acquérir le « socle de connaissances et de compétences » (à définir par décret),
- formations qualifiantes ou certifiantes figurant sur des listes établies par les partenaires sociaux au niveau de la branche (CPNE) ou au niveau interprofessionnel,
- accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Avec l'accord de l'employeur, les formations pourront être réalisées sur le temps de travail (avec maintien du salaire). Elles pourront également être suivies en dehors du temps de travail : l'accord de l'employeur ne sera pas requis et aucune rémunération ou allocation de formation ne sera due.

Dialogue social sur la formation : plus organisé, mieux articulé à la GPEC

Organisée au cours de deux réunions, la consultation annuelle du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel) est améliorée :

- l'avis du CE doit être sollicité non seulement sur l'exécution du plan de l'année écoulée et sur le projet de plan pour



Le CPF est attaché à la personne, quel que soit son statut : salarié, demandeur d'emploi... Dans tous les cas, lorsqu'il quittera l'entreprise, le salarié conservera son compte. Inversement, les nouveaux embauchés pourront, à leur arrivée dans l'entreprise, détenir un compte créditeur d'un certain nombre d'heures.



Les dispositions relatives au plan de formation s'appliquent à compter du 7 mars 2014.

LE TOUR DE LA QUESTION (suite)

Réforme de la formation :
quels changements en attendre ?



Conformément à la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, à partir du 30 juin 2014 (pour les entreprises de 300 salariés et plus) ou du 30 juin 2015 (pour les autres), les informations remises au CE devront figurer dans la base de données économiques et sociales (ou base de données unique - BDU). A terme, et sous réserve d'être régulièrement mise à jour, cette base de donnée pourra remplacer la communication récurrente des informations concernées.



L'entrée en vigueur des dispositions relatives à la professionnalisation est subordonnée à la publication de plusieurs décrets d'application.

l'année à venir mais aussi désormais sur la mise en œuvre du plan de l'année en cours,

- un accord collectif d'entreprise peut adapter le calendrier des réunions obligatoires du CE et compléter la liste des documents d'information à remettre aux représentants du personnel, au moins trois semaines avant chacune des réunions.

Toujours par accord collectif d'entreprise, il est également possible de prévoir la mise en place d'un plan de formation triennal (et non annuel). Un moyen de mieux articuler, notamment dans les entreprises de 300 salariés et plus soumises à l'obligation de négocier sur la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), le plan de formation et la politique GPEC.

Professionnalisation : la période davantage impactée que le contrat

Seules deux nouvelles règles concernent le **contrat de professionnalisation** :

- jusque-là facultatif (sauf accord collectif contraire), le tutorat devient obligatoire... dans des conditions fixées par un décret à paraître,
- le principe de gratuité pour le salarié est affirmé : il n'a pas à participer au financement de sa formation.

Quant à la **période de professionnalisation**, elle est désormais mobilisable uniquement pour :

- des formations permettant de progresser en acquérant une qualification enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), reconnue par une convention collective



- de branche ou validée par un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP),
- les actions permettant l'accès à un socle de connaissances et de compétences (à définir par décret),
- les actions visant l'obtention de certifications correspondant à des compétences transversales figurant sur une liste (« inventaire ») que la Commission nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) est chargée d'établir,
- l'abondement du compte personnel de formation-CPF (quand celui-ci sera opérationnel).

Autre changement à prévoir : la durée de la formation organisée dans le cadre de la période de professionnalisation. Elle devra être au moins égale à celle fixée par décret (à paraître).

La participation formation : plus de simplicité

Les conditions de financement de la formation professionnelle par les entreprises sont modifiées et ce, à compter de l'exercice 2015 (contribution assise sur la masse salariale 2015 à verser à l'OPCA avant le 1^{er} mars 2016).

- **Votre entreprise compte moins de 10 salariés ?** Aucun changement à signaler, vous continuerez à verser à l'OPCA dont vous relevez 0,55 % de votre masse salariale brute annuelle (MSAB).
- **Votre entreprise emploie 10 salariés et plus ?** Vous n'aurez plus qu'à verser une contribution unique correspondant à 1% de votre MSAB, obligatoirement auprès de l'OPCA DEFI, votre OPCA de branche.

La contribution « plan de formation » (0,9 %), disparaît dès l'exercice 2015. Conséquence

directe : plus besoin de justifier de vos dépenses de formation auprès de l'administration dans le cadre de la déclaration fiscale 2483 qui devra donc être remplie une dernière fois en 2015 (exercice 2014). S'y substituera, à compter de 2016, une transmission d'informations relatives à l'accès des

salariés à la formation, dont le contenu et les modalités pratiques doivent prochainement être définis par décret.



Volontairement ou en application d'un accord de branche, l'entreprise pourra effectuer des versements complémentaires à l'OPCA pour le « développement de la formation professionnelle continue».

L'OFFRE DE SERVICES DE L'OPCA DEFI



La réforme décryptée sur www.opcadeni.fr

Allègement de l'obligation fiscale, modification des modalités de financement et de gestion de la formation, création de nouveaux droits pour les salariés... : la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, publiée au Journal Officiel le 6 mars 2014, modifie en profondeur le système de formation actuel.

Afin de vous aider à intégrer ces changements, l'OPCA DEFI lance sur www.opcadeni.fr une nouvelle rubrique entièrement dédiée à la réforme. Régulièrement actualisé, ce nouvel espace vous permettra de suivre, semaine après semaine, la mise en œuvre opérationnelle de ses principales dispositions - une trentaine de décrets d'application sont attendus d'ici la fin de l'année, outils pratiques et supports d'information à l'appui : présentation synthétique du futur compte personnel de formation ou encore des nouvelles modalités de mise en œuvre de la période de professionnalisation, accords de branches conclus par les partenaires sociaux...



L'ACTU JURIDIQUE

Découvrez le contrat d'apprentissage 2014

> Choisissez la durée du contrat.

Depuis le 7 mars 2014, vous pouvez embaucher un apprenti en contrat d'apprentissage à durée indéterminée (CDI) ou, comme auparavant, à durée limitée. Ce CDI débute par une « période d'apprentissage » à l'issue de laquelle le contrat se transforme automatiquement en CDI classique.

Source : loi formation professionnelle, emploi et démocratie sociale du 5 mars 2014

> Bénéficiez d'aides ciblées.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, une prime à l'apprentissage est versée par la

région aux seules entreprises de moins de 11 salariés. Elle remplace l'indemnité compensatrice forfaitaire accordée jusqu'alors à tout employeur d'apprentis. Son montant : 1 000 € minimum par année de formation. Par ailleurs, le crédit d'impôt apprentissage (1 600€) est recentré sur les apprentis préparant un diplôme de niveau bac + 2 maximum et sur une seule année.

Source : loi de finances pour 2014

+ d'infos sur le contrat d'apprentissage : www.travail-emploi.gouv.fr

Aide au contrat de génération : du nouveau dans les entreprises de 50 à 300 salariés

> **Accès direct à l'aide.** A compter du 7 mars 2014, pour bénéficier de l'aide au contrat de génération, les entreprises (ou groupes) de 50 à moins de 300 salariés n'ont plus besoin d'être couvertes par un accord d'entreprise ou de branche étendu ou, à défaut, par un plan d'action élaboré unilatéralement par l'employeur.

> **Sanction en l'absence de négociation.** En contrepartie de cet assouplissement, le défaut d'une telle couverture par un accord ou un plan d'action est sanctionné (pénalité à verser dans des conditions à préciser par décret en Conseil d'Etat et au plus tard au 31 mars 2015). Auparavant, il avait pour seule conséquence d'exclure l'entreprise du bénéfice de l'aide.

Source : loi formation professionnelle, emploi et démocratie sociale du 5 mars 2014

+ d'infos : www.travail-emploi.gouv.fr



BONS PLANS TPE-PME

Actions collectives DEFI : le c@talogue 2014 consultable en ligne

Vous souhaitez former vos collaborateurs et répondre à vos besoins en compétences, aussi bien sur des thématiques transversales (Langues, Ressources humaines, Sécurité...) que métiers (Chimie, Génie chimique et procédés, Plastique, Pharmacie, Parapharmacie et vétérinaire...) ? Retrouvez sur www.opcdefi.fr la liste des actions interentreprises accessibles en 2014 !

Organisées sur tout le territoire et sélectionnées par l'OPCA DEFI sur la base d'un cahier des charges rigoureux, les actions inscrites au c@talogue sont assorties de financements particulièrement avantageux. Pour plus de détails, rendez-vous dans l'espace dédié « Conseils et Services / Nos actions collectives ».

+ d'infos : www.opcdefi.fr/actions-collectives/catalogue-des-actions-collectives.html



GPS

Réunions d'information sur la nouvelle loi : à vos agendas !

Vous souhaitez connaître l'impact de la réforme sur vos pratiques et vos projets formation-RH ? Participez dans les prochaines semaines aux réunions d'information organisées par l'OPCA DEFI sur tout le territoire ! Des rendez-vous d'une demi-journée, animés par les délégués territoriaux de l'OPCA, avec l'appui du responsable juridique au siège national. Pour vous inscrire, consultez le calendrier des réunions sur www.opcdefi.fr (Rubrique « Réforme de la formation professionnelle »), ou contactez directement votre conseiller formation.

● **DÉLÉGATION NORD EST**
Délégué Territorial
Philippe MEGNEAUD
5-7 avenue du Général de Gaulle
94 160 Saint Mandé
Tél. 01 58 64 18 30

● **DÉLÉGATION CENTRE OUEST**
Déléguée Territoriale
Martine SALOTTI
127 rue Saint Marceau
45 100 Orléans
Tél. 02 38 22 10 38

● **DÉLÉGATION SUD EST**
Déléguée Territoriale
Evelyne LEYENDECKER
Immeuble La Ferrandière
39 rue de la Cité
69 441 Lyon Cedex 3
Tél. 04 72 34 43 57

● **DÉLÉGATION SUD**
Déléguée Territoriale
Catherine LESENECHAL
2 rue Henri Barbusse
13 241 Marseille Cedex
Tél. 04 91 14 30 84

● **DÉLÉGATION SUD OUEST**
Délégué Territorial
François BRAILLON
Immeuble Pelus Plaza
16 avenue Pythagore
Hall-C - CS 70047
33 692 Mérignac Cedex
Tél. 05 57 29 28 81

