

Actualités

Financements 2019

En 2019, tous les dispositifs financés sur les fonds conventionnels **sont maintenus à l'exception des budgets conventionnels remplacés par une enveloppe conventionnelle mutualisée.** Ces dispositifs sont accessibles à toutes les structures de la branche à jour du versement, à l'OPCA, de leurs contributions à la formation. Les actions de formation financées, dans ce cadre, devront impérativement se dérouler au cours de l'année 2019.

Δ Fonds conventionnels

Nouveauté ! Enveloppe conventionnelle mutualisée

- Actions de formation individuelles
- Tous salariés
- Toutes thématiques de formation hors obligation de sécurité et santé au travail de l'employeur
- Prise en charge :
 - Coût pédagogique : 40 € HT / h pour actions < 70h ou 25 € HT / h pour actions ≥ 70h
 - Repas : 25 €, hébergement : 110€, déplacements : SNCF sur la base des frais réels dans la limite du barème fiscal 6 chevaux.
 - Non prise en charge de la rémunération
 - Démarche : DAF/Espace privé adhérent Uniformation

Actions Collectives

- Salariés et bénévoles, groupe majoritairement composé de salariés
- Toutes thématiques de formation hors obligation de sécurité et santé au travail de l'employeur et action de DPC*
- Prises en charge :
 - Coût pédagogique : 1100€/jour dans la limite de 5 jours (même si la formation est supérieure à 5 jours)
 - Non prise en charge des frais annexes

Si actions collectives territoriales (ACT)	Si actions collectives intra-structure
- Au moins deux structures	- Une seule structure
- 8 stagiaires minimum	- 5 stagiaires minimum
- Démarches : solliciter la délégation régionale Uniformation ou le/la RR	- Démarche : DAF/Espace privé adhérent Uniformation

Les financements pour les projets innovants et les préparations aux concours sont reconduits selon les règles appliquées en 2018.

Δ Financements exceptionnels

Les financements au titre des actions d'analyse des pratiques professionnelles et des colloques/conférences sont reconduits selon les règles en 2018.

Plus d'infos sur le site de la CPNEF : www.cpnef.com

* Développement professionnel continu

Observatoire



Le Panorama 2018 est disponible

La nouvelle version du Panorama de la branche Alisfa est disponible sur le site internet de la CPNEF.

Pour rappel, cette photographie exhaustive des associations et des salariés de la branche a deux objectifs principaux :

- Approfondir la connaissance de notre branche pour vous permettre de mieux appréhender l'univers dans lequel vous évoluez et pour aider les partenaires sociaux à négocier au mieux dans le cadre des instances paritaires (CPPNI¹, CPNEF², CPSP³).
- Faire connaître notre secteur d'activité en lui offrant de la visibilité auprès de tous nos partenaires et des pouvoirs publics.

Une nouvelle fois, en 2016, nous constatons une hausse du nombre de structures qui appliquent la Convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : 3 690 structures associatives contre 3 621 en 2015 et 3 458 en 2014.

Dans le détail, la branche se compose de :

- 1 835 structures gestionnaires d'un ou plusieurs établissements d'accueil de jeunes enfants
- 967 structures gestionnaires d'un ou plusieurs centres sociaux
- 817 structures gestionnaires d'une ou plusieurs associations de développement social local
- 71 fédérations de centres sociaux ou petite enfance.

Ces structures sont le plus souvent de

1 Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation
 2 Commission Paritaire Nationale Emploi Formation
 3 Commission Paritaire Santé Prévoyance

Une année sur deux l'Observatoire Emploi-Formation publie le Panorama de la branche. Cette année, en plus du document complet et de ses déclinaisons régionales, une synthèse recto/verso a été imprimée et envoyée à l'ensemble des structures de la branche.

Si vous ne l'avez pas reçu, n'hésitez pas à nous en faire la demande en indiquant les coordonnées postales de votre structure à l'adresse : observatoire@cpnef.com

Pour télécharger la lettre d'information : www.cpnef.com

CPNEF - Snaesco : 18/22 avenue Eugène Thomas · 94276 LE KREMLIN BICETRE · Tél. 01 58 46 13 45
 Syndicat employeur : Snaesco - Syndicats des salariés : CFDT (Fédération nationale des services de santé et des services sociaux) - USPAOC CGT (Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle) - CFTC (Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux) - FO (Fédération nationale de l'action sociale) · Directeur de la rédaction : Paul DURAND · Rédactrice en chef : Sédalom Folly · Rédacteurs : Sédalom Folly, Corinne Nekkache, Sébastien Riquelme · Conception graphique : Monarque Evolution ·

petite taille : 71% emploient moins de 10 salariés équivalent temps plein (ETP). Au final, nous dénombrons dans la branche 36 400 salariés ETP.

Une des particularités de la branche est sa très forte féminisation. Ainsi, si 84% des salariés sont des femmes, ce taux monte à 97% dans les Établissements d'accueil de jeunes enfants. Concernant, les caractéristiques des emplois, celles-ci évoluent lentement : nous observons une hausse de la part de salariés à temps plein (40% contre 38% en 2015 et 33% en 2012). En revanche la part de salariés en CDI (52%) évolue peu d'année en année.

Enfin, la formation a connu un rebond en 2016 après à une forte baisse en 2015 consécutive à la réforme de la formation professionnelle de 2014. Ainsi, 28 186 actions de formation ont été financées sur l'année concernant 19 266 salariés (32% ont bénéficié de plusieurs formations) auxquelles il faut ajouter les 721 financements exceptionnels accordés directement par la CPNEF.

Cette version 2018 du Panorama a été construite à partir du traitement des questionnaires « statistiques du personnel » de 2016. Ainsi, nous profitons une nouvelle fois de ces quelques lignes pour remercier toutes les structures qui consacrent du temps à les renseigner. La version 2017 du questionnaire est en cours d'analyse et donnera lieu à une étude portant sur la santé au travail des salariés. La version 2018, elle, vous sera envoyée au début de l'année 2019.

Des compétences au cœur de vos projets

Novembre 2018 · Numéro 28

Lettre d'info de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation

Réforme de la formation professionnelle : Un bouleversement systémique !

S'il s'est passé beaucoup de temps entre la loi Delors de 1971 et la première réforme de la formation professionnelle en 2004, les choses se sont accélérées ensuite avec une réforme en 2009 puis une en 2014 et celle, en cours, concoctée par la ministre du Travail, qui entrera en vigueur au premier janvier prochain. Si on ajoute la loi travail dite « El Khomri » de 2016, comprenant elle-même un important volet sur la formation professionnelle, cela nous fait une réforme tous les deux ans depuis 2014. Autant vous dire que les membres et l'équipe de salariés de votre CPNEF n'ont pas le temps de s'ennuyer.

Une réforme annoncée depuis la campagne des présidentielles et lancée à l'automne 2017 par Muriel Pénicaud. Partant d'un ANI¹ conclu le 22 février 2018 en passant par un projet de loi déposé le 27 avril 2018 à l'Assemblée nationale et un parcours parlementaire agité, la loi 2018-771 a finalement été promulguée le 5 septembre 2018. **« Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »** est le titre de ce nouvel opus qui bouleverse le paysage de la formation professionnelle. Une loi qui affiche la volonté de replacer le salarié aux commandes de sa formation et de l'évolution de ses compétences.

Qu'est-ce qui change ? : quasiment tout ! En se basant sur une logique de compétences, des dispositifs disparaissent alors que d'autres font leur apparition et que, d'autres encore sont modifiés (voir le dossier). Dans un paysage redessiné, on assiste à une véritable ératation du financement de la formation professionnelle, avec

notamment la transformation des 20 OPCA² en 11 OPCO³ et la disparition du Cnefop⁴, du Copanef⁵ et du FPSPP⁶ regroupés au sein de « France Compétences » une nouvelle instance de gouvernance quadripartite de la formation professionnelle au niveau national.

Une part importante de cette loi est consacrée à l'alternance avec une attention toute particulière pour l'apprentissage qui y retrouve sa qualification de « voie royale » d'antan. Le rôle des branches est réaffirmé et renforcé et, dans les prochains mois, notre souci sera de pallier les insuffisances de la loi pour que la transition se fasse en douceur pour les structures de la branche Alisfa.

Difficile en ces quelques lignes d'aborder tous les changements que cette loi va apporter, d'autant plus que 173 dispositions réglementaires sont attendues au travers de +/- 70 décrets à paraître. Nous allons donc devoir jouer une nouvelle partition dont nombre de lignes ne sont pas encore écrites.

Vous l'aurez compris, beaucoup de travail nous attend dans les prochains mois. Soyez certains que votre CPNEF sera vigilante et agile face à ces changements afin de vous informer et de vous accompagner au fil de la réforme.

Paul DURAND
Président

¹ Accord national interprofessionnel
² Organisme Paritaire Collecteur Agréé
³ Opérateurs de compétences
⁴ Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
⁵ Conseil Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation
⁶ Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels



> Sommaire

Edito / Infos1

Zoom sur 2-3

La réforme 2018 : Nouveautés de la loi pour « La liberté de choisir son avenir professionnel »

Observatoire4

Panorama 2018

Actualités4

Financements 2019

> Infos

Réseau des référents en régions

Deux nouveaux référents en régions ont rejoint le réseau :

En Grand Est, Territoire : Alsace
Paul-André SIMON
E-mail : rr.alsace@gmail.com

En Pays-de-la-Loire :
Anne DELIERE
E-mail : rr.paysdeloire@gmail.com

Retrouvez toutes les actualités des RR sur le site de la CPNEF, rubrique « du côté des régions » : <http://www.cpnef.com/index.php/du-cote-des-regions.html>



DES DISPOSITIFS À LA MAIN DES SALARIÉS

Un compte personnel de formation rénové

Emblématique de la nouvelle loi, la **rénovation du Compte personnel de formation (CPF) se traduira dès 2019 par sa monétisation**. Le compteur en heures va donc laisser place à un CPF calculé en euros. Il devrait être alimenté à hauteur de 500 € par an pour les salariés travaillant à partir d'un mi-temps dans la limite de 5 000 €. Les salariés faiblement qualifiés bénéficieraient de droits majorés : 800 € par an dans la limite de 8 000 €. Un décret définira les modalités de conversion des heures acquises au 31 décembre 2018 au titre du CPF et du DIF (droit individuel à la formation). **Sous réserve de confirmation par décret, le taux de conversion devrait être de 15 €.**

Le CPF pourra être mobilisé dans trois cas :

- En **autonomie par le salarié**.
- En **co-construction avec l'employeur**.
- En vue d'une **transition professionnelle**.

Un **CPF de transition professionnelle est créé en remplacement du Congé individuel de formation (CIF)**. Il sera ouvert aux salariés justifiant d'une ancienneté minimale, définie par décret et aura pour objectif de financer des formations longues afin de changer de métier. Sa gestion sera confiée à des Commissions paritaires inter-professionnelles régionales (CPIR) agréées par l'État.

Le système de listes jusqu'alors en vigueur disparaît. Seront éligibles à compter de 2019, des typologies d'actions.

Afin de faciliter la mobilisation du CPF, **une application mobile sera mise en place, à l'automne 2019**. Elle permettra de s'informer, rechercher, s'inscrire à une formation et régler l'organisme de formation. À l'exception du CPF de transition professionnelle, le CPF sera géré par la Caisse des dépôts et consignations à compter de 2020. D'ici là, ce sont les OPCO qui vont assurer la gestion de ce dispositif.

Un Conseil en évolution professionnelle renforcé

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) dont l'objectif est de sécuriser les parcours professionnels est maintenu. L'offre de services du CEP sera toutefois définie par un nouveau cahier des charges.

Un appel d'offres sera lancé pour sélectionner, dans chaque région, un nouvel opérateur pour le CEP des salariés.

À noter : Uniformation continue d'assurer la prestation de CEP jusqu'en décembre 2019.

Zoom sur...

LA RÉFORME 2018 : NOUVEAUTÉS DE LOI POUR «LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL»

2018-771 : un numéro qui fera date. C'est celui de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, publiée le 6 septembre dernier au Journal officiel. Dispositifs, financements, acteurs... Rien ne sera plus comme avant dans le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage. En attendant, les textes d'application qui devront être publiés d'ici à la fin de cette année, voici une synthèse des principales mesures de cette nouvelle loi dont la mise en œuvre opérationnelle va s'étaler sur les trois prochaines années. La CPNEF vous informera régulièrement de la publication des décrets et des décisions prises par les partenaires sociaux de notre branche.

L'entretien professionnel aménagé

L'obligation pour les employeurs de réaliser, pour tous les salariés, un entretien professionnel tous les deux ans ainsi qu'un bilan récapitulatif du parcours professionnel tous les 6 ans est maintenue. Lors des entretiens, les salariés devront être informés sur le CEP, le CPF et la VAE.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans et d'une formation non obligatoire, son CPF sera abondé (conditions à préciser par décret).

À noter :

La convention collective Alisfa prévoit qu'un entretien annuel d'évaluation, pour chaque salarié, doit être réalisé au plus tard le 30 novembre. L'objectif est d'échanger sur l'année écoulée, la tenue de poste, la réalisation et la définition des objectifs. Dans un souci de simplification de la tenue des entretiens, l'entretien professionnel peut être réalisé consécutivement à l'entretien annuel d'évaluation. Les deux temps d'échange doivent, toutefois, être distincts et faire l'objet de supports et comptes rendus différents.

Du plan de formation au plan de développement des compétences

Le plan de formation est rebaptisé plan de développement des compétences, y seront distinguées :

- Les formations obligatoires ou nécessaires à la tenue du poste qui devront être réalisées sur le temps de travail comme par exemple une formation sur l'hygiène alimentaire en crèche,

- Et les autres formations qui pourront être réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail dans des limites fixées par un accord d'entreprise ou de branche, ou à défaut dans la limite de 30 heures par an. Les actions de formation réalisées en dehors du temps de travail nécessiteront l'accord formalisé du salarié. L'obligation de verser l'allocation de formation en cas de formation se déroulant en dehors du temps de travail est quant à elle supprimée.

Le plan de développement des compétences sera financé par une contribution de toutes les entreprises. Mais un système de mutualisation financière en faveur des entreprises de moins de 50 salariés sera mis en place. Ces contributions seront, par conséquent, exclusivement destinées au financement d'actions de formation pour les petites et moyennes entreprises. Les entreprises de plus de 50 salariés ne pourront pas en bénéficier.

L'action de formation se définira comme **un parcours pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel**. La nouvelle notion d'action de formation favorise la prise en compte de modalités d'apprentissage innovantes telles que la formation à distance ou la formation en situation de travail selon des modalités fixées par décret.

Un nouveau système de financement

Une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance est créée :

- 0,55% de la Masse Salariale Brute (MSB) pour les entreprises de moins de 11 salariés,
- 1 % de la MSB pour les entreprises de 11 salariés et plus,
- 0,68% de la MSB pour l'apprentissage (**l'ESS reste exonérée**, les associations de la branche n'y seront donc pas soumises).

S'ajoute à cette contribution unique, une contribution de 1 % pour le CPF des salariés.



À noter :

- Par rapport à la contribution actuelle, le pourcentage global ne change pas, il représentera donc 2,1% de la MSB. En revanche, la ventilation entre les différents dispositifs et les conditions de recouvrement doivent faire l'objet d'un décret.

- À partir de 2019, la collecte s'effectuera au titre de l'année en cours (et non plus au titre de l'année N-1). **La bascule vers ce nouveau système va engendrer une double collecte en 2019 : En février 2019, le versement du solde de la contribution formation due au titre de 2018, à l'automne 2019, collecte par les opérateurs de compétences de la contribution due au titre de l'année 2019.**

- **Les opérateurs de compétences gèreront la collecte des contributions jusqu'en 2020. À partir du premier janvier 2021, la collecte des contributions légales et conventionnelles sera transférée aux URSSAF.**

Ne dites plus OPCO mais OPCO

Au premier janvier 2019, **les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), dont Uniformation, deviendront des Opérateurs de compétences (OPCO)**. Leur agrément par l'Etat sera notamment conditionné à « la cohérence et la pertinence économique et professionnelle de leur champ d'intervention ». Ils auront pour mission de financer les contrats de professionnalisation et d'apprentissage, ainsi que le nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance. Ils se voient également confier la prise en charge des actions de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés et le financement du CPF des salariés, jusqu'à son transfert à la Caisse des dépôts et consignations prévu au premier janvier 2020. Les OPCO assureront également l'accompagnement des branches professionnelles dans le cadre de la mise en œuvre des politiques de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et la certification professionnelle.

À noter :

La CPNEF vous informera, au premier trimestre 2019, de l'OPCO choisi pour la branche professionnelle qui sera mis en place à partir d'avril 2019. Nous vous rappelons qu'actuellement Uniformation est notre OPCO. À ce titre, il assurera une mission de transition d'OPCO sur les premiers mois de l'année.

Une nouvelle gouvernance

Une nouvelle agence nommée France Compétences est créée. Pilotée par l'Etat, les Régions et les partenaires sociaux, elle opérera la répartition de la contribution unique formation professionnelle et alternance, régulera la qualité et les prix des formations, assurera le versement de l'aide unique à l'apprentissage et sélectionnera les nouveaux opérateurs du CEP dans le cadre d'appels d'offres.

ALTERNANCE : EN BREF !

Nouveau ! « Pro A » : Reconversion ou promotion par l'alternance

- En remplacement de la période de professionnalisation à compter du premier janvier 2019
- Destinée aux salariés en CDI ou en contrat d'insertion dont le niveau de qualification est inférieur ou égal à un certain niveau fixé par décret
- Visant un changement de métier ou une promotion sociale ou professionnelle
- Réservée à des formations qualifiantes
- Organisée en alternance
- Formalisée par un avenant au contrat de travail précisant la durée et l'objet de l'action de formation
- Financée par l'OPCO selon un coût au contrat défini par la branche

Contrat d'apprentissage

- Destiné aux jeunes de 16 ans (15 ans s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire) à 29 ans révolus (25 ans aujourd'hui)
- Durée de 6 mois (contre 1 an avant) à 3 ans Conclusion possible tout au long de l'année
- Procédure d'enregistrement du contrat remplacée par un dépôt auprès de l'OPCO (à compter de 2020)
- La formation théorique ne peut être inférieure à 25% de la durée totale du contrat
- Rémunération minimum de l'apprenti déterminée en pourcentage du SMIC ou par dispositions conventionnelles plus favorables
- Création d'une aide unique, versée par l'État, pour les entreprises de moins de 250 salariés embauchant des jeunes préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat (remplacement des différentes aides existantes)
- Financement par l'OPCO sur la base d'un coût au contrat défini par la branche

Contrat de professionnalisation

- Destiné aux jeunes de 16 à 25 ans, demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, bénéficiaires des minimas sociaux, anciens titulaires d'un CUI
- Durée comprise entre 6 mois et 24 mois
- Possibilité de porter la durée à 36 mois pour les publics prioritaires
- Conclusion possible en vue d'acquérir des compétences définies par l'entreprise et l'OPCO, en accord avec le salarié (à titre expérimental durant 3 ans)
- Possibilité de mobilité à l'étranger, 2 ans maximum si au moins 6 mois en France
- Financement par l'OPCO sur la base d'un coût au contrat défini par la branche