

Suite à la loi du 5 mars 2014, les contributions légales obligatoires dédiées à la formation vont évoluer considérablement en 2015 et en particulier la contribution plan qui diminuera nettement et disparaîtra même pour les plus grandes structures.

Aussi, la branche sanitaire sociale et médico-sociale privée à but non lucratif conduit depuis juillet 2014 une négociation qui doit mener à un nouvel accord formation qui prenne en compte les changements majeurs introduits par la loi du 5 mars.

Un des enjeux de la négociation consiste dans l'établissement d'une part conventionnelle qui viendrait s'ajouter à la part légale obligatoire¹ et dans la fixation de la hauteur de cet investissement.

Cependant, nous ne pouvons préjuger aujourd'hui du contenu de cet accord qui devrait être finalisé en début d'année.

Aussi, au titre de la masse salariale 2015, nous savons seulement à ce jour que les contributions dues seront au minimum de 1% de la masse salariale et que la part plan légale obligatoire sera très faible (de 0,4% pour les structures de 1 à 9 salariés, de 0,20% pour les structures de 10 à 49 salariés, de 0,10 pour les structures de 50 à 299 salariés et de 0 au-delà), de toute façon insuffisante pour mener un programme formation significatif.

Aussi, est-il important de changer de paradigme et de considérer la formation comme un investissement et non comme un budget à dépenser.

Depuis la parution de la loi, les structures ont pu approfondir les orientations générales, les thématiques de formation, les besoins avérés et définir en fonction un budget adapté qui pourra être ou non complété en fonction d'un minimum conventionnel défini par la branche.

Ce temps a dû également être mis à profit pour prendre connaissance des nouveaux dispositifs de formation, qui déterminent des pratiques très différentes de celles connues jusqu'alors. A ce titre, la Fehap a proposé des journées de formation sur la "Réforme de la formation professionnelle : préparer sa politique et son plan de formation pour 2015" et réalisé des fiches pratiques présentes sur le site de la Fehap.

C'est dans le dernier trimestre que se réalise normalement le chiffrage du plan et sa présentation au Comité d'Entreprise², tandis que le budget est souvent présenté, pour ce qui concerne les établissements sociaux et médico-sociaux, aux autorités tarifcatrices en février.

¹ Comme c'est le cas aujourd'hui : 1,6% de contribution plan dans notre branche au lieu des 0,9% légaux.

² http://www.pratiques-de-la-formation.fr/IMG/pdf/Etapes_et_calendrier.pdf.

Pour mémoire :

- La première réunion du comité d'entreprise est consacrée à la présentation du bilan des actions de formation réalisées l'année précédente et l'année en cours. Elle a lieu avant le 1er octobre de l'année en cours. Au cours de cette réunion, les membres du comité d'entreprise sont appelés à discuter des documents qui leur ont été préalablement transmis par l'employeur
Art. D2323-7 du Code du travail
- La deuxième réunion du comité d'entreprise est consacrée à l'examen du projet de plan de formation pour l'année suivante et aux conditions de mise en œuvre du DIF, des contrats et périodes de professionnalisation. Elle doit se tenir avant le 31 décembre. Au cours de cette réunion, les membres du comité d'entreprise sont appelés à discuter des documents relatifs à la professionnalisation et au plan de formation de l'année à venir devant leur être transmis préalablement par l'employeur [Art. D2323-7 du Code du travail](#)

L'employeur est bien sûr le décideur par rapport au budget qu'il souhaite investir dans la formation.

En tout état de cause, il sait qu'il devra investir et verser à l'Opca Unifaf a minima les 1% légaux.

Il peut choisir d'investir plus, en direct ou en versant cette somme à l'Opca.

Conventionnellement les structures versaient jusqu'alors globalement 2,3% sur l'ensemble des dispositifs et spécifiquement 1,6% sur le plan dont 1,12% obligatoirement versé à l'Opca.

Demain si un accord est signé, il définira une part d'investissement formation minimum qui sera globalement d'au moins 1,7% (dont une part seulement pourrait être obligatoirement versée à l'Opca) et qui sera inférieure en tout état de cause à 2,3%.

Aussi, l'employeur en fonction notamment des besoins en formation, des données économiques de son établissement, de ses relations avec les financeurs (essentiellement pour les établissements sociaux et médico-sociaux) peut-il envisager dans le cadre du Comité d'Entreprise de présenter aux partenaires sociaux plusieurs scénarii - investissement à hauteur de 1,7% ou de 2% par exemple avec une part x versée à l'Opca - scénarii qu'il pourra éventuellement ajuster en fonction des résultats de la négociation en cours au niveau de la branche.

Aujourd'hui ou dans les jours qui viennent, l'Opca demandera aux établissements de s'engager sur un versement au-delà du 1% légal³ afin que l'Opca puisse en retour leur assurer un « Budget Formation Adhérent ».

Si l'accord parvenait à une obligation de versement à l'Opca supérieure à celle déjà versée par l'adhérent, il suffirait à celui-ci de compléter son versement à la bonne hauteur.

Si l'adhérent s'était engagé sur un taux supérieur, il ne pourrait pas revenir sur l'engagement pris auprès de l'Opca, mais la part versée au-delà du conventionnel serait alors considérée par l'Opca comme une contribution volontaire de l'entreprise⁴.

Pour que l'accès au fond d'intervention⁵ d'Unifaf reste possible en 2015, Il a été décidé à titre transitoire, que les établissements de plus de 10 salariés⁶ qui s'engageront à verser 2% ou plus en global auront accès au fonds d'intervention - ceux qui s'engageront à verser 2,3% y auront accès à 100%, ceux qui s'engageront à verser entre 2 et 2,3% y auront accès au prorata de leur versement.

Nous ne manquerons pas bien sûr de vous tenir informés des résultats des négociations.

³ Nous parlons bien du versement à l'Opca et non de l'investissement formation qui peut lui être supérieur

⁴ Qui induit une plus grande souplesse de gestion par l'Opca et un droit de retour pour l'adhérent

⁵ Fonds mutualisés qui servent notamment à aider les établissements à conduire des projets prioritaires pour la branche et que les établissements n'auraient pas forcément seuls la possibilité de conduire.

⁶ Pour les établissements de moins de 10 salariés, le minimum de contribution pour accéder au fonds d'intervention sera de 1,75%