

PREMIERES TENDANCES DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE SUR LA FORMATION APRES LA LOI DU 5 MARS 2014 : DES "GUIDES METHODOLOGIQUES" PLUS QUE DES ACCORDS INNOVANTS

I. La négociation collective à tous les niveaux expression de la philosophie politique du « social hollandisme ».

Le pacte social qui est au cœur « du social hollandisme », héritier du social delorisme des années 70, repose sur la valorisation du dialogue social et par conséquent de ses acteurs qualifiés communément de « partenaires sociaux ». Selon cette philosophie politique, exprimée depuis le début du quinquennat à l'occasion de plusieurs conférences sociales, la priorité est donnée au contrat collectif sur la loi, sauf pour des principes que la constitution réserve à la loi et qui constituent le noyau dur de l'ordre public social, auquel des dispositions conventionnelles ne sauraient déroger.

Cette philosophie politique a trouvé une application dans la récente réforme de la formation professionnelle. En effet la loi du 5 mars 2014 résulte pour partie de la transposition de deux accords nationaux interprofessionnels, celui du 11 janvier 2013 relatif à la sécurisation de l'emploi, et celui du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (Voir chronique 82). Ces textes renvoient à de multiples reprises à la négociation collective de branche et à la négociation d'entreprise (Chroniques 91 et 97), en vue d'en assurer la mise en œuvre et le développement. Les partenaires sociaux de branche se voient ainsi investis, en conformité avec la jurisprudence du conseil constitutionnel d'un pouvoir réglementaire subdélégué (Décision n°89-257 DC du 25 juillet 1989 ; il s'agit là d'une jurisprudence constante du Conseil constitutionnel, rappelée dans sa décision sur la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, décision n°2004-494 DC du 29 avril 2004).

II. La négociation collective de branche sur la formation avant la loi du 5 mars 2014.

À vrai dire l'invitation faite par le législateur aux partenaires sociaux des branches de s'intéresser à la formation professionnelle comme objet de négociation n'est pas nouvelle. Elle date de « la loi Rigout » adoptée en 1982 qui, dans la voie tracée par les lois Auroux de la même époque, avait

institué une obligation de négocier la formation au niveau de l'entreprise. Celle-ci pouvait s'en exonérer dès lors qu'un accord de branche ayant le même objet avait été négocié dans son champ conventionnel. Il s'en est suivi un essor de la négociation de branche sur la formation à l'initiative des organisations patronales, pour préserver les entreprises de l'obligation de négocier à leur niveau. Elles sont restées longtemps formelles et de peu d'intérêt sauf celui de préserver l'entreprise d'une obligation de négociation. Leur contenu s'est enrichi après la loi quinquennale (1995) ayant pour conséquence la généralisation des OPCA. À défaut d'avoir un impact sur les entreprises la négociation de branche pouvait alors en avoir un, mais, à l'analyse, également très formel, sur « les objectifs les priorités et les moyens » affectés par les OPCA à la formation, c'est-à-dire par l'affectation, à la marge, des ressources fiscales confiées par l'État au système de gestion paritaire de la formation.

Les réformes de 2004 et 2009 ont donné un nouveau « grain à moudre » à la négociation de branche autour du déploiement du DIF, de la création d'observatoires des métiers et des qualifications, de la définition de procédure en vue des entretiens professionnels etc. Par ailleurs au fil des années plusieurs branches se sont peu à peu approprié la négociation de CQP et de CQPI dont le pilotage (élaboration des référentiels) était confié aux CPNE (*Voir sur cette question Sébastien BOTERDAEL « Caractéristiques de la négociation collective de branche en matière de formation professionnelle » Droit social décembre 2014*).

III. Les enjeux de la négociation collective de branche sur la formation après la loi du 5 mars 2014.

La loi, ainsi que l'accord interprofessionnel du 4 décembre 2013 proposent aux négociateurs de branche une vingtaine de thèmes, d'un enjeu inégal, sans compter ceux dont ils peuvent se saisir à leur propre initiative en vertu du principe de la liberté contractuelle. Certains thèmes s'exprimeront par des dispositions dites « institutionnelles » qui ne concernent que les rapports des signataires entre eux : le fonctionnement des observatoires des métiers des qualifications, l'organisation des CPNE, des orientations données à l'OPCA pour celles des branches qui en ont créé ou désigné un, d'autres clauses qui ne sont souvent que des déclarations d'intention, préciseront les objectifs les priorités et les moyens de la formation pour la branche, d'autres enfin auront « une portée normative » par la création de droits nouveaux pour les salariés (accès à la formation, financement, reconnaissance des acquis...) et d'obligations à la charge des employeurs : le compte personnel de formation, l'entretien professionnel et le bilan du parcours au terme de six ans, les contributions conventionnelles, sont susceptibles de relever de cette catégorie de clauses.

L'analyse des 45 premiers accords signés un an après l'adoption de la loi du 5 mars 2014 conduit à constater que les clauses institutionnelles et d'orientation l'emporteront très largement sur les clauses normatives.

IV. Une négociation plus « pédagogique » que normative.

La grande majorité des accords examinés se présente davantage comme « des guides méthodologiques » qui reprennent à l'intention des entreprises et de leurs salariés les dispositions législatives et réglementaires relatives à la formation. Cet objectif « pédagogique » est fort louable, et certainement utile, mais ce n'est pas ce qui est habituellement attendu d'un accord collectif de travail.

Aussi, cette mise en conformité à minima des accords de branche, compte tenu des apports de la loi du 5 mars 2014, ne sera-t-elle pas étudiée dans les développements qui suivent.

Seuls seront examinés les trois principaux thèmes susceptibles de déboucher sur des clauses normatives : Le compte personnel de formation, les contributions supplémentaires conventionnelles, l'entretien professionnel et le bilan de parcours au terme de six ans, comme expression de l'obligation juridique de l'employeur « de veiller à la capacité des salariés à occuper un emploi.

1. Le compte personnel de formation.

Alimentation du CPF : Deux accords ont pour objet l'amélioration, à la charge de l'entreprise, des modalités d'alimentation du CPF (20 puis 10 heures et plafond de 150 heures). Il s'agit des accords Foyers de jeunes travailleurs et Industries nautiques, qui augmentent le nombre d'heures acquises par les salariés à temps partiel et qui sont à la charge de l'entreprise à raison de 13 € par heure supplémentaire acquise.

L'accord Publicité (pas encore publié) augmente également les heures acquises par les salariés à temps partiel et l'accord Intermittents du spectacle comporte des modalités particulières pour les intermittents.

Plusieurs accords conseillent à l'OPCA d'abonder le CPF dans certains cas, ou chargent la CPNE de faire des propositions, mais l'OPCA n'est pas tenu par ces conseils pour décider un abondement, ce n'est donc pas une clause normative innovante.

Formations éligibles au CPF : Les accords Travail temporaire, Métallurgie, Caisses d'épargne et Chimie traitent des modalités de mandatement de la CPNE à propos des formations éligibles, sans pour autant créer des compétences complémentaires par rapport aux compétences que les CPNE tiennent de la loi.

L'accord Industries alimentaires crée une commission paritaire de suivi de l'accord qui coordonne les CPNE de 30 conventions collectives nationales et établit une liste consolidée des formations éligibles.

Seul l'accord Restauration collective organise les conditions de réunion et de délibération de la CPNE – mais ce sujet n'est pas nouveau et il existe sans doute d'autres accords à ce sujet. Mais

aucun accord ne met en place un dispositif de publication des décisions de la CPNE. Les listes des formations éligibles au CPF ne peuvent donc pas être recensées.

2. Les contributions supplémentaires : conventionnelles, volontaires et autres.

Contributions conventionnelles : Sur les 45 accords recensés, 27 créent des cotisations conventionnelles, dont 9 désignant ACTALIANS (professions libérales) 4 UNIFORMATION, (une quinzaine d'autres accords sont en cours de négociation sur ce thème dans le périmètre d'Uniformation), 2 OPCALIA (Industrie textile et industrie de l'habillement) et 2 AGEFOS PME (Assistants maternels et Salariés de particuliers employeurs).

Il faut noter que le projet d'accord dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, qui n'a pas abouti, prévoyait une diminution de la contribution conventionnelle. L'organisation d'employeurs du secteur a, depuis, transmis une nouvelle proposition d'accord qui conserve la même logique sur ce point (voir AEF n°497211).

Affectation des contributions conventionnelles : Seul le projet d'accord du bâtiment avait créé un droit effectif des salariés financé par une contribution conventionnelle : le maintien du salaire pour les salariés d'entreprises de moins de dix salariés pendant l'action de formation (mais lorsqu'il s'agit d'une formation décidée par l'employeur, il s'agit de la mutualisation d'une obligation des employeurs, pas d'un droit des salariés). La CGT et la CFDT ont refusé de signer l'accord et ont annoncé leur opposition à l'extension. Ces deux organisations étant majoritaires l'accord ne connaîtra pas d'application. La FNB a fait savoir qu'elle n'entendait pas renégocier en 2015 (voir AEF n° 498523).

Les accords Régies de quartier, Textile, Habillement, Viandes, prévoient que la contribution conventionnelle finance les actions de formation définies par la CPNE. L'accord Industries alimentaires crée une contribution modique (0,02%) gérée par la commission paritaire de suivi de l'accord.

Les accords Services de l'automobile, Intermittents du spectacle, Travail temporaire, Cabinets dentaires, Pharmacie, Avocats salariés, Cabinets d'avocats, Vétérinaires praticiens, Cabinets vétérinaires, Cabinets d'experts automobiles, Géomètres experts, Métreurs vérificateurs, Sécurité sociale, Missions locales, Commerce de détail alimentaire, Publicité, Foyers de jeunes travailleurs, Sport :

- soit affectent la contribution « au développement de la formation »,
- soit affectent la contribution au « Plan »,
- soit ne donnent aucune indication.

Ces accords ne distinguent donc pas entre les contributions légales, qui sont de nature fiscale que les OPCA sont habilités à gérer en application de leur arrêté d'agrément, et les contributions

conventionnelles à propos desquelles il convient que l'accord qui les institue doit préciser le mandat donné à l'OPCA en définissant les actions qui peuvent être financées, les critères de financement, etc. ou en déléguant à la CPNE la mission de procéder à ce mandatement. Plusieurs de ces accords ont déjà été étendus par arrêté du 16 mars 2015 ministériel sans que ne soient clarifiées les ambiguïtés juridiques résultant de l'absence de définition des contributions conventionnelles et des versements volontaires. (Voir point V).

Différentiation des taux : Sur les 27 accords créant une contribution conventionnelle,

- 7 créent un taux applicable à toutes les entreprises de la branche,
- 14 créent des taux différenciés selon la taille de l'entreprise sans créer en contrepartie des prestations différenciées ce qui est contraire au principe d'égalité : le Conseil constitutionnel a censuré le 6 août 2014 la loi instituant des cotisations sociales différenciées sans justifier d'une différence de situation entre assurés. Tout employeur tenu de verser une contribution majorée par rapport à d'autres employeurs de la branche pourrait faire annuler l'accord par les tribunaux.
- 6 créent une contribution pour une seule catégorie d'entreprises (soit seulement les entreprises de moins de 10 salariés, ou seulement les entreprises de plus de 10 salariés, ou autres). C'est également contraire au principe d'égalité.

(N.B. La loi peut créer des taux différenciés pour les impôts et décider souverainement de l'affectation de cette ressource – ou déléguer ce pouvoir comme dans le cas des OPCA – mais la convention collective a pour objet de créer des droits pour les salariés et en conséquence fixer le taux d'une contribution pour financer ces droits.).

Investissement dans la formation : Trois accords créent une obligation « d'investissement dans la formation » :

- Assurances : 2,2%,
- Travail temporaire : 0,6%,
- Publicité. Cet accord crée de contribution conventionnelle pour les entreprises de moins de 10 salariés : 0,10 % pour le CPF et 0,2 % pour l'accès au plan collectif proposé par l'OPCA.

L'accord Mutualité stipule que les organismes mutualistes s'engagent à maintenir en 2015 leur engagement financier à un niveau au moins équivalent à celui en vigueur avant la loi du 5 mars 2014. L'intention est louable, mais l'OPCA concerné (UNIFORMATION) est dans l'impossibilité de gérer des contributions non affectées et il n'est pas possible de poursuivre en justice l'employeur qui ne se conforme pas à l'engagement affirmé.

Bénévoles : L'accord Sport crée une contribution de 0,02% pour le financement du CIF des bénévoles.

Contributions volontaires : Certains accords se contentent d'indiquer que des contributions volontaires peuvent être versées à l'OPCA, sans autre précision.

Une mention particulière doit être faite « **des contributions volontaires** » qui par définition **même ne relèvent pas de la négociation de branche**. Cependant certains accords indiquent que celle-ci peuvent être versées à l'OPCA, sans autre précision. L'accord Sociétés d'assurance institue pour l'ensemble de la branche une obligation de consacrer 2,2% de la masse salariale à l'investissement dans la formation, sans préciser si cette contribution doit être versée à l'OPCA et sans sanction juridique.

La nouvelle version de l'accord fondateur d'AGEFOS-PME mérite également d'être mentionnée au titre des « versements volontaires ». Cet accord écrit le 6 janvier 2015 propose aux entreprises deux formule d'adhésion à une convention pour la fourniture de prestations en contrepartie de contributions volontaires : l'adhésion, pour un an au moins, à une convention de gestion du plan de formation de l'entreprise ; l'adhésion pour trois ans au moins à une convention « dite garantie de formation ». Les versements volontaires des entreprises qui n'ont pas été utilisées à l'issue de la convention (si elle n'est pas reconduite) sont mutualisés au sein d'un fonds qui collecte les contributions légales au financement du plan de formation dues par les entreprises de 10 à 49 salariés. Il s'agit en fait des sections financières planes créées par la loi. Cette construction qui a pour but de fidéliser les entreprises au titre des versements volontaires soulève à la fois des questions de cohérence et de conformité juridique. En effet, par construction même des versements volontaires qui s'apparentent à l'achat de prestations de services par l'entreprise pour son propre compte, n'ont pas vocation à être mutualisés avec des contributions légales de nature fiscale, dont la finalité est de financer des missions d'intérêt général. Elles ne doivent pas non plus générer des comportements de concurrence sauvage entre OPCA (Voir chronique 96 lettre ouverte au président du COPANEF et position de la DGEFP : dépêche AEF n° 500731).

3. L'entretien professionnel

Aucun accord recensé ne comporte des dispositions « innovantes » relatives à l'entretien professionnel, en particulier sur la question sensible du bilan de parcours au terme de six ans qui permettra de vérifier si l'employeur a respecté ses obligations notamment celle « de veiller à la capacité des salariés à occuper un emploi ». Le salarié a-t-il bénéficié d'une formation, connu une évolution professionnelle, bénéficie d'une certification ? Cette formulation se caractérise par son imprécision et les pouvoirs publics ont annoncé qu'ils n'interviendraient pas par décret, laissant le soin aux partenaires sociaux d'apporter les précisions utiles, soit au niveau des branches professionnelles soit dans le cadre de la négociation d'entreprise.

V. QUELQUES OBSERVATIONS ET QUESTIONNEMENTS.

- Le peu d'engouement des branches pour les contributions conventionnelles.

Sauf dans les secteurs où elles étaient de tradition de longue date (économie sociale, agriculture, professions libérales...), la partie patronale des branches relevant du Medef et de la CGPME, n'a pas mis sur la table de proposition de contribution conventionnelle en substitution de la réduction de l'obligation légale, préférant sans doute laisser aux entreprises l'initiative de verser ou non des contributions volontaires. Cette situation conduit à s'interroger sur la viabilité du modèle économique de quelques OPCA, notamment les deux OPCA interprofessionnels fondés sur les contributions des entreprises considérées comme des contributions fiscales, ou de celles d'entre elles tenues de verser leur participation financière à l'un des deux OPCA interprofessionnels « à défaut d'accord de branche ».

Parmi les 45 premières branches ayant conclu des accords de formation 4 seulement de celles ayant désigné AGEFOS-PME ou OPCALIA ont institué à ce jour une contribution conventionnelle. Seuls « les versements volontaires » des entreprises pourraient permettre à ces deux OPCA de compenser à la date fatidique du 1^{er} février 2016, et selon certaines estimations, 25 à 30 % du montant actuel de leur collecte. D'où la proposition d'AGEFOS-PME (voir plus haut). Autant dire que la partie n'est pas gagnée.

- La toute aussi faible appropriation du CPF par les branches.

Le CPF, droit de la personne, droit universel, mobilisables en principe indépendamment du statut de la personne, n'intéresse les branches professionnelles que dans la mesure où il répond à un intérêt économique et notamment s'il leur permet d'orienter les salariés vers les qualifications « cœur de métier » ou d'en assurer le développement. Ces objectifs peuvent être atteints par la maîtrise des listes des qualifications éligibles au titre du CPF. D'éventuels abondements imposés aux entreprises au-delà de leur contribution légale, ne seront mis par la partie patronale de la branche, sur la table de la négociation que dans les cas de déficit patent de qualification dans une branche. Dans ce cas l'abondement est vu comme un encouragement des salariés à utiliser le CPF dans une logique de Co-investissement. Mais cette question n'est sans doute pas arrivée à un niveau de maturité suffisant pour qu'elle soit abordée dès la première année après l'instauration du CPF. Dans quelques années peut-être. En effet, le CPF contrairement à une idée communément admise est un projet sociétal de long terme, qui suppose une appropriation par ses bénéficiaires et dont les effets se feront sentir que très progressivement.

- Des questions juridiques occultées.

Aux deux questions de fond, de nature stratégique qui viennent d'être évoquées, s'ajoutent, des questions de nature juridique sur lesquelles aussi bien les partenaires sociaux que les pouvoirs publics ont jeté un voile pudique, à savoir la qualification et le régime juridique de la contribution conventionnelle supplémentaire ainsi que des versements volontaires des entreprises. Il ne s'agit

de toute évidence pas de contributions de nature fiscale destinée à compenser la suppression du 0,9 %, et à financer de manière indifférenciée le plan de formation de l'entreprise. Une contribution conventionnelle instituée en application d'un accord collectif de travail ne saurait être analysée que comme une cotisation créatrice de droits pour les salariés c'est-à-dire pour financer une formation considérée comme « une garantie sociale » au sens de l'article L.2221-1 du code du travail. Ni les partenaires sociaux ni l'administration dans l'ont précisé le régime. Quant aux versements volontaires des entreprises, il s'écarte du principe de mutualisation qui est au fondement de l'objet social des OPCA et ouvre la voie à l'OPCA considéré comme prestataire de services sur un marché doublement concurrentiel, d'une part entre OPCA, d'autre part entre les OPCA et des prestataires de services privés de formation et de conseil (Voir chronique 86 et 96).

VI. Conclusions.

L'examen de ces 45 premiers accords de branche donne le sentiment que les partenaires sociaux à ce niveau n'ont pas su, ou pas voulu, prendre la dimension des ruptures introduites par la loi du 5 mars 2014 :

- la perspective d'un nouvel équilibre entre contributions fiscales destinée à financer des formations d'intérêt général, et des contributions conventionnelles mutualisées destinées à financer les besoins exprimés dans une branche au bénéfice de ses salariés, ne semblent pas être maîtrisée, à quelques exceptions près dont les branches qui connaissent de longue date les contributions conventionnelles et dont l'OPCA est un fonds d'assurance formation (économie sociale, et quelques autres...).
- La relative rareté des clauses normatives exprime l'intention des branches de renvoyer des questions à résoudre au niveau de l'entreprise, soit à la décision unilatérale de l'employeur (versements volontaires, obligation d'employabilité, procédures d'entretien professionnel...) soit à la négociation d'entreprise. L'accord de la métallurgie est d'ailleurs emblématique à cet égard.
- Le CPF est encore un objet juridique non identifié (OJNI) pour beaucoup de branches. Il est fort possible qu'il le reste encore longtemps (mis à part l'élaboration de listes en lien avec le développement des CQP) en raison de sa nature même de droit personnel, quasi patrimonial, par vocation universaliste, dont l'une des finalités est d'encourager et d'accompagner les mobilités professionnelles sur tous les segments du marché du travail, et pas seulement dans une entreprise ou une branche donnée.
- La philosophie politique qui est celle « du social hollandisme », fondée sur la recherche d'un équilibre entre démocratie politique et démocratie sociale, aussi pertinente qu'elle puisse être, se heurte aujourd'hui au principe de réalité qui se manifeste par l'extrême fragilité « des acteurs du dialogue social » en général, et en particulier au niveau des

branches professionnelles, par leur excessif émiettement (600 champs conventionnels) et leur incapacité matérielle (à quelques notables exceptions près) à assurer toutes les missions que leur confie le législateur (Rapport Poisson, CESE, volonté du gouvernement de réduire à 100 le nombre de branches dans les 10 années à venir).

- Bernard Thibault, ancien secrétaire confédéral de la CGT, aujourd'hui membre du conseil d'administration du BIT, semble avoir pris la mesure du problème. « Il y a trop de syndicats en France ». Il s'est montré favorable à la création d'un « syndicat unique au sein duquel s'exprimeraient diverses opinions sur la manière de défendre les intérêts des salariés (Cité par Michel Noblecourt dans un article du Monde du 12 mai 2015 « Le syndicalisme doit-il se déringardiser ? »).

On ne saurait donner tort à Bernard Thibault.

Jean Marie Luttringer (www.jmluttringer-conseil.fr) et Arnold Brum (Arnold Brum consultants)

Mai 2015

ANNEXE :

RECENSEMENT DES ACCORDS DE BRANCHE CONCLUS DEPUIS LA LOI DU 5 MARS 2014

Le tableau ci-après recense 45 accords de branche traitant de la formation professionnelle intervenus depuis la loi du 5 mars 2014. Il s'agit généralement d'avenants à une convention collective nationale ou à un accord sur la formation annexé à une convention collective nationale.

Le tableau indique :

- la date de l'accord (dans l'ordre chronologique)
- le N° du BOCC où il est publié (exemple : BOCC 14/51 = n° 51 de 2014)
- le N° IDCC de la convention collective concernée
- l'OPCA désigné par la convention collective concernée.

(La référence au BOCC ne figure pas pour les accords qui n'ont pas encore publiés à la date de la présente note)

Analyse des accords recensés

L'analyse des accords recensés porte sur les dispositifs innovants créés dans les espaces nouveaux de négociation ouverts par la loi du 5 mars 2014 :

1. Le compte personnel de formation : droit à un abondement, formations éligibles décidées par les CPNE ;
2. Les contributions supplémentaires conventionnelles et volontaires ;
3. L'entretien professionnel.

Tableau des clauses innovantes des accords de branche

03/07/14	Services de l'automobile BOCC 14/37 IDCC 1090 ANFA	C.C. : < 10 : 0,5% > 10 : 0,2% Affectation à une liste d'actions de formation et « toute action visant au développement de la FPC ».
16/09/14	Négoce de l'ameublement BOCC 15/03 IDCC 1880	
25/09/14	Intermittents du spectacle AFDAS BOCC 14/44	CPF : Modalités particulières d'alimentation du CPF pour les intermittents. Contribution conventionnelle : 0,10% + 50 € par entreprise. Les 50 € sont affectés au plan de formation mais les 0,10 sont mélangés à la contribution légale de 2%. Etendu par arrêté du 16 mars 2015
26/09/14	Travail temporaire BOCC 14/45 FAF TT	CPNE : organisation de la CPNE et attributions, dont mandat pour établir la liste des formations éligibles Contribution conventionnelle : 0,25% pour le développement de la FPC soit en complément des dispositifs légaux soit dans le cadre d'action identifiés par la branche comme prioritaires Obligation d'investissement formation de 0,6% soit géré en entreprise soit versé à l'OPCA avec compte-rendu aux IRP et justification à adresser à l'OPCA Etendu par arrêté du 16 mars 2015
09/10/14	Cabinets dentaires BOCC 14/49 IDCC 1619 ACTALIANS	C.C. : 1 – 49 salariés : 0,55% non affectés
02/10/14	Pharmacie d'officine BOCC 14/45 IDCC 1996 ACTUALIANS	C.C. : < 10 : 0,25% non affectés > 10 : 0,60% non affectés
24/10/14	Avocats salariés BOCC 14/51 IDCC 1000 ACTALIANS	C.C. : 1 – 299 salariés : 0,35 % non affectés
24/10/14	Cabinets d'avocats BOCC 14/51 IDCC 1850 ACTALIANS	C.C. : 1 – 299 salariés : 0,35% non affectés
30/10/14	Industries alimentaires Accord commun à 30 CCN BOCC 15/05 OPCALIM	C.C. 0,02% gérée par la Commission paritaire de suivi de l'accord pour financer des actions précisées dans l'accord. Après 2 ans cette commission peut fixer la cotisation à 0,03%. Les modalités de prise de décision ne sont pas indiquées. CPNE : les listes des formations éligibles au CPF établies par les 30 CPNE sont consolidées par la commission de suivi.

30/10/14	Vétérinaires praticiens BOCC 15/01 IDCC 2564 ACTALIANS	C.C. : < 10 : 0,45% Plan de formation 10-49 : 0,60% Développement de la FPC >50 : 0,60% Plan de formation
30/10/14	Vétérinaires cabinets BOCC 15/01 IDCC 1875 ACTALIANS	C.C. : < 10 : 0,45% Développement de la FPC 10-49 : 0,60% Développement de la FPC >50 : 0,60% Développement de la FPC
05/11/14	Cabinets d'expertises auto BOCC 15/03 IDCC 1951 ACTALIANS	C.C. : < 10 : 0,20% non affectés 10-299 : 0,60% non affectés Etendu par arrêté du 16/03/15 !
05/11/14	Caoutchouc BOCC 14/51 IDCC 45 OPCALIA	Impose à OPCALIA une SPP avec composition, prérogatives etc.
13/11/14	Métallurgie BOCC 14/51 OPCAIM	Accord complet organisant la FPC, l'OPCAIM, les compétences de la CPNE (ni quorum ni modalités de vote) mais pas de contributions conventionnelles.
18/11/14	Caisses d'épargne BOCC 14/51	CPNE ; composition et compétences, mais ni quorum ni modalités de vote.
18/11/14	Sécurité sociale	C.C. : 0,15% pour 2015 affecté au Plan Agréé le 23/03/15
19/11/14	Pharmacie (industrie) BOCC 15/06 IDCC 176 OPCA DEF1	Accord complet, beaucoup de propositions et de recommandations à l'OPCA, notamment en faveur des PME, mais pas de contributions conventionnelles ni financement conventionnel des abondements CPF.
21/11/14	Bureaux d'études techniques BOCC 1451 IDCC 1486 FAFIEC	Accord fixant les critères de prise en charge par le FAFIEC des contrats de professionnalisation !
24/10/14	Banque populaire BOCC 14/51	
12/11/14	Carrières et matériaux BOCC 15/05	
24/11/14	Sociétés d'Assurance BOCC 15/06 IDCC 1672 OPCABAIA	Investissement formation : La branche s'engage à consacrer 2,2% de la masse salariale à l'investissement dans la formation
27/11/14	Géomètres experts BOCC 15/05 IDCC 2543 ACTUALIANS	C.C. : 1-9 salariés : 0,65% non affectés 10-19 salariés : 0,35% non affectés 20 et + salariés : 0,60% non affectés

01/12.14	Boulangerie artisanale BOCC 15/03 IDCC 843	
03/12/14	Restauration collective BOCC 15/07 IDCC 1266	CPNE : Précise le mode de fonctionnement (réunions, quorum, etc).
05/12/14	Régies de quartier BOCC 15/03 IDCC 3105 UNIFORMATION	C.C. : > 10 : 0,60% au titre du plan de formation, affecté aux priorités définies par la CPNE pour financer des projets collectifs ou répondre à l'expression des besoins individuels des régies.
05/12/14	Prothésistes dentaires BOCC 15/05 IDCC 993	(création de 3 CQP)
05/12/14	Mutualité BOCC 15/05 IDCC 2128 UNIFORMATION	C.C. ? (les organismes mutualistes s'engagent à maintenir en 2015 leur engagement financier à un niveau au moins équivalent à celui en vigueur avant la loi du 5 mars 2014.)
10/12/14	Industrie de l'habillement BOCC 15/08 IDCC 247 OPCALIA	C.C. >10 ; 0,2% en 2016 et 2017 pour financer des actions définies par la CPNE
11/12/14	Industrie textile BOCC 15/09 IDCC 18 OPCALIA	C.C. >10 : 0,2% pour financer les formations indiquées par la CPNE – Bilan à faire en 2016.
16/12/14	Navigation (sédentaires) BOCC 15/07 IDCC 2972	
17/12/14	Assistants maternels BOCC 15/08 IDCC 2395 AGEFOS	C. C. : Outre la contribution légale de 0,15%, C.C. de 0,2% pour financer des actions prioritaires en complément des dispositifs légaux
17/12/14	Salariés du particulier employeur BOCC 15/08 IDCC 2111 AGEFOS	C.C. : 0,2% (comme assistants maternels)
17/12/14	Métreurs-vérificateurs BOCC 15/05 IDCC 1726 ACTUALIANS	C.C. 1 – 9 salariés : 0,05% non affectés 10-299 salariés : 0,55% non affectés
19/12/14	Spectacle vivant sauf intermittents BOCC 15/08 IDCC AFDAS	C.C. <10 : 0,75% -0,20 CIF 0,30 Plan collectif 0,25 Plan >10 : 0,30% Plan collectif dont sécurité Volontaires financement d'actions dans les conditions fixées par le CA de l'OPCA
16/01/15	Missions locales et PAIO UNIFORMATION	C.C. : <10 : 1,72% (+ 0,55% = 2,27%) >10 : 1,27% (+ 1 % = 2,27%)
09/02/15	Commerce de détail alimentaire	CPF : CPNE doit fixer une politique d'abondement. C.C. : <20 salariés : 0,15% 20-49 salariés : 0,60% >50 salariés : 0,70%
09/02/15	Banques OPCABAIA	(abondement du CPF par l'OPCA)

10/02/15	Industrie et commerce Viandes OPCALIM	Voir Accord commun des industries alimentaires C.C. : 0,02% accord commun + 0,2% Viande
10/02/15	Bâtiment CONSTRUCTYS	C.C. <10 : 0,35% pour prise en charge des salaires 10-300 : 0,20% en priorité pour santé et sécurité au travail, mais 4,5% de cette contribution finance la formation à l'exercice de mandats.
11/02/15	Publicité AFDAS	CPF : Temps partiel 4/5° assimilé temps plein (24h) C.C. : <10 : 0,1% CPF + 0,2% Plan de la branche 10-49 : 0,2% soit géré en entreprise >50 : 0,3% soit versé à l'OPCA
11/02/15	Foyers Jeunes travailleurs UNIFORMATION	CPF : Alimentation 24h pour temps partiel thérapeutique et Abondement sur compte pénibilité payé par l'entreprise 13 €/heure C.C. <10 : 1,43% (+0,55%=1,98%) Plan >10 : 0,98% (+1% =1,98%) Plan
13/02/15	Entreprises paysagistes FAFSEA	–
19/02/15	Papier-Carton	CPF : (abondements à vérifier)
26/02/15	Industries nautiques	CPF : Abondement pour temps partiel financé par l'entreprise 13 €/heure
24/03/15	Sport UNIFORMATION	C.C. : <10 : 1,05% 10-49 : 0,20% 50-300 : 0,15% >300 : 0,10% Contribution CIF pour bénévoles : 0,02%

Jean Marie Luttringer (www.jmluttringer-conseil.fr) et Arnold Brum (Arnold Brum consultants)
Mai 2015