

## Contrat de professionnalisation: la dématérialisation est lancée !

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012, un **nouveau CERFA « contrat de professionnalisation » est disponible. Plus lisible, il intègre les évolutions récentes du dispositif. Première étape d'une dématérialisation totale des formalités liées à l'alternance, la publication du formulaire s'accompagne d'une simplification de la procédure de traitement des contrats. Zoom sur les changements concernant les organismes de formation.**

### ► Un CERFA rénové

Une partie du **nouveau formulaire** est dédiée à la formation, avec des mentions supplémentaires (numéro de déclaration d'activité de l'organisme principal, date de début du cycle de formation, date prévue de fin des épreuves ou des examens) et des simplifications (typologie des qualifications préparées, mention du niveau du diplôme ou titre visé...). La **notice** qui accompagne le CERFA se veut plus pédagogique : détail de la procédure à suivre, rappel des obligations de chacun (notamment celles de l'employeur en cas de formation interne), précisions pour renseigner les différentes rubriques.

### ► Une procédure de traitement simplifiée

Transparence et responsabilisation de chacun : tels sont les objectifs des nouvelles directives ministérielles pour le traitement des contrats de professionnalisation.

Trois étapes essentielles sont toujours à respecter :

- 1/ signature de la convention de formation,
- 2/ établissement du CERFA et envoi du dossier à l'OPCA,
- 3/ décision de l'OPCA sur la conformité du contrat et la prise en charge financière.

L'organisme de formation intervient dès la première étape : outre l'établissement de la convention et de ses annexes, il fournit à l'entreprise l'ensemble des éléments nécessaires pour remplir le **CERFA**.

Attention ! Toute information erronée ou manquante retarde l'instruction du contrat. Car si l'OPCA dispose de 20 jours pour se prononcer sur la conformité et la prise en charge financière, ce délai ne court qu'à compter de la réception d'un dossier complet !

#### Nouveau

### ► Nouvelle circulaire de référence sur la mise en œuvre du contrat

Une **circulaire ministérielle du 19 juillet 2012** fait le point sur l'ensemble de la réglementation applicable aux contrats de professionnalisation. Abrogeant la précédente circulaire de référence (du 23 juillet 2007), elle actualise les dispositions de celle-ci (au regard des évolutions législatives et de la nouvelle procédure de dépôt des contrats) et apporte, sous forme de questions-réponses, des précisions sur les nouveautés : contrat conclu avec deux employeurs saisonniers, articulation avec le contrat unique d'insertion (CUI), renouvellement et succession de contrats...

### ► À terme : une dématérialisation totale de la procédure

Remplir le CERFA sur le portail de l'alternance ([www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)), c'est désormais possible ! L'entreprise crée un compte, complète le formulaire en répondant à un questionnaire détaillé et saisit les coordonnées de l'organisme de formation. Celui-ci est automatiquement alerté par mail de la démarche à suivre pour créer son espace personnel et compléter à son tour le contrat. De même pour le candidat. Une fois le contrat rempli par toutes les parties, l'entreprise imprime le CERFA et l'envoie à son OPCA. Une nouvelle étape sera franchie en 2013 : l'employeur transmettra alors par voie dématérialisée l'ensemble du dossier à l'OPCA.

## Un problème ou des questions sur le portail de l'alternance ?

Les utilisateurs (organismes de formation, entreprises ou candidats) disposent d'une **aide personnalisée** pour les guider dans leur recherche d'informations et dans l'utilisation de ce service dématérialisé : assistance guidée, foire aux questions, base documentaire...

Une plate-forme téléphonique est aussi accessible (hors jours fériés) :

**du lundi au vendredi,  
de 9h à 19h**

**0811 650 990**  
(coût d'un appel local)

## Tribune Libre

### ► Emmanuelle Pérès, Déléguée Générale de la FFP

Suite au dernier numéro de L'info OF (n°2-juin 2012) faisant le point sur l'« Embauche de formateurs : derniers échos des tribunaux », Emmanuelle Pérès a souhaité exprimer la position de la Fédération de la formation professionnelle (FFP).



### ► Quelle distinction juridique existe-t-il pour la FFP entre un formateur occasionnel salarié et un formateur occasionnel indépendant ?

Le formateur occasionnel, appelé « FOC » dans la profession, désigne un statut particulier défini par arrêté ministériel du 28 décembre 1987. La FFP s'était alors mobilisée pour faire reconnaître ce statut et ainsi sécuriser et simplifier les interventions d'experts et de professionnels dans les organismes de formation. Son cadre est très strict :

- Le formateur occasionnel doit exercer, à titre principal, **une activité salariée dans un secteur autre que celui de la formation.**
- Il intervient **ponctuellement** en formation pour partager son savoir-faire et son expérience-métier et le nombre d'interventions est limité à **30 par an.**
- Il exerce dans un cadre **libéral** car sans lien de subordination à l'organisme de formation. La rémunération des services du formateur occasionnel est négociée librement selon des tarifs journaliers. L'organisme n'a pas de pouvoir de direction vis-à-vis du formateur occasionnel si ce n'est de ne plus avoir recours à ses prestations !
- Le formateur occasionnel exerce son activité dans une relation client/fournisseur. Néanmoins, eu égard à une activité limitée à 30 interventions annuelles, il est dispensé de s'inscrire en qualité d'indépendant auprès de l'Urssaf.
- Sa couverture sociale est assurée à travers le dispositif défini selon l'arrêté

ministériel de décembre 1987 à savoir des cotisations forfaitisées au regard du montant de la rémunération et l'assiette journalière actualisée chaque année selon l'évolution du plafond de la sécurité sociale.

Au-delà de cette spécificité, la profession recourt également pour leur expertise à des travailleurs indépendants, auto-entrepreneur, profession libérale selon le statut pour lequel ils ont opté.

Ceci est complémentaire à leur activité principale de formateur exercée en qualité de salarié CDD ou CDI et ne relève pas du statut « FOC ».

### ► En termes de sécurisation de la relation juridique organisme de formation/formateur, que préconisez-vous ?

La relation libérale a conduit la FFP à établir, avec l'aide de conseils, trois documents qui formalisent la relation avec les formateurs occasionnels et les indépendants :

- une convention d'intervention du formateur occasionnel qui fait référence à la couverture sociale propre aux formateurs occasionnels ou à l'obligation de satisfaire à la couverture sociale des indépendants ;
- une déclaration sur l'honneur qui atteste de la réalité soit du statut indépendant soit d'une activité salariée exercée par ailleurs ;
- un bulletin d'intervention qui permet de rétribuer les services du formateur occasionnel ou de l'indépendant.

À noter toutefois, on observe aujourd'hui dans un contexte budgétaire contraint, une remise en cause par certains de l'exercice

libéral du formateur occasionnel au profit d'un « supposé » lien de subordination, et donc une possible requalification en contrat de travail. La FFP est très vigilante et se mobilise pour ne pas compromettre la viabilité du dispositif et cette capacité de collaborer avec des experts et professionnels de talent, fort précieuse à nombre de formations.

### ► Dans le cadre des travaux actuels de rénovation de la convention collective nationale des OF, que souhaitez-vous faire évoluer pour faciliter l'exercice de la profession de formateur ?

Nous travaillons actuellement à plusieurs pistes pour faciliter et développer le métier de formateur :

- la mise en place d'un nouveau CQP pour le formateur (formateur technicien) pour une meilleure reconnaissance de la qualité des formateurs,
- une révision de la classification afin que les métiers du secteur soient en phase avec l'étude de branche sur les métiers réalisée paritairement en 2010,
- une adaptation du ratio aux nouvelles réalités technologiques, pédagogiques et organisationnelles.

Nous souhaitons aussi proposer aux partenaires sociaux une réflexion sur la faisabilité, pour les salariés de la branche, d'une expérimentation de mise en place d'un compte épargne formation (CEF).

**Attention**

► **Augmentation des rémunérations minimales conventionnelles au 1<sup>er</sup> septembre**

L'accord du 27 mars 2012 portant revalorisation de la valeur du point permettant de calculer les salaires minima conventionnels (à 101,843 euros soit + 3,5 % par rapport à janvier 2009) est rendu obligatoire, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012, pour toutes les entreprises relevant de la Convention collective nationale des

organismes de formation (CCNOF). Les salaires minima des catégories A1, A2, B1 et B2 sont également augmentés. Une prime de rattrapage devra être versée au 31 août 2013 aux salariés qui n'auraient pas perçu le salaire minimum conventionnel ainsi augmenté.

► **Sites Internet : les indispensables**

- Vous recherchez un organisme de formation déclaré ? Vous voulez trouver les coordonnées d'un service régional de contrôle (SRC) ? Connaître la liste des spécialités de formation ? Rendez-vous sur <https://www.listeof.travail.gouv.fr>, le portail officiel de la liste publique des organismes de formation !
- Portail officiel de la télédéclaration, <https://www.declarationof.travail.gouv.fr> vous permet de télécharger les CERFA « Déclaration d'activité » et « Bilan pédagogique et financier » et leurs notices explicatives ou de remplir directement en ligne ces documents.
- En quête d'informations sur les métiers, l'offre de formation, les dispositifs, les lieux d'orientation etc. ? Connectez-vous sur <http://www.orientation-pour-tous.fr>, le portail du service public de l'orientation (SPO).

**Heures supplémentaires : fin programmée des avantages sociaux et fiscaux**

**C'est officiel !**

Les exonérations d'impôt et de cotisations sociales attachées aux heures supplémentaires sont revues à la baisse. Pour les heures supplémentaires effectuées depuis le 1<sup>er</sup> septembre, **seule subsiste une déduction forfaitaire de cotisations patronales dans les entreprises de moins de 20 salariés.**

La réduction auparavant applicable sur la part salariale des cotisations (pour les heures supplémentaires et les heures complémentaires des salariés à temps partiel) est totalement supprimée. Par ailleurs l'exonération d'impôt sur le revenu attachée à ces rémunérations est abrogée pour les heures effectuées depuis le 1<sup>er</sup> août 2012.

**En pratique**

**Objectif qualité : AGEFOS PME Ile-de-France vous accompagne !**

Vous êtes un organisme de formation francilien de moins de 50 salariés ?

AGEFOS PME Ile-de-France vous propose un accompagnement individualisé et une formation pour faire reconnaître la qualité de vos prestations.

**Certification NF Service** délivrée par AFNOR ou **Qualification OPQF** délivrée par l'ISQ OPQF ?

À vous de choisir selon vos besoins et votre disponibilité.

Les prochaines sessions de formation :

- **Qualification OPQF** : 05/10/2012 et 23/11/2012
- **Certification NF Service** : du 13/09/2012 au 31/3/ 2014  
*Des places sont encore disponibles pour cette session.*

Consultez la plaquette d'information et les programmes de formation.

Pour en savoir plus sur l'actualité AGEFOS PME Ile-de-France : [www.agefos-pme-iledefrance.com](http://www.agefos-pme-iledefrance.com) ou **0826 301 311** [0,15 € TTC/min]

Contact : Service communication - 11 rue Hélène 75849 Paris cedex 17 - Courriel : [comm-idf@agefos-pme.com](mailto:comm-idf@agefos-pme.com)