

La collecte de la contribution des entreprises à la formation professionnelle

PRESENTATION

La contribution des entreprises à la formation professionnelle est versée à des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) gérés par les organisations professionnelles de salariés et d'employeurs.

Compétente depuis 2000 sur les OPCA, la Cour a procédé au contrôle de certains d'entre eux parmi les plus importants, dont la collecte représente 30 % de la collecte globale qui s'est élevée à 5,15 Md€ en 2005. En 2004, ces moyens importants ont assuré, tous dispositifs de formation compris, le financement de 186 249 262 heures-stagiaires pour 3 400 401 stagiaires en formation, prenant place dans le cadre de 2 100 647 actions de formation recensées.

En s'appuyant sur les constatations faites lors de ces contrôles, et sans attendre tous les résultats de l'enquête qu'elle a engagée en collaboration avec les chambres régionales des comptes sur la formation professionnelle, la Cour formule des critiques sur l'organisation de la collecte, la gestion de ces organismes et le financement de la gestion paritaire. Elle ne se prononce pas à ce stade sur l'efficacité des actions de formation menées ni sur leur place dans les différents dispositifs qui concourent à la formation professionnelle.

La collecte de la contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle, instituée par la loi du 16 juillet 1971 dite « loi Delors », repose sur des OPCA à qui revient la double mission de collecter ces fonds et de procéder au règlement des actions de formation engagées par les entreprises.

L'effort demandé aux entreprises ne cesse de s'intensifier. Après la dernière augmentation des taux contributifs décidée par la loi du 4 mai 2004, il variait, selon leur nature et leur taille, entre 0,55 % et 1,6 % de la masse salariale brute. Le montant de la collecte est ainsi passé de 2,94 Md€ en 2000 à 5,15 Md€ en 2005, soit un accroissement annuel moyen de 11,9 % sur la période.

Taux de contribution prévus par la loi en 2005

Entreprises de	Au titre du plan de formation	Au titre de la professionnalisation ⁽¹⁾	Au titre du contrat individuel de formation (CIF)	Total
moins de dix salariés	0,40 %	0,15 %	-	0,55 %
dix à vingt salariés ⁽¹⁾	0,90 %	0,15 % ⁸⁵	-	1,05 %
vingt salariés et plus	0,90 %	0,50 %	0,20 %	1,60 %

La contribution à la formation professionnelle constitue une obligation légale qui s'impose aux entreprises qui peuvent s'en acquitter selon diverses modalités. Les contributions relatives au CIF et à la professionnalisation doivent être obligatoirement versées à un OPCA. Pour les sommes dues au titre du plan de formation, le montant à verser à l'OPCA est déterminé par les accords de branche. Le solde peut être versé soit à l'OPCA de la branche concernée, soit à un autre OPCA, notamment interprofessionnel, soit au Trésor public, ou être dépensé directement. Les entreprises de moins de 10 salariés doivent verser l'intégralité de leur contribution au titre du plan de formation à un OPCA.

La partie dite « libre » de la collecte correspond au montant non versé à l'OPCA de branche ainsi qu'aux sommes que l'entreprise peut consacrer à la formation professionnelle au-delà du plafond légal. Ainsi, selon la DARES, la moyenne de la contribution des entreprises de dix salariés et plus est supérieure à 3 % de la masse salariale, soit environ le double de l'obligation légale maximale.

85) L'ordonnance n°2005-895 du 2 août 2005 réduit, pour les entreprises de dix à vingt salariés, la contribution au titre des dispositifs de professionnalisation de 0,50 % à 0,15 %.

La loi détermine les finalités de la formation professionnelle continue (article L900-1 al 2 du code du travail), précise les modalités d'action entrant dans son champ (article L.900-2) et définit les modalités de réalisation de celles-ci (article L.920-1 al 1).

Dans ce cadre, l'essentiel des fonds collectés est consacré au règlement des actions de formation engagées par les entreprises, répondant à des orientations fixées par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord national interprofessionnel de 2003, puis étendues et rendues obligatoires par la loi du 4 mai 2004 : ces actions s'inscrivent dans les plans de formation, les formations en alternance devenues actions de professionnalisation en 2004, le capital de temps de formation (abandonné en 2004) et le droit individuel à la formation. Le ministère chargé de la formation professionnelle⁸⁶, qui assure le contrôle et la régulation des OPCA, veille à ce que seules les actions de formation prévues par la loi soient financées. Ces actions, par ailleurs, doivent être menées en concertation avec les régions dans le cadre des missions que leur reconnaît désormais la loi en la matière, et qui élaborent à ce titre des programmes de formation.

Dispositifs de formation professionnelle des OPCA depuis la loi du 4 mai 2004

Dispositifs	Formations visées - objectifs
Plan de formation des entreprises	A l'initiative de l'employeur, trois types d'actions distinctes : ■ les actions d'adaptation au poste, ■ les actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi, ■ les actions de développement des compétences.
Contrat de professionnalisation	La période de professionnalisation : favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée. Le contrat de professionnalisation : favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de publics ciblés, en organisant une alternance entreprise / formation. Le droit individuel à la formation (DIF) : quota d'heures utilisable à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur.
Congé individuel de formation (CIF)	Le CIF : droit, pour toute personne engagée dans la vie professionnelle depuis au moins deux ans, de suivre une action de formation à sa seule initiative et à titre individuel.

⁸⁶ Actuellement le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

La loi prévoit que les dépenses supportées par les partenaires sociaux, au titre de la gestion paritaire des OPCA, sont imputées sur le montant de la collecte dans certaines conditions.

La Cour, compétente pour contrôler les OPCA depuis la loi du 12 avril 2000, a procédé au contrôle de trois OPCA de branches : l'AFDAS (Fonds d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs), le FORCO (OPCA formation commerce), l'OPCAIM (OPCA des industries métallurgiques), ainsi que de l'AGEFOS PME (Fonds d'assurance formation des salariés des petites et moyennes entreprises) et du FONGEFOR.

I - Des modes de collecte complexes et mal contrôlés

A - Une organisation éclatée

1 - Le réseau des OPCA

La collecte s'appuie sur un réseau d'une centaine d'OPCA très indépendants entre eux. La loi de 1993, dite « loi quinquennale pour l'emploi », avait prévu une réduction importante du nombre des OPCA qui n'a pas été conduite jusqu'à son terme. Le recentrage opéré par la loi du 4 mai 2004 au profit du financement des branches, qui n'a pas remis en cause l'action interprofessionnelle, a renforcé la complexité du système.

L'organisation

Elle comporte 98 OPCA de branches et deux réseaux nationaux d'OPCA interprofessionnels (24 OPCAREG⁽¹⁾ et l'AGEFOS-PME⁽²⁾). Les OPCA tant de branches qu'interprofessionnels, peuvent recevoir l'adhésion de plusieurs branches : 15 dans le cas du FORCO, 33 dans celui de l'AGEFOS-PME. Les OPCA interprofessionnels sont implantés aux niveaux régional, voire départemental. La loi fait obligation aux entreprises de verser leur contribution, selon des modalités qui peuvent varier d'une branche à l'autre en fonction des accords de branches. En contrepartie de cette obligation, les entreprises sont contrôlées soit par les services centraux ou locaux du ministère chargé de l'emploi, soit par les services fiscaux. Des pénalités ou des reversements au Trésor public peuvent être exigés des contrevenants.

(1) Les partenaires sociaux ont mis en place une structure de coordination des OPCAREG, l'IPCO (Instance Paritaire de Coordination des OPCAREG).

(2) AGEFOS-PME est un Fonds assurance formation (FAF) qui anime un réseau de 24 délégations régionales, constituées en associations en gestion paritaire.

**Collecte des OPCA interprofessionnels et OPCA de branches
au titre des régimes de la professionnalisation et des plans
de formations des entreprises**

Année 2005	Collecte totale	OPCA interprofessionnels	OPCA de branches
M€	4 347,849	1 008, 202	3 339,647
%	100 %	23 %	77 %

Dans sa forme actuelle, cette organisation ne permet que très imparfaitement une coordination avec les autres acteurs, notamment à l'échelon régional, où se fait désormais le pilotage de la formation professionnelle.

2 - La péréquation nationale a été réduite

Si les sommes collectées sont mutualisées au sein des organismes collecteurs, la mutualisation inter-collecteurs demeure limitée. Inexistante pour les plans de formation, sa mise en œuvre au titre de l'alternance été, depuis la loi de 2004, fortement ralentie. Sous le régime antérieur, pour satisfaire à cette obligation :

- si l'entreprise versait tout ou partie de son obligation de financement à un OPCA de branche, elle pouvait affecter 35 % de ce montant à l'un des deux OPCA interprofessionnels ;
- si le montant versé par l'entreprise était insuffisant au regard de son obligation, ou si elle ne versait pas toute sa contribution à un OPCA de branche, elle pouvait verser le différentiel au Trésor public ou à l'Association de gestion du fonds des formations en alternance, l'AGEFAL.

Les sommes que les entreprises choisissaient de verser directement au Trésor public pour se libérer de leurs obligations devaient être également reversées à l'AGEFAL.

Désormais, le Fonds unique de péréquation (FUP), association gérée paritairement, qui se substitue à l'AGEFAL, perçoit directement des OPCA entre 5% et 10% des montants collectés au titre du régime de la professionnalisation, le taux étant fixé par arrêté ministériel après avis du conseil d'administration du FUP. Les OPCA interprofessionnels participent désormais à l'effort de péréquation. Le FUP, comme l'AGEFAL avant lui, perçoit les excédents de la section professionnalisation, et comme le COPACIF, auquel il succède, ceux des organismes en charge de la gestion des fonds des congés individuels de formation. Le Trésor public reverse au FUP les sommes qui lui sont versées directement par les entreprises.

3 - La concurrence entre OPCA s'accroît

Désormais privés du prélèvement de 35 % au titre de la professionnalisation, les OPCA interprofessionnels sont conduits à rechercher de nouveaux types d'intervention en direction des entreprises en vue d'obtenir des ressources supplémentaires en provenance de la partie libre de la collecte.

Les OPCA interprofessionnels se trouvent donc en position de concurrence avec les OPCA de branche. Disposant d'un réseau serré d'agences régionales, ils constituent, pour les entreprises sur le terrain, des partenaires plus proches. L'hébergement de branches professionnelles constitue, pour l'AGEFOS-PME un moyen privilégié d'accès à la partie libre de la collecte des adhérents des branches concernées. Les branches peuvent alors, au gré de leurs intérêts, quitter un OPCA au profit d'un autre considéré comme offrant de meilleurs services : ainsi, la branche du « commerce de détail des sports et loisirs » a quitté l'AGEFOS PME il y a quatre ans au profit du FORCO, pour y retourner par la suite.

L'existence des deux réseaux d'OPCA interprofessionnels (OPCAREG et AGEFOS PME) dépend de plus en plus de leur capacité à développer des moyens propres. La question de l'intégration, voire de la fusion de ces deux réseaux, a déjà été posée. Des dispositions récentes viennent d'être prises dans ce sens, comme la création le 20 septembre 2004, par accord entre partenaires sociaux, d'une Instance de concertation entre les deux réseaux interprofessionnels : l'Instance paritaire nationale de coordination (IPNC). Il en va de même du rapprochement de l'OPCIB, OPCA regroupant de petites branches professionnelles, et de l'IPCO, organisme coordonnateur des OPCAREG interprofessionnels, annonçant peut-être un mouvement dont il conviendra de suivre l'évolution. En effet, outre que la dispersion actuelle entraîne des doubles emplois coûteux, elle manque de clarté sur le terrain aux yeux des entreprises et des salariés, notamment au plan régional.

B - Des modes d'organisation très diversifiés

1 - La collecte est tantôt déléguée, tantôt centralisée

Loin de répondre à une logique d'ensemble, les modes d'organisation des OPCA, tels que la Cour a pu les observer à l'occasion de ses contrôles, sont très diversifiés.

L'AGEFOS-PME ne dispose que d'un seul agrément ministériel et est représentée dans les régions par des associations régionales mandataires, gérées paritairement. L'unicité de l'agrément est largement fictive puisqu'il bénéficie, de fait, non à une seule entité de collecte mais à un réseau de 24 associations régionales, chacune d'elles assurant sa propre collecte.

L'OPCAIM, pour sa part, est représenté au plan local par un réseau de 58 associations, dénommées ADEFIM, régies par des statuts identiques, qui emploient 303 agents, sont dirigées par des conseils d'administration composés uniquement de membres des chambres syndicales territoriales et sont étroitement contrôlées par le siège. Ces associations qui n'ont le droit ni d'encaisser les contributions des entreprises, ni de payer les remboursements des actions de formations, sont en réalité des services extérieurs dont le statut associatif ne se justifie guère.

2 - Des délégations excessives

Au FORCO, et jusqu'à l'intervention de la Cour, en 2004, la collecte était déléguée à trois « opérateurs » extérieurs, gérés par les organisations patronales : l'UNIFE-IP, l'Opérateur national et le COGEFORM.

En 2006, la direction du FORCO a décidé de ne pas renouveler les conventions de délégation de gestion de la collecte aux opérateurs extérieurs auxquels elle s'est substituée, assurant désormais la responsabilité directe de cette mission. Cette centralisation de la gestion a apporté une réponse justifiée mais tardive à certains errements constatés par la Cour à l'occasion du contrôle de ces organismes délégataires. Ainsi, pendant près de dix ans, une association mandataire du FORCO a été propriétaire du logiciel utilisé pour la collecte et de la gestion des fonds des entreprises. Elle en assurait le développement et elle en facturait ensuite le coût à l'OPCA qui se retrouvait complètement dépendant de son mandataire.

Dans le même temps, le FORCO avait délégué les relations de proximité avec les entreprises et les actions de prospection commerciale aux OPCAREG, dans chaque région, à l'exception de la région Nord-Pas-de-Calais dont les entreprises avaient demandé de disposer de leur propre opérateur local. En 2005 et 2006, la direction du FORCO a renforcé son autorité en retirant ces délégations et en créant ses propres services extérieurs en région. Il est encore trop tôt pour mesurer si ce retour vers une logique de branche, qui a entraîné des dépenses accrues de personnel et de fonctionnement, sera à l'origine d'une meilleure efficacité.

C - Des contrôles mal définis et peu opérants

Si le dispositif des OPCA est contrôlé par les services de l'Etat, les OPCA eux-mêmes doivent exercer un contrôle sur les entreprises cotisantes et sur les organismes de formation.

1 - Les contrôles exercés par les services de l'Etat

Le contrôle assuré par les services de l'Etat reste insuffisant. Ainsi, seuls 12 OPCA sur 100 ont été contrôlés de 2001 à 2003.

L'exercice de ces contrôles est réparti entre la sous-direction des politiques de formation et du contrôle au sein de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, DGEFP, et les services régionaux de contrôle du ministère chargé de l'emploi dont ils ne constituent d'ailleurs qu'une mission parmi d'autres⁸⁷ : le champ du contrôle administratif et financier de l'Etat s'étend à 180 000 structures (dont 129 000 entreprises de 10 salariés ou plus, 50 000 organismes de formation, une centaine d'OPCA, et environ 150 OCTA), alors que les services de contrôle de la formation professionnelle disposaient, en septembre 2006 en service déconcentré de 143 équivalents temps plein et au niveau national de 5 équivalents temps plein.

Cependant, la DGEFP n'a pas utilisé tous les pouvoirs que lui donnent les textes pour imposer le respect des dispositions législatives et réglementaires et favoriser, dans toute la mesure du possible même si les OPCA sont des structures de droit privé, l'harmonisation des modes de gestion.

Ainsi les services de contrôle n'ont pu imposer le respect généralisé des dates limites fixées pour le versement des contributions. Selon les textes, lorsque les versements faits par les entreprises aux OPCA arrivent après la fin février, ils ne peuvent plus donner lieu à attribution d'un reçu libératoire aux entreprises. L'AFDAS applique avec rigueur cette règle et 44 % des entreprises de son ressort sont privées de reçu libératoire du fait que leur versement intervient après la date butoir. En revanche, l'AGEFOS- PME ne respecte pas toujours cette date : par exemple, elle a accepté comme libératoires des versements opérés par l'AGEFADEP, groupement d'entreprises adhérentes, le 12 juillet et le 16 août 2004. Elle aurait dû exiger des versements au Trésor public. Une même tolérance a été constatée au FORCO.

87) Des redressements sont périodiquement notifiés à l'encontre de certaines entreprises. Ils peuvent d'ailleurs se révéler d'une certaine ampleur, comme celui, exceptionnel, opéré à l'encontre d'un OPCAREG en 2003, pour 19,8 M€. Ils étaient très réduits en 2001 (0,71 M€) et nuls en 2002.

La DGEFP, destinataire des états statistiques établis par les collecteurs, n'a pas souhaité jouer un rôle plus actif dans le pilotage des projets informatiques des OPCA. L'existence, au sein de chaque organisme, de logiciels spécifiques pour la prise en compte de procédures de collecte semblables dans leurs principes est souvent source de dépenses inutiles et nuit à la consolidation des données. Des projets de groupements de moyens, envisagés par tel ou tel OPCA, sont restés lettre morte. En revanche, la DGEFP a encouragé certains OPCA à accélérer la dématérialisation des traitements administratifs, notamment pour les contrats en alternance. A l'AGEFOS-PME, elle est réalisée à moitié.

La DGEFP devra à l'avenir se donner les moyens d'exercer les pouvoirs renforcés que lui reconnaît la loi de 2004. Les programmes de contrôle devraient être conçus dans un souci de plus grande d'efficacité afin de permettre, notamment, une meilleure couverture du territoire national.

2 - Les contrôles assurés par les OPCA

Peu nombreux sont les OPCA qui engagent des poursuites pour refus de contribuer. Le FORCO, par exemple, s'interdit de poursuivre les entreprises qui ne s'acquittent pas de leur obligation de versement, considérant que les actions contraignantes sont de la seule responsabilité des services de l'Etat, qui d'ailleurs contestent à juste titre cette interprétation restrictive.

La surveillance de la bonne utilisation des fonds et la réalité de l'exécution de l'action de formation font partie des missions que le code du travail reconnaît aux OPCA.

S'agissant du contrôle de la validité de la prise en charge des dépenses effectuées au titre des plans de formation, le rôle des OPCA est encore mal défini. La responsabilité de la bonne qualification des actions de formation professionnelle incombe à l'entreprise seule, sous réserve des contrôles a posteriori pouvant être effectués par les services de l'Etat (article L.991-1 du code du travail). Cependant, lorsque l'entreprise confie à un OPCA la gestion de son plan de formation, ce dernier devrait être garant de la correcte utilisation des fonds. Mais ce point n'est pas tranché, et en l'absence de codification, les OPCA ne peuvent s'appuyer que sur une jurisprudence mal définie et mal stabilisée qui repose sur des lettres interprétatives émanant de tel ou tel des services locaux ou centraux du ministère chargé de l'emploi.

Les pouvoirs de contrôle des OPCA sur les dépenses de formation, notamment quand ils gèrent des plans de formation, devraient à l'avenir être mieux définis.

II - Des moyens financiers très abondants

La loi du 31 décembre 1991, qui prévoit le principe du prélèvement sur la collecte pour le financement des frais de gestion, a fait l'objet d'un arrêté du 14 janvier 1996 du ministre chargé de l'emploi qui plafonne ce prélèvement de l'OPCA à un pourcentage fixe de la collecte. La croissance des montants concernés ainsi que les conditions d'application du taux plafond n'ont pas encouragé les OPCA, sauf exception⁸⁸, à s'engager dans la voie de la recherche d'une plus grande productivité.

A - La progression constante des montants collectés

Le montant des fonds collectés s'est accru de 2000 à 2005, à un rythme presque trois fois et demi plus important que le taux d'accroissement du PIB pendant la même période. Le rythme de croissance des fonds collectés par le FORCO a atteint 12,3 % en moyenne de 2000 à 2005.

Plusieurs raisons se conjuguent pour expliquer cette évolution, qui ne résulte pas entièrement du relèvement du taux des contributions par la loi de 2004. Elle provient également de l'externalisation croissante par les entreprises de leurs actions de formation au profit des OPCA, souvent pour des montants dépassant leurs obligations légales. Les organismes collecteurs, pour leur part, et notamment les OPCA interprofessionnels, tendent à accroître leurs ressources en proposant de nouveaux services aux entreprises en matière d'ingénierie de la formation.

Ainsi, au sein de l'OPCAIM, la proportion des versements volontaires des entreprises au titre des plans de formation dans l'ensemble de la collecte est passée de 3,3 % en 2000 à 13,4 % en 2005. Le FORCO connaît la même évolution : en 2003, par exemple, la progression de la collecte au titre de la partie libre des plans de formation s'accroît de 20 % par rapport à l'année précédente.

88) Ainsi l'AFDAS a, lors d'une démarche de certification ISO, introduit des indicateurs d'efficacité.

B - Les conditions d'application du taux plafond

1 - Les limites fixées par les textes

Le plafonnement des prélèvements pour frais de gestion à un pourcentage fixe de la collecte a eu pour mérite de rationaliser un système où ces prélèvements sur les fonds destinés aux actions de formation ne connaissaient aucune limite. L'arrêté du 4 janvier 1996, pris par le ministre chargé de l'emploi, a fixé le plafond à 9,9 % de la collecte dans la plupart des OPCA. Ce taux correspond en réalité à des prélèvements répartis de manière plus complexe : 4 % des décaissements de l'exercice pour la gestion administrative et financière, 5,9 % de la collecte pour les frais de collecte et d'information. Les frais liés au financement de la gestion paritaire s'imputent dans cet ensemble à concurrence de 1,5 % au maximum (voir ci-après III). Le taux global de 9,9 % est majoré de deux points à l'AGEFOS PME et dans le réseau des OPCAREG afin de tenir compte des difficultés liées à la collecte dans les entreprises de moins de dix salariés.

Si ce dispositif a eu une valeur pédagogique, en soumettant les frais de gestion à une limite fixée *a priori*, il n'est pas satisfaisant aujourd'hui car il ne prend nullement en compte les économies d'échelle qui devraient accompagner l'accroissement des fonds collectés. Or un taux plafond constant aboutit au contraire à garantir aux OPCA des « droits à frais de gestion » indépendants de leurs efforts de rationalisation des dépenses.

Certains OPCA présentent des taux de frais de gestion nettement inférieurs au plafond : le FORCO, par exemple, limite ses frais de gestion à un pourcentage qui varie, de 2000 à 2004, entre des taux de 5 % et 6,93 %. De même l'AFDAS a un taux de frais de gestion un peu inférieur à 7 %, alors que cet OPCA est en charge des intermittents du spectacle et doit suivre à ce titre des dossiers de formation nombreux et de petite taille. L'OPCAIM limite son taux de frais de gestion à 7,2 % de sa collecte.

L'AGEFOS PME a limité ses frais de gestion globaux à un montant un peu inférieur au plafond de 11,9 %.

Une des raisons de l'importance des frais de gestion de cet OPCA réside dans son organisation territoriale très décentralisée. Les 24 associations locales ne maîtrisent pas toujours leurs frais de gestion : au lieu des 11,9 % autorisés, on enregistre 24,9 % pour la Haute Marne, 17,1 % pour la Corse, 16,7 % pour l'agence de Cayenne en Guyane, 15,3 % pour les Ardennes.

Une réflexion a été engagée au sein du siège de l'AGEFOS PME afin de procéder à des rapprochements entre associations régionales. Mais les mesures de rationalisation risquent de se heurter à l'indépendance de fait des associations régionales.

2 - Les modalités de calcul limitent la signification du plafond

a) La prise en compte d'une partie des charges de l'OPCA par d'autres organismes

Le taux apparemment faible de l'OPCAIM (7,2 %) s'explique aussi en fait par l'appui logistique que lui apporte l'UIMM (Union interprofessionnelle des industries mécaniques et minières), sous forme de loyers consentis à des prix très modérés, ou d'assistance en moyens en personnel pour la réalisation de certaines missions : ainsi, deux ou trois agents de l'UIMM assurent la gestion de la collecte au niveau central et le directeur de l'ADEFIM de l'Isère est mis à la disposition de l'association par la chambre syndicale. En outre, la mission de conseil auprès des entreprises est assurée par un autre réseau d'associations, les AFPI, entièrement financées par les chambres syndicales, sans que pour autant le plafond de frais de gestion appliqué soit réduit, alors qu'une partie du taux plafond (4,4 % du 9,9 %) est prévue pour couvrir les frais de collecte et d'information.

b) La pratique de la délégation de paiement augmente l'assiette du prélèvement.

Le recours à la délégation de paiement, qui permet à une entreprise de faire régler par un OPCA l'ensemble des sommes dont elle est débitrice vis-à-vis d'un organisme de formation professionnelle, s'est développé au cours des années récentes : l'OPCA règle alors à la fois la part qui est à sa charge et celle qui reste à la charge de l'entreprise. Cette méthode implique que le compte de l'entreprise auprès de l'OPCA soit suffisamment approvisionné. Si tel n'est pas le cas, l'entreprise est invitée à faire un versement complémentaire.

Le FORCO fait un large recours à la délégation de paiement pour la gestion des plans de formation des grands groupes de la distribution et, à l'AFDAS, 85 % de contrats de qualification passent par ce mode.

La pratique de la délégation, qui constitue un facteur de rationalisation de la gestion, conduit, lorsqu'il s'agit de versements volontaires ou complémentaires, à majorer le montant des ressources collectées qui sert de base pour le calcul du plafond des frais de gestion.

Les modalités utilisées pour la délégation de paiement ont été dénoncées par un rapport d'un service régional de contrôle de la formation professionnelle sur l'AGEFOS-PME. Ce rapport en critique un usage « artificiel, totalement détourné de sa finalité dite de service à l'entreprise ». Dans ce cas, les services de contrôle avaient relevé une pratique d'échange de chèques en fin d'année qui conduisait à majorer simultanément le montant de la collecte et celui des dépenses effectuées par le collecteur et aboutissait à multiplier le plafond des frais de gestion par 3,25.

Une observation de même nature a été faite par la Cour à propos d'une action de formation qui s'est déroulée en janvier 2004 et qui a bénéficié d'un cofinancement du FSE. L'employeur a réglé directement l'organisme de formation, sans intervention de l'AGEFOS-PME. Néanmoins, en décembre 2004, l'AGEFOS-PME a proposé à l'employeur, pour cette formation déjà réalisée et réglée, une convention bilatérale de mandat de gestion au titre du FSE, portant essentiellement sur la prise en charge des salaires du collaborateur pendant sa formation. En contrepartie, l'employeur a accepté à la mi décembre de « verser des contributions complémentaires à AGEFOS » équivalentes au montant de ces salaires, contributions qui lui ont été restituées quinze jours plus tard, avec le règlement du cofinancement FSE. La Cour ne peut exclure que l'acceptation par l'AGEFOS pour cette formation achevée depuis plus de dix mois, du montant des salaires au titre des frais annexes de la formation n'a pas facilité l'adhésion de l'employeur à cette procédure de règlement pour le moins complexe. L'AGEFOS-PME reconnaît que l'assiette pour le prélèvement pour frais de gestion a été de ce fait 28,8 fois plus élevée que dans l'hypothèse d'un financement sans recours à l'échange de chèques.

Lors de son audition par la Cour, l'AGEFOS-PME a déclaré avoir mis fin à ces pratiques, principalement liées aux conditions de mise en oeuvre des crédits du FSE.

Les partenaires sociaux et l'Etat n'ont pas assez veillé à éviter ces dérives, qui rendent nécessaire une réflexion sur les mode de calcul du prélèvement pour frais de gestion, la référence à un plafond constant exprimé en proportion des frais de collecte n'étant plus aujourd'hui opérante. Une modulation du taux de ces frais de gestion tenant compte de la particularité de chaque branche serait certainement plus réaliste que l'application d'un taux fixe. A défaut, un élément de dégressivité pourrait être introduit dans le calcul. Si le recours à la délégation de paiement présente d'indéniables avantages de simplification des procédures, non critiquables en soi, son incidence sur le montant du prélèvement devrait être encadré.

C - Une gestion parfois peu rigoureuse

1 - Des dépenses de personnel trop généreuses

L'aisance financière conduit tout naturellement les OPCA qui ont été contrôlés à accroître leurs effectifs et à pratiquer des niveaux de salaire élevés. Ainsi, au FORCO, les effectifs de l'organisme ont plus que doublé en cinq ans, passant de 62 en 1999 à 131 en 2005⁸⁹. L'un des opérateurs du FORCO, l'UNIFE-IP, a versé à son directeur, qui occupait un emploi à mi-temps, une somme de 248 802 € en 2000 alors qu'il avait été licencié à la suite de divergences sur l'organisation.

Les salaires des dirigeants des OPCA contrôlés sont très confortables. La Cour a ainsi relevé que les salaires bruts annuels des directeurs régionaux de l'AGEFOS-PME pouvaient atteindre jusqu'à 161 686 €. En outre, leurs contrats sont assortis de divers avantages (deux ans de rémunération en cas de départ pour un directeur régional) dont l'octroi n'est pas soumis à l'accord des conseils d'administration, ce qui devrait pourtant être la règle.

2 - Des coûts informatiques peu maîtrisés

A la seule exception de l'OPCAIM, les OPCA contrôlés par la Cour ont tous rencontré de graves mécomptes dans le développement de leurs projets informatiques. Ainsi, au FORCO, la délégation à l'un des opérateurs, l'UNIFE-IP, de la responsabilité de concevoir et de financer le logiciel Etoile a eu pour effet de priver le siège de l'OPCA de la réelle maîtrise d'un projet qui était pourtant déterminant pour le pilotage et la collecte des fonds des entreprises. Le FORCO a même dû racheter la licence d'utilisation de ce logiciel, avant de décider en 2002 la mise en chantier d'un logiciel lui appartenant.

A l'AGEFOS PME, le projet NSI a fait l'objet d'une première étape qui a dû être abandonnée et s'est accompagnée du départ du directeur général et du directeur de l'informatique. Le projet a été repris sur une autre base. Il devrait être complété et l'opération être achevée en 2008. Le coût total pour l'OPCA, amortissements compris, sera de l'ordre de 2 M€ par an sur 9 M€ que coûtera désormais à l'AGEFOS-PME l'ensemble du système informatique. La Cour souligne la longueur de mise en œuvre de ce projet et l'importance de son coût.

⁸⁹) Dans sa réponse, le FORCO indique que cet accroissement est dû à l'intégration, dans ses effectifs, de salariés relevant d'organismes délégataires qu'il finançait.

III - La contribution au financement du paritarisme manque de transparence

Le financement des frais du paritarisme

Le FONGEFOR, association paritaire financée par des versements obligatoires des OPCA, est chargé de distribuer 0,75 % du produit de la collecte aux confédérations professionnelles en contrepartie des charges qu'elles subissent au titre de leur responsabilité de co-gestionnaires. De plus, les organisations professionnelles membres des conseils d'administration des OPCA peuvent percevoir, dans une limite de 0,75 % des fonds collectés, une rémunération pour charges de gestion. Cela peut donc porter à 1,5 % au maximum de la collecte la contribution directement perçue par les organisations professionnelles au titre de leur responsabilité de gestionnaires.

A - Une application diversifiée et assez libre de la réglementation

1 - Le recours au paritarisme est très inégal selon les OPCA

Dans les OPCA la gestion paritaire peut être plus ou moins développée.

Parfois, elle n'existe qu'au niveau du conseil d'administration de l'OPCA, comme c'est le cas au FORCO, en toute légalité puisque la délégation de la gestion n'intervient pas nécessairement au profit d'organismes paritaires. C'est aussi le cas de l'OPCAIM qui délègue une partie de sa gestion aux AGEFIM, associations à gestion non paritaire. Les syndicats sont toutefois alors informés au moyen de commissions paritaires de l'emploi.

Ailleurs, elle s'exerce au niveau central et au niveau des organismes locaux, comme c'est le cas à l'AGEFOS PME.

2 - Les textes imprécis et appliqués de manière plus ou moins extensive

Le code du travail énonce une règle à la fois précise et sujette à interprétation. Les articles R 964-1-14 et R 964-14 et 15 prévoient que le pourcentage de 0,75 % pouvant être versé par l'OPCA aux organisations professionnelles au titre des frais du paritarisme s'applique au « montant des sommes collectées par ces organismes au titre des agréments qui leur sont accordés ». Il précise en outre qu'il vaut pour des missions et

services « effectivement accomplis ». Cela semble signifier que le taux s'applique aux seuls versements obligatoires (objet des agréments) et doivent constituer la contrepartie d'une charge réelle incombant aux bénéficiaires. La réalité est pourtant très variable, qu'il s'agisse du taux de 0,75 %, de l'assiette du calcul et des justifications apportées.

La répartition entre les organisations professionnelles résulte quant à elle dans tous les cas d'une délibération du conseil d'administration.

a) Les taux pratiqués

Certains OPCA veillent à ne pas atteindre le plafond global de 1,5 % (soit 0,75 % par le FONGEFOR et 0,75 % au bénéfice des organisations représentées dans les conseils d'administration) : ainsi, en 2003, l'OPCAIM a limité sa contribution aux organisations représentées à son conseil d'administration à 0,45 %. D'autres refusent le bénéfice de cette contribution aux organisations membres de leur conseil d'administration, comme ce fut le cas de l'AFDAS jusqu'en 1998.

Le FORCO et l'AGEFO- PME considèrent, pour leur part, que les organismes représentés à leur conseil disposent d'un droit de tirage à hauteur du plafond de 0,75 %. Ici, comme en matière de plafonnement des frais de gestion, la pratique a largement réduit la portée de la limite fixée par l'Etat.

b) L'assiette retenue

Parfois, l'assiette du calcul exclut explicitement les versements volontaires des entreprises et ne comprend que des contributions obligatoires. Il en va ainsi à l'AFDAS depuis 2000. L'OPCAIM veille également à une application stricte des textes.

Plus souvent, les conseils d'administration des OPCA intègrent à tort dans la base du calcul les versements volontaires des entreprises, ce qui aboutit, compte tenu de l'accélération de la collecte des fonds libres, à accroître d'autant les financements accordés aux partenaires sociaux.

A l'AGEFOS-PME, le plafond réglementaire de 0,75 % est appliqué à titre dérogatoire non seulement aux sommes collectées mais aussi aux acomptes du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus, par simple décision du conseil d'administration. En outre cet organisme accorde des défraiements qui vont au-delà des 0,75 % et qui concernent « la participation à toute réunion ou mission non statutaire décidée par le conseil d'administration », en dépit des observations critiques déjà formulées par l'IGAS.

Face aux divergences rencontrées dans l'interprétation et l'application des textes qui n'excluent pas assez explicitement de l'assiette les versements qui excèdent les taux autorisés du montant de la collecte, il serait souhaitable que la DGEFP apporte les éclaircissements nécessaires et mette fin ainsi aux différences d'interprétation actuellement constatées.

c) L'insuffisance des justificatifs produits

Dans les OPCA qui ont été contrôlés, l'utilisation des sommes perçues pour le financement du paritarisme par les organisations membres du conseil d'administration fait l'objet d'un état déclaratif sommaire, dépourvu de toutes référence à la matérialité des dépenses, voire même parfois complètement déconnecté de l'activité de OPCA. Rares sont les organisations professionnelles qui présentent de véritables justificatifs, même plus ou moins détaillés, correspondant à des services « effectivement accomplis ».

Enfin, la ventilation demandée par les textes à l'appui des justifications diffère pour les OPCA et pour le FONGEFOR.

B - Le FONGEFOR

Le FONGEFOR distribue chaque année aux confédérations de salariés et d'employeurs un budget important qui a représenté 19 626 791 € en 2004.

A la différence des fonds versés aux organisations professionnelles membres des conseils d'administration des OPCA, qui correspondent à une simple possibilité assortie d'un plafond, les contributions destinées aux confédérations professionnelles au FONGEFOR constituent, selon les termes de l'article R. 964-1-15 du code du travail « une contribution égale à 0,75 % du montant de leur collecte » de l'ensemble des OPCA, et sont donc une obligation.

Une autre différence se trouve dans la définition de l'assiette : pour les contributions propres des OPCA il s'agit des sommes collectées « au titre des agréments qui leur sont accordés », alors que pour les contributions versées par le FONGEFOR, il s'agit du montant de l'ensemble des sommes collectées. Ces formulations qui diffèrent sont, dans un cas comme dans l'autre, insuffisamment précises.

Proportionnels à la collecte, les montants prélevés au profit des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs augmentent régulièrement. La plupart des confédérations, sans doute plus éloignées du fonctionnement paritaire des OPCA que leurs fédérations, ne trouvent pas toujours un emploi suffisant de ces sommes et constituent des réserves ou provisions de crédits inutilisés qui sont irrégulières au regard des principes (les articles 964-1-14 et 15 du code du travail exigent que ne soient rémunérés que les missions et services réellement accomplis). Une telle situation a été constatée à la CGPME qui a accumulé, depuis 1997, dans le cadre de ce dispositif, plus de 2,49 M€ de provisions constatées à la fin de 2003 et qui n'ont pas été utilisées, sans que ni le FONGEFOR, ni le ministère chargé de l'emploi n'y trouvent à redire. En avril 2006, la Cour a demandé, par l'intermédiaire de son Parquet, au ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement (DGEFP) de faire procéder au reversement de cette somme au Trésor public.

Le FONGEFOR, d'ailleurs, ne s'est toujours pas doté d'outils lui permettant de suivre les excédents, et la DGEFP ne l'a pas non plus encouragé dans cette voie.

Les membres du conseil d'administration du FONGEFOR, qui sont aussi les représentants des organisations bénéficiaires, ont manifesté les plus grandes réticences à s'engager plus avant dans le contrôle de l'utilisation des fonds versés aux confédérations.

Les services du ministère chargé de la formation professionnelle font valoir, pour leur part, qu'ils ne disposent pas des pouvoirs nécessaires pour contrôler les dépenses dans les organisations syndicales elles-mêmes.

La Cour constate que les dispositions de la loi, qui font obligation de reverser au Trésor public les sommes dont l'usage n'est pas justifié, ne sont pas respectées, alors même que le non respect de cette obligation peut donner lieu à des sanctions pénales, selon les termes de l'article L.993-3, 2^e alinéa, du code du travail.

Dans son rapport public de 2002, la Cour avait déjà évoqué les aides de l'Etat à la formation des représentants des organisations syndicales et professionnelles. Elle exprimait ses critiques sur les faiblesses du contrôle qu'exerçait le ministère chargé du travail sur l'utilisation des subventions pour la formation des conseillers prud'hommes. Elle insistait sur la nécessité de conduire une réflexion sur l'évolution de deux dispositifs de financement : l'aide à la formation des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales et celui que finance le fonds de la formation professionnelle. L'effort de clarification et de simplification devrait également s'appliquer au financement des organisations professionnelles dans le cadre de la gestion des OPCA et de celle du FONGEFOR.

————— **CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS** —————

La contribution au financement de la formation professionnelle constitue, pour les entreprises, un prélèvement dont le poids progresse plus vite que la masse salariale. Aussi importe-t-il que ces sommes soient utilisées d'une manière optimale, et concourent efficacement à une meilleure qualification et capacité d'adaptation des salariés aux mutations des conditions de travail.

Tirant parti des contrôles opérés sur plusieurs organismes collecteurs la Cour relève un certain nombre de dysfonctionnements. Elle constate que la croissance des montants collectés vient automatiquement abonder les moyens de fonctionnement des organismes, dont la gestion devrait être plus rigoureuse, et que les sommes affectées au financement du paritarisme, qui suivent une progression parallèle, ne sont qu'imparfaitement justifiées.

La complexité excessive du réseau de collecteurs, qui conjugue une logique professionnelle et une logique interprofessionnelle, entraîne des surcoûts et, en tous cas, un manque de visibilité peu favorable à une collaboration avec les régions, responsables du pilotage de la formation professionnelle.

La Cour recommande donc :

- que la DGEFP se donne les moyens d'exercer les pouvoirs renforcés de contrôle qui lui ont été reconnus par la loi de 2004 ;*
 - que l'étendue des pouvoirs de contrôle des OPCA sur l'imputabilité des dépenses de formation soit précisée ;*
 - que le mode de calcul du prélèvement pour frais de gestion soit mieux adapté au contexte actuel de progression de la collecte et tienne compte des nouveaux modes d'intervention des OPCA, en particulier du recours à la délégation de paiement au profit des entreprises ;*
 - que l'assiette des prélèvements pour le paritarisme soit mieux précisée et qu'elle soit identique pour les deux types de prélèvement ;*
 - que les OPCA exigent des membres de leurs conseils d'administration des justificatifs plus précis des dépenses qu'ils engagent au titre de leur responsabilité de co-gestionnaires ;*
 - que le FONGEFOR se dote d'outils lui permettant de suivre la consommation des sommes versées aux confédérations professionnelles.*
-

**RÉPONSE DU MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES
ET DE L'INDUSTRIE**

Le ministère de l'économie, des finances et de l'industrie partage les observations de la Cour concernant la collecte de la contribution des entreprises à la formation professionnelle.

Il estime notamment qu'en ce qui concerne l'insuffisance, relevée par la Cour, des contrôles des services de l'Etat sur les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), une piste à privilégier serait de soumettre ces derniers non plus seulement au contrôle des services de la formation professionnelle mais aussi à celui assuré par le contrôle général, économique et financier de l'Etat, auquel sont par ailleurs obligatoirement assujettis « les groupements et organismes professionnels ou interprofessionnels autorisés à percevoir des taxes, redevances ou cotisations de caractère obligatoire » (article 1^{er} – 3^o du décret n° 55-733 du 26 mai 1955 modifié relatif au contrôle économique et financier de l'Etat).

La mise en œuvre pour les OPCA de la procédure du contrôle général, économique et financier de l'Etat serait d'autant plus souhaitable que les modalités de financement et le champ d'intervention de ces organismes sont en voie de modification importante sous l'effet des textes suivants :

- l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires et tendant à favoriser l'exercice d'une activité salariée dans des secteurs professionnels connaissant des difficultés de recrutement a en effet posé le principe de la compensation par l'Etat de la diminution de ressources qui résulterait pour les OPCA de la réduction du taux de cotisation des entreprises de 10 à 19 salariés (qui passe de 1,60 % à 1,05 % des rémunérations versées). Cette compensation, mise en œuvre à l'article 18 de la loi de finances rectificative pour 2006, prendra la forme d'une affectation de droits tabac au Fonds unique prévu à l'article L. 961-13 du code du travail, qui sera chargé d'en répartir le produit entre les OPCA ; de ce fait, le financement de ce Fonds sera désormais au moins partiellement assuré par des recettes fiscales ;

- la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances a par ailleurs prévu, dans son article 13, qu'une partie des fonds recueillis par le Fonds unique mentionné supra pourra être affectée au financement d'actions en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle ; or ces fonds, qui représentent des sommes non négligeables, viennent en complément, voire en atténuation, de dépenses supportées par ailleurs par le budget de l'Etat, comme l'illustre l'article 145 du projet de loi de finances pour 2007 qui opère en 2007 un prélèvement de 175 M€ sur le fonds unique de péréquation à destination de l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes.

Enfin, le développement des contrats de professionnalisation, pour lesquels l'Etat compense à la Sécurité sociale l'exonération de cotisations patronales dont ils bénéficient, dépend pour partie des décisions prises par les OPCA agréés à ce titre. Etant chargés de financer les périodes de formation associées à ces contrats, ces OPCA possèdent de fait un pouvoir de régulation et de pilotage sur ce type de contrats aidés, qu'il appartient à l'Etat de connaître et de contrôler.

RÉPONSE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION D'AGEFOS-PME

Le rapport de la Cour des comptes s'attache à l'analyse de la gestion des organismes collecteurs agréés.

La Cour ne se prononce pas sur l'efficacité du système.

AGEFOS PME souhaite néanmoins rappeler qu'elle contribue depuis 33 ans au développement de la formation professionnelle des salariés des PME : par le service rendu aux entreprises (240 000 dossiers de formation financés dans l'année, dont 31 700 accompagnés de co-financements publics et 80 000 visites d'entreprises), elle est à l'origine du placement dans l'année de 37 000 jeunes en contrat alternance et d'un taux de départ en formation dans les PME de moins de 50 salariés du double du taux moyen national.

Les fonds librement versés par les PME adhérentes au titre du plan de formation représentent 35 % en sus des versements de l'obligation légale en 2004, ce qui est un autre indice de satisfaction de nos adhérents par rapport aux services rendus.

AGEFOS PME a connu 4 contrôles importants au cours de ces 5 dernières années :

- Inspection générale des affaires sociales en 2007-2002,*
- Services régionaux de contrôle de la formation professionnelle en 2004,*
- Cour des comptes en 2005,*
- et récemment, contrôle national de la compagnie nationale des Commissaires aux comptes .*

Ces contrôles n'ont donné lieu à aucune réserve majeure mais à des observations qui nous ont conduit à faire améliorer la gestion de notre fonds.

Au-delà de l'efficacité de son action, AGEFOS PME se doit de garantir la transparence de sa gestion et le respect des règles qui lui sont imposées.

Observations sur le rapport

Les observations de la Cour des Comptes portant sur AGEFOS PME et d'autres OPCA, sont présentées sous trois axes principaux :

- *des modes de collecte complexes et mal contrôlés,*
- *des moyens financiers très abondants,*
- *la contribution au financement du paritarisme manque de transparence.*

On trouvera ci-après nos observations sur les extraits de l'insertion qui nous ont été transmis.

1. Les réseaux de collecteurs : complexité ou liberté de choix?

La Cour formule une critique sur la complexité excessive des réseaux de collecteurs.

AGEFOS PME, principal organisme collecteur, n'a pas à se prononcer sur l'importance du nombre d'OPCA (une centaine) qui se sont maintenus ou créés après la loi de 1993.

Par contre, elle rappelle l'intention des organisations constitutives de notre fonds : garantir une liberté de choix aux entreprises et aux branches dans le respect des textes législatifs et réglementaires. La question du libre choix par les branches professionnelles et les entreprises de leur OPCA nous semble primordiale. C'est pourquoi, à notre avis, la diversité des OPCA doit être préservée. Elle autorise les entreprises à peser sur la qualité du service rendu par les OPCA et la réactivité à leurs demandes.

L'expérience a montré que les organismes en situation de monopole n'étaient pas toujours « stimulés » pour assurer de meilleurs services.

AGEFOS PME constitue, en fait, un réseau unique avec des représentations paritaires, au niveau des régions, lieu de mise en œuvre de la formation professionnelle, comme le souligne le rapport.

2. Concurrence ou complémentarité ?

La récente réforme de la formation professionnelle intervenue en 2004 a contribué à une évolution des champs de compétences entre les OPCA. La Cour a considéré cette situation comme un effet de concurrence.

Cette concurrence est, de fait, limitée par le respect des champs de compétence des branches professionnelles.

Concernant l'hébergement des branches professionnelles, deux ans après la réforme de la formation, le périmètre est stabilisé.

Le cas particulier soulevé par la Cour, en l'occurrence la branche du commerce de détail des sports et loisirs, traduit la liberté de choix de ce secteur d'activité en fonction du service rendu.

Signalons néanmoins que cette situation de changement d'OPCA est exceptionnelle, la plupart des branches désignant leur OPCA de façon pérenne.

Par ailleurs, la mise en place de l'instance paritaire nationale de coordination, qui a été relevée par la Cour, a permis d'améliorer la coordination des OPCA interprofessionnels dans le respect de leurs particularités.

3. Le mode d'organisation interne d'AGEFOS PME

La Cour a bien compris qu'une présence territoriale était nécessaire. Chaque AGEFOS PME assure, certes, sa propre collecte, hormis celle des entreprises nationales qui cotisent au niveau central. Mais l'agrément national est un instrument de contrôle du dispositif et permet de conduire une politique nationale de branches qui s'est renforcée ces dernières années.

Nous rappelons que :

- les grandes orientations de l'OPCA sont décidées par le Conseil d'Administration national,*
- des mécanismes de régulations financières interviennent au plan national,*
- l'ensemble du réseau suit un plan comptable et des procédures comptables uniques*
- la combinaison des comptes se fait au plan national avant transmission au Ministère,*
- un accord d'entreprise unique régit le personnel,*
- les Directeurs régionaux sont rattachés au siège national,*
- un contrat de mandat régit les relations entre l'OPCA et l'association régionale, déterminant notamment ses ressources de gestion,*
- un service d'audit interne peut intervenir sur l'ensemble du réseau,*
- un bordereau unique,*
- une politique de communication nationale.*

Enfin, en cas de dysfonctionnement d'une AGEFOS PME régionale la rupture de contrat de mandat peut être décidée à tout instant .

4. Les contrôles de l'Administration

La Cour a considéré que les services de contrôle de formation professionnelle n'ont pas pu imposer le respect général des dates limites fixées pour le versement des entreprises auprès des OPCA.

La Cour a attiré notre attention sur un cas particulier très exceptionnel (AGEFADEP) dans lequel les bordereaux de versements sont transmis dans un premier temps par les entreprises à l'AGEFADEP qui nous les renvoie pour traitement. Un retard de transmission a retardé la saisie finale. Nous n'aurions effectivement pas dû émettre de reçu libératoire. Nous nous sommes rendu compte de cette erreur et nous avons mis en place des procédures de contrôle plus rigoureuses pour que cela ne se reproduise plus.

Pour relativiser cette situation, nous précisons que les cotisations de l'AGEFADEP encaissées après avril 2004 portent sur un montant de 556 euros HT soit 0,6 % du total des contributions légales de l'AGEFADEP sur cet exercice.

On ne peut pas tirer de ce cas une conclusion générale selon laquelle AGEFOS PME ne respecte pas la date limite fixée pour les versements des contributions.

En fait, AGEFOS PME traite environ 300 000 cotisations, qui peuvent être enregistrées, compte tenu des volumes, jusqu'à la date des déclarations fiscales. Les versements qui sont enregistrés après la date limite d'établissement des déclarations font l'objet d'un reçu simple sans émission de reçu libératoire.

5. Le respect des limites fixées par les textes

La Cour a pris acte du respect par AGEFOS PME du plafond de frais de gestion. Elle s'est étonnée que certaines associations locales ou antennes aient des frais de gestion supérieurs .

Comme nous l'avons indiqué dans nos échanges, il s'agit d'une politique délibérée retenue par les instances paritaires nationales pour manifester la solidarité interrégionale et permettre aux « petites » régions d'exercer leur activité et d'assurer un service de proximité en bénéficiant des économies d'échelle apportées par les plus « grosses » AGEFOS PME dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés.

Il s'agit bien d'un choix d'organisation territoriale.

En ce qui concerne la majoration de deux points dont bénéficient l'OPCAREG et l'AGEFOS PME, rappelons qu'elle se justifie d'après la circulaire citée non seulement par le poids des entreprises de moins de dix salariés dans l'activité mais aussi par le service de proximité.

La Cour suggère de modifier le mode de calcul du plafond de frais de gestion. Un changement de la réglementation serait alors nécessaire, celle-ci étant strictement appliquée par AGEFOS PME.

Ce changement mettrait en péril nos services de proximité et notre activité au profit des TPE dont les frais de gestion sont très élevés, alors même qu'elles constituent aujourd'hui la principale source de création d'emplois.

6. La pratique de la délégation de paiement

La pratique de la délégation de paiement, comme le souligne la Cour, présente d'indéniables avantages pour les entreprises, en particulier, les PME et TPE, notamment du fait de la simplification des procédures. De plus, elle favorise le recours à des politiques de formation planifiées et efficaces pour les salariés et les entreprises.

La Cour dans son rapport relève deux situations particulières, l'une faisant suite à un contrôle régional de l'Administration, l'autre sur une action de formation co-financée par le FSE.

AGEFOS PME pratique par an, environ 200 000 opérations de délégation de paiement. La Cour a attiré notre attention sur quelques cas qui pouvaient faire difficulté.

Cette situation a été temporairement occasionnée par la mise en œuvre de la gestion du fond social européen en direction des TPE.

En concertation avec l'Administration, un dispositif de contribution conventionnelle mis en œuvre en 2005 a permis de régler ces difficultés.

7. La rigueur de gestion

Si la Cour ne fait pas d'observation sur la gestion globale d'AGEFOS PME, son contrôle et son pilotage et la transparence de ses appels d'offre, elle relève néanmoins des points particuliers portant sur les frais de personnel et les coûts informatiques

Pour les dépenses de personnel :

- il y aurait une tendance à « accroître les effectifs ».

Or on peut constater que, en dehors des postes en CDD sur financement externe spécifique, les effectifs ont diminué de 18 % entre 2001 et 2004. Durant la même période, la croissance de notre activité a été de 12 %. On ne peut donc pas parler, dans le cas d'AGEFOS PME, d'un accroissement des effectifs.

- Les salaires des dirigeants seraient très confortables.

La Cour relève un cas particulier d'un Directeur responsable d'une très grande AGEFOS PME avec 120 salariés, qui, par ailleurs a 20 ans d'ancienneté comme Directeur au sein de notre organisme. Cette situation est, de fait, héritée de l'organisation des AGEFOS PME avant notre réforme statutaire de 2002,

Le salaire brut moyen des Directeurs régionaux est de 96 k€ en 2004 et le plus faible s'établit à 56 k€, ce qui relativise ce cas particulier,

La Cour signale un avantage spécifique pour un Directeur régional. L'ensemble de la politique de rémunération est depuis 2005 traité par le Conseil d'Administration national, désormais seul employeur des cadres dirigeants régionaux. Une telle situation ne peut donc se reproduire, en particulier pour les nouvelles embauches.

La Cour souligne la longueur du projet informatique et son coût.

La cause principale en a été l'impact de la Réforme de la formation professionnelle consécutive à l'accord national interprofessionnel de 2003.

Le nouveau système d'information est en cours de déploiement en ayant intégré les réformes successives du cadre législatif et réglementaire intervenues entre 2003 et 2006.

Nous espérons que le développement de notre activité, et en particulier la montée en croissance de la nouvelle activité « DIF », dont la mise en place explique en grande partie le retard de ce projet et l'accroissement de son coût, permettra de faire face aux charges d'amortissement qu'elle génère.

8. Le financement du paritarisme

La gestion et le contrôle par les organisations constitutives d'AGEFOS PME s'exercent, comme l'indique la Cour, au niveau central comme au niveau régional.

La participation des mandataires paritaires est importante puisqu'elle mobilise jusqu'à 1 000 bénévoles paritaires sur l'ensemble du réseau.

Le taux de financement pratiqué reste à hauteur du plafond global. Il contribue à garantir une réelle participation des administrateurs paritaires et à assurer les moyens nécessaires à l'exercice de leur mandat (notamment, information et formation des Administrateurs par leur confédération).

Pour autant la Cour considère que certaines dépenses s'effectuent en sus du plafond réglementaire.

Les partenaires sociaux ont modifié la règle de prise en charge en 2005, pour faire suite aux observations déjà formulées par l'IGAS. Les nouvelles dispositions sont intervenues en 2006.

Par ailleurs, AGEFOS PME rappelle que ce sont les confédérations signataires qui décident des règles et des modalités de l'utilisation du préciput.

RÉPONSE DU PRÉSIDENT DU FONGEFOR
(ASSOCIATION DE GESTION DU FONDS NATIONAL DE GESTION
PARITAIRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE)

Deux articles du Code du travail définissent le régime des deux fractions de la contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle continue versée par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs en contrepartie d'une part des missions et services qu'elles accomplissent et d'autre part de leur contribution au développement de la formation professionnelle continue.

Le champ d'application, les modalités de versement, l'assiette de ces contributions, les missions et services des dites organisations qui motivent l'existence de ces deux fractions sont distincts.

Ainsi, d'une part l'article R. 964-1-14 (décret n° 96-703 du 7 août 1996) stipule qu'une première fraction est versée **par tous les OPCA** (qu'ils relèvent **ou non** du champ d'application d'accords relatifs à la formation professionnelle continue conclus au niveau interprofessionnel), **directement** aux organisations signataires des accords portant constitution des OPCA, dans **la limite d'un plafond** de 0,75% des sommes collectées par ces organismes au titre des agréments qui leur ont été accordés, **pour rémunérer** les missions et services effectivement accomplis suivants :

- prévision des besoins en compétences et en formation
- définition des règles qui permettent de déterminer les actions donnant lieu à intervention des organismes et la répartition des ressources entre ces interventions ;
- promotion de la formation professionnelle auprès des entreprises ;
- surveillance du fonctionnement des organismes collecteurs paritaires et notamment de la bonne utilisation des fonds.

D'autre part, l'article R. 964-1-15 (décret n° 96.703 du 7 août 1996) stipule qu'une autre fraction est versée par les OPCA relevant du **seul** champ d'application d'accords relatifs à la formation professionnelle conclus au niveau interprofessionnel, au **FONGEFOR**, organisme agréé pour répartir cette contribution **égale à 0,75%** des sommes collectées, aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au plan national, signataires desdits accords, **au titre de leur contribution collective**, au niveau national et interprofessionnel, au développement de la formation professionnelle continue. En effet, à ce titre, ces organisations :

- participent à l'élaboration et à la mise en place du dispositif interprofessionnel concernant l'emploi et la formation professionnelle,
- prennent les initiatives nécessaires à la mise en œuvre des accords,

- évaluent les conséquences des actions interprofessionnelles sur l'insertion, l'adaptation et la promotion des salariés,
- harmonisent ces actions et assurent la cohérence du dispositif paritaire de gestion et de promotion de la formation continue,
- favorisent la concertation entre les branches professionnelle et l'Etat,
- participent aux instances interprofessionnelles de coordination.

Pour ces deux contributions, il est précisé aux articles R. 964-1-14 et R. 964-1-15 que les organisations bénéficiaires envoient un compte-rendu d'utilisation annuel des fonds perçus à l'organisme qui les leur a versés. Ces mêmes textes précisent que l'emploi de ces fonds fait l'objet de contrôles effectués dans les conditions fixées au chapitre 1 du titre IX du livre IX du Code du travail qui énumère les missions de l'Etat en matière de contrôle administratif et financier.

S'agissant de la fraction mentionnée à l'article R. 964-1-15 versée par les OPCA au FONGEFOR :

- Assiette de la fraction

Le conseil d'administration du FONGEFOR a, dès sa création, précisé les modalités de calcul de l'assiette de la fraction égale à 0,75% des sommes collectées par les OPCA relevant du champ d'application des accords relatifs à la formation professionnelle conclus au niveau interprofessionnel.

- Comptes-rendus d'utilisation et contrôle

Le conseil d'administration du FONGEFOR a respecté les missions qui lui étaient imparties en vertu des textes, et notamment ceux relatifs au contrôle administratif et financier (chapitre 1, titre IX, livre IX du Code du travail).

Les comptes-rendus d'utilisation de chaque organisation, dont le cadre a été approuvé par le Ministère en charge de la formation professionnelle, transmis annuellement par le FONGEFOR, n'ont fait à ce jour l'objet d'aucune remarque. Le décret régissant le FONGEFOR ne mentionne par ailleurs aucune disposition relative au contrôle par le FONGEFOR des comptes-rendus transmis par les différentes organisations.

- Outils de suivi de la consommation

Le Conseil d'administration du FONGEFOR a formulé à différentes reprises à l'Administration des propositions relatives aux procédures de report des sommes non consommées par les organisations au titre d'un seul exercice, propositions qui, à ce jour, n'ont pas fait l'objet de décision.

Il prend acte de la recommandation de la Cour de se doter d'outils lui permettant de suivre la consommation des sommes versées aux confédérations syndicales (sommes dépensées au cours de l'exercice, report de sommes non consommées au titre d'un seul exercice) et entreprendra ou réitérera toute démarche nécessaire à l'examen approfondi et à la mise en œuvre de dispositions à cet égard.

Les organisations membres du FONGEFOR souhaitent enfin rappeler que la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle consécutive à l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004 nécessite notamment de leur part une implication accrue, justifiant la mobilisation des ressources nécessaires pour mener les missions collectives qui leur sont imparties, pour développer entre autres l'accès à la formation professionnelle dans les branches et les territoires.

**RÉPONSE DU VICE- PRÉSIDENT DU FORCO
(FORMATION COMMERCE)**

* Chapitre I – A – 3 « La concurrence entre OPCA s'accroît » :

Réponse : l'accord d'adhésion au FORCO a été signé paritairement le 27 juin 2001. Il est, à ce jour, le seul en vigueur.

* Chapitre II – B – 2 « Les modalités de calcul limitent la signification du calcul » :

Réponse : le Conseil d'administration du FORCO a :

a) le 28 mai 2004, formalisé sa décision de créer des structures régionales propres au FORCO, en mettant fin aux mandats de service de proximité, donnés aux Opcareg.

Cette décision a pris effet au 1er janvier 2005, avec la création de 7 délégations régionales. Elle s'est poursuivie au 1er janvier 2006 avec la création de 3 délégations régionales supplémentaires, achevant ainsi la couverture de la totalité du territoire. L'augmentation des dépenses, essentiellement de personnel, a été compensée par la suppression des sommes versées aux Opcareg.

b) le 27 mai 2005, formalisé sa décision de mettre fin aux mandats de gestion donnés à l'Unipe-IP et à l'Opérateur National.

L'intégration de ces deux structures a pris effet au 1er janvier 2006.

en 2002, décidé de se doter d'un système informatique propre. Cela est aujourd'hui réalisé, le FORCO en étant seul propriétaire

** Chapitre II – C – 1 « Des dépenses de personnel trop généreuses » :*

Réponse : l'augmentation des effectifs du FORCO est entièrement due :

- d'une part à la création des délégations régionales avec la reprise des effectifs correspondants des Opcareg,
- d'autre part à la reprise des effectifs des Opérateurs Unipe-IP et Opérateur National.

Ainsi, le nombre de personnes à charge du FORCO est resté constant.

**RÉPONSE DU PRÉSIDENT ET DU VICE-PRÉSIDENT DE L'OPCAIM
(ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ DES INDUSTRIES DE
LA MÉTALLURGIE)**

Concernant le rôle des Conseils régionaux évoqué par la Cour, il nous semble utile de rappeler que le contenu des articles L. 214-12 et L. 214-13 du code de l'éducation détermine la compétence des régions et assure la cohérence entre l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle, dans le respect de l'article L. 900-1 du code du travail.

Concernant les ADEFIM et leur « statut juridique », celui-ci se justifie. En effet, l'article R. 964-1-4 du code du travail, sur la base duquel elles ont été créées, stipule :... « Les organismes collecteurs paritaires peuvent conclure avec une ou plusieurs personnes morales, relevant des organisations d'employeurs signataires de l'accord mentionné à l'article R.964-1-1 du code du travail, des conventions dont l'objet est de permettre à ces personnes de mettre en œuvre, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration paritaire, tout ou partie des décisions de gestion des organismes ».

Sur les conditions d'application du taux plafond des frais de gestion :

- **Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM ne fixe aucune « limite à priori »**. Au contraire, **il s'est fixé comme règle de rationaliser la gestion** et de ne consacrer au fonctionnement de l'OPCAIM ainsi qu'au financement du paritarisme que les moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Ainsi, le total des « prélèvements autorisés » à ces titres par les décrets du 4 janvier 1996 et du 18 décembre 2002, aurait permis à l'OPCAIM, sans cette rationalisation, de dépenser 8,29 % du montant de la collecte en 2000 et 8,56 % en 2005.

Les dépenses correspondantes de l'OPCAIM, sont passées de 7,05 % en 2000 à 5,6 % en 2005, et ont donc été largement inférieures à ces taux plafonds.

Sur la période de six ans, « les prélèvements réalisés ont été inférieurs de 44,47 M€ aux prélèvements autorisés ». Cette somme bénéficiant au financement des actions de formation des salariés des entreprises.

- L'UIMM, dans son rôle de représentant patronal au sein de l'OPCAIM, s'investit par l'intermédiaire de certains de ses collaborateurs pour s'assurer de la bonne gestion de l'ensemble des dispositifs de collecte, considérant que cette charge est couverte au titre du financement du paritarisme.

- **Enfin, les AFPI**, associations de formation professionnelle pour l'industrie, créées par les Chambres syndicales territoriales, sont des prestataires de formation et de conseil dans le domaine de la formation professionnelle et des ressources humaines présentes sur le marché concurrentiel. Leur part de marché des actions de formation financées par l'OPCAIM ne représente que 10 % des dépenses de formation continue de l'OPCAIM. **Elles n'ont aucun lien avec les ADEFIM.** Ces dernières agissent par la seule délégation de l'OPCAIM, conformément à l'article R. 964-1-1 du code du travail. Les ADEFIM ne sont prestataires ni de formation ni de conseil.

RÉPONSE DU PRÉSIDENT DE L'ADEFIM DE L'ISERE
(ASSOCIATION DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS DES
INDUSTRIES DE LA METALLURGIE)

Le taux apparemment faible de l'OPCAIM (7,2 %) s'explique aussi en fait par l'appui logistique qui lui apporte l'UIMM (Union interprofessionnelle des Industries Mécaniques et Minières)) sous forme de loyers consentis à des prix très modérés, voire de mise à disposition de personnel : ainsi, deux ou trois agents de l'UIMM assurent la gestion de la collecte au niveau central.

Par ailleurs, dans un souci de bonne maîtrise par la branche métallurgique, la gestion de l'ADEFIM 38 est réalisée par des employés de l'ADEFIM 38 et supervisée par le responsable de pôle formation de la chambre syndicale de l'Isère.

RÉPONSE DU PRÉSIDENT DE L'IPCO
(INSTANCE PARITAIRE DE COORDINATION DES OPAREG)

Le rapport de la Cour des Comptes évoque le mécanisme du calcul des frais de gestion des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA). Celui-ci ne permettrait pas la prise en compte "des économies d'échelles qui devraient accompagner l'accroissement des fonds collectés".

S'agissant du réseau France OPCAREG, et sans préjuger des conséquences à venir du fait de son rapprochement avec l'OPCIB dont les rédacteurs du rapport invitent à suivre l'évolution, plusieurs observations peuvent être formulées.

Les deux accords du 20 septembre 2004 de mise en œuvre de l'Accord National Interprofessionnel du 05 décembre 2003 pour les deux réseaux interprofessionnels ont bien créé une Instance Paritaire Nationale de Coordination (IPNC).

Ses missions ont été définies comme suit : (art. 25-2 de l'accord du 20 septembre 2004 pour le réseau France OPCAREG)

« En se réunissant au minimum deux fois par an, cette instance aura un rôle de concertation et de coordination sur les questions de formation tout au long de la vie professionnelle intéressant les deux structures dans leurs champs respectifs de compétences, notamment sur les thèmes suivants :

- les travaux d'observation sur les métiers et les qualifications*
- les priorités sur la professionnalisation et le droit individuel a la formation*
- les axes prioritaires pour les TPE-PME.*

L'IPNC aura aussi pour rôle d'examiner et de régler par la concertation les éventuelles difficultés constatées entre les deux réseaux.

L'IPNC a siégé comme prévu par les deux accords depuis leurs mises en œuvre.

- La collecte auprès des employeurs de moins de dix salariés a fortement progressé, notamment au titre du "plan". Ainsi, en 2004, le nombre d'adhérents ayant moins de 10 salariés a augmenté de 2 823 entreprises, soit une augmentation de 11,50 % par rapport à 2003. Les entreprises de moins de 10 salariés représentent désormais 69,93 % des adhérents, avec une moyenne de 3 salariés par entreprise et génèrent pour les OPCA des frais de suivi importants par entreprise.

- L'arrêté du 4 janvier 1996 relatif au plafonnement des frais de gestion et d'information, permet aux organismes interprofessionnels de bénéficier d'une majoration des frais de gestion si le nombre de cotisants est constitué à plus de 70 % par des employeurs de moins de 50 salariés, ce qui est une réalité pour les OPCAREG (90 %).

- L'ordonnance du 2 août avait pour objectif de limiter l'effet de seuil pour les entreprises de 10 à 20 salariés, cette mesure ne concerne pas les contributions au titre du "plan moins de 10". Or celles-ci sont passées de 0,15 % à 0,40 %, soit une augmentation de 167 %... Cette très forte hausse a incité les entreprises à solliciter davantage le réseau des OPCAREG, et ceci d'autant plus que de nouveaux collaborateurs avaient été recrutés en vue de promouvoir, avec le concours de l'AGEFAL puis du Fonds Unique de Péréquation, l'alternance auprès des très petites entreprises. Ces deux phénomènes conjugués expliquent la progression de la collecte auprès des TPE, mais aussi des prises en charge, tant au niveau des contrats de professionnalisation que du "plan moins de 10".

- Les entreprises n'adhèrent pas à un OPCA interprofessionnel en raison d'une obligation conventionnelle. Le développement du service rendu, tant en terme de gestion des fonds, que d'ingénierie financière, et dans la limite de l'objet des OPCA, de l'accompagnement dans la mise en œuvre de la politique de formation de l'entreprise, explique en grande partie la progression de collecte des réseaux interprofessionnels. En d'autres termes, l'appréciation portée sur les frais de gestion ne doit pas uniquement porter sur une assiette et un taux, mais tenir compte du service rendu auprès des entreprises et des salariés (en particulier pour les TPE/PME) dans le cadre du service de proximité.

- Les dispositions visant à augmenter de 0,5 à 0,6% (soit une augmentation de 20 %) le montant de la taxe d'apprentissage pour les entreprises d'au moins 250 salariés qui n'atteignent pas un effectif suffisant de jeunes en contrat d'apprentissage et/ou contrat de professionnalisation (1 % en 2006, 2 % en 2007, 3 % les années suivantes) auront des conséquences pour les OPCA. En effet, en raison de l'importance des sommes concernées, les employeurs d'au moins 250 salariés vont recourir en plus grand nombre au contrat de professionnalisation. Or, dans le cadre de la mutualisation ce sont les contributions provenant des plus grandes entreprises qui permettent souvent de financer les contrats conclus par les TPE.

En conclusion les OPCA interprofessionnels, de par leurs implantations, occupent une place spécifique dans le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle qui se trouve, plus particulièrement aujourd'hui, au croisement avec les problématiques territoriales. Les services qu'ils rendent à leurs adhérents évoluent en permanence pour répondre à leurs attentes et aux besoins des territoires.

**RÉPONSE DU PRÉSIDENT DE L'ASSOCIATION UNIPE
(UNION INTER-PROFESSIONS ENSEIGNEMENT)**

Nous avons relevé dans les extraits de l'insertion de la Cour sur « la collecte, de la contribution des entreprises à la formation professionnelle », concernant l'association que je préside, un certain nombre d'erreurs, notamment :

- *L'association UNIPE n'a jamais été propriétaire du logiciel ETOILE mais a été, comme les deux autres opérateurs du FORCO, détentrice d'une licence d'utilisation de 1995 à 1997. Ensuite, elle a continué à utiliser ce logiciel au travers de la licence globale d'utilisation que le FORCO a acquise courant 1997.*

De 1995 à 2000, les développements nécessaires à une meilleure utilisation de l'outil étaient budgétés dans les enveloppes annuelles de chaque opérateur. Si celle allouée à notre association était la plus grande, c'est d'une part parce que nous étions le plus important opérateur du FORCO et, d'autre part, parce que nous avions l'utilisation la plus étendue de ce logiciel.

A partir de 2000, c'est le FORCO lui-même qui a pris directement en charge les modifications du logiciel.

Donc, contrairement à ce qui est indiqué, le FORCO n'a, à aucun moment, été privé de la maîtrise de ce projet.

- *En ce qui concerne la gestion, sachez que notre priorité a toujours été d'apporter un service maximum aux entreprises, au coût le plus faible possible.*

A ce titre, nos coûts globaux de traitement d'un dossier, sur la période 2000/2004, ont diminué de 52 %.

- *Enfin, concernant la somme attribuée à notre ancien directeur qui a été licencié en raison de divergences dans le domaine de l'organisation, nous avons tenu compte du risque prud'homal élevé.*

En effet, cette personne qui gérait notre association depuis 20 ans sans que nous ayons de reproche à lui formuler, avait, au moment des faits, 57 ans et donc peu de chance de retrouver ensuite un emploi.

La négociation de son indemnité transactionnelle a tenu compte de ce dont nous avons pu avoir connaissance en terme de jurisprudence dans des cas similaires.

***RÉPONSE DU PRÉSIDENT DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE
DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (CGPME)***

La CGPME, consciente de la situation relevée par la Cour des comptes, tient à souligner que c'est grâce à la rigueur de sa gestion et à la grande transparence des comptes présentés, que le contrôle a pu établir aux conclusions formulées.

Elle s'est immédiatement conformée aux résultats de la procédure de contrôle s'engageant à s'acquitter dans les meilleurs délais, des sommes à reverser mises en recouvrement.

En outre, sensible à la critique qui lui a été faite, la CGPME a depuis lors renforcé la gestion des sommes provenant du FONGEFOR et le suivi du calendrier fixé.

Elle souhaite néanmoins une modification de la doctrine, afin que soient améliorées les modalités du report de la disponibilité des fonds d'une année sur l'autre, puisque à l'instar d'autres organisations du FONGEFOR qui ont eu à connaître dans le passé des situations comparables, elle a mis en œuvre des actions pour que soient effectivement dépensés les sommes par le FONGEFOR au-delà des dates limites initialement prévues, mais conformément aux objectifs poursuivis.
