

LE BILAN DU TRANSFERT DE LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET D'APPRENTISSAGE

Le transfert de la collecte des contributions de formation professionnelle et d'apprentissage des OPCO aux Urssaf et MSA est effectif depuis janvier 2022.

Ce transfert apparaît comme une réussite : le nombre d'entreprises concernées par la collecte a fortement augmenté, notamment dans les toutes petites entreprises.

Cette opération aurait ainsi permis un gain net estimé à 700 millions d'euros en 2022, quand on compare la collecte de 2022 à ce qu'elle aurait été en l'absence de transfert.

Une forte hausse
du nombre d'entreprises
contributrices entre
2021 et 2022 p.03

Le transfert de la collecte
impacte le périmètre
des OPCO p.04

Quel effet net du transfert
de la collecte sur les masses
salariales et les contributions? p.05

Des enjeux de qualité
des données de collecte p.07

La loi du 5 septembre 2018 a prévu le transfert de la collecte des contributions légales de formation professionnelle et d'apprentissage des OPCO vers les organismes collecteurs de protection sociale (Urssaf et MSA). Depuis janvier 2022, tous les établissements sont dorénavant tenus de déclarer ces contributions dans leur déclaration sociale nominative (DSN).

L'instauration de ce nouveau système a engendré trois transformations significatives au niveau du rythme, de la granularité et du suivi de la collecte. Le rythme de collecte est passé d'un modèle annuel opéré par les OPCO à un modèle mensuel désormais géré par l'Urssaf et la MSA. La granularité de la collecte a été ajustée, passant d'une maille entreprise à une maille établissement. Le suivi des entreprises est passé d'un contrôle des contributions versées à un contrôle des contributions déclarées.

Dans le cadre de ce transfert, deux missions principales sont assignées à France compétences : la gestion de flux financiers (récupération des fonds collectés par l'Urssaf et la MSA au titre des contributions légales CFP-TA et répartition entre différents attributaires) et la production d'un référentiel mensuel (affectation des établissements aux OPCO sur la base de l'IDCC – identifiant de convention collective – applicable, renseigné dans la DSN).

DESCRIPTION DES CONTRIBUTIONS LÉGALES

Contribution à la formation professionnelle (CFP) : son assiette est établie sur le revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales. Les rémunérations des apprentis sont exclues pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Le taux de contribution varie en fonction de la taille de l'entreprise ou de son type. Il est de :

- ▶ 0,55% pour les employeurs de moins de 11 salariés ;
- ▶ 1% pour les employeurs de 11 salariés et plus ;
- ▶ 2% de la masse salariale des intermittents du spectacle.

CPF-CDD : son assiette correspond aux revenus des salariés en CDD retenus pour le calcul des cotisations sociales. Certains contrats sont exclus (contrats en alternance, saisonniers, intermittents, notamment). Suite au transfert, il n'est plus possible d'exclure de l'assiette les CDD transformés en CDI comme c'était le cas auparavant. Le taux de contribution est de 1%.

Taxe d'apprentissage (TA) – part principale : son assiette est la même que pour la CFP. Mais seules les entreprises assujetties à l'impôt sur les sociétés sont redevables de la TA. Le taux de contribution est de 0,59% (0,44% pour les établissements situés en Alsace-Moselle). Le solde de la TA emprunte dorénavant un circuit spécifique.

Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) : elle n'a pas été considérée dans ce bilan, car la collecte intervient de manière décalée. La première collecte de la CSA sur la masse salariale 2022 via la DSN est intervenue en avril 2023. Cette contribution n'est due que par les entreprises de plus de 250 salariés redevables de la TA et qui n'atteignent pas 5% de salariés en alternance.

Taux et circuit spécifique des particuliers employeurs : les particuliers employeurs sont redevables de la CFP au taux de 0,55%, mais exonérés des autres contributions. L'utilisation du Cesu (Chèque emploi service universel) évite les déclarations en DSN. Ils ne peuvent donc être suivis par France compétences comme pour les autres employeurs.

UNE FORTE HAUSSE DU NOMBRE D'ENTREPRISES CONTRIBUTRICES ENTRE 2021 ET 2022

La comparaison des entreprises ayant fait l'objet d'une collecte en 2021 et 2022 met en lumière l'apparition de près de 580 000 entreprises nouvelles dans le processus, soit 31% des entreprises présentes en 2022. Il s'agit précisément d'entreprises qui sont dorénavant soumises au versement de la CFP-TA pour l'exercice 2022 alors qu'elles n'étaient pas assujetties à cette obligation, par exemple parce qu'elles n'avaient pas de salariés en 2021 ou parce qu'elles viennent d'être créées. Mais il peut aussi s'agir d'entreprises qui n'avaient pas versé de contribution en 2021.

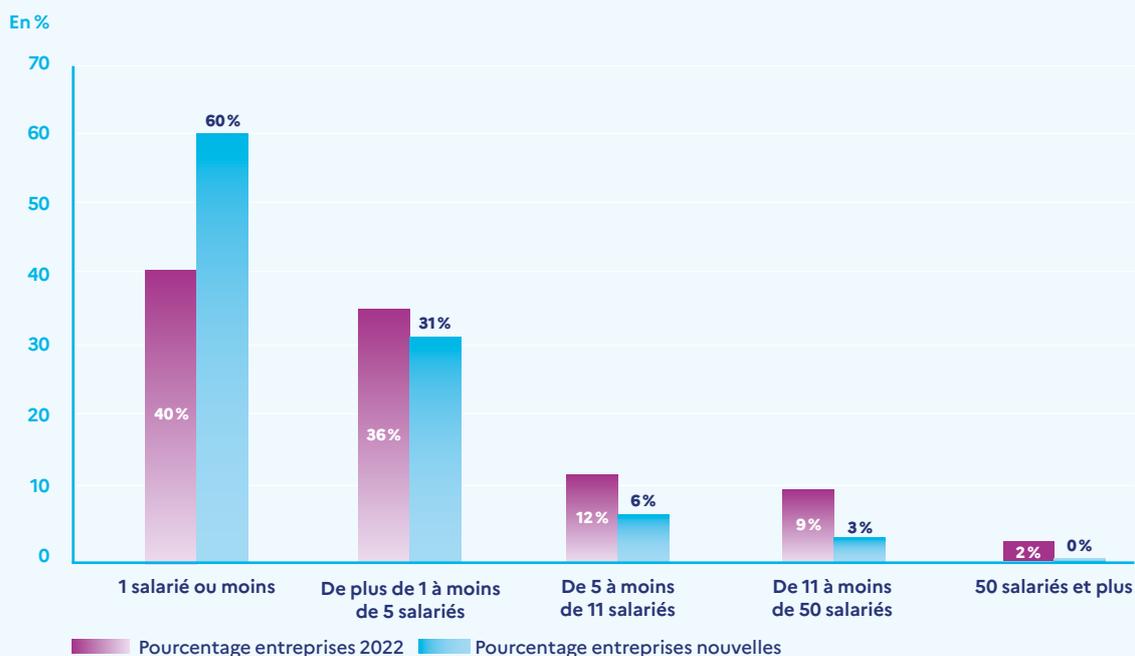
99% des nouvelles entreprises sont concentrées dans les structures de moins de 50 salariés, en particulier celles qui emploient un salarié ou moins (60%) **1**. Moins la tranche d'entreprises compte de salariés, plus elle accueille un nombre élevé d'entreprises nouvelles dans le processus de collecte.

Ces entreprises nouvelles représentent 31% du total des entreprises, mais elles ne contribuent qu'à hauteur de 7% de la masse salariale totale.

580 000

entreprises nouvelles dans le processus.

1. RÉPARTITION DES ENTREPRISES NOUVELLES EN COLLECTE, PAR TAILLE



Source : Référentiel France compétences, 2022.

Champ : Établissements présents dans le référentiel OPCO de France compétences. Sont exclues les entreprises en base rejets et en base orphelines.

Lecture : En 2022, 60% des nouvelles entreprises ont un effectif inférieur ou égal à un salarié. Dans l'ensemble des entreprises présentes en 2022, 40% sont des entreprises d'un salarié ou moins.

LE TRANSFERT DE LA COLLECTE IMPACTE LE PÉRIMÈTRE DES OPCO

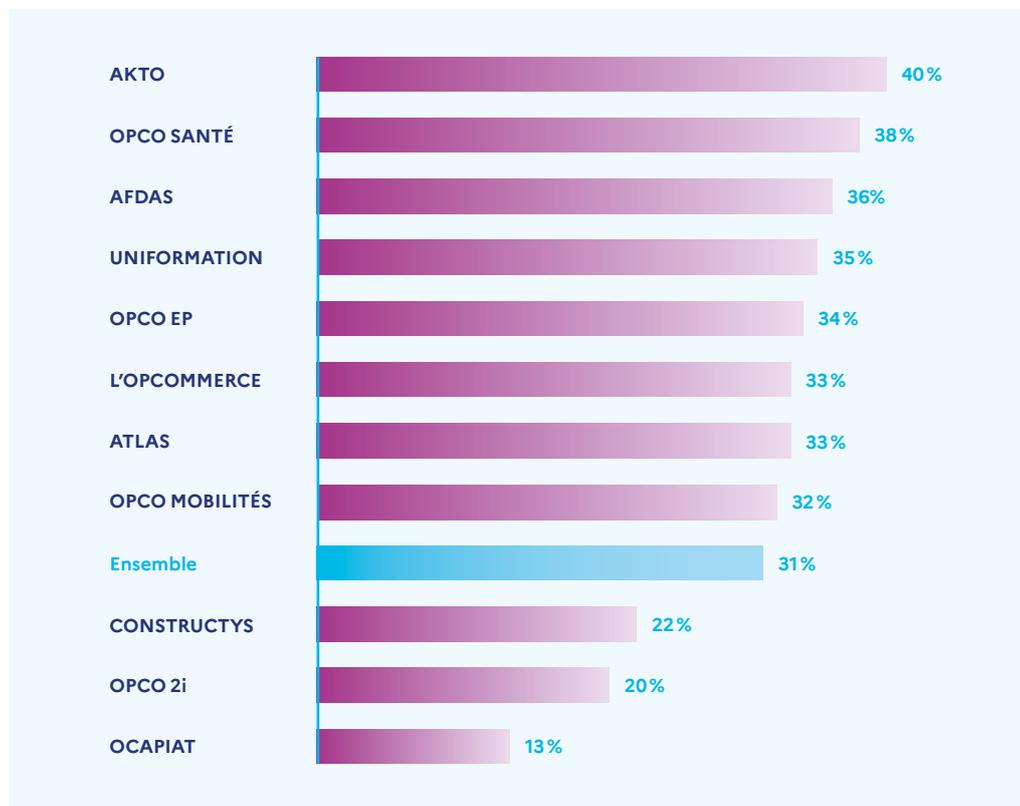
C'est dans le secteur de l'hôtellerie-restauration que l'on observe la plus forte part d'entreprises nouvelles : 45% des entreprises assujetties à la CFP-TA dans ce secteur sont des entreprises qui n'apparaissent pas dans les données de collecte 2021. Il peut s'agir d'entreprises qui n'avaient pas de salarié en 2021 à cause notamment des épisodes de confinement.

En raison de divers facteurs liés à la taille des entreprises et aux secteurs d'activité, certains OPCO recouvrent un nombre substantiel d'entreprises nouvellement contributrices ². C'est particulièrement significatif chez AKTO, auquel sont rattachées les entreprises relevant des branches de la restauration. Certains OPCO semblent avoir moins bénéficié de la croissance du nombre d'entreprises couvertes : c'est le cas quand les modalités de collecte ont peu évolué, par exemple chez Constructyts, où la collecte antérieure était

effectuée par Pro BTP via la DSN ou chez OCAPAT avec la gestion partielle de la collecte par la MSA. Par ailleurs, la collecte de l'OPCO 2i concerne principalement de grandes entreprises.

Un autre changement important a eu lieu dans le processus de rattachement des établissements à un OPCO. Désormais, il se base sur la convention collective applicable déclarée dans la DSN ou, en son absence, sur l'indication directe par l'établissement de son OPCO de tutelle. La convention collective applicable est déterminée en fonction de l'activité économique principale de l'établissement. Néanmoins, l'effet sur l'évolution des périmètres des OPCO semble limité. Au total, 3% des entreprises (pour 3% de la masse salariale) présentes dans la collecte en 2021 et 2022 ont changé d'OPCO en 2022.

2. POIDS DES ENTREPRISES NOUVELLES EN COLLECTE PAR OPCO



Source : Référentiel France compétences, 2022.

Champ : Établissements présents dans le référentiel OPCO de France compétences.

Sont exclues les entreprises en base rejets et en base orphelines.

Lecture : En 2022, 40% des entreprises dorénavant rattachées à AKTO sont des entreprises nouvelles en collecte.

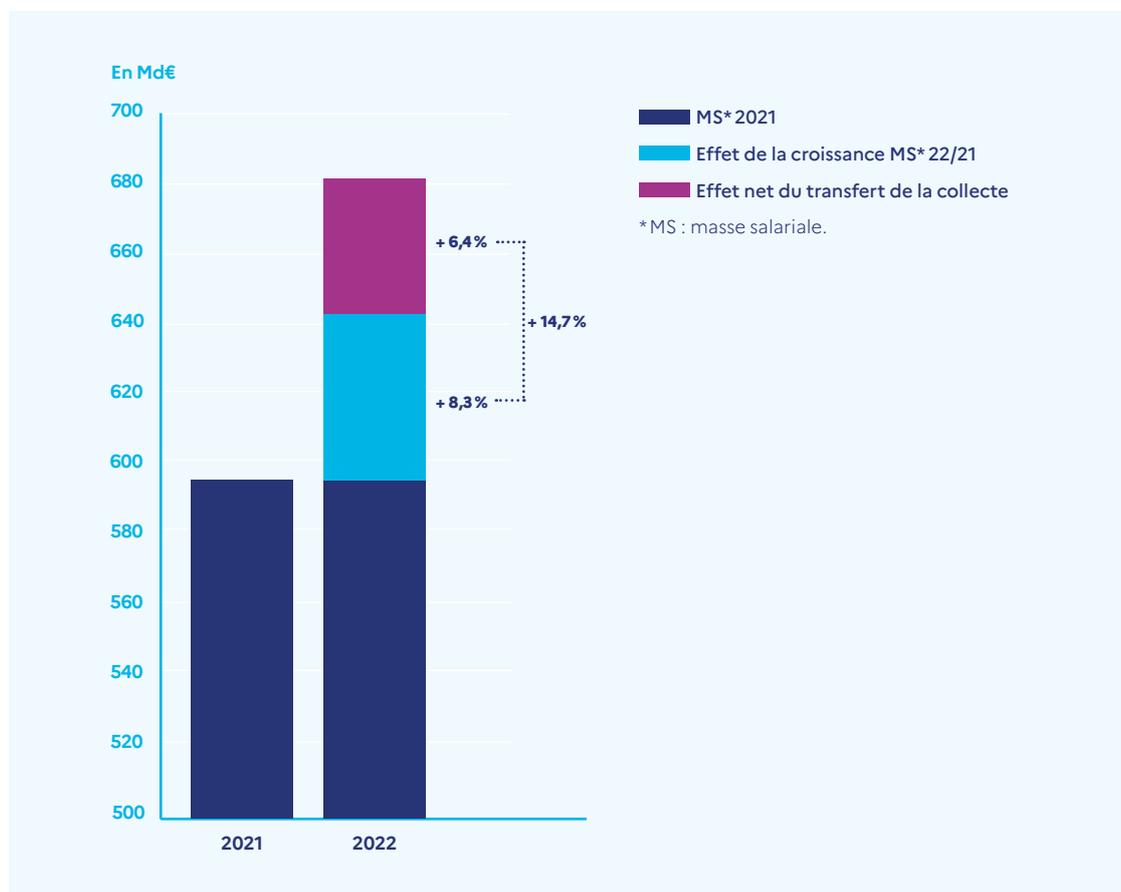
Ces entreprises nouvelles représentent 31% du total des entreprises de 2022.

QUEL EFFET NET DU TRANSFERT DE LA COLLECTE SUR LES MASSES SALARIALES ET LES CONTRIBUTIONS ?

La forte hausse du nombre d'entreprises ayant fait l'objet d'une collecte implique naturellement une hausse sensible de la masse salariale couverte entre 2021 et 2022. Mais cette hausse provient aussi de la croissance normale de l'emploi et des salaires entre ces deux années.



3. ESTIMATION DE L'EFFET NET DU TRANSFERT DE LA COLLECTE SUR L'ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE



Sources : MS 2021 données OPCO collecte 2021 ; MS estimée données Urssaf ; MS 2022 données France compétences.

Champ : Données DSN incluant les entreprises en base rejets et en base orphelines. Hors données du secteur de l'agriculture et hors particuliers employeurs.

Lecture : En 2021, la masse salariale concernée par la collecte était de 594,2 milliards d'euros et en 2022, de 681,6 milliards d'euros. Cette hausse de 14,7% peut se décomposer en une hausse de 8,3% liée à la croissance de l'emploi et des salaires entre 2021 et 2022 et un effet net du transfert conduisant à une hausse de 6,4%.

La masse salariale 2022 « nette du transfert » est obtenue en appliquant, par secteur d'activité, le taux d'évolution de la masse salariale entre 2021 et 2022 publié par l'Urssaf Caisse nationale à la masse salariale déclarée par les OPCO dans leurs référentiels.

Elle représente donc une estimation de la masse salariale qui aurait été concernée par la collecte en 2022 si le transfert n'avait pas eu lieu.

La masse salariale globale déclarée par les entreprises a connu une croissance de près de 15%, dont plus de 40% s'expliqueraient par l'effet du transfert de collecte. Ainsi, entre 2021 et 2022, la masse salariale aurait crû de 8,3% du fait de l'évolution de l'assiette et de 6,4% du fait du transfert de la collecte **3**.

En appliquant un mode de calcul similaire sur les contributions¹, on peut estimer que le transfert de la collecte a permis un gain net de 700 millions d'euros en 2022. Les contributions ont augmenté de 16,4% entre 2021 et 2022, dont 8,4% liés à la hausse de la masse salariale et 8% que l'on peut imputer au transfert de la collecte.

Cet effet net du transfert apparaît comme plus élevé que celui déterminé pour la masse salariale. Cela s'explique notamment par la modification de la modalité d'analyse, précédemment basée sur les entreprises ayant versé leurs contributions et qui repose désormais sur les entreprises déclarantes en DSN. L'Urssaf estime à 0,8% cet écart entre déclarations et cotisations versées.

Le transfert de la collecte a permis un gain net estimé de 700 millions d'euros en 2022.

Cependant, même en intégrant ce changement dans la mesure des contributions, la hausse expliquée par le transfert de la collecte témoigne de la progression de l'assiette, mais aussi du rendement de la collecte. Cette hausse est particulièrement marquée pour la contribution CPF-CDD² et dans une moindre mesure pour la taxe d'apprentissage.

Les coûts de collecte sont restés maîtrisés, représentant environ 0,5% de l'ensemble des contributions pour les deux années considérées (44 millions d'euros en 2021, 52 millions d'euros en 2022).

14,7 %

L'évolution de la masse salariale concernée par la collecte entre 2021 et 2022.

1. La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) n'est pas intégrée dans ce calcul. Cette contribution est appelée annuellement en avril N+1 au titre de l'année N, une fois connue la proportion de salariés en alternance sur l'année précédente. L'évolution de la contribution dépend donc non seulement de l'évolution de la masse salariale, mais aussi des comportements des entreprises en matière d'alternance. Ainsi, alors que les autres contributions ont augmenté de 16,4% entre 2021 et 2022, le volume de CSA a légèrement baissé (- 2,1%) du fait de la forte augmentation du nombre d'apprentis.

2. Le rendement de la collecte du CPF-CDD s'explique aussi en partie par le fait que l'assiette de cette contribution s'est élargie à l'occasion du transfert.

DES ENJEUX DE QUALITÉ DES DONNÉES DE COLLECTE

Si le transfert de la collecte a constitué une réussite s'agissant des sommes collectées, il a aussi entraîné une modification profonde des liens entre les entreprises et leurs OPCO. Ces derniers s'appuient dorénavant sur un référentiel des établissements affiliés à chaque OPCO construit mensuellement par France compétences.

Pour en assurer la qualité, France compétences a instauré une série de contrôles visant à vérifier la cohérence des données fournies via la DSN. Ces contrôles mettent en évidence les discordances entre des informations relatives à l'activité de l'établissement (code APE) et les données concernant les conventions collectives et les OPCO déclarés. En cas de détection d'incohérences, un mécanisme d'« intermédiation » mis à disposition par France compétences permet aux OPCO de vérifier les informations transmises par les entreprises et, le cas échéant, de solliciter une mise en conformité de leur déclaration.

En mars 2023, 74 430 intermédiations étaient enregistrées, soit environ 3% du total des établissements. Ce chiffre a vocation à diminuer régulièrement au gré des arbitrages entre OPCO permettant l'orientation des établissements concernés vers les différents référentiels.

Parfois, la qualité des données recueillies par France compétences ne permet pas d'attribuer un établissement à un OPCO spécifique : les numéros SIRET concernés sont alors placés dans une base d'établissements en « rejets ».

Par ailleurs, certaines données peuvent être présentes dans les remontées de l'Urssaf sans qu'il y ait de correspondance dans les bases du GIP-MDS (groupement d'intérêt public – modernisation des déclarations sociales, en charge de la mutualisation et de la dématérialisation des déclarations sociales). Les numéros SIRET concernés sont alors placés dans une base d'établissements « orphelins ». In fine, environ 9% des établissements (pour 1,3% de la masse salariale totale) ne peuvent pas, à ce jour, être fléchés³ directement vers un OPCO.

Des plans d'action conjoints avec l'ensemble des acteurs concernés se mettent progressivement en place pour résoudre ces problèmes.

Un référentiel des établissements affiliés à chaque OPCO.

³ Les sommes collectées sont redistribuées à l'ensemble des attributaires de France compétences. Pour les OPCO, c'est une affectation basée sur la répartition statistique des codes d'activité des établissements orphelins et en rejets qui est mise en place.