

Négociation formation professionnelle

Propositions CGT du 20 novembre 2013

En complément des propositions sur le CPF et le CEP,
3 nouveaux sujets complémentaires :

- CIF portable et Formation Initiale Différée
- La Gouvernance
- Les financements

Propositions CGT

Elargir l'accès au CIF et le nombre de personnes pouvant y accéder Engager la mise en œuvre de la Formation Initiale Différée

Augmenter la part des financements affectés aux OPACIF

La CGT propose d'augmenter de 50% la part des obligations de financement affectée au CIF CDI en portant la contribution des entreprises de 0,2% à 0,3%.

Nous proposons d'affecter ces ressources supplémentaires à deux dispositifs :

- la portabilité du CIF, nouveau dispositif.
- la formation initiale différée, déjà inscrite dans l'ANI de 2009,

Leur articulation permettrait d'augmenter considérablement le nombre de salariés en emploi et de salariés demandeurs d'emploi bénéficiant d'un CIF du fait que ces deux dispositifs se limitent à financer le coût pédagogique, la rémunération étant à la charge des pouvoirs publics pour l'un et l'allocation chômage de Pôle emploi pour l'autre.

Ainsi, sur ces bases, l'augmentation de 0,1% de la contribution CIF permettrait de financer la formation de 85 000 CIF (versus 42 500 CIF CDI et CDD actuellement), dont 41 500 CIF salariés et 43 500 CIF demandeurs d'emploi.

Condition impérative préalable à l'installation du dispositif

L'inscription de ce dispositif dans le futur ANI serait soumise à une condition impérative qui devra recueillir l'accord du gouvernement : la suppression du financement par les fonds de la formation professionnelle de la rémunération de fin de formation (R2F) et donc le rétablissement par l'Etat du financement pérenne d'un dispositif similaire.

Les avantages de cette proposition

La contribution supplémentaire des entreprises, se substituant partiellement au plan, augmenterait la mutualisation sans augmenter l'obligation légale, tout en augmentant fortement le nombre de personnes accédant à la formation, notamment les demandeurs d'emploi.

Avantages annexes

Cela permettrait d'asseoir plus fortement les FONGECIF dans les politiques régionales de formation, en élargissant leur base de collecte, en les mettant en cohérence avec leur périmètre « publics », en lien avec le Conseil en Evolution Professionnelle dans la gestion duquel ils devraient s'inscrire en tant qu'acteurs importants.

Part de formation initiale différée relevant de la négociation collective

Donner vie à la formation initiale différée :

Le principe d'une formation qualifiante ou diplômante différée a été inscrit dans l'ANI de 2003 et repris dans l'ANI de 2009, prenant le nom de « formation initiale différée ». Ce principe acte les points suivants :

- *aux salariés qui ont arrêté leur formation initiale avant ou au terme du premier cycle de l'enseignement supérieur, et en priorité ceux qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue,*
- *avoir accès à une ou des formations qualifiantes ou diplômantes d'une durée totale maximale d'un an,*
- *avec en amont un bilan de compétences et/ou une VAE,*
- *mises en œuvre notamment dans le cadre du CIF,*

- avec un abondement financier des pouvoirs publics correspondant au coût moyen d'une année de formation.

Ce principe n'ayant pas été inscrit dans la loi, n'a pu être concrétisé. Aujourd'hui le contexte est marqué par des changements importants :

- inscription d'un nouveau droit portant ce nom dans la loi sur "la refondation de l'école" et concernant les jeunes sortis de formation initiale sans diplôme,
- inscription dans le volet 2 du projet de loi sur l'acte III de la décentralisation,
- propositions concrètes avancées par les régions dans le cadre du groupe de travail quadripartite prenant en compte ce nouveau droit et s'articulant avec la formation professionnelle,
- très forte priorité portée par le gouvernement sur la formation des demandeurs d'emploi et des salariés de bas niveaux de qualification,

La négociation actuelle et la concertation quadripartite qui se poursuit nous permettent de commencer à donner vie à ce dispositif dans le champ de la formation professionnelle.

La FID concernant l'ANI serait ouverte aux salariés en emploi ou aux demandeurs d'emploi

Ce dispositif serait :

- ouvert aux salariés et demandeurs d'emploi « qui ont arrêté leur formation initiale avant ou au terme du premier cycle de l'enseignement supérieur, et en priorité ceux qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue,... »
- comme le CIF, d'une durée maximale d'un an ou de 1 200 heures,
- financé par une augmentation de la contribution CIF versée aux OPACIF,
- financé à hauteur des seuls coûts pédagogiques, la rémunération étant prise en charge par les pouvoirs publics ou l'indemnité de chômage par Pôle-Emploi,
- Les dossiers seraient instruits par les OPACIF selon des critères arrêtés paritairement au niveau national interprofessionnel et déclinés régionalement.

Créer une portabilité du CIF

Ouvrir une nouvelle voie d'accès à des formations longues pour des demandeurs d'emploi

Par ailleurs, des salariés ayant travaillé plusieurs années, voire plusieurs dizaines d'années, dans une entreprise perdent, du jour au lendemain lorsqu'ils quittent l'entreprise, toutes les possibilités d'accès à la formation dont ils disposaient dans l'entreprise.

A cet égard, vis à vis de ces salariés, la responsabilité des entreprises reste entière après la rupture du contrat de travail pendant un temps cependant forcément limité. Ce temps pourrait être fixé à une année afin que ce nouveau dispositif soit clairement lié à l'entreprise, c'est-à-dire aux "droits" que le salarié s'est constitué de par son statut afin de différencier ce dispositif des droits que les DE acquièrent du fait de l'assurance chômage ou de la solidarité nationale.

Ce dispositif serait :

- ouvert aux demandeurs d'emploi de moins d'un an sortant d'un CDI, la demande s'effectuant au plus tard dans les 12 mois suivant l'inscription à Pôle-Emploi,
- d'une durée maximale d'un an ou de 1 200 heures,
- financé à hauteur des seuls coûts pédagogiques, l'indemnité de chômage restant à la charge de Pôle-Emploi, ou, pour les personnes éligibles à la Formation Initiale Différée la rémunération (ou allocation) restant à la charge de l'Etat

Les dossiers seraient instruits par les OPACIF selon des critères arrêtés paritairement au niveau national interprofessionnel et déclinés régionalement.

Propositions CGT pour une gouvernance améliorée du système de la formation professionnelle continue

Depuis la réforme 2009, les évènements ont souligné l'impératif de rapprocher les problématiques de formation professionnelle continue et celles de l'emploi, que ce soit pour les jeunes, les seniors, salariés ou privés d'emploi. La CGT partage la nécessité d'un rapprochement de ces deux éléments, notamment dans le domaine de la gouvernance. Si la finalité de la formation n'est pas limitée à l'accès ou au retour à l'emploi, elle y participe. Une amélioration du pilotage du système vise un accroissement de l'utilité de la formation pour celles et ceux qui y accèdent. Le texte qui suit n'a pas l'ambition de tout régler mais d'énoncer des principes permettant d'atteindre cet objectif.

La CGT réaffirme son attachement à la gestion paritaire garante des intérêts des salariés en emploi ou hors de l'emploi. Cela suppose d'asseoir cette gouvernance sur le principe de la représentativité.

Rôle du CPNFPE (Comité Paritaire National de la Formation Professionnelle et de l'Emploi) ex CPNFP

C'est l'instance politique ayant à charge de veiller à la mise en œuvre des ANI formation professionnelle et emploi. Outil paritaire national, il n'a pas de personnalité juridique. Il est composé des organisations syndicales représentatives nationalement et inter professionnellement. Il a un rôle d'orientation des politiques de formations professionnelles portées par les branches et en territoires. Doté de comités préparant ses délibérations, il émet des propositions et avis, formule des recommandations et propose notamment des accompagnements financiers mis en œuvre par le FPSPP dans le cadre de la gestion des fonds mutualisés au niveau national interprofessionnel. Le CPNFPE a un rôle de coordination des politiques de FPC et d'emplois, déclinées en territoire et associant les problématiques de tous les secteurs d'activités (prise en compte du hors champ). Il coordonne les différentes instances.

Rôle du CPRFPE (Comité Paritaire Régional de la Formation Professionnelle et de l'Emploi) – ex-COPIRE

Le CPRFPE n'est pas une instance décisionnaire. Il est composé des organisations syndicales représentatives nationalement et inter professionnellement. Il est un outil paritaire régional dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle. Il a un rôle actif d'orientation politique, d'impulsion et d'accompagnement des actions pour l'emploi et la formation professionnelle afin de faire des propositions, d'émettre des avis, de formuler des recommandations et de suivre les dites actions. Il associe à ses réflexions les commissions paritaires régionales de branche existantes.

Il n'a pas de personnalité juridique, il n'a donc pas de capacité à contracter.

Lieu de réunion et secrétariat

Le CPNFPE (ex CPNFP), instance nationale du paritarisme interprofessionnel, se réunit dans les locaux du FPSPP qui assure son secrétariat.

Le CPRFPE (ex COPIRE), instance régionale du paritarisme interprofessionnel, se réunit dans les locaux du FONGECIF qui assure son secrétariat.

Des moyens dédiés prennent en charge le financement des secrétariats de ces instances.

Rôle du CNFPTLV (Conseil National pour la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie)

Le CNFPTLV favorise, au plan national, la concertation entre l'Etat, les partenaires sociaux et les autres acteurs, émet un avis sur les projets de loi, évalue les politiques de formation initiale et continue, etc. Pour cela il est doté des commissions prévues par la loi.

La CGT, sur la base du 3° de l'article D6123-14 du code du travail, demande la mise en œuvre de la commission des orientations, constituée de quatre collègues :

- L'Etat
- Les régions
- Les Organisations Syndicales représentatives nationalement
- Les Organisations Patronales représentatives nationalement

Cette commission est chargée de préparer les travaux du conseil concernant la définition des orientations pluriannuelles, des priorités annuelles des politiques de formation professionnelle et de la carte nationale des formations.

Rôle du CCREFP (Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle)

La CGT propose un maintien du CCREFP dans sa forme et sa composition actuelle, comme lieu de concertation et de coordination régionale. En son sein est créée une instance composée de 4 collègues :

- L'Etat en région
- Le Conseil régional
- Les Organisations Syndicales représentatives régionalement
- Les Organisations Patronales représentatives régionalement

Cette instance a pour responsabilité, en s'appuyant sur les priorités, orientations et carte nationale des formations définies par le CNFPTLV, de définir les priorités régionales au regard de la réalité du territoire.

Les cartes des formations

La carte régionale des formations est déterminée par le CCREFP. Toutefois, il est indispensable de préserver une carte nationale des formations à intérêt national pour :

- Préserver l'égalité d'accès à la formation
- Permettre la mobilité des salariés
- Préserver des plateaux techniques indispensables pour répondre à certains besoins économiques, sociaux ou territoriaux.

En conséquence, la CGT propose que cette carte nationale des formations soit déterminée par le CNFPTLV, sur la base des travaux de la commission des orientations.

Adossement du CPNFPE et du CPRFPE aux ANI

La CGT tient à conserver la référence aux Accords Nationaux Interprofessionnels sur la formation professionnelle.

Le CPNFPE procède aux études et enquêtes qui lui paraissent nécessaires ainsi qu'à l'évaluation des dispositions relatives à la formation professionnelle et à l'emploi des accords nationaux interprofessionnels.

Le CPRFPE a pour mission de contribuer à l'organisation et à la diffusion de l'information sur les dispositions relatives à la formation professionnelle et à l'emploi issues des accords nationaux interprofessionnels, auprès des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi, au niveau régional et territorial.

Propositions CGT

Financement de la formation professionnelle continue

Préambule

Une analyse sérieuse des besoins de l'économie nationale démontre l'insuffisance chronique de financement de la formation professionnelle, tous financeurs confondus.

Il faudrait sans doute multiplier par trois la dépense nationale de formation professionnelle pour pouvoir répondre à la fois aux transitions démographiques, environnementales, énergétiques, auxquelles notre pays et son économie vont devoir faire face, ainsi qu'à d'autres objectifs tout aussi impérieux : aménagement du territoire, éradication de l'illettrisme, reconnaissance des qualifications existantes et de leur nécessaire évolution, cohésion sociale et enfin dignité des personnes.

Les volontés politiques n'étant pas au rendez-vous d'un accroissement des moyens mobilisés pour faire face aux besoins de formation professionnelle, le raisonnement qui suit se fera à obligations de financement constantes, en soulignant les évolutions qui permettraient d'installer une plus juste contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle continue, quels que soient leur taille ou leur champ d'activité.

La CGT rappelle cependant que le niveau de dépenses pour la formation continue, en pourcentage du PIB, n'a cessé de baisser depuis 1993, passant de près de 2% à 1,6%. La CGT maintient ses revendications de financement à la hauteur des besoins telle qu'inscrite dans ses repères revendicatifs (notamment 10% du temps de travail en formation professionnelle) mais se fixe l'objectif de rechercher des pistes de convergence avec ses interlocuteurs dans la négociation en cours.

Le système doit mieux répondre aux besoins

Le système de formation professionnelle doit assurer les besoins en qualifications de l'économie et répondre aux besoins des entreprises (entités socio-économiques qui produisent les biens et les services).

Il doit répondre aux besoins des salariés qui y travaillent ou souhaiteraient y travailler et permettre l'accès à une trajectoire professionnelle sécurisée et choisie et une évolution de qualification pour toutes celles et tous ceux qui y aspirent. Cela s'inscrit dans la perspective portée par la CGT d'une sécurité sociale professionnelle.

Trois éléments doivent permettre d'atteindre ces objectifs :

- une **solidarité** renforcée entre entreprises de tailles différentes, secteurs d'activités différents
- une **mutualisation** renforcée pilotée paritaire
- la **simplification** du fonctionnement de l'appareil de formation professionnelle

Solidarité, mutualisation et simplification

La solidarité entre entreprises de tailles et de secteurs d'activité différents sera assurée grâce à une mutualisation renforcée au niveau des OPCA professionnels et interprofessionnels et du FPSPP. En particulier en prenant en compte la place dominante prise par les relations entre donneurs d'ordres et prestataires ou sous-traitants (50% des salariés travaillent dans une entreprise dépendant d'une multinationale).

La mutualisation de la totalité de l'obligation légale laissera en gestion directe aux entreprises la dépense hors obligation légale qui représente près de 50% du total des financements des entreprises soit près de 7 milliards d'euros. Ce qui imposera une responsabilité accrue au pilotage paritaire, à sa capacité à structurer et participer à des partenariats efficaces.

La simplification doit rendre le système plus lisible pour l'ensemble des acteurs. Elle sera assurée au travers de financements dédiés, d'allègements des responsabilités pesant sur les dirigeants d'entreprise en termes d'imputabilité et de réaménagement des obligations de financement incombant aux employeurs.

La dépense formation des entreprises

La dépense globale des entreprises en 2011 a été de 13,7 milliards dont 6,8 milliards mutualisés et gérés paritairement. Les dirigeants d'entreprise gèrent donc près de la moitié des dépenses annuelles des entreprises.

Les financements mutualisés de la formation professionnelle incombant aux entreprises sont gérés par les OPCA, les OPACIF et par le FPSPP.

Dans ce document, nos propositions ne prétendent pas changer cet état de fait, elles visent simplement le renforcement des obligations de mutualisation des financements obligatoires de la formation et un réaménagement de leurs montants respectifs sans changement de leur volume global.

La CGT reste néanmoins ouverte aux propositions des autres organisations.

Nous demandons :

- une généralisation de la réglementation appliquée aux entreprises de moins de dix salariés. C'est-à-dire la mutualisation obligatoire au premier euro de l'ensemble des obligations de financement plan, professionnalisation et CIF.
- l'abrogation des ordonnances Villepin de 2005 en deux étapes :
 - o dès 2014 application de l'obligation de financement du CIF pour les entreprises de 10 à 19 salariés et ouverture de négociations visant à appliquer la même contribution aux entreprises de moins de 10 salariés. Le CIF est unanimement reconnu pour son efficacité en termes d'accès aux certifications professionnelles permettant le changement de métier ou la consolidation de l'emploi. Toutes les entreprises doivent contribuer à son financement.
 - o En 2015 passage de 0,15% à 0,5% de l'obligation de financement de la professionnalisation pour les entreprises de 10 à 19. Et ouverture de négociation visant l'alignement des obligations des entreprises de moins de 10 salariés sur celles des autres entreprises.

Ainsi, en 2016 toutes les entreprises participeraient dans la même proportion au financement de la formation professionnelle, objectif inclus dans les négociations de 2003 et tombé en désuétude du fait des ordonnances Villepin de 2005. Pour rappel, avec la réforme 2003 les entreprises de moins de 10 salariés passaient de 0,25% à 0,55% en deux étapes et les entreprises de 10 et plus passaient de 1,5% à 1,6%. L'élan vers une égalité de contribution était donné. Il sera stoppé par les ordonnances Villepin.

Réaménagement des obligations de 1,6%

Les obligations actuelles sont liées à la taille de l'entreprise, celles de moins de 10 salariés contribuant à 0,55%, celles de 10 à 19 à 1,05% et celles de 20 salariés et plus à 1,6%. Pour le raisonnement suivant nous prendrons les 1,6% comme base puisque la CGT propose de monter progressivement la contribution de toutes les entreprises à ce niveau.

Les 1,6% actuels se répartissent actuellement en 0,2% pour le financement du CIF, 0,5% pour le financement de la professionnalisation et 0,9% au moins pour le plan.

La CGT propose un réaménagement des obligations légales :

Les obligations sont soumises à une mutualisation au premier euro et, pour une partie de cette mutualisation à péréquation. L'imputabilité des actions de formation n'est ainsi plus du ressort de l'employeur mais de l'institution qui gère paritairement les fonds mutualisés. Cela libère le chef d'entreprise de la complexité de la gestion de l'imputabilité.

- **Le CIF : le passage de 0,2% à 0,3% de la contribution au financement du CIF.**
- L'efficacité sociale et économique du CIF et la place exceptionnelle qu'il occupe dans le système de la formation professionnelle sont indiscutables. Il est urgent d'accroître son financement afin d'augmenter significativement le taux d'acceptation des demandes et en élargir l'accès.

- **La professionnalisation : le passage de 0,5% à 0,7% de l'obligation de financement de la professionnalisation.**

Il est nécessaire de rationaliser les 13 emplois éligibles au financement de la professionnalisation. Le 0,7% professionnalisation pourrait inclure :

- **un 0,5% alternance** qui couvrirait exclusivement les contrats de professionnalisation, les périodes de professionnalisation, et le financement des frais de fonctionnement des CFA. Au sein des 0,5%, 0,1% serait réservé au financement de contrats de professionnalisation dérogatoires, de longue durée, visant des diplômés, dans des secteurs ayant un fort besoin de recrutement.
- **0,2%** permettant de couvrir les autres emplois du financement de la professionnalisation

- **Plan, 0,2% : le financement de la Fongibilité Asymétrique Descendante**

0,2% permettant de financer des actions de formation dans le cadre du plan en utilisant la fongibilité asymétrique descendante. **La moitié de cette obligation** pourrait être dédiée au financement de formations longues, diplômantes ou certifiantes, avec prise en charge de la masse salariale, visant **les salariés de petites et très petites entreprises** permettant une montée en qualification et sa reconnaissance.

- **CPF : mise en place d'un financement de 0,4% dédié au CPF**

Cette obligation permettrait de financer les actions de formation liées au compte personnel de formation

Le choix de l'OPCA doit relever d'une délibération sociale

La mutualisation de la totalité de l'obligation légale renforce la nécessité d'une délibération sociale quant au choix de l'OPCA.

Actuellement, le dirigeant d'entreprise a le pouvoir exclusif de décider de l'OPCA où seront versées les obligations de financement de la formation lorsque l'entreprise n'est pas couverte par un accord de branche.

La CGT propose que cette décision soit soumise à une obligation légale de délibération.

Péréquation

- **CIF**

Le versement de la mutualisation interprofessionnelle par les OPACIF au FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels) doit être maintenu.

Une partie de la péréquation doit donner les moyens à chaque OPACIF d'assurer l'accueil, le conseil et l'accompagnement des salariés et privés d'emploi. C'est permettre l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire.

- **professionnalisation** (sur le 0,5% alternance seulement)

La péréquation doit pousser à un usage de la professionnalisation pour l'accès ou le retour à l'emploi stable. Elle doit s'appuyer sur des indicateurs permettant de prioriser les secteurs professionnels qui jouent le jeu de l'emploi.

La priorité doit être donnée au financement des contrats de professionnalisation de droit commun destinés à des personnes en difficulté d'insertion professionnelle et débouchant sur l'emploi.

Deux dérogations seraient néanmoins possibles :

- Les contrats de deux ans visant un diplôme post bac ou, pour les jeunes sortis de formation initiale sans qualification, l'accès à un diplôme de niveau V ou IV. Les deux débouchant sur l'emploi.
- Les contrats supérieurs à deux ans répondant à des impératifs professionnels justifiés, dans des secteurs en besoin de recrutement.

- **Le compte personnel de formation**

La gestion du compte personnel de formation et son financement doivent être organisées de telle façon qu'une péréquation soit possible

- Un gestionnaire du compte unique au plan national (qui pourrait être une branche spécifique de la sécurité sociale dans le cadre de la Sécurité Sociale Professionnelle revendiquée par la CGT).
- un gestionnaire du financement du compte personnel géré paritairement qui pourrait être le FPSPP

Récapitulatif

Aujourd'hui	Avec les propositions CGT
Mutualisation partielle des obligations de financement de la formation professionnelle	Mutualisation totale des obligations de financement
Solidarité faible (inter-entreprises, inter branches,) (ex : pas de fongibilité asymétrique descendante – FAD)	Solidarité accrue , notamment des grandes entreprises vers les petites et très petites
Le choix de l'OPCA ressort de la décision unilatérale de l'employeur (entreprises non couvertes par un accord de branche)	Décision paritaire fruit d'une négociation entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives.
Trois obligations de financement de la formation professionnelle (CIF, PROF, PLAN) qui peuvent être versées à trois organismes collecteurs agréés différents (cas du « à défaut ») $0,2\% + 0,5\% + 0,9\% = 1,6\%$	Deux obligations de financement de la formation professionnelle (CIF, autres) versées obligatoirement à deux organismes collecteurs agréés. $0,3\% + 1,3\% = 1,6\%$
L'employeur reçoit un appel à versement de la contribution au financement mutualisé qui tient compte : - de l'accord de branche pour le choix de l'OPCA pour le Plan et la Prof (ou du choix unilatéral de l'employeur en cas d'absence d'accord de branche) - de l'accord de branche pour la ventilation du financement du FPSPP entre les obligations plan et prof	L'employeur reçoit un appel à versement d'un OPACIF (FONGECIF – AGECEF ou OPCA) pour le financement du CIF et d'un OPCA pour le reste des obligations. Le choix de l'OPCA ressort toujours d'une négociation paritaire au niveau de la branche ou à défaut de l'entreprise. Il n'a plus à se soucier du financement du FPSPP qui sera de la responsabilité de l'OPCA et de l'OPACIF auquel l'employeur verse les financements.
Mutualisation partielle des obligations : - CIF : mutualisation totale - Professionnalisation : mutualisation totale - Plan : mutualisation intégrale pour les entreprises de moins de 10 salariés mais réduite au financement du FPSPP pour les entreprises de 10 salariés et plus	Mutualisation totale des obligations

<p>Employeur responsable de l'imputabilité</p> <p>Le respect des règles d'imputabilité pour les actions de formation est de la responsabilité unilatérale de l'employeur.</p>	<p>Simplification pour l'employeur</p> <p>OPCA en charge de l'imputabilité</p> <p>Le respect des règles d'imputabilité est assuré paritairement par les instances gérant la mutualisation</p>
<p>Obligations différentes</p> <p>Volume des obligations de financement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0,55% pour les entreprises de moins de 10 salariés - 1,05% pour les entreprises de 10 à 19 - 1,6% pour les entreprises de 20 salariés et plus 	<p>Obligations identiques</p> <p>Volume des obligations de financement :</p> <p>Toutes les entreprises versent (à terme) 1,6%</p>
<p>Répartition des obligations (cas du 1,6%)</p>	
<p>0,2% CIF</p>	<p>0,3% CIF</p>
<p>0,5% Professionnalisation</p>	<p>0,7% Professionnalisation</p>
<p>0,9% plan</p>	<p>0,2% Plan</p>
	<p>0,4% CPF</p>