

La lettre de l'ADEFIM

Association de Développement des formations des industries de la Métallurgie

AIN



Organisme Paritaire
Collecteur Agréé
des Industries
de la Métallurgie

Sommaire

P.O.E.* collective monteur câbleur : qualifier du personnel pour vos besoins de demain p. 2

L'accord national interprofessionnel sur la formation p. 3-4-5-6

Conditions de prise en charge 2014 : dans la continuité p. 7-8

Édito

Financements exceptionnels CACES®

L'ADEFIM 01 a obtenu auprès de la Région Rhône-Alpes des financements spécifiques dans le cadre du dispositif "Actions Projets Collectifs Régionaux".

Ce dispositif vise à soutenir la formation auprès des salariés de premiers niveaux de qualification à travers des actions collectives.

C'est pourquoi, après avoir établi un cahier des charges, l'ADEFIM 01 a retenu trois organismes de formations pour la mise en œuvre de ces actions.

Sont éligibles à ce financement, les formations :

- validées par les CACES® : R389 chariots automoteurs ou R386 plateformes élévatrices mobiles de personnes ou R390 grues auxiliaires ;
- initiation ou perfectionnement avec une durée comprise entre 21 et 35 heures ;
- concernant les salariés titulaires au plus d'un diplôme de niveau V (ou sans condition de niveau si salarié à temps partiel ou en contrat à durée déterminée) ;
- collectives (concernant au minimum 5 salariés de 2 entreprises différentes de la métallurgie) ;
- se réalisant du 1^{er} janvier au 30 août 2014.

Le financement de la Région Rhône-Alpes est de 50 % du coût pédagogique.

Pour vous renseigner sur les formations et/ou inscrire votre ou vos salarié(s), vous pouvez contacter les organismes retenus pour ce financement, à savoir :

ADEA – Bourg en Bresse :

M. Kevin REMY

04 74 32 77 41

kevin.remy@adea-formation.com

AFT IFTIM – Bourg en Bresse :

M^{me} Karine CHARTON

04 72 02 58 64

kcharton@aft-iftim.com

AFPMA - Pôle Formation des Industries Technologiques de l'Ain – Péronnas :

M. Maxime BADY

04 74 32 36 36

m.bady@afpma.fr

Rhône-Alpes ^{Région}



à savoir

Pour plus de précisions sur les financements de cette opération, vous pouvez contacter votre conseiller ADEFIM au 04 74 32 02 59.



P.O.E.* collective monteur câbleur : qualifier du personnel pour vos besoins de demain

Après avoir organisé avec succès des actions de formation auprès des demandeurs d'emploi dans le domaine de l'usinage et du soudage, l'UIMM de l'Ain et l'ADEFIM 01 ont lancé une nouvelle action sur le métier de monteur câbleur.

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi est un dispositif qui permet de **former des demandeurs d'emploi** pour acquérir les compétences nécessaires au métier ciblé et accéder à un emploi.

Durant la formation, le demandeur d'emploi (sous statut stagiaire de la formation professionnelle) est **indemnisé par Pôle Emploi**. A l'issue de ce parcours, il sera possible de poursuivre par un C.D.I., un C.D.D. ou un contrat d'alternance si des compétences complémentaires sont encore nécessaires.

La formation, d'une durée de **3 mois environ**, a débuté sur le mois de février pour se terminer au plus tard au mois de mai 2014. La formation est assurée par l'**AFPMA - Pôle Formation des Industries Technologiques de l'Ain**.

Le financement de cette action est assuré par l'**ADEFIM 01** avec le concours du F.P.S.P.P. (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels).

L'objectif de cette formation est de **conduire à un niveau de qualification suffisant**, des demandeurs d'emploi ayant déjà une première expérience.

Si vous êtes intéressé(e)s pour accueillir en stage ou obtenir davantage de précisions sur les profils et le contenu de la formation, vous pouvez contacter :

Lilian BUCHALLET
04 74 32 36 36
l.buchallet@afpma.fr

Votre conseiller ADEFIM reste bien entendu à votre écoute pour toute précision que vous jugeriez utile sur cette initiative.

P.O.E. : Préparation Opérationnelle à l'Emploi*



L'accord national interprofessionnel sur la formation

Les partenaires sociaux, au niveau interprofessionnel, sont parvenus à finaliser, le **samedi 14 décembre 2013, l'accord sur la formation professionnelle discuté depuis la fin du mois de septembre.**

Le texte jette les bases d'une réforme en profondeur du système de formation professionnelle visant à **responsabiliser les entreprises et les salariés**, à sécuriser – en lien avec les besoins en emploi du marché – les parcours professionnels des salariés et des demandeurs d'emploi à travers le compte personnel de formation (CPF). Il modifie intégralement le financement de la formation **par la suppression de l'obligation légale de dépense sur le plan de formation pour les entreprises de 10 salariés et plus** (0,90 %) à laquelle est substituée une incitation à former.

L'accord préserve en outre les **moyens des branches professionnelles** pour mener leurs actions en faveur de l'emploi des jeunes, ainsi que la mise en place de formations de développement des compétences et des qualifications des salariés, y compris dans des situations conjoncturelles difficiles.

Enfin, il **redéfinit la gouvernance nationale et régionale** de la formation professionnelle dans un souci d'efficacité.

L'avant projet de loi de transcription de l'ANI du 14 décembre 2013 a été examiné en conseil des ministres, le 22 janvier 2014, puis au Parlement. Il conviendra d'être vigilant à la retranscription législative pour que, d'une part les contributions des entreprises soient stabilisées au niveau prévu par l'accord et que, d'autre part l'action des branches et des entreprises en faveur de l'alternance soit maintenue.

Pour l'UIMM, il s'agit d'un accord équilibré qui permet de diminuer les charges administratives et financières des entreprises. Il permet en outre d'améliorer la qualité des formations proposées pour les salariés et les demandeurs d'emploi et de **considérer la formation comme un investissement au service de la compétitivité des entreprises.**

Il préserve enfin l'accompagnement des entreprises et des salariés des PME et TPE en organisant une plus grande solidarité entre les grandes et les plus petites entreprises.

CONTENU DE L'ACCORD LE TEXTE COMPREND 7 TITRES :

LE PREMIER TITRE VISE À DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET LES QUALIFICATIONS DES SALARIÉS :

- il réaffirme le principe de la mise en œuvre d'un **entretien professionnel**, tous les 2 ans, dans toutes les entreprises et au retour de certains congés (maternité, parental, maladie...);
- il **rationalise** le nombre d'entretiens que les entreprises sont tenues d'organiser, en indiquant que cet entretien remplace l'ensemble des entretiens et bilans en entreprise prévus par la loi et les différents accords interprofessionnels;
- il **crée, dans les entreprises de 50 salariés et plus, une garantie d'accès à la formation à travers un état des lieux récapitulatif, tous les 6 ans, du parcours professionnel du salarié.**

Ce dernier recense les éléments suivants : les entretiens réalisés, les formations suivies par le salarié, les évolutions salariales et professionnelles, les validations des acquis et certifications mêmes partielles obtenues.

.../...

Dossier

Le salarié bénéficie d'un abondement automatique de son CPF (100 heures) si l'entretien n'est pas réalisé et si le salarié n'a pas bénéficié de 2 des 3 mesures.

- en contrepartie de la suppression de l'obligation de dépense de formation, il **renforce le rôle des IRP dans les entreprises de 50 salariés et plus, ainsi que l'articulation entre le plan de formation et le CPF dans la négociation GPEC dans les entreprises de 300 salariés et plus** ;
- il **ouvre la possibilité**, pour tenir compte des spécificités des entreprises et de leurs activités, **d'adapter, par accord d'entreprise, le calendrier des consultations** sur le plan de formation, ainsi que la durée du plan de formation.

LE SECOND TITRE VISE LE SOUTIEN DES BRANCHES PROFESSIONNELLES AUX ENTREPRISES :

- il **réaffirme** le rôle de soutien des branches professionnelles à travers l'Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications, la construction de service de proximité pour les TPE/PME, la politique de certification et d'amélioration de la qualité de la formation professionnelle ;
- il **confie aux branches professionnelles** le soin d'élaborer la liste des formations éligibles au CPF qui seront prises en charge par l'OPCA ainsi que le soin d'accompagner les entreprises, en particulier les TPE/PME, dans l'élaboration de leur plan de formation ou la définition de la GPEC ;
- il **confie aux OPCA le soin de diffuser** tous les outils nécessaires à l'accompagnement des TPE/PME ;
- il **réaffirme la nécessité, pour les branches professionnelles, de conduire une politique d'amélioration de la qualité de la formation** au service des entreprises et des salariés. A cet effet, les branches déterminent un plan d'actions mis en œuvre par l'OPCA, pour définir les prises en charge financières concourant à la qualité de la formation, ainsi que les outils de mesure des actions mises en œuvre par les organismes de formation, à destination des TPE/PME.

LE TROISIÈME TITRE MET EN PLACE LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) QUI SE SUBSTITUE AU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF) À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2015 :

- il définit les **conditions d'ouverture et de mise en œuvre du compte** créé par l'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013. Il confirme ainsi que chaque personne dispose, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, d'un compte comptabilisé en heures, et mobilisable quel que soit le statut de la personne (salarié, demandeur d'emploi) ;
- il indique que les **formations éligibles au CPF sont des formations qualifiantes**, à savoir, des certifications inscrites au RNCP, des CQP de branche ou interbranche (CQPI), des certifications inscrites à l'inventaire du RNCP, ou encore le socle minimal de connaissances et de compétences. Les formations éligibles seront inscrites sur des listes établies par les CPNE de branche, ou au niveau interprofessionnel national ou régional, par les instances paritaires interprofessionnelles (CPNFPE et CPRFPE), en lien avec les besoins prévisibles en emploi ;
- il précise **que tout salarié** (y compris les salariés en contrat en alternance) dispose d'un compte personnel de formation, **crédité de ses heures de DIF, à compter du 1^{er} janvier 2015**. Le compte est alimenté de 20 heures par an pendant 6 ans, puis 10 heures par an les 3 années suivantes, soit 150 heures maximum en 9 ans (hors abondements éventuels) ;
- il **prévoit les modalités d'utilisation du CPF par le salarié**, soit librement en dehors du temps de travail sans accord de l'employeur, soit sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur. Dans certains cas, l'utilisation du CPF par le salarié sur le temps de travail est de droit (socle minimal de connaissances et de compétences, abondement correctif en application de la garantie de formation) ;
- contrairement au DIF, **l'employeur n'a plus à verser d'allocation de formation (50 % du salaire net) lorsque les formations sont réalisées en dehors du temps de travail** ;
- **grâce au CPF, le demandeur d'emploi** a la garantie de pouvoir accéder à la formation qualifiante de son choix, sans accord préalable nécessaire de Pôle emploi, dès lors que la formation figure sur l'une des listes définies au niveau interprofessionnel ;
- il liste **les possibilités d'abondement** du compte par l'employeur, par la personne elle-même, par accord d'entreprise (notamment GPEC) ou de branche, ou par tout acteur de l'emploi et de la formation (Etat, Conseils régionaux, Pôle emploi, AGEFIPH etc).

LE QUATRIÈME TITRE MET EN ŒUVRE DE NOUVELLES DISPOSITIONS POUR LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF) :

- **sans augmenter les contributions des entreprises au dispositif du CIF**, ce titre dégage des moyens nouveaux, liés notamment à la combinaison du CIF avec le CPF ;
- il **précise les missions des OPACIF**, à la fois en termes d'accompagnement des salariés dans leur orientation professionnelle (notamment en délivrant, lorsque c'est possible, le nouveau conseil en évolution professionnelle), et de financement du compte personnel formation.

LE CINQUIÈME TITRE DÉFINIT LE CONTENU DU NOUVEAU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE :

- **les contours du conseil en évolution professionnelle**, créé par l'ANI du 11 janvier 2013, sont précisés ;
- **ce conseil doit permettre au salarié ou au demandeur d'emploi, à la fois de mieux connaître ses compétences** et de les valoriser, d'identifier celles utiles pour construire son projet professionnel et **de disposer d'informations complètes sur son environnement professionnel** et la situation de l'emploi sur son territoire, ainsi que sur les possibilités de formation existantes ;
 - pour faciliter le travail des réseaux en charge de ce conseil, ces derniers ont accès aux données utiles sur le marché de l'emploi par territoire et par secteur, fournies notamment par les observatoires de branche.

LE SIXIÈME TITRE À TRAIT AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE :

Il réforme en profondeur les contributions dues par les entreprises ainsi que les prises en charge possibles par les OPCA, tout en laissant la possibilité de prévoir, par accord, des contributions conventionnelles au-delà des contributions obligatoires nouvelles.

Il crée une contribution unique minimale obligatoire égale à :

- **0,55 %** de la masse salariale pour les entreprises **de moins de 10 salariés** (identique à celle applicable aujourd'hui) dont 0,4 % pour le financement du plan de formation et 0,15 % pour le contrat de professionnalisation ;
- **1 %** de la masse salariale **pour les entreprises de 10 salariés et plus (contre 1,6 % aujourd'hui)**. L'affectation de ce versement dépend de l'effectif salarié de l'entreprise (10 à 49 ; 50 à 299 ; 300 salariés et plus). Les OPCA continuent ainsi à **mutualiser des fonds pour le financement du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés**.

La contribution unique **est obligatoirement versée à l'OPCA dont relève l'entreprise**, lui permettant ainsi d'établir un unique bordereau de versement.

.../...





TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA NOUVELLE CONTRIBUTION UNIQUE EN FONCTION DE L'EFFECTIF

	< 10	10 à 49	50 à 299	300 et plus
CIF	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Professionalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Plan	0,40 %	0,20 %	0,10 %	-
CPF (obligation de dépense)	-	0,20 %	0,20 %	0,20 %
FPSPP	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
TOTAL	0,55 %	1 %	1 %	1 %

La contribution de 0,20 % due au titre du CPF par les entreprises de 10 salariés et plus constitue une obligation de dépense dont les entreprises peuvent s'exonérer par accord d'entreprise. Les entreprises doivent justifier de dépenses au moins équivalentes à 0,20 % de leur masse salariale pour ramener leur contribution unique à 0,80 % de la masse salariale. A l'issue d'une période de 3 ans, les fonds non dépensés par les entreprises sont reversés à l'OPCA dont relève l'entreprise.

Pour les entreprises non couvertes par un accord d'entreprise, la contribution de 0,20 % CPF est versée à l'OPCA.

L'accord favorise le développement de l'alternance en ouvrant l'accès aux fonds de la péréquation du FPSPP aux branches professionnelles qui consacrent un effort significatif en faveur des contrats de professionnalisation et du financement de l'apprentissage.

LE SEPTIÈME TITRE REDÉFINIT LES MODALITÉS DE GOUVERNANCE NATIONALE ET RÉGIONALE AU NIVEAU INTERPROFESSIONNEL DE LA FORMATION :

Il redéfinit les missions au niveau national du CPNFP qui devient le comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'emploi (CPNFPE), ainsi que celles des COPIRE au niveau régional qui deviennent les comités paritaires régionaux pour la formation professionnelle et l'emploi (CPRFPE).

Au niveau régional, l'accord précise que les nouveaux CPRFPE doivent prendre en compte les avis et travaux des commissions paritaires régionales de branche (CPREFP).

Enfin, l'accord étend les règles de transparence aux organismes paritaires de gestion de la formation professionnelle par l'application de l'ANI du 17 février 2012 sur la modernisation du paritarisme.

Conditions de prise en charge 2014 : dans la continuité...

Les informations sont données à titre généraliste ; pour plus de précisions sur chacun des dispositifs ci-dessous, merci de contacter votre conseiller ADEFIM.

Plan de formation entreprises employant 10 salariés et plus	
Modalités	Financement
<p>Les actions de formation concernent tous les salariés de l'entreprise en CDD et en CDI.</p> <p>Les documents à nous transmettre avant le début de la formation sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> demande préalable de prise en charge complétée ; annexe d'informations sur les stagiaires, convention de formation signée entre l'organisme et l'entreprise ; programme et éventuellement planning de la formation. <p>L'entreprise effectue auprès de l'ADEFIM 01 des versements volontaires au titre du plan de formation. L'ADEFIM 01 tient à jour les enregistrements correspondant et fournit le reçu libératoire (déductibles sur l'obligation légale sur la part plan de formation).</p>	<p>Prise en charge du coût pédagogique à hauteur de 100 % du coût réel, sur présentation de justificatifs.</p> <p>Les charges sociales des rémunérations sont remboursées à l'entreprise dans la limite d'un plafond correspondant à 47% du salaire brut.</p> <p>Les frais de transport, hébergement, restauration sont pris en charge à hauteur de 100 % des frais réels, plafonnés à 18 € par repas et 64 € par nuitée (incluant le petit déjeuner). Possibilité de paiement direct aux organismes de formation, par convention de paiement.</p> <p>Participation d'un salarié à un jury de délibération CQPM, comprenant les salaires et charges correspondant à l'absence, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement : prise en charge selon un forfait de 100 € par demi-journée ou 150 € par journée.</p>
Plan de formation entreprises employant moins de 10 salariés	
Modalités	Financement
<p>Les actions de formation concernent tous les salariés de l'entreprise en CDD (hors apprentis) et en CDI.</p> <p>Les documents à nous transmettre avant le début de la formation sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> demande préalable de prise en charge complétée et signée ; annexe d'informations sur les stagiaires, convention de formation signée entre l'organisme et l'entreprise ; programme de formation (contenu de formation) ; éventuellement le planning de la formation. 	<p>Prise en charge du coût pédagogique dans la limite du coût réel et d'une enveloppe annuelle de 2 000 € HT (tous dispositifs confondus).</p> <p>Et dans la limite des coûts horaires suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> 32€/h/stagiaire pour les formations industrielles ; 25€/h/stagiaire pour les formations non industrielles. <p>Prise en charge des actions de bilan de compétence et de VAE dans la limite de 62 €/h, plafonnée à une durée de 24 heures.</p>

Droit Individuel Formation	
Modalités	Financement
<p>Le DIF s'exerce en dehors du temps de travail, mais peut être mis en œuvre, en tout ou partie, sur le temps de travail, par accord d'entreprise ou par accord express entre l'employeur et le salarié. Les heures de DIF réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.</p> <p>Une allocation de formation est versée au salarié par l'employeur pour le temps de formation réalisé en dehors du temps de travail (50 % du salaire net, exclues CSG et CRDS). Les mêmes documents (avec l'annexe DIF mentionnant l'accord employeur – salarié) que ci-dessus sont requis.</p>	<p>Prise en charge des coûts pédagogiques sur la base d'un forfait de remboursement plafonné à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 70 % pour les entreprises ≤250 salariés ; • 50 % pour les entreprises >250 salariés. <p>Et dans la limite des coûts horaires suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30€/h/stagiaire pour les formations industrielles ; • 22€/h/stagiaire pour les formations non industrielles. <p>Prise en charge des actions de bilan de compétence et de VAE dans la limite de 62 €/h, plafonnée à une durée de 24 heures.</p>
Période de Professionnalisation	
Modalités	Financement
<p>Les actions éligibles sous ce dispositif sont inscrites dans le plan de formation de l'entreprise et ne concernent que les salariés en CDI.</p> <p>Pour les actions "d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise", la période de professionnalisation a lieu pendant le temps de travail.</p> <p>Pour les actions "ayant pour objet le développement des compétences", la période de professionnalisation peut se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures / an / salarié (salariés sous convention de forfait en jours ou en heures sur l'année : dans la limite de 5 % du forfait).</p> <p>Les mêmes documents que ci-dessus sont requis.</p>	<p>Prise en charge des coûts pédagogiques sur la base d'un forfait de remboursement plafonné à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 70 % pour les entreprises ≤250 salariés ; • 50 % pour les entreprises >250 salariés ; • 100 % des coûts pédagogiques pour des actions de formation suivies par des femmes (entreprises de 20 salariés au plus) si ces actions préparent à l'obtention d'un CQPM ou CQPI, ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle. <p>Et dans la limite des coûts horaires suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30€/h/stagiaire (formations industrielles) ; • 22€/h/stagiaire (formations non industrielles). <p>Prise en charge des évaluations préformatives (forfait de 200 ou 400 €) et des certifications liées au passage d'un CQPM (forfait de 457 €).</p>

Les prises en charge sont données sous réserve des disponibilités financières de l'OPCAIM.

Pour tout projet, merci de contacter en amont votre conseiller ADEFIM.



ADEFIM 01

1 bis, allée des Tyrandes - BP16 - 01960 Peronnas

Tél. 04 74 32 02 59 - Fax 04 74 32 86 25 - e-mail : adefim01@adefim.com



Organisme Paritaire
Collecteur Agréé
des Industries
de la Métallurgie