

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

- Gestion des Emplois et des Compétencesp. 1-2
- Les différents versements pour la formation professionnelle continue.....p. 3
- Nouveaux décrets : carte d'étudiant des métiers, aide à l'embauche.....p. 4
- Changement de la rémunération des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.....p. 5
- Extension de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la viep. 6
- Le Socle de Compétences Industriellesp. 7
- Collecte des fonds formation / Taux des frais de C.C.I. / Fonctionnement de l'ADEFIM 01.....p. 8

Édito

Gestion des Emplois et des Compétences : COMMENT ACCROÎTRE LA COMPÉTITIVITÉ DE L'ENTREPRISE EN VALORISANT LES COMPÉTENCES DE VOS SALARIÉS.

Focus sur 2 témoignages d'entreprises...



COMEL : 30 salariés
Intégration d'automatisme, notamment le câblage d'armoires électriques, située à Peyrieu (à côté de Belley).

En 2010, COMEL souhaite diversifier son activité, laquelle doit répondre au cahier des charges d'un grand donneur d'ordre international. Ce dernier demande à l'entreprise de satisfaire à ses exigences notamment en matière de gestion des emplois et des compétences.

"Pour décrocher ce marché, nous n'avions pas le choix : nous devons rapidement disposer d'outils et de méthodes pragmatiques afin de répondre à l'ensemble des attentes des auditeurs".

L'entreprise a donc saisi l'opportunité offerte

par le "DIAG GPEC*" pour s'engager dans une **démarche pérenne de gestion des emplois et des compétences.**

Après un état des lieux des outils existants suivi d'une réflexion sur ceux à mettre en place pour répondre aux attentes du donneur d'ordre, le consultant accompagne l'entreprise dans sa démarche en lui transmettant les bonnes pratiques.

"Nous avons réalisé un travail de fond sur les référentiels métiers et compétences, la poly-compétence, la gestion des âges. Nous avons également mis en œuvre les entretiens professionnels dans l'entreprise".

L'objectif premier était de répondre à des exigences mais la démarche va bien au-delà de ce cadre.

* diagnostic gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

à savoir

L'équipe de l'ADEFIM 01 est à votre écoute pour vous accompagner et vous permettre d'optimiser le financement des actions de formation pour vos salariés.



Le "DIAG GPEC" aura permis d'apporter un cadre, des repères communs à l'entreprise et aux salariés, facilitant également la gestion du quotidien. A noter que la démarche a été accompagnée par la mise en place de l'outil RH Project.



SIREM (groupe SOMFY) : 110 salariés

Conception et fabrication de solutions motorisées (motoréducteurs, électropompes, rouleaux

motorisés, motorisations couverture de piscine), située à Saint-Maurice de Beynost.

Pour les sociétés du groupe, le développement des compétences des salariés représente un réel levier de motivation et de performance.

En 2011, Myriam ALLANDRIEU, DRH du groupe, décide de mettre en place l'entretien professionnel et l'entretien de seconde partie de carrière qu'elle a identifiés comme étant des outils indispensables pour gérer au mieux les compétences des salariés.

L'opportunité de travailler avec un consultant RH pour la mise en œuvre de ces dispositifs retient son attention et M^{me} ALLANDRIEU adhère ainsi au dispositif d'accompagnement qui lui permet de **gagner du temps en disposant d'une ressource externe.**

Les entreprises qui souhaitent entrer dans une démarche de GPEC (référentiels métiers et compétences, entretiens, polyvalence, mobilité, ...) peuvent bénéficier de financement et d'accompagnement personnalisé pour mettre en place une méthodologie et des outils informatiques* adaptés à leurs besoins.

() La Chambre Syndicale de la Métallurgie de l'Ain propose gratuitement à ses adhérents un outil informatique : RH Project.*

L'ADEFIM peut prendre en charge, pour les entreprises de moins de 300 salariés, jusqu'à 75 % du coût des Diagnostics GPEC (plafonnés à 900 € HT/jour et limités à 5 jours par an).

Première étape indispensable : procéder à un état des lieux des pratiques RH.

"Nous avons ainsi pu mettre en évidence qu'il était opportun de rénover certains de nos outils RH (référentiels métiers, compétences, processus d'évaluation et d'entretiens) pour apporter **cohérence et traçabilité en termes de méthodologie et d'outils** ; cette première étape étant indispensable avant de s'intéresser aux entretiens".

A l'issue de cette phase de diagnostic, nous avons décidé de faire un zoom sur les services supports (référentiels métiers et compétences, évaluations, entretiens).

"En tant qu'adhérent de la Chambre Syndicale de la Métallurgie de l'Ain, nous avons pu bénéficier, pour accompagner et pérenniser notre démarche, de la mise à disposition de RH Project. Cet outil informatique permet d'élaborer les référentiels métiers et compétences, de gérer les évaluations, les âges, la poly-compétence, mais aussi d'élaborer son plan de formation".

L'entreprise a ainsi pu formaliser sa démarche de gestion des emplois et des compétences en lien avec une méthodologie et des outils adaptés à sa culture et à son organisation : "tout en prenant en compte la dimension stratégique du pilotage de l'entreprise, un ensemble d'outils qui facilitent grandement la gestion du quotidien des RH".

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter votre conseiller Adefim.



Les différents versements pour la formation professionnelle continue (calculés sur les salaires versés en 2011)

Entreprises employant moins de 10 salariés		
Contributions		Organisme collecteur
- Professionnalisation	0,55 %	obligatoirement OPCAİM
- Développement de la formation professionnelle continue		
- CIF (Congé individuel de formation) - CDD	1 % des salaires des CDD	FONGECIF

Entreprises employant entre 10 et moins de 20 salariés ⁽¹⁾		
Contributions		Organisme collecteur
1. Professionnalisation	0,15 %	obligatoirement OPCAİM
2. Formation professionnelle continue (0,9 %) dont :		dont obligatoirement
a. Sécurisation des parcours professionnels	0,1 %	OPCAİM
b. DIF	0,1 %	OPCAİM
c. Solde de la contribution	0,7 %	Reliquat obligatoirement OPCAİM
3. CIF (Congé individuel de formation) - CDI	Néant	
Total formation professionnelle (1. + 2. + 3.)	= 1,05 %	
CIF (Congé individuel de formation) - CDD	1 % des salaires des CDD	FONGECIF

Entreprises employant 20 salariés ou plus ⁽¹⁾		
Contributions		Organisme collecteur
1. Professionnalisation	0,5 %	obligatoirement OPCAİM
2. Formation professionnelle continue (0,9 %) dont :		dont obligatoirement
a. Sécurisation des parcours professionnels	0,1 %	OPCAİM
b. DIF	0,1 %	OPCAİM
c. Solde de la contribution	0,7 %	Reliquat obligatoirement OPCAİM
3. CIF (Congé individuel de formation) - CDI	0,2 %	FONGECIF
Total formation professionnelle (1. + 2. + 3.)	= 1,6 %	
CIF (Congé individuel de formation) - CDD	1 % des salaires des CDD	FONGECIF

⁽¹⁾ En cas de franchissement du seuil de 10 salariés et/ou de 20 salariés à compter de 2004, se reporter au tableau page suivante.

Alternance : Publication du décret relatif à la carte d'étudiant des métiers

Le **décret n° 2011-2001 du 28 décembre 2011** qui met en œuvre la carte d'étudiant des métiers est publié au Journal officiel du 29 décembre 2011. Cette carte, qui remplace l'actuelle carte des apprentis, a comme objectif d'étendre les réductions et avantages attachés à la carte d'étudiant aux personnes en formation en alternance.

Dans le cadre de la relance de l'alternance, elle a été instaurée par la loi "Cherpion" du 28 juillet 2011.

Le décret entre en application le 29 décembre 2011.

Cette carte sera délivrée aux apprentis et aux salariés sous contrat de professionnalisation d'une **durée minimale d'un an préparant un titre ou un diplôme inscrit au répertoire national des certifications professionnelles**. Elle permet à ses titulaires de bénéficier, sur l'ensemble du territoire national, de réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur. **La carte doit être délivrée dans les trente jours suivant l'inscription en CFA ou la conclusion du contrat de professionnalisation.**

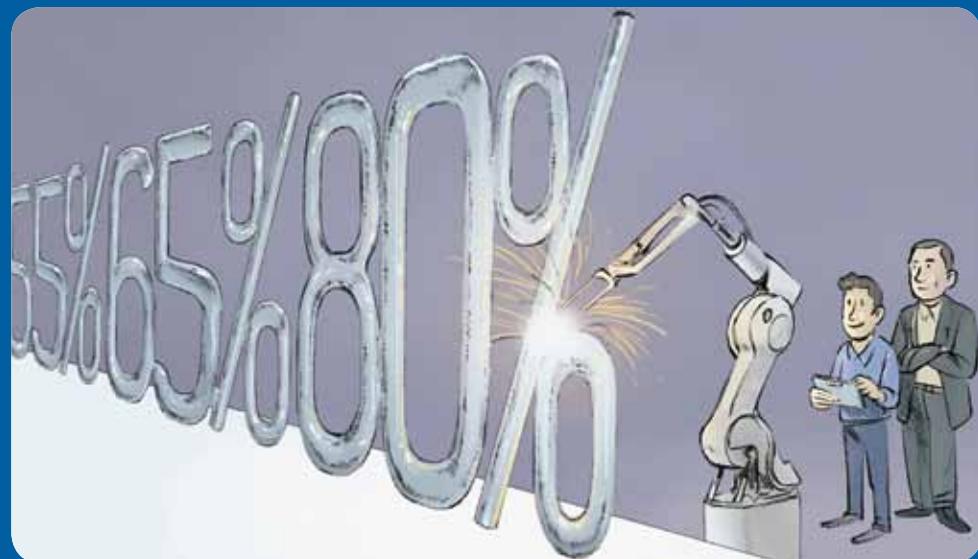
L'aide à l'embauche d'un jeune en alternance supplémentaire dans les PME prolongée par un décret jusqu'au 30 juin 2012

La prorogation, à compter du 1^{er} janvier 2012 et jusqu'au 30 juin 2012, de la période pendant laquelle l'embauche d'un jeune alternant (sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) supplémentaire âgé de moins de 26 ans dans les PME (entreprises de moins de 250 salariés, à l'exclusion, pour l'apprentissage, des entreprises de moins de 11 salariés) ouvre droit à l'aide financière de l'État prévue par le **décret n° 2011-523 du 16 mai 2011** fait l'objet d'un décret n° 2011-1971 du 26 décembre 2011 publié au Journal officiel du mercredi 28 décembre 2011. Les dispositions du décret sont applicables aux contrats dont la date de début d'exécution est comprise entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2012.

Ainsi, conformément au projet de décret présenté au CNFPTLV, le 8 novembre dernier, **ce dispositif d'aide est prolongé de six mois**. Cette prolongation fait partie du train de mesures en faveur de la relance de l'alternance.

Pour les contrats dont l'exécution débutera dans cette période complémentaire, les effectifs de l'entreprise seront appréciés au 31 décembre 2011, **les demandes d'aide pourront être déposées dans un délai de quatre mois suivant le début d'exécution du contrat et le versement de l'aide interviendra au cours du deuxième mois suivant la réception de cette demande** et non plus au cours du troisième mois comme actuellement.

Le montant de l'aide accordée pour une durée de douze mois est calculé en fonction d'un pourcentage du Smic selon le type de contrat (apprentissage ou professionnalisation) et la taille de l'entreprise (moins de 20 salariés ou 20 salariés et plus).



Depuis le mois de janvier 2012, le salaire des apprentis et des contrats de professionnalisation a changé dans la Métallurgie

Nouveaux pourcentages à appliquer au 1^{er} janvier 2012 pour les contrats en cours et les nouveaux (nouveaux taux en orange) :

Rémunération contrat apprentissage

		-18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
Droit commun	1 ^{ère} année	25 %	41 %	53 %*
	2 ^{ème} année	37 %	49 %	61 %*
	3 ^{ème} année	53 %	65 %	78 %*
Métallurgie accord du 01/07/11 applicable au 01/01/2012	1 ^{ère} année	35 %	55 %	55 %
	2 ^{ème} année	45 %	65 %	65 %
	3 ^{ème} année	55 %	80 %	80 %

* en pourcentage du mini conventionnel si plus avantageux que le SMIC

Rémunération contrat de professionnalisation

		-21 ans	21 à 26 ans	26 ans et plus
Droit commun	Niveau de formation inférieur au bac pro et technologique ou titre professionnel équivalent	55 %	70 %	100 % SMIC ou 85 % du mini conventionnel
	Bac pro et plus	65 %	80 %	
Métallurgie accord du 01/07/11 applicable au 01/01/2012	Niveau de formation inférieur au bac pro et technologique ou titre professionnel équivalent	60 %	75 %	100 % SMIC ou 100 % du mini conventionnel
	Bac pro et plus	70 %	85 %	

L'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie est étendu

Les dispositions de l'accord national professionnel du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le secteur de la Métallurgie, sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, par un **arrêté d'extension du 23 décembre 2011**, publié au Journal officiel du mardi 27 décembre 2011.

Pour rappel, l'objectif de la négociation sur cet accord formation professionnelle, consistait notamment à compiler en un seul texte l'ensemble des dispositions relatives à la formation professionnelle en vigueur dans la branche qui étaient éparses dans divers accords, et à y intégrer les mesures de l'ANI (accord national interprofessionnel) sur la formation du 7 janvier 2009, celles de l'accord de branche du 7 décembre 2009 et celles de l'accord de branche sur la GPEC du 17 mai 2010. Au cours des différentes séances de négociations, les thèmes suivants ont été discutés : observatoire des métiers, orientation, qualifications professionnelles et POE (Préparation opérationnelle à l'emploi), financement de la formation professionnelle, alternance et accès aux dispositifs de formation professionnelle dans la Métallurgie.

L'accord comprend désormais huit titres :

- Anticipation des évolutions des métiers, information et orientation professionnelle vers ces métiers ;
- Qualifications professionnelles ;
- Accès aux métiers industriels pour les demandeurs d'emploi ;
- Alternance ;
- Formation professionnelle continue ;
- Financement de la formation professionnelle continue ;
- OPCAIM (Organisme paritaire collecteur agréé des industries de la Métallurgie) ;
- Dispositions finales.

PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION / RÉSERVE

L'article 53 de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-5-1 du code du travail.

L'accord précise que la durée minimale des parcours de formation mis en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation est de

70 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de "plus de 250 salariés" et de 35 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de 50 à 250 salariés. Des dispositions prévoient cependant que ce sont les entreprises "d'au moins deux cent cinquante salariés" qui sont soumises à un régime minimal de 70 heures.

Par ailleurs, si le code du travail exclut certains publics et dispositifs de l'application de cette durée minimale (les bilans de compétences, la VAE, les salariés de 45 ans et plus), la liste d'exclusion prévue par l'accord est plus large.

Ainsi, **le texte prévoit que la durée minimale pour les périodes de professionnalisation ne s'applique pas non plus aux actions de formation industrielle personnalisée**, telles que celles mises en œuvre dans le cadre des îlots de formation technique individualisée (IFTI), **et aux actions de formation ayant pour objet l'obtention d'un CQPM ou des titres et diplômes à finalité professionnelle prioritaires** ; cette partie de l'accord ne fait l'objet de l'extension, donc pas de dérogation de durée pour ces dispositifs.

RAPPELS :

Parmi les nouveautés introduites par l'accord, on note **un nouveau barème de rémunération des alternants**, qui a pour vocation de rendre plus attractives les industries métallurgiques (voir page 5).

De plus, **le texte présente de nouvelles dispositions relatives aux membres du jury de CQPM**. Il est ainsi prévu que l'employeur maintient la rémunération du salarié pendant son absence lorsqu'il est désigné pour siéger à un jury de délibération de CQPM et prend en charge les frais de déplacement du salarié. L'Opcaim prendra donc en charge les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement (**100 € par ½ journée ou 150 € par journée**). En outre, l'employeur sera tenu d'accorder aux salariés désignés pour siéger à un jury de délibération de CQPM, une autorisation d'absence pour participer à ce jury. Cette autorisation est accordée sous réserve que le salarié présente un justificatif et respecte un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à huit jours calendaires.



Tour d'horizon

Le Socle de Compétences Industrielles

Une opportunité :

- Pour identifier, mesurer et reconnaître les capacités professionnelles,
- Pour accompagner la montée en compétences des salariés.

Le Socle de Compétences Industrielles est un véritable outil de gestion des emplois et des compétences : c'est un référentiel validé par les partenaires sociaux de la Métallurgie, qui définit les capacités professionnelles minimales attendues **des salariés non titulaires d'une qualification professionnelle en entreprise industrielle**.

Des objectifs :

- Fidéliser des salariés par un processus de reconnaissance interne,
- Identifier les compétences industrielles de base de l'entreprise,
- Sécuriser l'intégration des nouveaux embauchés,
- Renforcer les compétences de base,
- Amener les salariés à redécouvrir leurs capacités d'apprentissage,
- Impliquer les managers,
- Favoriser le maintien dans l'emploi.

Une double finalité :

- Apporter à des opérateurs peu ou pas qualifiés une validation et une reconnaissance (par l'entreprise) des fondamentaux pour tenir un poste en milieu industriel,
- Garantir le caractère général et transférable des compétences acquises dans l'industrie.

Les 7 capacités à acquérir :

- Appliquer les règles HSE,
- Repérer les moyens pour réaliser son activité,
- Préparer son poste de travail,
- Effectuer le contrôle du résultat de l'activité,
- Repérer une situation anormale,
- Réaliser des opérations selon un mode opératoire,
- Nettoyer et ranger son poste de travail.

Comment se déroule cette action ?

- **1 phase d'accompagnement** par un conseiller dédié (de l'analyse du besoin à la mise en œuvre)
- **1 phase éventuelle de formation*** (action collective d'une durée minimum de 35 heures) suivie par le salarié à l'issue de l'accompagnement.

(*) Une pédagogie s'appuyant sur des situations professionnelles, des parcours adaptés favorisant le transfert des savoirs, un tutorat interne.

Comment est financé ce dispositif ?

L'entreprise (prioritairement celle employant moins de 250 salariés) bénéficie de cofinancements de l'État et du Fonds Social Européen, en complément de la prise en charge par l'OPCAIM, au travers de la Convention portée par la branche Métallurgie Rhône-Alpes. Au final, la journée d'accompagnement et le coût pédagogique des actions de formation sont ainsi pris en charge en totalité.

Intégrée dans une démarche de Gestion des Emplois et des Compétences ou utilisée indépendamment, cette action mêlant accompagnement et formation a pour but de valoriser les compétences industrielles de base des salariés.



Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter votre Conseiller ADEFIM.

Collecte des fonds formation avant le 1^{er} mars 2012

Comme chaque année vous devez vous acquitter de vos contributions obligatoires en matière de formation professionnelle continue.

L'ADEFIM est l'interlocuteur privilégié pour les entreprises qui dépendent du champ d'application de la Métallurgie.

Nous vous rappelons que seul notre bordereau unique de collecte est à utiliser pour le versement, avant le 1^{er} mars 2012, de vos contributions de formation.

Vous pouvez recevoir un autre exemplaire sur simple demande à votre ADEFIM ou le télécharger sur le site officiel de l'OPCAIM : www.opcaim.com et obtenir toute information complémentaire.



Taux des frais de CCI au titre de la formation professionnelle

Depuis 2010 la taxe professionnelle a été remplacée par la Cotisation Économique Territoriale (CET), dont une partie est prévue sur la taxe pour frais de chambres de commerce et d'industrie.

C'est sur le montant de la ligne 22 "cotisation totale de taxe pour frais de C.C.I.", qu'il faut appliquer le taux des frais de C.R.C.I. dont vous

dépendez. Le résultat de cette opération est à reporter sur la ligne de votre bordereau de cotisation "centimes additionnels pour frais de C.C.I."

Le Taux pour la Chambre régionale de Commerce et d'Industrie de Rhône-Alpes est 16,33%.

Fonctionnement de l'ADEFIM 01

Stéphanie DIJOUX vient de terminer sa mission. Elle est remplacée par **Céline LEMAIRE** que vous pouvez désormais contacter par téléphone au **04 74 32 02 59** et par mail à l'adresse suivante : clemaire@adefim.com.



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

