

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

Accord formation Métallurgie du 01/07/2011.....p 1.2

La "loi Cherpion" relative à l'alternance et à la sécurisation des parcours professionnels et les stages.....p 3.4.5.6

Décisions OPCAİM.....p 7.8

Édito

Accord formation Métallurgie du 01/07/2011

L'UIMM et les organisations syndicales ont finalisé un accord qui définit dans un document unique la politique de la branche métallurgie en matière de formation professionnelle. Accord du 01/07/2011.

Plus simple et plus opérationnel, le nouveau dispositif se substitue à tous les accords préexistants.

Au terme d'une négociation, l'UIMM signe un accord qui définit avec les organisations syndicales la politique de formation professionnelle de la branche pour les trois années à venir.

L'accord a été signé par FO et la CFDT, CFE-CGC, CFTEC et CGT.

Cet accord rassemble, pour la première fois dans un seul document, toutes les dispositions conventionnelles en matière de formation et

répond au besoin de simplification et de lisibilité attendu tant par les entreprises que par les salariés.

Cet accord réaffirme l'engagement des partenaires sociaux de la métallurgie à favoriser l'emploi et la formation industrielle pour les salariés, les jeunes et les demandeurs d'emploi.

Dans son contenu, l'accord pose des mesures concrètes visant à :

- **Anticiper sur l'évolution des métiers pour mieux adapter les formations aux nouveaux défis des entreprises industrielles.**

Un **Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie** analysera l'évolution des métiers et des filières industrielles. Il conduira également des études prospectives sur les emplois et les 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 et vous présenter l'accord.



Zoom



afin de déterminer la nature et le volume des futurs emplois et en conséquence de définir les formations appropriées.

- **Renforcer l'attractivité des métiers industriels par une revalorisation des rémunérations des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation.**

Les jeunes en contrat d'apprentissage et les salariés en contrat de professionnalisation seront mieux rémunérés dans la Branche. Nouveaux taux applicables au 1^{er} janvier 2012.

De plus, l'OPCAIM simplifie ses décisions de prise en charge des dépenses des contrats de professionnalisation menant directement aux métiers industriels. Nouveaux forfaits applicables pour les contrats conclus à partir du 1^{er} septembre 2011.

- **Promouvoir les qualifications professionnelles pour les salariés et les rendre accessibles aux demandeurs d'emploi.**

La lisibilité des qualifications professionnelles, l'inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et le développement de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) participeront à la Promotion des Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) et des Certificats de Qualification Professionnelle Interbranches

(CQPI) à caractère industriel auprès des salariés de la métallurgie.

Une autre innovation réside dans l'accès à ces dispositifs des salariés d'autres branches professionnelles et des demandeurs d'emploi.

- **Favoriser l'accès des demandeurs d'emploi et des jeunes aux métiers industriels.**

Des formations industrielles seront ouvertes aux demandeurs d'emploi grâce à des partenariats développés avec Pôle Emploi, notamment par des cofinancements de l'OPCAIM.

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) permettant aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation adaptée pour répondre à une offre d'emploi spécifique constitue en effet un outil privilégié pour les entreprises industrielles rencontrant des difficultés de recrutement sur certains métiers.

Ce qui est important dans cet accord, c'est l'effort substantiel fait sur la rémunération des jeunes en alternance, le renforcement du paritarisme dans la gouvernance de la formation de la branche, et la démarche de simplification du dispositif. Par cet accord, les partenaires sociaux démontrent leur capacité à prendre en compte les réalités de l'entreprise, en particulier des PME-TPE, et de leur environnement.

L'accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle continue tout au long de la vie a été déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes et à la DGT le 29 juillet 2011.

Il est entré en vigueur dès le lendemain de son dépôt, soit le 30 juillet 2011, à l'exception des dispositions concernant la rémunération des salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation qui ne seront applicables qu'à compter du 1^{er} janvier 2012.



Dossier



La "loi Cherpion" relative à l'alternance et à la sécurisation des parcours professionnels et les stages

La loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels est publiée au Journal officiel du 29 juillet 2011.

Le texte institue le CSP (Contrat de Sécurisation Professionnelle). Il prévoit également un ensemble de mesures afin de faciliter le recours à la formation en alternance. Par ailleurs, la loi prévoit la possibilité de renouveler un contrat de professionnalisation en CDD chez le même employeur, cadre la durée des périodes de professionnalisation et met en place la POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) collective ; enfin, encadre les stages.

La loi instaure un **bonus-malus en matière de contribution supplémentaire à l'apprentissage pour les entreprises de 250 salariés et plus**, en fonction de leurs efforts de recrutement de jeunes en alternance, par des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage. **La réforme relève ainsi le seuil d'assujettissement des entreprises à la CSA** (Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage). Cette contribution est désormais due si l'entreprise n'atteint pas le quota d'alternants de **4 % de l'effectif annuel moyen**, au lieu de 3 % actuellement.

Des dérogations sont cependant possibles, sous certaines conditions, pour les entreprises dont l'effectif annuel moyen d'alternants est supérieur ou égal à 3 %. Cette hausse du quota s'accompagne d'une **modulation du taux de surtaxe, dit "malus"**, dont doivent s'acquitter les entreprises ne respectant pas le quota d'alternants. La loi crée aussi un "bonus" consistant dans le versement, par l'État, d'une prime aux entreprises qui respectent les quotas.

Modulation du taux de contribution

Sont pris en compte, pour le calcul du pourcentage d'alternants, les salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, ainsi que les jeunes en volontariat international en entreprise ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche. Le respect du seuil est apprécié en calculant un pourcentage exprimant le rapport entre les effectifs d'alternants et l'effectif annuel moyen de l'entreprise. Par ailleurs, le taux de la contribution n'est plus uniforme (0,1 %) mais modulé en fonction des efforts de

l'entreprise. Il est de :

- **0,2 %**, lorsque le pourcentage d'alternants est inférieur à 1 %. Le taux de la contribution est porté à 0,3 % lorsque l'effectif annuel moyen de l'entreprise excède 2 000 salariés ;
- **0,1 %**, lorsque ce pourcentage est au moins égal à 1 % et inférieur à 3 % ;
- **0,05 %**, lorsque ce pourcentage est au moins égal à 3 % et inférieur à 4 %.

Ces nouveaux taux s'appliquent aux contributions dues en 2012 au titre des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2011. La loi prévoit que les services de contrôle de la formation professionnelle contrôlent les déclarations des entreprises au titre de la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Dérogations

Jusqu'au 31 décembre 2015, l'entreprise dont l'effectif annuel moyen des salariés en contrats de professionnalisation ou d'apprentissage est supérieur ou égal à 3 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise peut, à compter de l'année 2012, **être exonérée de la contribution supplémentaire à l'apprentissage** au titre de l'année considérée si elle remplit l'une des conditions suivantes :

- si l'entreprise justifie d'une progression de l'effectif annuel moyen des salariés en contrats de professionnalisation ou d'apprentissage d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente ;
- si l'entreprise a connu une progression et relève d'une branche couverte par un accord prévoyant au titre de l'année une progression d'au moins 10 % du nombre de ses salariés dans les entreprises de 250 salariés et plus et justifiant, par rapport à l'année précédente, que la progression est atteinte dans les proportions prévues par l'accord au titre de l'année considérée.

Dossier

Bonus

L'entreprise qui dépassera le nouveau quota de 4 % d'apprentis dans l'ensemble des effectifs, bénéficiera d'un "bonus" dont les modalités seront fixées par décret. L'entreprise dont le quota d'alternants est compris entre 4 % et 6 % devrait bénéficier d'une prime de **400 euros par contrat et par an**. Le dispositif de bonus-malus devrait générer un produit compris entre 5 et 10 millions d'euros. Cette enveloppe servira à financer le bonus attribué aux entreprises les plus vertueuses.

Service dématérialisé

Par ailleurs, un service dématérialisé gratuit favorisant le développement de l'alternance va être mis en place pour faciliter la prise de contact entre les employeurs et les personnes

recherchant un contrat en alternance, les aider dans leur prise de décision grâce à des outils de simulation (par exemple, pour déterminer la rémunération potentielle des alternants, les charges et les aides afférentes). Ce service permettra aussi une dématérialisation des formalités liées à l'emploi et à la rémunération des alternants. Ce service dématérialisé servira notamment au calcul de la paie des apprentis.

Simplification du contrôle du contrat d'apprentissage

La loi supprime la possibilité pour la Direccte de contrôler la validité du contrat d'apprentissage après son enregistrement par la chambre consulaire. La suppression du contrôle par les Direccte permet de simplifier et d'accélérer la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage.

LE CSP

"Le contrat de sécurisation professionnelle a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise" pour les salariés licenciés économiques par des entreprises de moins de 1 000 salariés, appelé à prendre la suite du CTP (Contrat de Transition Professionnelle) et de la CRP (Convention de Reclassement Personnalisé).

MODALITÉS D'ADHÉSION

PUBLICS ÉLIGIBLES. Le CSP s'adresse aux licenciés économiques des entreprises non soumises aux obligations de mettre en œuvre des congés de reclassement, c'est-à-dire globalement les entreprises de moins de 1 000 salariés. Les licenciés économiques ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient de l'intégralité du CSP, avec notamment une allocation majorée par rapport à l'ARE (Allocation d'aide au Retour à l'Emploi) ; ceux qui ont moins d'un an d'ancienneté mais qui peuvent ouvrir des droits à l'indemnisation chômage peuvent conclure un CSP, mais leur indemnisation ne sera pas majorée.

ENTRÉE DANS LE DISPOSITIF. "L'employeur est tenu de proposer, lors de l'entretien préalable ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel, le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique". Si l'employeur ne remplit pas son obligation de proposer le CSP à son salarié licencié économique, il est redevable d'une sanction financière à Pôle Emploi qui, dans ce cas, est chargé de proposer le dispositif au licencié économique. Cette sanction équivaut à deux mois de salaires bruts ou à trois mois si le salarié licencié économique adhère au CSP.

FINANCEMENT DU CSP

EMPLOYEUR. L'employeur participe au financement du CSP par le versement de l'équivalent de l'indemnité compensatrice de préavis "dans la limite de trois mois de salaire brut". De même, il verse une somme correspondant aux heures de DIF que le bénéficiaire du CSP n'a pas utilisés.

UNEDIC. L'UNEDIC finance une partie de l'allocation de sécurisation professionnelle. Le régime prend à sa charge l'intégralité de l'allocation pour les bénéficiaires ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise originelle et la moitié de celle-ci pour ceux qui ont entre un et deux ans d'ancienneté. Parallèlement, l'UNEDIC verse un forfait de **800 euros** à Pôle Emploi pour contribuer au financement de l'accompagnement.

ÉTAT. L'État prend à sa charge la moitié de l'allocation de sécurisation professionnelle pour les bénéficiaires ayant entre un et deux ans d'ancienneté dans l'entreprise originelle. De même, comme l'UNEDIC, l'État verse un forfait de **800 euros** à Pôle Emploi pour contribuer au financement de l'accompagnement des bénéficiaires du CSP.

OPCA ET FPSPP. Les OPCA et le FPSPP (Fonds de Sécurisation des Parcours Professionnels) peuvent contribuer au financement des actions de formation.

Dossier



Médiateur en faveur des PME

"La mission des médiateurs en faveur des PME est étendue à l'accompagnement de l'entreprise ou de l'apprenti dans la mise en œuvre de la réglementation relative à l'apprentissage par les entreprises qui accueillent un ou plusieurs apprentis". Ceci, "à titre expérimental, pour une durée de deux ans et dans les départements définis par arrêté".

Négociation de branche pour les maîtres d'apprentissage

La négociation triennale de branche sur la formation professionnelle et l'apprentissage doit porter sur la valorisation de la fonction de maître d'apprentissage, en particulier sur les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés de plus de 55 ans.

Statut des apprentis

Un apprenti qui ne trouve pas d'employeur auprès duquel réaliser son contrat bénéficiera dorénavant du statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant un an à condition que la formation qu'il suit en CFA prépare à l'obtention d'une "qualification professionnelle relevant du droit commun de l'apprentissage". Cette disposition a pour objectif d'assurer à ces apprentis une couverture sociale et de pouvoir réaliser des stages en entreprise.

DIMA

Le DIMA (Dispositif d'Initiation aux Métiers en Alternance) n'est plus uniquement réservé aux jeunes de 15 ans, mais est **dorénavant ouvert à ceux qui auront 15 ans avant la fin de l'année civile en cours**. L'objectif est de permettre aux jeunes nés en fin d'année, et dont la date d'anniversaire n'est pas passée, d'entrer en apprentissage malgré tout, à l'égal de ceux nés en début d'année et qui ont 15 ans révolus lors de leur sortie de troisième.

Embauche après un contrat d'apprentissage

Pour l'apprenti embauché en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire à l'issue de son contrat d'apprentissage, **aucune période d'essai ne peut être imposée**. Cette interdiction est déjà prévue en cas d'embauche en contrat à durée indéterminée.

Saisonniers

Deux employeurs saisonniers peuvent désormais conclure conjointement un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Une convention tripartite, signée par les deux employeurs et l'apprenti, est annexée au contrat d'apprentissage.

Renouvellement du contrat de professionnalisation

Désormais, **le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois**, lorsque le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification initialement visée, décide de préparer une qualification supérieure

ou complémentaire. Par ailleurs, le renouvellement du contrat pour acquérir une qualification n'ayant pu être obtenue, est admis en cas de maladie professionnelle. La loi prévoit également la possibilité que des dispositions soient prises pour permettre "d'achever la formation en cas de rupture de certains contrats de professionnalisation durant leurs trois derniers mois". Ainsi, "un accord de branche peut définir les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas trois mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement [...], au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation d'une durée minimale de douze mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture".

Durée des périodes de professionnalisation

"La durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur 12 mois calendaires, à **35 heures** pour les entreprises d'au moins 50 salariés et à **70 heures** pour les entreprises d'au moins 250 salariés". La loi prévoit également que "cette durée minimale ne s'applique pas au bilan de compétences, à la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) et aux formations qui en découlent directement". De plus, cette durée "ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans".

POE collective

La loi apporte plusieurs adaptations au dispositif de la POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi). Elle institue notamment "la POE collective" en prévoyant que, pour "rapprocher l'offre et la demande d'emploi pour lutter contre le chômage, un accord de branche pourra identifier un certain nombre de métiers en tension auxquels la POE collective pourra préparer les demandeurs d'emploi".



Carte d'étudiant des métiers et contrat de professionnalisation

La carte d'étudiant des métiers sera attribuée aux bénéficiaires de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation sous trois conditions : qu'ils aient moins de 26 ans, que leur contrat soit d'une durée d'au moins un an et que la formation suivie vise un diplôme inscrit au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles). Elle leur sera remise par l'organisme auprès duquel ils suivent leur formation dans les 30 jours suivant l'inscription.

LES MESURES ENCADRANT LES STAGES Éviter les stages de complaisance

Pour parer aux stages de complaisance, la loi prévoit expressément que les stages ne peuvent avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise. Pour éviter cela, l'accueil successif de stagiaires, pour effectuer des stages sur un même poste, n'est possible qu'à l'**expiration d'un délai de carence** égal au tiers de la durée du stage précédent (sauf rupture avant le terme imputable au stagiaire).

Par ailleurs, **un même stagiaire ne peut effectuer dans la même entreprise un ou plusieurs stages dont la durée excède 6 mois par année d'enseignement**. Deux dérogations sont admises : l'une pour le stagiaire interrompant momentanément sa formation pour exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en lien avec cette formation ; l'autre pour le

stage prévu dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

Statut du stagiaire

Lorsque son stage a une durée supérieure à 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à 2 mois consécutifs ou non, le stagiaire perçoit chaque mois une **gratification n'ayant pas le caractère de salaire**. Son montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret. **Le stagiaire accède en outre aux activités sociales et culturelles du CE**.

L'entreprise tient à jour un registre de conventions de stage indépendamment du registre unique du personnel. De plus, il informe le CE du nombre de stagiaires et des conditions d'accueil : information trimestrielle dans les entreprises d'au moins 300 salariés, annuelle dans les entreprises de moins de 300, via le rapport sur la situation économique de l'entreprise.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage (et non plus à l'issue du stage), la durée de celui-ci est prise en compte dans la durée de la période d'essai, sans pouvoir la réduire de plus de la moitié (sauf accord collectif plus favorable). La durée est même déduite intégralement de la durée de l'essai si le stagiaire est embauché sur un emploi correspondant aux activités effectuées pendant son stage. Enfin, lorsque la durée du stage est supérieure à 2 mois, sa durée est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Décisions OPCAİM

En application du nouvel accord Métallurgie du 1^{er} juillet 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, le Conseil d'administration de l'OPCAİM a mis à jour les financements des formations.

Dispositions à retenir :

POE (PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI)

Permettre à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi. La formation mise en œuvre est individualisée et prépare en priorité à un métier industriel.

Intervention financière de Pôle Emploi

Pôle Emploi finance **5 € de l'heure** pour une formation dispensée par un organisme interne à l'entreprise et **8 €** pour une formation dispensée par un **organisme externe** à l'entreprise.

Intervention financière de l'OPCAİM

Dans la branche de la métallurgie, la formation dispensée dans le cadre d'une POE est individualisée et l'OPCAİM intervient prioritairement lorsque la formation prépare à un métier industriel :

- **évaluation pré-formative**

forfait : **200 €** sans que la durée soit inférieure à **3 heures 30**.

- **parcours de formation**

prise en charge des coûts pédagogiques en complément de la prise en charge par Pôle Emploi, dans la limite de **400 heures** et de **8 €** de l'heure, pour les formations individualisées et préparant à un métier industriel.

- **passage des épreuves de certification (le cas échéant)**

forfait de **457 €** pour un CQPM ou CQPI. Sauf pour le CQPM 236 "sécurité environnement" : **80 €**.

FORMATION CONTINUE ENTREPRISES DE MOINS ET DE PLUS DE 10 SALARIÉS

Diagnostics GPEC (exclusivement dans les entreprises employant moins de 300 salariés)

Prise en charge des diagnostics GPEC si l'action fait l'objet d'une demande de prise en charge préalable au démarrage, avec le descriptif de l'accompagnement prévu et du contrat de prestation de service.

Les coûts des diagnostics GPEC sont pris en charge à **75 % de leur coût réel dans la limite de 900 € hors TVA par jour et de 5 jours par année civile**.

Ces diagnostics visent notamment à accompagner les entreprises dans l'anticipation des évolutions prévisibles de leurs emplois, métiers, compétences, qualifications.

Le paiement est effectué contre présentation :

- De la facture de l'entreprise
- De la copie de la facture du prestataire ayant réalisé le diagnostic
- Du descriptif de la prestation réalisée (contrat, convention ou cahier des charges)

Participation d'un salarié à un jury de délibération de CQPM

Les dépenses, engagées par l'entreprise, afférentes à la participation d'un salarié à un jury de délibération de CQPM, comprenant les salaires et charges correspondant à l'absence, les frais de déplacement,

de restauration et d'hébergement, sont prises en charge selon un forfait de : **100 € par ½ journée ou 150 € par journée**.

Sur présentation des justificatifs suivants : autorisation d'absence, feuille de présence.

DIF

- Le DIF s'exerce **en dehors du temps de travail**, toutefois, **il peut être mis en œuvre, en tout ou partie, sur le temps de travail, par accord d'entreprise ou par accord entre l'employeur et le salarié**.

Licenciement (sauf pour faute lourde) : l'exercice du DIF est de droit, dès lors que la demande d'exercice du droit est **déposée** avant la fin du délai-congé, prise en charge des dépenses de formation dans la limite de **9.15 € x nombre d'heures acquises au titre du DIF** non utilisées par le salarié, plafonnée au coût de l'action.

L'employeur est tenu, dans la lettre de notification, d'informer le salarié du nombre d'heures de son DIF et de la possibilité de demander, pendant le délai-congé, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de VAE.

Démission : l'exercice du DIF est de droit, sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE soit **engagée** avant la fin du délai-congé. Prise en charge des dépenses de formation dans la limite de **9.15 € x nombre d'heures de DIF** acquises non utilisées par le salarié, plafonnée au coût de l'action.

- **En cas de prise en charge par le FONGECIF suite à refus durant 2 exercices, remboursement à l'entreprise :**

- des frais de formation calculés sur la base de **13 €** (formation industrielle) ou de **8 €** (formation non industrielle) l'heure stagiaire

- de l'allocation de formation réclamée par le FONGECIF dans la limite du nombre d'heures acquises par le salarié au titre de son DIF et dans la limite de la durée de formation.

- **Formation des titulaires de mandats :**

Prise en charge des coûts pédagogiques au réel dans la limite de **50 € de l'heure**, des actions de formation nécessaires à l'exercice du mandat du salarié élu ou désigné, **dans la limite de 21h par salarié, renouvelables tous les 4 ans**.

Prise en charge à **100 %** de l'allocation de formation, lorsque l'action est organisée en dehors du temps de travail.

Les périodes de suspension de contrat au titre du congé de maternité ou d'adoption, du congé parental d'éducation, sont prises en compte pour le calcul de la durée du DIF.

- **Majorations des droits :**

Les salariés qui utilisent le DIF durant les suspensions du contrat de travail résultant d'un des congés ci-dessus, bénéficient, au 1^{er} janvier de l'année suivante, d'une majoration des heures de DIF acquise égale à la moitié des heures utilisées durant ce congé.

A l'issue d'un contrat de professionnalisation en CDD ou d'un contrat d'apprentissage, le salarié qui conclut, avec la même entreprise ou avec une entreprise du même groupe, un CDI, bénéficie, au 1^{er} janvier de l'année qui suit la conclusion de son CDI,

d'un DIF calculé au prorata de la durée de son contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, dans la limite de 20 heures, sans préjudice des droits acquis au titre du CDI.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Rémunération (minima) à partir du 01/01/2012 (nouveaux et contrats en cours) :

Avant : application du droit commun.

En fonction de l'âge et du niveau de formation :

Niveau de formation	- de 21 ans	De 21 ans à - 26 ans	26 ans et +
Inférieur au bac professionnel et technologique ou titre professionnel équivalent	60 % du SMIC	75 % du SMIC	Minimum SMIC ou salaire minimum conventionnel
Bac professionnel et plus	70 % du SMIC	85 % du SMIC	

FINANCEMENT à partir du 1^{er} septembre 2011 :

Application de forfaits payables exclusivement à l'entreprise :

Evaluation préformative, forfait de :

- 200 € prioritairement pour les jeunes de moins de 26 ans sans que la durée soit inférieure à 3 h 30,
- 400 € pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus sans que la durée soit inférieure à 7 heures.

Parcours de formation	Durée de l'action de professionnalisation inférieure ou égale à un an ET durée du parcours de formation comprise entre 15 % et 25 % de la durée de l'action de professionnalisation	Durée de l'action de professionnalisation supérieure à un an OU durée du parcours de formation supérieure à 25 % de la durée de l'action de professionnalisation
Formation préparant à un métier industriel	13 € / heure de formation	10 € / heure de formation (dans la limite de 8 100 €)
Autres formations inscrites au RNCP *	8 € / heure de formation	6 € / heure de formation (dans la limite de 4 860 €)
Majoration de 30 % dans les cas suivants : - L'objet du contrat est l'acquisition d'un CQPM ou CQPI, - Le bénéficiaire du contrat est âgé d'au moins 45 ans, - Le contrat est conclu avec des bénéficiaires de minima sociaux.	Formation préparant à un métier industriel : 16,9 € / heure de formation Autres formations inscrites au RNCP* : 10,4 € / heure de formation	Formation préparant à un métier industriel : Plafond porté à 10 530 € Autres formations inscrites au RNCP* : Plafond porté à 6 318 €

*RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles www.cncp.gouv.fr

Certification CQPM : forfait de 457 € (hors CQPM MQ 12 75 0236 "Sécurité-Environnement - modules A et B" : 80 €).

Modulations : les forfaits visés ci-dessus peuvent faire l'objet d'une modulation de + ou - 30 % en fonction de la nature et du coût des actions.

EXERCICE DE LA FONCTION TUTORALE

Le tuteur désigné doit justifier d'une expérience professionnelle dans une qualification similaire d'au moins deux ans et avoir au plus trois salariés sous sa tutelle (deux s'il s'agit de l'employeur). Pour les entreprises de 250 salariés ou moins, prise en charge des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, dans la limite de 200 € par mois (sur 6 mois maximum) et par contrat de professionnalisation.

Condition : le tuteur doit produire une attestation de stage justifiant qu'il ait suivi une formation de tuteur, dans les 3 ans qui précèdent la date de conclusion du contrat de professionnalisation, ou dans les 3 mois qui suivent la même date.

PRISE EN CHARGE DE LA FORMATION DES TUTEURS

Forfait de 15 € de l'heure (coûts pédagogiques), dans la limite de 21 heures.

Les dossiers doivent être impérativement envoyés à l'ADEFIM dans les 5 jours qui suivent le début du contrat et déposés auprès des services de la DIRECCTE, par l'intermédiaire de l'ADEFIM, dans le mois qui suit l'embauche du salarié dans votre entreprise.

L'OPCAIM, via L'ADEFIM 01, a la responsabilité de vérifier la conformité du contrat de professionnalisation et à ce titre peut être amené à refuser un contrat si celui est incomplet ou non conforme à la réglementation (auparavant rôle de la DIRECCTE).



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