

■ La réforme de la formation professionnelle :

- ☞ Le financement de la formation
- ☞ Le compte personnel de formation
- ☞ L'entretien professionnel

■ Le contrat 24h



Loi Sapin du 5 mars 2014

4 points forts de cette réforme :

1-Simplifier le système de financement de la formation

2-Impliquer davantage les salariés dans le développement de leurs compétences en les rendant acteurs de leurs parcours de formations.

3-Faire de la formation un investissement de compétitivité dans l'entreprise

4-Sécuriser les parcours professionnels

La réforme de la formation professionnelle

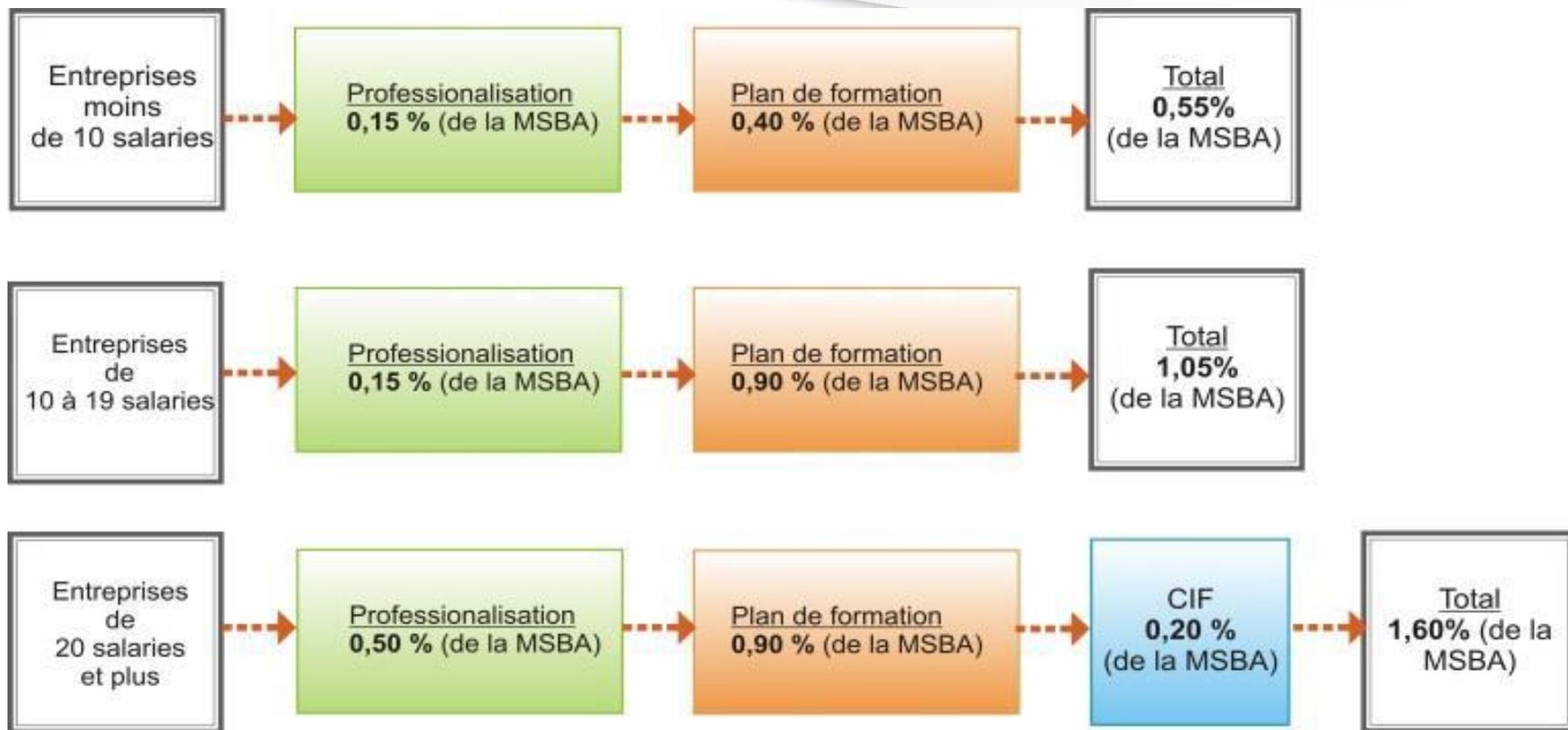
Cette réforme se traduit donc par :

- Création du compte personnel de formation (CPF)
/suppression du DIF
- Un entretien professionnel rénové
- Simplification du financement de la formation
- Renforcement du dialogue social dans les entreprises
- Remplacer les obligations fiscales par les obligations sociales

Le financement de la formation



Au plus tard pour le 28 février 2015 (ancien système)



+ 1% de la MSB pour le CIF CDD et ce quelle que soit la taille de l'entreprise

→ Une contribution unique versée à l'OPCA :

0.55 % pour les entreprises de -10 salariés

1 % de la Masse salariale pour les autres (0.8% en cas d'accord CPF)

→ Suppression de la déclaration fiscale 2483
(pour les etps de +10)



Le financement de la formation

Avant la réforme

3 contributions
(1.60%) à
plusieurs
collecteurs
+ part variable
reversée au
FPSPP*



Après la réforme

Contribution unique
1% (ou 0.55%)
selon effectif
1 seul collecteur :
l'OPCA

+ 1 % pour les CIF CDD
(+10sal)

*Fond Paritaire de Sécurisation des
Parcours Professionnels



Le compte personnel de formation

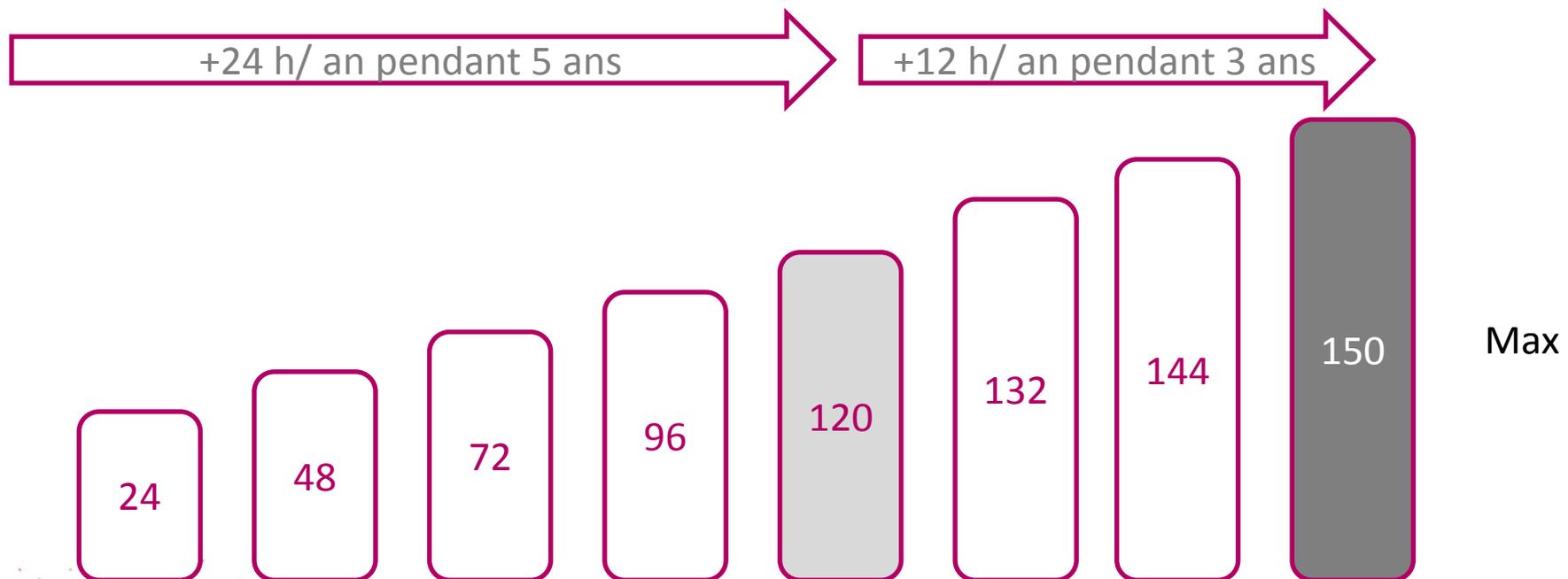


Différences DIF/CIF

Le DIF	Le CPF
Attaché au contrat entreprise	Attaché à la personne
Fin des droits : la fin du contrat	Fin des droits : retraite
Pas de droits pour les apprentis et contrats pro	Bénéficiaire du CPF
Portabilité conditionnelle et limitée dans le temps	Portabilité indéterminée
20 h /an	24h/ an pdt 5 ans + 12h/an pdt 3 ans
Max 120 h	Max 150 h
Mention obligatoire sur le certificat de travail	Plus de mention
Compte géré par les entreprises	Compte géré par la Caisse des dépôts et consignation

Le Compte Personnel de Formation

➤ Alimentation du compte plafonné à 150 h



- Information du solde d'heures DIF au 31/12/2014 aux salariés **avant le 31 janvier 2015**
- CPF ouvert au 1^{er} janvier 2015
- Les heures DIF non perdues → intégrées au CPF
Restent utilisables jusqu'en 2021
Seront utilisées en 1^{er} et pourront être complétées par des heures CPF (dans la limite totale de 150 h)
- Ouverture d'un service dématérialisé gratuit :





Le compte personnel de formation ▾

Questions fréquentes ▾

Espaces dédiés ▾



Titulaire

- > Mes droits
- > Mes interlocuteurs
- > Accéder à mon espace sécurisé
- > Rechercher une formation



Employeurs

- > Informer sur les heures DIF
- > L'accompagnement par l'OPCA
- > Accéder à mon espace sécurisé
- > Rechercher une formation



Professionnels de l'emploi et de la formation professionnelle

- > Espace professionnel
- > Accéder à mon espace sécurisé
- > Rechercher une formation

- **Abondements « complémentaires » :**

ex: Durée de formation souhaitée par le salarié supérieure aux nombres d'heures inscrites au CPF

- ✓ **Financement complémentaire pouvant être assuré par :**

- Titulaire du CPF
- Employeur (pour salarié)
- Pôle emploi (pour les D.E)
- OPCA
- OPCACIF (pour les CIF)
- AGEFIPH
- CNAV (mobilisation dans le cadre du C3P)*
- ETAT / Régions

**Compte personnel de prévention de la pénibilité*

- **Abondements « correctifs » :**

Entreprise + 50 sal

Abondement de 100h au CPF (130 pour les temps partiel) par l'employeur s'il apparait lors de l'EP organisé tous les 6 ans que le salarié :

- ✓ N'a pas bénéficié de l'EP prévu tous les 2 ans
- ✓ N'a pas bénéficié d'au moins 2 mesures d'évolution professionnelle parmi les 3 suivantes :
 - Suivi au moins 1 action de formation
 - Acquisition d'une certification par la formation ou la VAE
 - Progression salariale ou professionnelle

+ Sanctions financières possibles

- Versement somme forfaitaire (30€) à l'OPCA (*ex : 30 x 100h = 3.000€*)
- Amende à verser au Trésor Public

*Manquement obligation constaté par l'inspection du travail et refus de versement pouvant entraîner amende majorée de 100% (3.000 € + 3.000*100% = 6.000€)*

- **Abondements « conventionnels » :**



Entreprises
Branches professionnelles
Partenaires sociaux



Peuvent prévoir des abondements supplémentaires (accords)



Des salariés prioritaires



Des formations spécifiques



- Les – qualifiés
- Exposés à des facteurs de pénibilité
- Occupants des emplois menacés
- Salariés à temps partiel

- Formations permettant d'acquérir le « socle de connaissances et de compétences »
(en attente de décret)

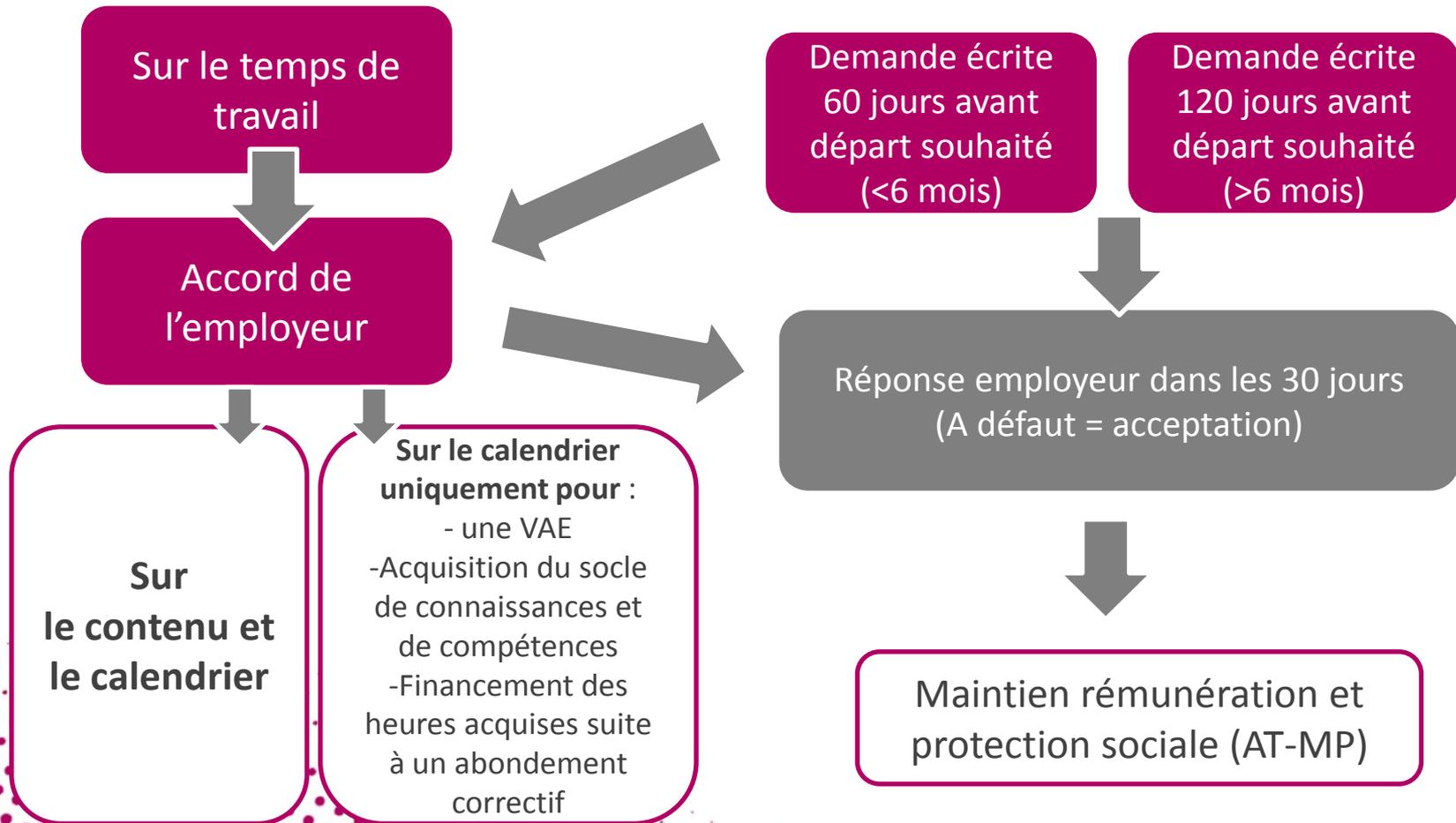
- Formations qualifiantes ou certifiantes
 - *Formations sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP**
 - *Un Diplôme*
 - *Une certification de qualification professionnelle - CQP*
 - *Un certificat (autre)*
 - *Un titre professionnel*
 - *Une habilitation*

- Formations visant l'accompagnement à la VAE (conditions à préciser par décret)

Les formations qualifiantes ou certifiantes doivent figurer sur les listes fixées par des instances paritaires de branches ou nationales *Répertoire National des Certifications Professionnelles

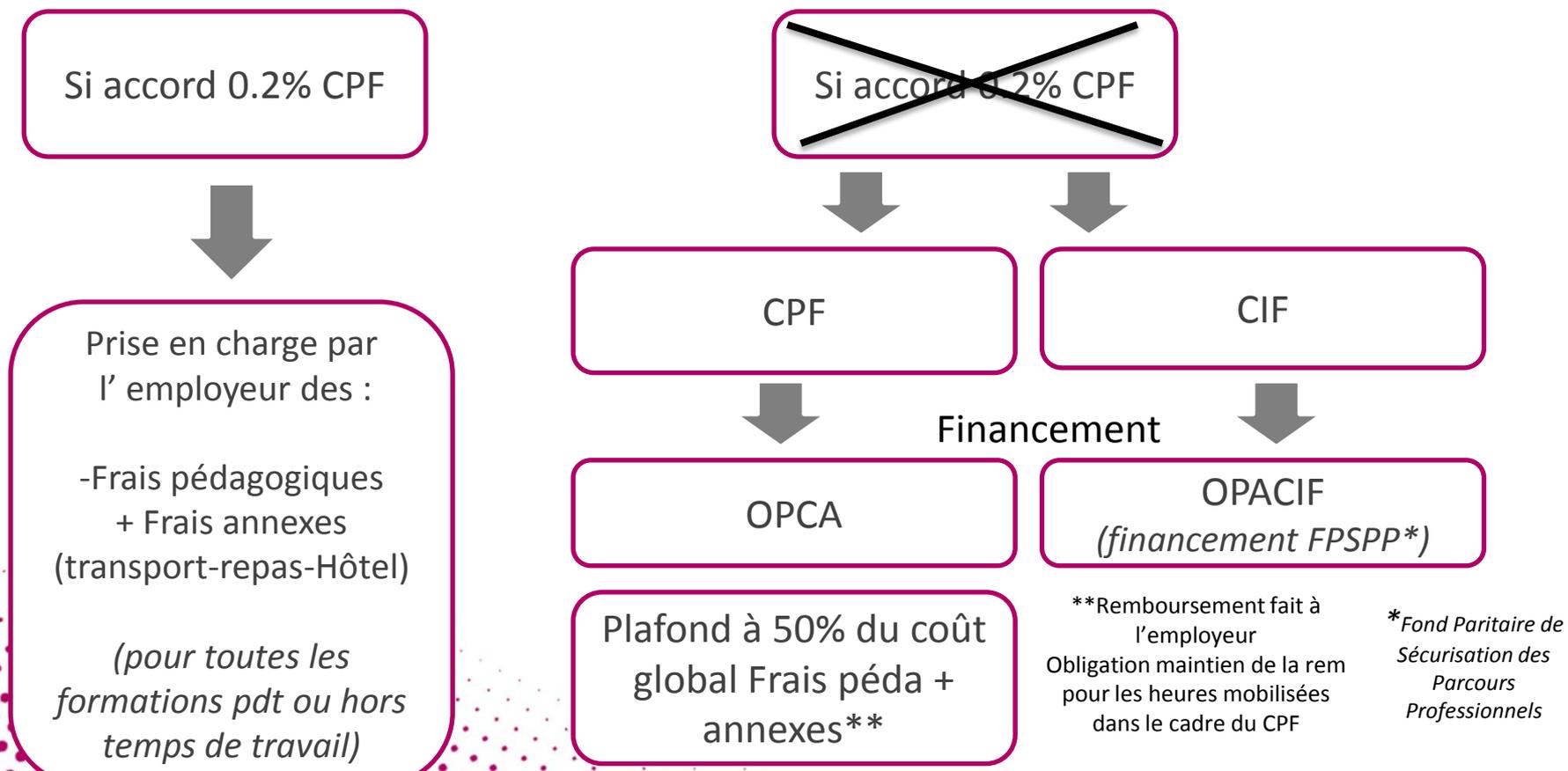
Mobilisation du CPF

Crédit mobilisable tout au long de la vie professionnelle



Prise en charge des frais de formation

- Entreprises d'au moins 10 salariés peuvent conclure un accord d'entreprise pour le financement du CPF (0.2% sur les 1% = 0.8%)



L'entretien professionnel



Obligatoire , depuis l'ANI du 5 décembre 2003,rénové depuis la loi du 5 mars 2014 avec des obligations supplémentaires, POUR TOUTES LES ENTREPRISES DES LE 1^{ER} SALARIE !

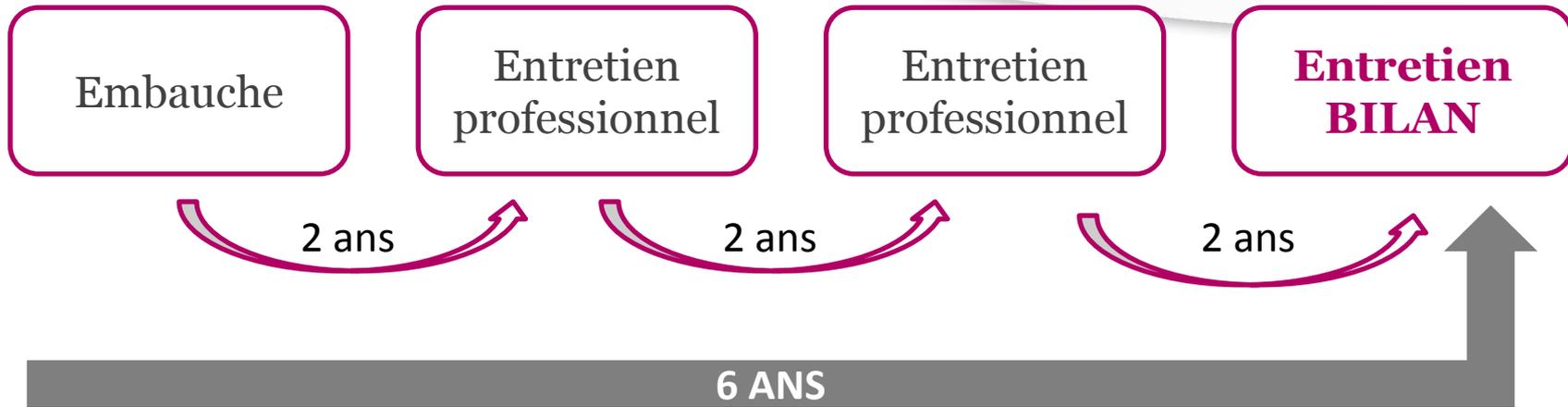
Le but étant :

- -> de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle (évolution latérale, complémentaire, interne, hiérarchique etc..)
- -> étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications, d'emplois et de parcours de formation.
- -> d'identifier les étapes à suivre pour la construction de son projet professionnel.



- Ne pas confondre avec l'E.A.E qui a pour objectif de formaliser les résultats du salarié sur l'année écoulée et de définir les objectifs pour l'année à venir. *(atteinte ou non des objectifs, actions et mesures correctives, promotions, mobilité...)*
- L'E.A.E n'est pas prévu au Code du travail, Il n'est donc pas obligatoire.
- Il relève d'une politique RH de l'entreprise.

Organisation des E.P

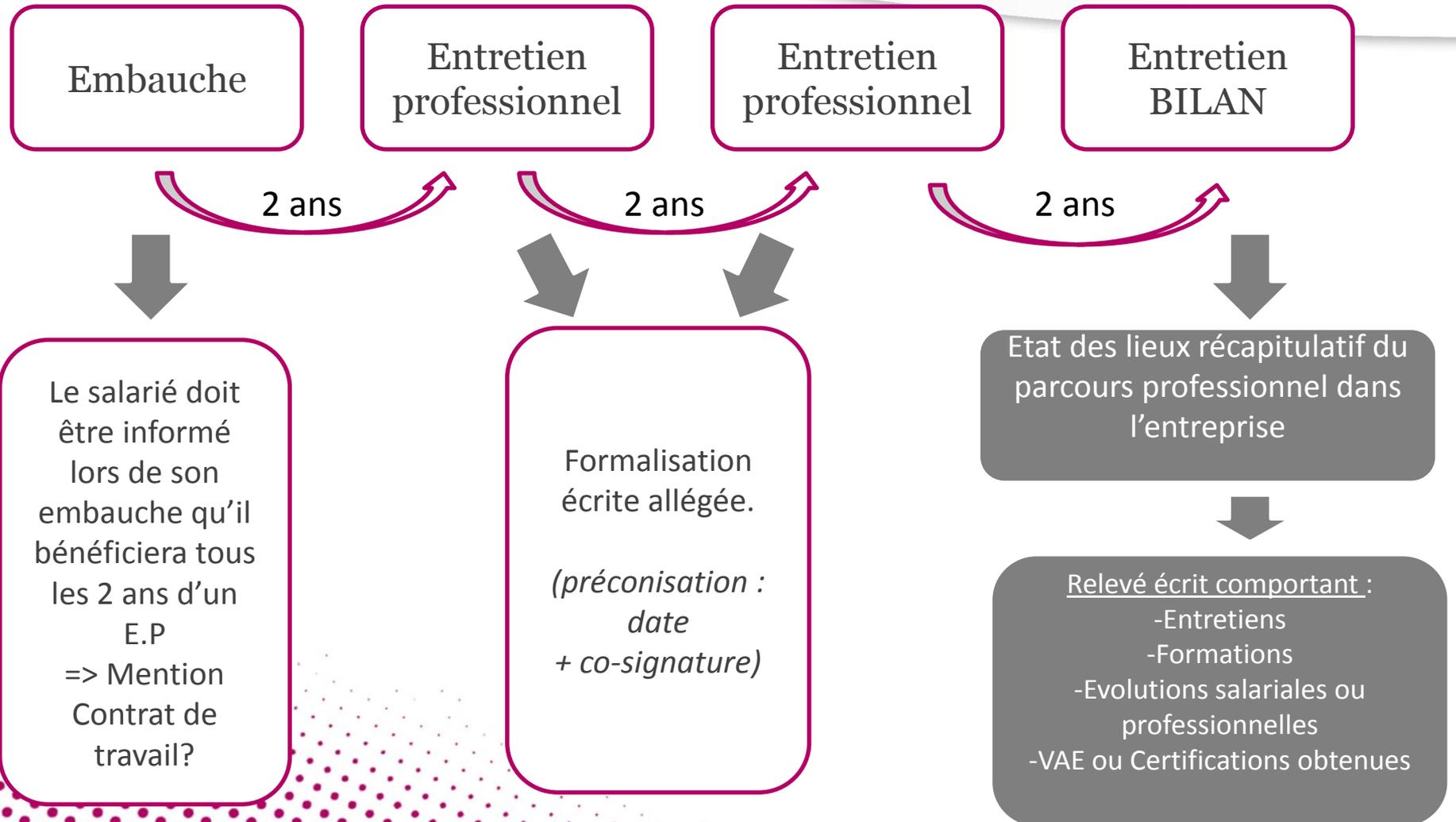


+ Entretiens obligatoires & absences



- Congé maternité/adoption
- Congé parental (partiel ou total)
- Congé de soutien familial
- Congé sabbatique
- Arrêt de travail pour longue maladie (+6 mois ou ALD)
- Issue mandat syndical
- Période de mobilité volontaire (+300 sal)

Organisation des E.P



Etats des lieux => risques ?

Au moins 2 éléments + EP

- Entretiens réalisés
- Formations suivies
- Evolutions salariales individuelles collectives ou professionnelles
- VAE ou certifications



Entreprise de -50 salariés

L'entretien professionnel est une obligation de l'employeur et un droit pour le salarié.

Répréhensible au regard du tribunal des prud'hommes et de l'inspection du travail.

Etat des lieux => risques ?

Au moins 2 éléments + EP

-Entretiens réalisés



-Formations suivies



-Evolutions salariales individuelles collectives ou professionnelles



-VAE ou certifications



Entreprise +50 salariés

Abondement de 100h au CPF (130 pour les temps partiel) par l'employeur s'il apparaît lors de l'EP organisé tous les 6 ans que le salarié :

- ✓ N'a pas bénéficié de l'EP prévu tous les 2 ans
- ✓ N'a pas bénéficié d'au moins 2 mesures d'évolution professionnelle parmi les 3 suivantes :
 - Suivi au moins 1 action de formation
 - Acquisition d'une certification par la formation ou la VAE
 - Progression salariale ou professionnelle

+ Sanctions financières possibles

- Versement somme forfaitaire (30€) à l'OPCA (*ex : 30 x 100h = 3.000€*)
- Amende à verser au Trésor Public

*Manquement obligation constaté par l'inspection du travail et refus de versement pouvant entraîner amende majorée de 100% (3.000 € + 3.000*100% = 6.000€)*

Les conseillers en évolution professionnelle informent et orientent, ils accompagnent et conseillent.

3 niveaux d'accompagnements

Pôle emploi

APEC

Missions locales

OPACIF

Cap emploi

Organismes désignés par la
Région

Le contrat 24h



Appliquer la durée minimale du travail



- Depuis le 1^{er} janvier 2014, un salarié à temps partiel ne peut, en principe, travailler moins de 24 heures /semaine.

Mensualisation : 104 h / mois (24h x 52 semaines /12 mois)

- Un régime transitoire a cependant été mis en place pour les contrats en cours.



Appliquer la durée minimale du travail

➤ Contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2014 :

24 h

Le temps de travail à temps partiel doit prévoir une durée de travail minimale de 24h hebdomadaires.

Exception faite des contrats conclus entre le 22 janvier et le 30 juin 2014 inclus, ne sont pas assujettis à cette durée minimum et relèvent du régime transitoire.

(temps laissé aux branches pour négocier et prévoir les dérogations)

➤ Contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2014 et en cours :

Pas encore concernés : bénéficient du régime de transitoire et ne seront assujettis à la durée minimale qu'à partir du 1^{er} janvier 2016

- Dérogation sur demande individuelle à l'initiative du salarié

- Dérogation par accord collectif

➤ Dérogation sur demande individuelle à l'initiative du salarié

Demande écrite et motivée pour :

- ❖ Des contraintes personnelles
- ❖ Problèmes de santé ou de handicap
- ❖ Souci de cumul de plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale correspondant à temps plein ou 24 heures /semaine.

NB : Les demandes de dérogations doivent être transmises 1 fois par an au CE à défaut aux DP

Traitement de la demande

Demande écrite du
salarié contrat -24h



Réponse de l'employeur



Obligation de regrouper les
horaires sur des journées
ou ½ journées ou se
conformer aux accords de
branche



Motiver les raisons du refus
pour lesquelles il est
impossible de réduire la
durée du travail
Ecrit recommandé +++ !

Dérogation par accord collectif

➤ Dérogation à la durée minimale par accord collectif

L'employeur peut prévoir dans les contrats de travail une durée <24h uniquement si un accord collectif de branche le prévoit

➤ Salariés exclus de la durée minimale (hors accords de branches)

- **Jeunes étudiants** : Possible <24h cause études
Avoir -26 ans et être étudiant
- **Salariés du particulier employeur**
- **Secteurs de l'insertion** : Dans les entreprises de travail temporaire d'insertion et les associations intermédiaires, l'employeur peut proposer au salarié une durée de travail < 24h lorsque le parcours d'insertion le justifie.
- **Contrats aidés assujettis à une durée minimale spécifique**
 - CIE (Contrat Initiative Emploi)
 - CAE (Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi)
 - Contrat d'avenir (*qui s'il est à temps partiel doit prévoir atteindre au minimum la durée d'un mi-temps*)

Durée
plancher de
20h/sem et
dispositions
particulières

Durée du travail applicable aux contrats de travail à temps partiel selon la date de conclusion du contrat

	Date de conclusion du contrat	Régime applicable
Transi toire	Avant 1 ^{er} janvier 2014	Régime transitoire jusqu'au 31 décembre 2015
		Pas de durée minimale (mais le salarié peut néanmoins demander à travailler – de 24h)
		Le contrat de travail sera soumis à la durée minimale à partir du 1 ^{er} janvier 2016 (régime définitif)
Définitif	Entre le 1 ^{er} janvier et le 21 janvier 2014	Régime définitif
		Obligation de respecter le contrat 24h sauf demande du salarié, accord collectif ou dérogation de droit
Suspen du	Entre le 22 janvier et le 30 juin 2014	Régime définitif suspendu
		Pas de durée minimale
		Le contrat de travail sera soumis à la durée minimale à partir du 1 ^{er} janvier 2016 (régime définitif)
Définitif	A partir du 1 ^{er} juillet 2014	Régime définitif
		Obligation de respecter le contrat 24h sauf demande du salarié, accord collectif ou dérogation de droit

Nos solutions d'accompagnements

Les entretiens professionnels

Créer ses
d'outils

Kits d'outils

- Guide du règlementaire
- Guide de préparation à destination des salariés
- Guide de conduite des entretiens
- Trame de formalisation de l'entretien

Développer ses
compétences et
se former

Formation

1-Formation théorique

- Différencier entretien annuel d'évaluation et entretien professionnel
- Etude du règlementaire
- Savoir créer ses propres outils selon sa taille, son activité, ses ressources, ses moyens etc...

2-Formation pratique

- Comprendre les enjeux de l'entretien
- Identifier les différentes étapes
- Conduire l'entretien
- Savoir communiquer et gérer les situations difficiles

Etre
accompagné et
conseillé

Accompagnement

- Formation intra + mise en place des outils adaptés sur mesure à l'entreprise



Strego

Bien ⊕ qu'un expert-comptable !

Contacts :

Emmanuel VIDAL

Katelyn LEFEVRE

05 46 50 50 60

Merci pour votre
écoute

www.strego.fr