



LOIRE



Organisme Paritaire
Collecteur Agréé
des Industries
de la Métallurgie

Sommaire

S'engager pour favoriser l'emploi dans les entreprises de la Métallurgie p 1. 2

Financement des actions de formation en période de baisse d'activité p 3

Tableau récapitulatif des financements p 4.5

Martin Hirsch et Laurent Wauquiez (...) p 6

Plan de soutien à l'économie et à l'emploi p 7

Droit individuel à la formation (DIF) et licenciement, ce qu'il faut savoir p 8

Édito

L'UIMM et les organisations syndicales s'engagent pour favoriser l'emploi dans les entreprises de la Métallurgie

L'UIMM et les organisations syndicales CFTD, CFE-CGC, CFTC et FO de la métallurgie ont conclu le 7 mai un accord national sur des mesures visant à préserver et favoriser l'emploi dans les entreprises de la Métallurgie.

Considérant que seule une industrie forte est en mesure de tirer l'économie vers la croissance et par conséquent vers l'emploi, l'UIMM et les organisations syndicales font de la sauvegarde de l'emploi une priorité.

Elles se sont entendues sur des solutions et dispositifs innovants, pour mettre à profit les périodes de sous-activités au développement des compétences et des qualifications des salariés, afin que les entreprises soient prêtes à aborder la reprise économique dans les meilleures conditions.

DISPOSITIONS CONCERNANT LA FORMATION :

Formation et chômage partiel

Rappelant l'importance de la formation professionnelle dans le déroulement de la carrière

des salariés, les signataires ont souhaité faciliter la mise en œuvre des formations, pendant ou en dehors du temps de travail, pour prévenir le recours au chômage partiel ou encore combiner la formation avec la période de chômage partiel.

Tous les dispositifs de formation pourront être mobilisés : le plan de formation, la période de professionnalisation ou le DIF (droit individuel à la formation).

Au-delà de cet accord, les partenaires sociaux se sont également mobilisés par le biais de leur organisme collecteur, l'OPCAIM, en mobilisant à titre exceptionnel 50 millions d'euros pour assurer une partie du financement des rémunérations des salariés qui suivent une action de formation avant ou pendant le chômage partiel.

.../...



à savoir

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



Emploi des jeunes

L'UJMM et les organisations syndicales se sont engagées à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes dans l'entreprise, notamment grâce aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation.

Malgré la conjoncture économique difficile, les partenaires sociaux ont pour ambition de maintenir le nombre de ces contrats au niveau de ces deux dernières années. Il s'agit de permettre le recrutement de 35 000 jeunes en contrat en alternance.

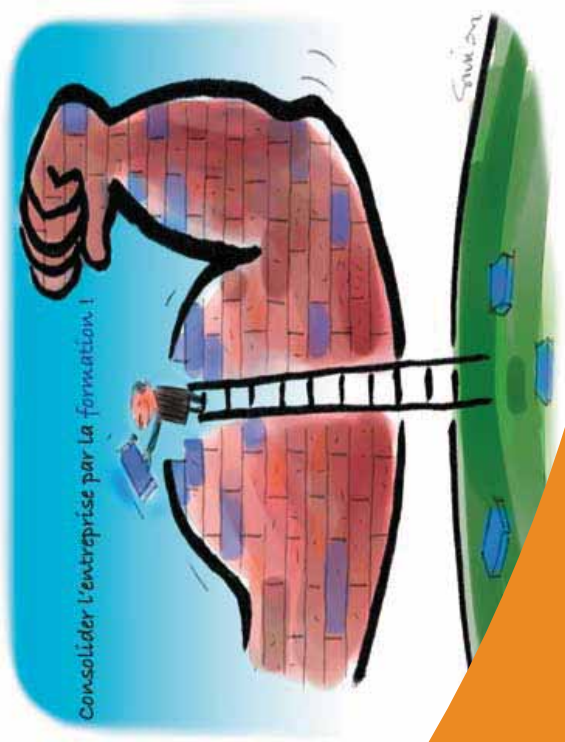
Pour faciliter l'emploi des jeunes des mesures ont été envisagées :

Renforcement de l'attractivité des contrats en alternance, amélioration de l'accès au contrat d'apprentissage, parcours de professionnalisation dans les centres de formation et « Préparation Opérationnelle à l'Emploi »,

financement de la fonction tutorale pour les contrats de professionnalisation de - 26 ans, accompagnement de la mobilité géographique...

L'ensemble des engagements pris dans cet accord démontre la volonté des partenaires sociaux de la métallurgie de mettre rapidement en œuvre des solutions destinées à maintenir, voire, favoriser l'emploi dans les entreprises de la métallurgie.

« Le maintien du lien entre les salariés et les entreprises et l'accès à l'emploi des jeunes dans le secteur industriel ont été les moteurs de cet accord qui permettra de donner à nos entreprises les meilleures armes pour affronter cette période difficile tout en préparant déjà l'avenir » a déclaré Jean-François Pilliard, Délégué général de l'UJMM.



Dossier

Financement des actions de formation en période de baisse d'activité

La branche se mobilise pour vous accompagner pendant cette période de baisse d'activité.

La formation peut être une solution permettant d'amortir ces baisses de charge, et en profiter pour maintenir et développer les compétences de vos salariés et ainsi être plus compétitif lors de la reprise d'activité.

A SITUATION EXCEPTIONNELLE, MESURES EXCEPTIONNELLES !

Conscient de la situation actuelle et convaincu de la nécessité de vous accompagner dans une politique volontariste de formation, le Conseil d'Administration de l'OPCAIM a décidé des mesures suivantes :

- soutien financier aux entreprises en difficulté (recours au : chômage partiel, licenciement économique,...) pour la mise en œuvre d'un plan de formation ambitieux ;

- hausse du forfait financier accordé aux entreprises de moins de 10 salariés pour la prise en charge des coûts pédagogiques des actions de formation (forfait annuel de 10 000 €) ;

- mobilisation de 50 millions d'euros sur le plan national. Cette enveloppe viendra compléter les dispositifs déjà existants, en permettant la prise en charge de 50 % du salaire brut chargé (plafonné à 12 €/heure et de 200 heures par salarié), pour des actions de formations définies prioritaires par l'OPCAIM. Mesure accessible aux entreprises de moins et de plus de 10 salariés.

Vous trouverez joint un tableau récapitulatif des possibilités de financement, en page 4.



Les Conseillers ADEFIM sont à votre écoute et à votre disposition pour vous rencontrer et vous apporter toutes précisions utiles.

Dispositifs	Actions de formation réalisées sur le temps de travail	Actions de formation de développement des compétences réalisées hors du temps de travail (les périodes de chômage partiel sont considérées comme du HORS TEMPS DE TRAVAIL)
DIF	<p>FINANCEMENT PAR L'ADEFIM SI ACCORD D'ENTREPRISE POUR RÉALISER LE DIF EN PARTIE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL OU PAR ACCORD DÉROGATOIRE DE BRANCHE DU 7 MAI 2009 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des coûts pédagogiques à hauteur de 80 % avec un plafond de 32 € / heure /stagiaire, - du bilan de compétences dans la limite de 62 € / h et dans la limite de 24 h / salarié, - actions d'accompagnement VAE, dans la limite de 62 € / h et dans la limite de 24 h / salarié, - dans le cas d'une validation CQPM prise en charge d'un forfait de 457 €, - allocation formation (50 % du salaire net) : prise en charge à 100 %, - Salariés signataires d'une convention de reclassement personnalisé (CRP) ou d'un contrat de transition professionnelle (CTP) : prise en charge à 100 % du montant des sommes réclamées par l'UNEDIC, dans la limite de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF non utilisées à la date de rupture du contrat et acquittées par l'entreprise. 	<p>FINANCEMENT PAR L'ADEFIM :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des coûts pédagogiques à hauteur de 80 % avec un plafond de 32 € / heure / stagiaire, - du bilan de compétences dans la limite de 62 € / h et dans la limite de 24 h / salarié, - actions d'accompagnement VAE, dans la limite de 62 € / h et dans la limite de 24 h / salarié, - dans le cas d'une validation CQPM prise en charge d'un forfait de 457 €, - allocation formation (50 % du salaire net) : prise en charge à 100 %, limitée au montant de l'indemnisation effectivement versée par l'entreprise au titre de la réalisation de la formation en dehors du temps de travail pendant une période de chômage partiel. - salariés signataires d'une convention de reclassement personnalisé (CRP) ou d'un contrat de transition professionnelle (CTP) : prise en charge à 100 % du montant des sommes réclamées par l'UNEDIC, dans la limite de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF non utilisées à la date de rupture du contrat et acquittées par l'entreprise. <p>Le salarié bénéficie de l'allocation de chômage partiel et de l'allocation versée au titre du DIF. Il conviendra de s'assurer que celui-ci ne perçoive pas une indemnisation supérieure à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé normalement durant cette même période.</p>
Période de professionnalisation	<p>FINANCEMENT PAR L'ADEFIM :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prise en charge des coûts pédagogiques à hauteur de 80 % dans la limite de 32 € de l'heure par stagiaire (minimum 35 heures de formation), - actions d'accompagnement VAE, dans la limite de 62 € / h et dans la limite de 24 h / salarié, - dans le cas d'une validation CQPM prise en charge d'un forfait de 457 €, - prise en charge de la rémunération correspondant à 10 % de la durée de formation réalisée, et 25 % de la rémunération au-delà de la 51^{ème} ou 101^{ème} heure, - possibilité pour certaines formations d'obtenir la prise en charge à 50 % du salaire brut chargé restant à charge, plafonné à 12 € / h / stagiaire et à 200 h de formation. 	<p>FINANCEMENT PAR L'ADEFIM AVEC FORMATION RÉALISÉE DANS LA LIMITE DE 90 % HORS DU TEMPS DE TRAVAIL :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prise en charge des coûts pédagogiques à hauteur de 80 % dans la limite de 32 € de l'heure par stagiaire (minimum 35 heures de formation), - actions d'accompagnement VAE, dans la limite de 62 € / h et dans la limite de 24 h / salarié, - dans le cas d'une validation CQPM prise en charge d'un forfait de 457 €, - prise en charge de la rémunération correspondant à 10 % de la durée de formation réalisée sur le temps de travail.
Plan de formation	<p>FINANCEMENT PAR L'ADEFIM :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prise en charge des coûts pédagogiques avec un abondement possible à 60 ou 80 %, pour les entreprises de 10 salariés et plus, - prise en charge des rémunérations pour certaines formations avec un abondement de 50 % du salaire brut chargé avec un plafond de 12 € / h / stagiaire et à 200 h de formation. 	<p>FINANCEMENT PAR L'ADEFIM AVEC FORMATION RÉALISÉE DANS LA LIMITE DE 90 % HORS DU TEMPS DE TRAVAIL :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prise en charge des coûts pédagogiques avec un abondement possible à 60 ou 80 %.



Dossier

Martin Hirsch et Laurent Wauquiez chargent Jean-François Piliard (Délégué Général de l'UMM) de favoriser le développement des contrats de professionnalisation

Martin Hirsch et Laurent Wauquiez chargent Jean-François Piliard (Délégué Général de l'UMM) de favoriser le développement des contrats de professionnalisation.

Le plan d'urgence pour l'emploi des jeunes annoncé par Nicolas Sarkozy met l'accent sur le contrat de professionnalisation. Plusieurs mesures ont été inspirées par le rapport sur le contrat de professionnalisation de Jean-François Piliard.

Concernant le constat fait par le rapport d'une absence de préparation au contrat de professionnalisation pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi, le secrétaire d'Etat à l'Emploi s'est exprimé sur la création d'un « contrat rebond » ou « contrat d'accompagnement formation » qui sera mis en œuvre à la rentrée 2009.

Chaque agence Pôle Emploi devra disposer d'un référent unique spécialisé dans l'alternance.

AIDES À L'EMBAUCHE DE CONTRATS EN

ALTERNANCE :

- contrat de professionnalisation : aide de l'Etat pour toutes embauches, de jeunes de moins de 26 ans, réalisées entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010 ; l'aide versée par Pôle Emploi est de 1000 €, elle est portée à 2 000 € si le jeune n'a pas le niveau BAC.
- contrat d'apprentissage : ententes de moins de 50 salariés, aide de 1800 € versée par Pôle Emploi pour l'embauche d'un apprenti supplémentaire par rapport au nombre présent dans l'entreprise au 23 avril 2009.
- Pour les employeurs de plus de 11 salariés : aide « zéro charges » apprentis, dispositif de compensation des cotisations sociales pour les apprentis recrutés entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010, aide versée pour une période de 12 mois après l'embauche pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} mai 2009.

EXERCICE DE LA FONCTION TUTORALE :

prise en charge des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, engagés par les entreprises pour les salariés de moins de 26 ans non qualifiés ou titulaires d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau égal ou inférieur au niveau V, dans la limite de 200 € par mois et par contrat de professionnalisation conclu au plus tard le 30 juin 2010, pendant 6 mois au plus.

Le plan d'actions se déclinera en 3 volets :

- tout d'abord, il s'agit de favoriser les partenariats entre les Opcv, les acteurs de la formation professionnelle, ceux de l'insertion et le service public de l'emploi. Jean-François Piliard est chargé d'élaborer une convention type entre Pôle emploi et les Opcv ;
- un dispositif d'animation nationale, puis territoriale associant tous les acteurs doit être défini, afin de faire connaître le contrat de professionnalisation auprès des jeunes, des adultes les moins qualifiés et des entreprises ;
- enfin, le plan d'action consiste en une série de propositions faites au gouvernement afin de simplifier l'accès des entreprises au contrat de professionnalisation.

Embaucher par le biais des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, c'est préparer l'avenir !



Tour d'horizon

Plan de soutien à l'économie et à l'emploi

L'ADEFIM Loire et l'UDIMERA* sollicitent la Région Rhône-Alpes pour développer la formation des salariés de la Métallurgie.

Dans le cadre du plan de soutien à l'économie et à l'emploi adopté par les élus régionaux lors de l'assemblée plénière des 17, 18 et 19 décembre 2008, la Région Rhône-Alpes apporte son soutien financier à la formation des salariés particulièrement menacés dans leur emploi.

Une enquête, réalisée par l'ADEFIM Loire au début du mois d'avril auprès de ses adhérents, confirme que les entreprises du secteur de la métallurgie de la Loire sont particulièrement affectées par la crise actuelle. Pour faire face à une baisse de production, qui dans certains cas peut atteindre 60%, elles mettent en place de façon massive des périodes de chômage partiel ou ont recours au licenciement économique. Pour 59% d'entre elles, la formation peut constituer une alternative.

Fort de ce constat, l'ADEFIM Loire en partenariat avec l'UDIMERA* vient de déposer auprès de la Région Rhône-Alpes une demande de subvention destinée à limiter le chômage partiel et développer la compétence des salariés les moins qualifiés. Les aides financières liées à cette convention s'orienteront conformément aux objectifs du Plan Régional pour l'emploi, en direction des salariés sans qualification ou de qualification non reconnue, pour lesquels le risque de chômage est le plus élevé. La signature de cette convention ne concerne que les entreprises des secteurs de la mécanique, chaudronnerie et forge-fonderie de Loire Sud et prioritairement celles dont l'effectif est inférieur à 250 salariés.

Une enveloppe de 250 K € sera mobilisée principalement pour le financement d'une aide forfaitaire de 10 € par heure de formation qui viendra en complément de l'intervention des fonds mutualisés par l'OPCAIM / ADEFIM Loire au titre du plan de formation et/ ou de la période de professionnalisation. La participation combinée de la région Rhône-Alpes et de l'OPCAIM / ADEFIM Loire ne pourra dépasser 85% du coût total des actions de formation mises en œuvre (coûts pédagogiques et salaires chargés). Les actions de formation devront impérativement être terminées au 31 décembre 2009.

250 parcours de formations ont été validés par les cosignataires de cette convention. Ils s'adressent aux salariés de premier niveau : opérateurs, agents de fabrication de base et tous les personnels classés à un niveau égal ou inférieur au coefficient 215 de la convention collective de la Métallurgie. Les salariés occupent un emploi correspondant à un niveau de IV maximum (coefficient 305) et âgé de plus de 45 ans en sont également bénéficiaires.

Les types de formation visés sont :

- les actions dites de "savoir de base" (illettrisme, remise à niveau...),
- les actions d'acquisition de compétences techniques (mécanique, lecture de plan, chaudronnerie/soudage, maintenance...),
- les formations bureautique et de gestion,
- les formations au management intermédiaire (animateur d'équipe, agent de maîtrise...).

* Union des Industries Métallurgiques et Electriques de la Région Rhône-Alpes





Info

Droit individuel à la formation (DIF) et licenciement, ce qu'il faut savoir

Lors du licenciement d'un salarié, l'employeur est tenu d'indiquer à celui-ci dans le courrier qui lui est adressé le nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation, et la possibilité de demander pendant son préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation. Le calcul des droits acquis prend en compte le préavis effectué ou non par le salarié.

En cas de licenciement, l'exercice du DIF est de droit, dès lors que la **demande d'exercice** est déposée avant la fin du délai-congé. **Celle-ci doit comprendre la nature de l'action de formation (conforme au livre IX du code du travail), l'intitulé de l'action de formation, les modalités de déroulement, la durée, les dates de début et de fin, le coût et la dénomination du prestataire de formation pressenti.**

La seule obligation qui est faite à l'employeur est de prendre en charge tout ou partie des coûts de l'action de formation, de VAE ou de bilan de compétences dans la limite du montant de l'allocation due au salarié. Cette allocation (50% du salaire horaire net de référence multiplié par le nombre d'heures acquises par le salarié) n'a donc plus pour objet l'indemnisation du salarié, mais la prise en charge des coûts pédagogiques de l'action. Elle est directement versée à l'organisme de formation sur présentation des justificatifs.

Si les coûts pédagogiques sont supérieurs à l'allocation due, l'employeur ne finance l'action qu'à hauteur de l'allocation, le reste étant à charge du salarié. Dans le cas contraire l'employeur ne finance qu'à hauteur des coûts pédagogiques.

Les Conseillers ADEFIM sont à votre écoute et à votre disposition pour vous rencontrer et vous apporter toutes précisions utiles.



ADEFIM Loire

Cité des entreprises - 16, Bd de l'Etivallière - BP 709 - 42950 Saint Etienne Cedex 9
Tél. 04 77 92 89 84 - Fax 04 77 92 89 85 - e-mail : adefimloire@adefim.com



Organisme Paritaire
Collecteur Agréé
des Industries
de la Métallurgie