



La réforme de la formation professionnelle

La formation professionnelle est un moyen de développer rapidement et efficacement les compétences des hommes et des femmes de l'entreprise.

Pour les salariés de la convention collective nationale n°3241 du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, la formation c'est essentiel et c'est simple !

(Les * vous invitent à vous reporter au lexique).

★ Un nouveau cadre :

3 textes vous concernent :

- L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003
- La loi du 4 mai 2004
- L'accord de branche du 19 avril 2005

★ 3 nouveaux dispositifs

- Le Droit Individuel à la Formation (DIF)
- La période de professionnalisation
- Le contrat de professionnalisation

★ Une aide au remplacement des salariés partis en formation :

L'aide peut atteindre 50% du taux horaire du SMIC dans la limite du nombre d'heures dispensées en formation pendant le temps de travail avec un plafond fixé à une année.

Cette aide ne concerne pas les remplacements des salariés en contrat d'apprentissage ou en Congé Individuel de Formation.

Elle s'adresse aux employeurs de moins de 50 salariés sous certaines conditions.

Pour en savoir plus, contacter la DDTEFP.*

LEXIQUE

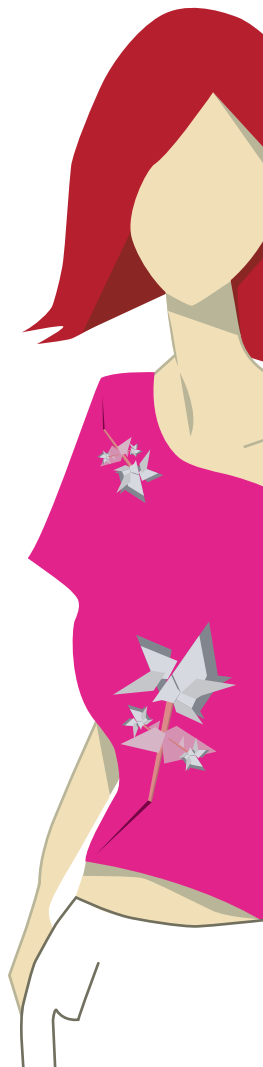
ANI : Accord National Interprofessionnel

CIF : Congé Individuel de Formation

DDTEFP : Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

DIF : Droit Individuel à la Formation

CPNEFP : Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle



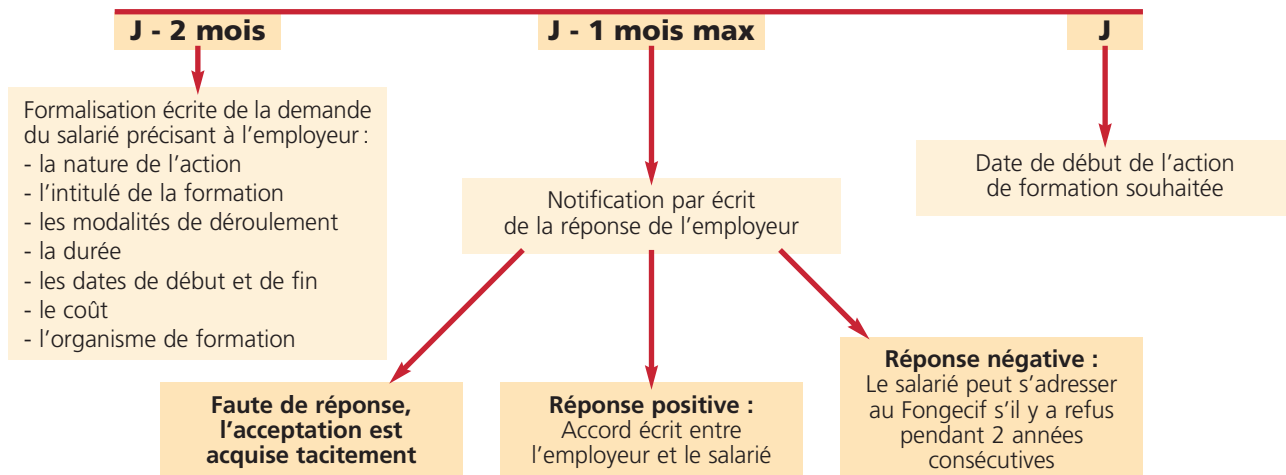
UN NOUVEAU MODE D'ACCÈS À LA FORMATION POUR LES SALARIÉS

Pourquoi ?	Développer l'accès des salariés à des actions de formation.
Combien ?	<p>Les salariés de la Branche qui travaillent à temps plein en contrat à durée indéterminée bénéficient d'un crédit de 21h par an cumulable sur 6 ans (dans la limite de 126 h). (voir ex p.3)</p> <p>Pour les salariés à temps partiel, le DIF est calculé au prorata du temps de travail contractuel. Il peut dans ce cas être cumulé sans limite de durée mais avec un plafond de 126 h. (voir ex p.3)</p> <p>Pour les salariés en contrat à durée déterminée, le DIF est calculé au prorata. Seuls les salariés ayant 4 mois d'ancienneté au cours des 12 derniers mois dans la même entreprise peuvent en bénéficier. (voir ex p.3)</p>
Pour qui ?	<p>CDI ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.</p> <p>CDD ayant au moins 4 mois d'ancienneté au cours des 12 derniers mois.</p>
Quelles actions ?	<p>Toutes les actions sont concernées mais la Branche considère comme prioritaires les actions de formation suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">• Vente/accueil• Etalage/merchandising• Connaissance des produits• Gestion/fiscalité• Langues• Gestion des stocks informatisée• Plan d'achats• Caisse enregistreuse informatisée• Conseil en look client <p>Tout autre thème qui serait considéré ultérieurement comme prioritaire par la CPNEFP*.</p>
Comment ?	<p>La demande est à l'initiative du salarié.</p> <p>Cela implique une formalisation écrite de la demande et de la réponse. (voir schéma p.3)</p> <p>Le départ en formation nécessite l'accord de l'employeur.</p>
Quand ?	<p>Hors temps de travail :</p> <p>Le salarié perçoit une allocation formation équivalente à 50% de son salaire net de référence.</p> <p>Sur le temps de travail :</p> <p>Si la formation se déroule totalement ou partiellement pendant le temps de travail, un accord entre l'employeur et le salarié doit être trouvé ou à défaut un accord d'entreprise doit le stipuler.</p> <p>Le salarié bénéficie du maintien de son salaire pendant les heures de formation.</p> <p>Le salarié en CDI doit être informé annuellement de ses droits acquis au titre du DIF.</p>

Questions pratiques :

QUELLE EST LA PROCÉDURE POUR EXERCER SON DROIT AU DIF ?

- Si le salarié souhaite exercer son DIF, les étapes et les formalités suivantes doivent être respectées :



QUAND PEUT-ON EXERCER SON DROIT AU DIF ?

- ★ *Le droit au DIF s'acquiert au terme d'une année entière.*

Pour les salariés embauchés **avant le 7 mai 2004**, le DIF* s'élève à 21 heures au 7 mai 2005. A défaut d'utilisation, les 21 heures se cumulent au 7 mai de chaque année dans la limite de 126 heures pendant 6 ans.

Les salariés embauchés **après le 7 mai 2004** bénéficieront de 21 heures au terme d'une année d'ancienneté. A défaut d'utilisation, les 21 heures se cumulent à chaque date anniversaire de l'entrée dans l'entreprise, dans la limite de 126 heures.

Cas pratiques :

CAS N° 1 : COMMENT CALCULER LE DIF D'UN SALARIÉ À TEMPS PLEIN EN CDI ?

- ★ *Monsieur Martin travaille à temps plein en CDI dans l'entreprise Vet'Mode depuis le 7 janvier 2002.*

Combien d'heures de DIF a-t-il acquis au 15 décembre 2005 ?

★ *Monsieur Martin a été embauché avant le 7 mai 2004. Au 7 mai 2005, il a donc un DIF de 21h.*

- Comme le DIF s'acquiert par année pleine, au 15 décembre 2005, son crédit sera toujours de 21h. Il sera de 42h au 7 mai 2006.

CAS N° 2 : COMMENT CALCULER LE DIF D'UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL ?

- ★ *Madame Marceau travaille en CDI, à temps partiel, 20 heures par semaine, depuis le 3 juillet 2000. Elle souhaite suivre une formation qui débute le 15 janvier 2006.*

Quel nombre d'heures peut-elle mobiliser au titre du DIF ?

★ *Au 15 janvier 2006, Madame Marceau ayant plus d'1 an d'ancienneté, aura acquis selon la règle du prorata temporis 12h de DIF (20h / 35h x 21h).*

CAS N° 3 : COMMENT CALCULER LE DIF D'UN SALARIÉ EN CDD ?

- ★ *Monsieur Durant a rejoint l'entreprise Vogue le 1^{er} octobre 2004. Son CDD s'arrête le 30 novembre 2005. Son ancienneté de 14 mois lui permet de bénéficier du DIF.*

- Combien d'heures de DIF a-t-il acquis à l'issue de son CDD ?

★ *Avec l'application de la règle du prorata temporis, Monsieur Durant pourra prétendre à un DIF de 24h30 (21h / 12mois x 14 mois).*

UN NOUVEAU MODE DE DÉPART EN FORMATION

Pourquoi ?	Favoriser le maintien dans l'emploi en permettant l'accès à la qualification tout au long de la vie.
Pour qui ?	Elle s'adresse à certains publics en contrat à durée indéterminée : <ul style="list-style-type: none">• Salariés en CDI dont la qualification est insuffisante• Salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle• Salariés d'au moins 45 ans disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise• Salariés souhaitant créer ou reprendre une entreprise• Femmes après un congé maternité• Femmes ou Hommes après un congé parental• Travailleurs handicapés
Quelles actions ?	Les actions reconnues prioritaires par la CPNEFP* : <ul style="list-style-type: none">• Vente/accueil• Etalage/merchandising• Connaissance des produits• Gestion/fiscalité• Langues• Gestion des stocks informatisée• Plan d'achats• Caisse enregistreuse informatisée• Conseil en look client <p>Les actions permettant d'acquérir un diplôme reconnu par la CPNEFP* (notamment CAP, BEP, BAC pro vente).</p>
Comment ?	La formation peut se dérouler dans le temps de travail et/ou hors temps de travail totalement ou partiellement. En cas de déroulement hors temps de travail, la période de professionnalisation est réalisée à l'initiative : <ul style="list-style-type: none">• Du salarié dans le cadre de son DIF• De l'employeur après accord écrit du salarié si la formation est une action de développement de compétences et ce dans la limite de 80h par an <p>Les engagements au retour entre salarié et employeur doivent être contractualisés dans les 2 cas.</p> <p>Si la formation se déroule hors temps de travail, l'allocation de formation équivalente à 50% du salaire net de référence est versée au salarié.</p>

Question pratique :

LES SALARIÉS EN CDD PEUVENT-ILS AVOIR ACCÈS À LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION ?

★ *Non. Ce dispositif est exclusivement réservé aux salariés en contrat à durée indéterminée.*

Cas pratiques :

CAS N° 1 :

- ★ *Madame Tosca est en congé parental depuis 2 ans. A son retour, il est envisagé qu'elle suive une formation sur les caisses enregistreuses informatisées car le matériel a changé. Pourra-t-elle effectuer cette formation en période de professionnalisation ?*
- ★ *Oui, car elle revient d'un congé parental et que sa formation est un des domaines prioritaires défini par la CPNEFP* de la Branche.*

CAS N° 2 :

★ *Madame Martin, salariée de l'entreprise Vet'Boutique, souhaite reprendre l'entreprise familiale de vente de vêtements.*

Pour cela, elle souhaite suivre en 2008 une formation diplômante de gérant d'entreprise d'une durée de 300h. A cette date, elle aura un DIF de 63 heures (21h X 3).

Peut-elle suivre cette formation dans le cadre d'une période de professionnalisation ? Comment ?

★ *Oui, Madame Martin reprenant une entreprise, est considérée public prioritaire au titre de la période de professionnalisation. De plus, la formation choisie est diplômante et reconnue par la CPNEFP.*

III / Le contrat de professionnalisation

FAVORISER L'INSERTION OU LA RÉINSERTION DES JEUNES ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Pourquoi ?	Acquérir : <ul style="list-style-type: none">• Un diplôme professionnel ou un titre à finalité professionnelle• Une qualification figurant sur le Répertoire National des Certifications Professionnelles, sur une liste de la CPNEFP* ou reconnue dans les classifications de la convention collective
Pour qui ?	<ul style="list-style-type: none">• Jeunes de moins de 26 ans• Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus
Contrat de travail	CDD de 6 à 12 mois ou CDI avec action de professionnalisation de 6 à 12 mois. La durée pouvant être portée à 24 mois pour l'obtention de diplômes ou de titres homologués par l'Education Nationale ou figurant sur la liste établie par la CPNEFP*, notamment le CAP, le BEP Vente et le BAC pro.
Quelles actions ?	Les contrats sont mis en œuvre sur la base d'un principe de personnalisation des parcours, d'alternance et de certification dans un centre de formation et en entreprise.
Durée des actions	<ul style="list-style-type: none">• 15 à 25% du contrat ou de l'action de professionnalisation avec un minimum de 150 heures effectuées dans un centre de formation• 35% pour les bénéficiaires visant une formation diplômante ou figurant sur la liste établie par la CPNEFP*
Coût	Prise en charge forfaitaire de l'Agefos-Pme.
Rémunération	Jeunes de moins de 26 ans : 55% du SMIC pour les moins de 21 ans (65% si titulaire d'une qualification au moins égale au Bac Pro). 70% du SMIC pour les 21 ans et plus (80% si titulaire d'une qualification au moins égale au Bac Pro). Le SMIC est remplacé par le MC (Minimum Conventionnel) si celui-ci est plus favorable. Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus : Supérieure ou égale au SMIC et supérieure ou égale à 85% du MC (Minimum Conventionnel).
Exonérations	Applicables uniquement pour les moins de 26 ans et les 45 ans et +. Exonérations sur la partie inférieure ou égale au SMIC. Nature de l'exonération : part patronale des cotisations au titre des assurances sociales, accidents du travail, maladies professionnelles et allocations familiales.
Renouvellement	Les contrats de professionnalisation peuvent être renouvelés une fois pour l'une des raisons suivantes : échec aux épreuves d'évaluation, maternité, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

Questions pratiques :

QUE FAIRE SI LA FORMATION NE CORRESPOND PAS À L'OBJECTIF VISÉ ?

★ *Un bilan entre l'employeur et le salarié est prévu à l'issue des deux premiers mois. C'est l'occasion de repositionner les actions de formation si elles ne sont pas satisfaisantes.*

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION PEUT-IL SUCCÉDER À UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU À UN CONTRAT DE QUALIFICATION ?

★ *Oui. En revanche, 2 contrats de professionnalisation ne peuvent se succéder.*

Cas pratique :

★ *Monsieur Gillet, demandeur d'emploi âgé de 35 ans, souhaite suivre une formation pour obtenir son bac pro vente.*

Peut-il bénéficier d'un contrat de professionnalisation ?

★ *Oui, un demandeur d'emploi âgé de plus de 26 ans fait partie des publics éligibles au titre des contrats de professionnalisation. De plus, le bac pro vente est une formation diplômante figurant dans la liste établie par la CPNEFP*.*

Monsieur Gillet peut être embauché :

- Soit en CDD de 24 mois (le bac pro vente est une formation prioritaire)
- Soit en CDI (avec une action de professionnalisation de 24 mois)

Il percevra une rémunération supérieure ou égale à 85% du minimum conventionnel. Sa durée de formation à l'école n'excèdera pas 35% de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation.

Monsieur Gillet étant demandeur d'emploi de moins de 45 ans, son employeur ne bénéficiera pas des exonérations de cotisations applicables aux contrats de professionnalisation.

Le Tutorat

POURQUOI DÉSIGNER UN TUTEUR POUR LES SALARIÉS EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ?

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'informer, d'aider et de guider le salarié en contrat de professionnalisation.

Par son rôle, il contribue au développement du salarié dans les situations de travail et peut participer ainsi à l'évaluation des connaissances, compétences et comportements acquis durant la période de formation.

Le tuteur contribue ainsi fortement à la qualité du contrat de professionnalisation.

QUELLES SONT LES INCITATIONS FINANCIÈRES ?

Le tuteur peut bénéficier d'une formation prise en charge par l'Agefos-Pme à hauteur de 15 € par heure dans la limite de 40 heures.

Une aide à l'exercice de la fonction tutorale est également prévue pour l'employeur. Elle peut donner lieu au versement de 230 € par mois dans la limite de 6 mois par l'Agefos-Pme.



9, rue des Petits Hôtels - 75010 PARIS - Tél. : 01 42 02 73 93 - Fax : 01 42 02 73 86
Site internet : www.fncip-ht.fr

