

## Édito

**P**rolongement de deux accords nationaux interprofessionnels dont elle reprend en grande partie les orientations, la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social vient modifier profondément les règles en vigueur depuis plus de 30 ans.

En matière de formation (uniquement abordée ici), ce texte législatif fixe un cadre et les principales caractéristiques des nouveaux dispositifs en laissant le soin aux partenaires sociaux d'adapter les nouvelles règles aux spécificités de branches.

Dans la métallurgie des négociations devraient prochainement s'ouvrir, il importe, en effet, que ces nouveaux dispositifs permettent aux entreprises de répondre à leurs besoins en matière de qualification et de compétence.

En attendant de vous préciser dans un prochain numéro, de quelle façon ces modifications vont exactement s'appliquer dans la métallurgie, ce 15<sup>ème</sup> numéro de La Lettre de l'ADEFIM-RP n'a pour ambition que de vous présenter les grandes caractéristiques des nouveaux dispositifs. Il vous prodigue aussi quelques conseils pour la conclusion de vos derniers contrats d'alternance.

Dans cette période transitoire, vos interlocuteurs ADEFIM répondront bien entendu présents pour accompagner au mieux la mise en œuvre de cette réforme dans votre entreprise.

Bertrand PATIER  
Directeur

## S O M M A I R E

- Page 1 :**
- La loi du 4 Mai 2004
  - Etienne Bernard, nouveau Président de l'ADEFIM-RP
- Page 2 :**
- Le contrat de professionnalisation
  - Le droit individuel à la formation
  - La période de professionnalisation
- Page 3 :**
- Le plan de formation
  - Ce qui disparaît, ce qu'il reste à préciser, ce que vous pouvez préparer
  - Les aides du FSE
- Page 4 :**
- Contrats de qualification conclus jusqu'au 30 septembre 2004
  - Questions-Réponses

### RÉFORME



### DANS L'ATTENTE DES NEGOCIATIONS DE BRANCHE, LES GRANDES LIGNES DE LA LOI DU 4 MAI 2004 RELATIVE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE ET AU DIALOGUE SOCIAL

Reprenant pour l'essentiel les modalités arrêtées par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel du 20/09/2003, cette réforme a pour ambition d'offrir à chaque individu la possibilité d'acquérir ou de parfaire une qualification tout au long de sa vie.

Pour ce faire, ce texte modifie profondément le régime actuel de la formation professionnelle et met en place des dispositifs entièrement nouveaux dont nous présenterons les principales caractéristiques :

- mise en place d'un contrat de professionnalisation pour favoriser l'insertion des jeunes et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi,
- mise en œuvre d'une période de professionnalisation pour les salariés,
- création du droit individuel à la formation,
- accroissement de l'effort financier des entreprises, notamment des petites et moyennes,
- définition du plan de formation et obligation de l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

suite p.2

### L'ADEFIM-R.P EN BREF



### ETIENNE BERNARD, NOUVEAU PRESIDENT DE L'ADEFIM-RP

Lors du Conseil d'Administration du 22 avril 2004, **Monsieur Etienne BERNARD** a été élu **Président de l'ADEFIM-RP** en remplacement de Monsieur Jean-Loup GIROS, nommé Président d'Honneur. Président Directeur Général de la société L. BERNARD SA depuis 1982, Monsieur Etienne BERNARD est le nouveau Président du GIM. Les autres membres du Conseil d'Administration

demeurent : M. Jean-François COMBE, Administrateur de la société SKF en tant que Secrétaire, M. Raymond RAVENEL, Président de l'AFDET en tant que Trésorier, Mme Brigitte DUPONT-SELMER, Vice-Présidente des Etablissements Henri SELMER et M. René FERT, Président du Directoire de la Société Industrielle de Contrôle et d'Équipement.





## FAVORISER L'INSERTION ET LA REINSERTION PROFESSIONNELLE : LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Conclu à durée déterminée de 6 à 12 mois ou à durée indéterminée avec une action de professionnalisation de même durée, ce nouveau contrat remplace les contrats d'orientation, d'adaptation et de qualification à compter du 1er octobre 2004.

### Public :

Jeunes de 16 ans à moins de 26 ans et demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

### Objectif :

Acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification reconnue par la branche (CQPM).

### Formation :

Actions d'évaluation, d'accompagnement associées à des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service formation.

### Durée :

Entre 15% (minimum 150 heures) et 25% de la durée totale du contrat (un accord de branche peut prévoir une dérogation au-delà de 25% pour certaines catégories de bénéficiaires).

### Rémunération :

Pour les jeunes, elle est calculée en fonction du SMIC et son montant sera fixé par décret. Pour les 26 ans et plus, la rémunération ne pourra être inférieure ni à 85% de la rémunération minimale conventionnelle, ni au SMIC.

### Aides :

Exonération des charges patronales de sécurité sociale dans la limite du SMIC pour les moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus. Forfait formation remboursé par l'OPCAIM dont le montant devrait être fixé par un accord de branche.



## FORMATION A L'INITIATIVE DU SALARIÉ AVEC ACCORD DE L'EMPLOYEUR : LE DIF

Dorénavant, tout salarié employé à temps plein en CDI et ayant une ancienneté minimale d'un an bénéficiera d'un droit individuel de formation (DIF) de 20 heures par an cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures. Ce droit est proratisé pour les salariés à temps partiel ou en contrat à durée déterminée.

La formation est en principe suivie hors du temps de travail sauf accord de branche ou d'entreprise prévoyant son déroulement en partie pendant le temps de travail.

Sa mise en œuvre relève de l'initiative du salarié en accord avec l'employeur. Cet accord qui doit être formalisé par écrit, doit intervenir dans un délai d'un mois. L'absence de réponse vaut acceptation. En cas de refus de l'employeur 2 années consécutives, le salarié peut présenter sa demande au FONGECIF.

Chaque année, l'employeur devra informer chaque salarié de ses droits acquis. Les frais de formation et l'allocation de formation (versée au salarié lorsque la formation se

déroule hors temps de travail → voir « Plan de Formation ») pourraient, en application d'un accord de branche et de priorités, être pris en charge par l'OPCAIM. Ils sont imputables au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue.

A noter que la date d'ouverture des droits au DIF reste à préciser ainsi que les modalités de mise en œuvre. Nous reviendrons donc sur ce nouveau dispositif ultérieurement.

## ACQUERIR UNE QUALIFICATION : LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Ce nouveau dispositif a pour but de permettre à certains salariés en CDI d'acquérir une qualification.

### Public : Salariés

dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail conformément aux priorités à définir par accord de branche,

- ou comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an,
- ou envisageant la création ou la reprise d'une entreprise,
- ou reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou parental,
- ou handicapés.

### Objectif :

Les qualifications accessibles par le biais de ce dispositif peuvent être déterminées par accord de branche. Elles doivent :

- soit être enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit figurer sur une liste établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche (CQPM),
- soit être reconnues dans les classifications d'une convention collective de branche.

### Déroulement :

Les actions peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du

DIF, soit de l'employeur après accord écrit du salarié.

La loi prévoit aussi que, par accord écrit entre l'employeur et le salarié, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile (dans ce cas, l'employeur définit les engagements auxquels il souscrit).

### Aides :

Forfait formation versé par l'OPCAIM dont le montant devrait être déterminé par un accord de branche.



## CONTRATS DE QUALIFICATION CONCLUS JUSQU'AU 30 SEPTEMBRE : NOS CONSEILS

Jusqu'au 30 septembre prochain (report possible jusqu'au 15 novembre), vous pouvez poursuivre la conclusion des contrats d'orientation, d'adaptation et de qualification. Pour recruter et former en contrat de qualification en toute sérénité, les points rappelés ci-après vous seront certainement utiles.

Le contrat de qualification «jeunes» est destiné aux jeunes de 16 à moins de 26 ans sans diplôme professionnel (de niveau IV) ou de l'enseignement supérieur ou titulaire d'un diplôme qui ne leur a pas permis de trouver un emploi

A la différence du contrat de qualification pour les jeunes, le contrat de qualification pour les adultes, destiné aux plus de 26 ans :

- peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée,
- nécessite l'avis de l'ANPE,
- s'accompagne notamment d'un allègement de charges sociales de droit commun et non d'une exonération des charges patronales de sécurité sociale.

Les contrats de qualification doivent viser :

- **prioritairement** : les certifications professionnelles comme les **CQPM** (Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie) et les **Titres à finalité professionnelle (anciennement titres homologués)** inscrits au répertoire national des certifications professionnelles ([www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr)),
- sur dérogation du conseil d'administration de l'OPCAIM, les diplômes de l'enseignement technologique et les qualifications qui ne sont pas inscrites sur la liste de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi.

Si l'objectif est de préparer le jeune à un diplôme d'Etat professionnel (BEP, Bac Professionnel, BTS, titre d'ingénieur), le recours au contrat d'apprentissage doit être privilégié. L'OPCAIM ne pratique pas de délégation de paiement du forfait

formation à l'organisme de formation, vous devez veiller à ce point lors de la signature de la convention de formation.

### POUR EN SAVOIR PLUS :

- Sur notre site Internet ([www.edefim-rp.org](http://www.edefim-rp.org)) :
  - le dossier spécial publié l'année dernière dans *La Lettre de l'ADEFIM-RP* n° 13 : «avant de signer un contrat de qualification, vous êtes-vous assuré de sa conformité légale et réglementaire ?»
  - notre base de données sur les CQPM et les titres à finalité professionnelle proposés en région parisienne,
  - nos pages pratiques sur les contrats d'apprentissage.
- Sur le site du GIM ([www.gimrp.org](http://www.gimrp.org)) :
  - des informations sur le mode de validation de compétences par un CQPM,
  - la liste des CFAI situés en région parisienne.
- Sur le site de l'UIMM ([www.uimm.fr](http://www.uimm.fr)) :
  - une base de données des CQPM avec un moteur de recherche.
- Sur le site du Conseil Régional d'Ile de France ([www.cfarif.net](http://www.cfarif.net)) :
  - le répertoire des centres de formation d'apprentis.



Pour obtenir plus d'informations, des documents tels que le guide pratique édité par le GIM sur l'apprentissage industriel, contactez l'ADEFIM-RP au 01 41 43 96 96.

Pour y voir plus clair sur la faisabilité de votre projet et bénéficier de conseils pratiques, consultez votre conseiller formation ADEFIM-RP.

### QUESTIONS- RÉPONSES



#### QUESTION :

Quels sont les nouveaux taux de participation des employeurs à la formation professionnelle continue ?

#### REPONSE DE L'ADEFIM-RP :

- La loi prévoit qu'au titre des salaires versés en 2004, la contribution au développement de la formation professionnelle continue des entreprises de dix salariés et plus est relevée à 1,6% de la masse salariale brute.
- Pour les entreprises de moins de 10 salariés la contribution passe à 0,40% de la masse salariale brute au titre des salaires 2004, puis sera de 0,55% à compter du 1er janvier 2005.

La Lettre de l'ADEFIM-RP est tirée à 13 000 ex - Directeur de la publication : Bertrand PATIER, Directeur ADEFIM-RP  
 ADEFIM-RP : 34, avenue Charles de Gaulle - 92523 Neuilly-sur-Seine Cedex - Tél. : 01 41 43 96 96 - Fax : 01 41 43 96 95  
 Internet : [www.edefim-rp.org](http://www.edefim-rp.org) - E-mail : [info@edefim-rp.org](mailto:info@edefim-rp.org) - Conception et réalisation : Marking Tél. : 06 08 63 62 03

**ADEFIM**  
Région Parisienne

Association de Développement des Formations  
des Industries de la Métallurgie



34, avenue Charles de Gaulle - 92523 Neuilly-sur-Seine Cedex



01 41 43 96 96



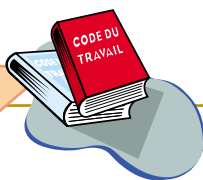
01 41 43 96 95



Internet : [www.edefim-rp.org](http://www.edefim-rp.org)



E-mail : [info@edefim-rp.org](mailto:info@edefim-rp.org)



## FORMATION A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR : LE PLAN DE FORMATION

La principale nouveauté qui ressorte de la loi, réside dans l'élaboration du plan de formation et de sa présentation au Comité d'entreprise en 3 catégories d'actions.

Cette classification va déterminer la nature des heures de formation quant à leur rémunération et leur déroulement pendant ou hors du temps de travail :

- **actions d'adaptation au poste de travail** qui se déroulent pendant le temps de travail et sont rémunérées au taux normal.

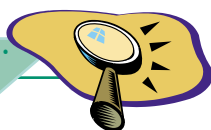
- **actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi** également organisées sur le temps de travail et rémunérées au taux normal. Le dépassement de l'horaire de référence est toutefois possible dans la limite de 50 heures par an et par salarié sans imputation sur les heures supplémentaires.

- **actions de développement des compétences** qui peuvent se dérouler hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié après accord formalisé entre l'employeur et le salarié (rétractation possible dans les

8 jours). Dans ce cas le salarié perçoit une allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette de référence (non soumise à cotisation et imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue).

*Cette catégorisation a vocation à s'appliquer en 2005, compte tenu des accords en vigueur dans la métallurgie, de leur possible évolution et des précisions qui pourraient intervenir prochainement, s'agissant notamment du déroulement de la formation hors temps de travail.*

### LE POINT SUR...



Pour une bonne mise en œuvre de la réforme dans votre entreprise, retenez :

#### CE QUI DISPARAIT :

- Le **Capital de Temps de formation (CTF)** : Les derniers dossiers doivent nous parvenir **avant le 6 Août 2004** pour une présentation au dernier groupe ad hoc du jeudi 9 Septembre.
- Les **contrats d'insertion en alternance** : date limite de conclusion **30 septembre 2004** (report possible jusqu'au 15 novembre 2004).

☞ *voir rubrique «Conseil».*

#### CE QU'IL RESTE A PRECISER :

- Les modalités de mise en œuvre de la formation hors temps de travail et des nouveaux dispositifs : DIF- contrats et périodes de professionnalisation par les décrets d'application et l'accord de branche à venir prochainement.
- Les conditions de mise en œuvre de l'entretien professionnel, de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et du passeport formation au travers d'un accord interprofessionnel.

*Dès publication de ces informations, vous pourrez les consulter sur notre site Internet : [www.edefim-rp.org](http://www.edefim-rp.org)*

#### CE QUE VOUS POUVEZ PREPARER :

- La présentation de votre plan de formation au comité d'entreprise en distinguant les 3 catégories d'actions de formation et en tenant compte des accords de la métallurgie existants et de leur possible évolution.

☞ *voir Réforme «Plan de formation».*

- Le processus de réponse dans un délai maximum d'un mois aux demandes de DIF (voir DIF).

### ACTUALITÉS FORMATION



## LES AIDES A LA FORMATION DU FONDS SOCIAL EUROPEEN (2000-2006)

L'objectif 3 (axe 4 mesure 6) du F.S.E. subventionne les projets de formation visant à améliorer la performance globale de l'entreprise par la mise en place de nouveaux modes d'organisation et par le développement des compétences des salariés les moins formés dans les PME.

Les actions de formation à privilégier doivent permettre :

- d'acquérir des compétences adaptées à l'évolution des techniques de production et de renforcer les capacités d'innovation, de souplesse et de réactivité nécessaires à la relation de service et aux nouveaux besoins de professionnalisation
- de maintenir et développer les qualifications des salariés en particulier des moins formés et des salariés de plus de 45 ans

#### Qui peut en bénéficier ?

Les PME employant un effectif maximum de 250 personnes. Les projets de formation peuvent être annuels ou pluriannuels.

#### Comment en bénéficier ?

Pour bénéficier d'une subvention d'environ 40 % du Fonds Social Européen, l'entreprise doit avoir obtenu un financement public d'environ 30 % qui peut être apporté par l'OPCAIM au travers notamment des fonds versés au titre du PLAN DE FORMATION, le solde restant à sa charge en tant que financement privé.

☞ *Parlez-en avec votre conseiller formation.*