



Formation Professionnelle Continue Conseil Syndical Janvier 2005

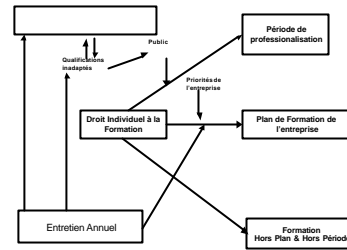
« Accord de Branche Syntec et Publicité »



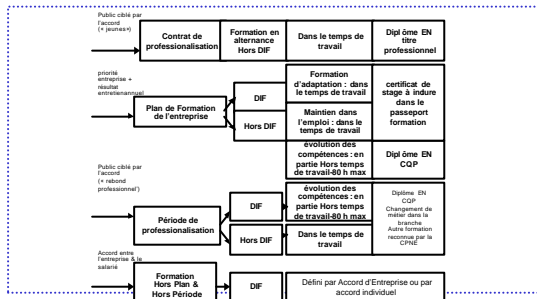
Conseil Syndical Janvier 2005



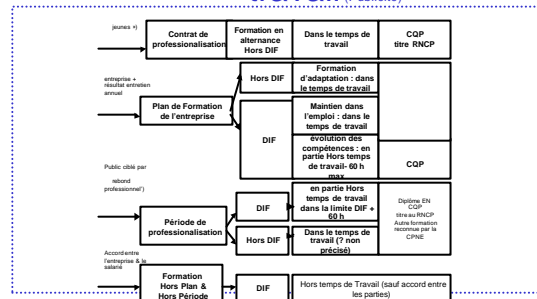
Les modalités d'accès à la formation



Conseil Syndical Janvier 2005



Formation et temps de travail (Publicité)



Période de Professionalisation

Son objet

- La période de professionalisation est un dispositif relativement lourd qui doit permettre au salarié de préparer la deuxième partie de sa carrière. Il s'agit en général d'une formation combinant période de formation et exercice de l'activité professionnelle.



Période de Professionalisation

Publics prioritaires

- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, telle qu'il ressort des conclusions de l'entretien professionnel ou d'un bilan de compétences,
- Les salariés, qui comptent 20 ans d'activité professionnelle OU âgés d'au moins 40 ans (45 ans dans la Publicité) et disposant d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui les emploie,
- Les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité,
- Les parents au retour d'un congé parental (sans durée mini de congé dans la Publicité, d'une durée minimum de deux ans dans Syntec)
- Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- Les travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L323-3 du Code du Travail

Conseil Syndical Janvier 2005



Période de Professionalisation

Publics prioritaires spécifiques à Syntec

- Les salariés n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 5 ans,
- Les salariés de retour d'expatriation,
- Les nouveaux embauchés dont la qualification est à adapter aux spécificités de l'entreprise qui les accueille ; dans ce cas les critères n'étant pas réunis, le DIF ne peut être utilisé.

Public prioritaire spécifique à la Publicité

- les salariés reprenant une activité professionnelle suite à une interruption totale de travail de plus de six mois due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnues.

Conseil Syndical Janvier 2005



Période de Professionalisation

Temps de travail et formation pendant la période de professionalisation

- Dans Syntec, le DIF peut être mis en œuvre dans le cadre de la période de professionalisation, cependant le nombre d'heures effectuées en dehors du temps de travail est limité à 80 heures. Si le DIF n'est pas mis en œuvre (ou pour ce qui concerne la durée au-delà du DIF), la période a lieu pendant le temps de travail.
- Dans la Publicité, les actions de la période de professionalisation peuvent se dérouler pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération du salarié est maintenue. Elles peuvent également s'exercer en tout ou partie en dehors du temps de travail.
- Dans la Publicité, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de soixante (60) heures par an et par salarié.

Conseil Syndical Janvier 2005



Période de Professionalisation

Eléments à surveiller

- Non-anticipation du DIF pour les nouveaux embauchés (Syntec)
- Temps de Travail
 - Syntec
 - Limite max hors travail = 80 heures
 - Si Co-investissement = pas de prise en charge
 - Si hors temps de travail = prise en charge divisé par 5
 - Publicité
 - Limite max hors temps de travail : 60 h + DIF

Conseil Syndical Janvier 2005



Période de Professionalisation

Eléments de pratique syndicale

- Sur Syntec, limiter l'usage pour les nouveaux embauchés (sauf public en difficulté)
- Faire remonter via les Délégués du Personnel
 - Les salariés prioritaires qui ne peuvent accéder à la période
- Lors de l'élaboration du Plan de Formation
 - vérifier la nature des formations, les publics
 - Suivre l'accès des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des techniques et de l'organisation du travail
- Thèmes de négociations d'entreprise
 - Modalités concrètes d'accès

Conseil Syndical Janvier 2005



Contrat de Professionalisation

Objectif : Intégrer dans la branche des publics en difficulté

- Les jeunes de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle reconnue par la Branche ou à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers de la branche,
- Les demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

Modalité :

- Formation de 6 mois à 2 ans en alternance

Conseil Syndical Janvier 2005



Contrat de Professionalisation

Dispositions usuelles

- Contrat de 6 à 12 mois
- 15 à 25 % du temps consacré à la formation
- Durée mini de la formation : 150 heures
- Optention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un CQP ou d'une qualification professionnelle reconnue par la Convention Collective ou la CPNE.

Rémunération usuelle dans Syntec

- 100% du salaire minimum conventionnel lorsqu'il y a mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont le salarié est titulaires, y compris dans la grille de classification des Ingénieurs et Cadres.

Conseil Syndical Janvier 2005



Contrat de Professionalisation

Dispositions usuelles

- Contrat de 6 à 12 mois
- 15 à 25 % du temps consacré à la formation
- Durée mini de la formation : 150 heures
- Obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un CQP ou d'une qualification professionnelle reconnue par la Convention Collective ou la CPNE.

Rémunération usuelle dans Syntec

- 100% du salaire minimum conventionnel lorsqu'il y a mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont le salarié est titulaire, y compris dans la grille de classification des Ingénieurs et Cadres.

Conseil Syndical Janvier 2005



Contrat de Professionalisation

Rémunération dans la publicité

	Titulaires d'un baccalauréat professionnel, d'un titre ou d'un diplôme professionnel de même niveau	Autre
- de 21 ans	65% du salaire minimum mensuel niveau 1.1.*	55% du salaire minimum mensuel niveau 1.1. *
21-25 ans	80% du salaire minimum mensuel niveau 1.1. *	70% du salaire minimum mensuel niveau 1.1. *
26 ans et plus	85% du salaire minimum mensuel niveau 1.1*, sans pouvoir être inférieur au SMIC	

Conseil Syndical Janvier 2005



Contrat de Professionalisation

Éléments à surveiller

- Informer les jeunes concernés
 - Salaires
 - Classification (spécialement Syntec) et son évolution
 - Formation dans le temps de travail
- Présence effective du tuteur (efficacité de l'alternance + financement)
- Tuteurs
 - Formation
 - Charge de travail
 - Effectivité

Conseil Syndical Janvier 2005



Contrat de Professionalisation

Éléments de pratique syndicale

- Faire remonter via les Délégués du Personnel, les difficultés liées
 - aux classifications
 - aux salaires
 - au tutorat
 - à la formation
- Lors de l'élaboration du Plan de Formation
 - vérifier les contrats, les publics, les salaires
- Faire remonter au syndicat les cas individuels posant un soucis
 - Pour que nous fassions un retour sur le Fafiec ou l'Afdas
 - Impact financier négatif pour les entreprises

Conseil Syndical Janvier 2005



Entretien Professionnel Un droit

- L'entretien professionnel devient un droit pour chaque salarié.
- Lorsqu'un salarié n'a pu bénéficier d'un entretien depuis 2 ans,
 - L'employeur doit l'organiser sous un délai de
 - 2 mois (Publicité)
 - 3 mois (Syntec)

Conseil Syndical Janvier 2005



Entretien Professionnel

(Syntec)

L'entretien pourra porter sur :

- les objectifs professionnels du salarié, de la période qui vient de s'écouler et de la période à venir
- les réalisations du salarié
- les compétences du salarié en regard des compétences cibles de son métier
- les compétences du salarié en regard de ses performances
- le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien
- les hypothèses d'évolution à court, moyen et long terme, et leurs modalités de mise en œuvre.
- les actions de formation à engager à court, moyen et long terme, et à classer par priorité

Conseil Syndical Janvier 2005



Entretien Professionnel

(Publicité)

- L'objet de cet entretien est, en particulier, d'examiner l'adéquation entre l'expérience et la pratique professionnelle du salarié et le contenu de son poste.
- Le contenu de l'entretien professionnel et les modalités de son déroulement sont librement organisés par l'entreprise

Conseil Syndical Janvier 2005



Entretien Professionnel La conclusion

- Formalisée
- Chacun pouvant exprimer sa position
- Publicité :
 - Le formulaire ou document, préalablement remis, doit permettre de formaliser, à l'issue de l'entretien professionnel, les conclusions émises par les participants.
- Syntec :
 - l'entretien doit donner lieu à une conclusion écrite partagée entre les deux parties, chacune devant pouvoir exprimer sa position.
 - Un document type de conclusions d'entretien, propre à la Branche et à ses métiers, sera établi lors d'une réunion paritaire et ce avant le 30 juin 2005. Il sera utilisé par les entreprises n'en disposant pas.

Conseil Syndical Janvier 2005



Entretien Professionnel et Formation

- L'un des objets explicite de l'entretien dans les deux accords est la définition des actions de formation à réaliser dans la période qui s'ouvre.
- Publicité :
 - C'est plus particulièrement à l'occasion de cet entretien professionnel, que des actions de formation professionnelle peuvent être identifiées comme souhaitables
- Syntec :
 - les actions de formation à engager à court, moyen et long terme, et à classer par priorité » peuvent être déterminé lors de l'entretien.

Conseil Syndical Janvier 2005



Entretien Professionnel

- Éléments à surveiller
 - Réalisation des Entretiens
 - Prise en compte des conclusions des entretiens
 - formation
 - Bilan de Compétence
 - Évolution de la carrière
 - Respect de la possibilité pour chacun d'exprimer sa position en cas de conclusion non partagée

Conseil Syndical Janvier 2005



Entretien Professionnel

- Éléments de pratique syndicale
 - Faire remonter via les Délégués du Personnel
 - Les entretiens non réalisés
 - Les entretiens à conclusion non partagée
 - Les DP doivent s'assurer que les salariés dont l'entretien fait apparaître un écart entre la compétence et la compétence attendue sur le poste doivent devenir prioritaire pour les périodes de professionnalisation.
 - Lors de l'élaboration du Plan de Formation
 - Suivre l'inscription au Plan et la réalisation des formation
 - Thèmes de négociations d'entreprise
 - Le guide de l'entretien & les modalités de conclusion
 - Les modalités de gestion des entretiens dont la conclusion n'est pas partagée
 - Modalités précises d'information des IRP

Conseil Syndical Janvier 2005



Le DIF

- Un droit
 - 20 heures par an
 - Cumulable sur 6 ans
 - Des règles particulière sur les Temps Partiels – Congé de Maternité
- Il se consomme à l'initiative du salarié et avec l'accord de l'employeur
 - Dans le Plan de Formation
 - Pendant la Période de Professionnalisation
 - Hors Plan et Hors Période
- L'employeur peut refuser 2 fois
 - Le salarié devient prioritaire pour une prise en charge par le Fongecif
 - En cas d'acceptation, l'employeur doit rembourser au Fongecif, le forfait légal + les frais de formation

Conseil Syndical Janvier 2005



Typologie des formations

- Désormais sont codifiées 3 types de formation
- Action d'adaptation au poste de travail :
 - Elle se déroule pendant le temps de travail – rémunéré comme tel
 - Pour la publicité : Obligatoirement hors DIF
- Actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi
 - Pendant le temps de travail + possibilité de dépassement (50 h) rémunéré comme tel
 - Plan de Formation (dans ou hors DIF)
 - Période de professionnalisation (dans ou hors DIF)
- Actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés
 - En partie hors temps de travail (limité à 80 h avec une allocation de 50 %)
 - Plan de Formation (dans ou hors DIF)
 - Période de professionnalisation (dans ou hors DIF)

Conseil Syndical Janvier 2005



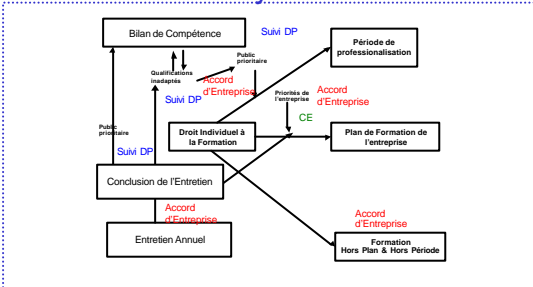
Plan de formation

- Le plan de formation est établi par l'employeur
- Action d'adaptation au poste de travail
 - Elle se déroule pendant le temps de travail – rémunéré comme tel
 - Pour la publicité : Obligatoirement hors DIF
- Actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi
 - Pendant le temps de travail
 - Si accord d'entreprise
 - possibilité de dépassement de la durée légale (50 h) rémunéré comme tel
 - En l'absence d'accord d'entreprise
 - Si accord ou salarié : possibilité de dépassement de la durée légale (50 h) rémunéré comme tel
- Actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés
 - En partie hors temps de travail (avec une allocation formation)
 - Publicité : limité à 60 h
 - Syntec : limité à 80 h

Conseil Syndical Janvier 2005



Les lieux d'interventions Syndicales



Conseil Syndical Janvier 2005