

- **Zoom** sur les nouveaux critères de prise en charge >2
- **D'une région à l'autre** Mise en œuvre de la réforme dans les entreprises : c'est parti ! >3
- **Brèves**
 - Tuteur en plasturgie : les sessions de formation 2005 dans votre région >4
 - Réunions Régionales d'information sur l'accord de branche : premier bilan >4
- **Modes d'emploi** Formation hors temps de travail : de quoi s'agit-il ? >4
- **Décodé pour vous** La circulaire DGEFP n°2004-033 du 13-12-04 relative au contrat de professionnalisation >4
- **Ephéméride** Tuteur en plasturgie : le calendrier des sessions de formation 2005 dans votre région >4

Editorial

LE TEMPS DE L'ACTION

Après deux numéros entièrement consacrés à la présentation de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie, voici venu le temps d'aborder la mise en œuvre concrète des dispositifs négociés.

Les réunions d'information organisées par PLASTIFAF dans chaque région ont permis aux entreprises participantes de mettre en place les nouveaux dispositifs, les critères de prise en charge des actions sont désormais arrêtés...

Et l'ensemble des équipes de PLASTIFAF reste bien entendu mobilisé pour vous accompagner au quotidien, au plus près de vos préoccupations.

A vous d'agir...

Bruno Couillard
Directeur Général

Ne manquez pas
dans ce
numéro

> Les critères de prise en charge des dispositifs
introduits par la réforme de la formation professionnelle.

> **A noter également** : à compter du 20 juin 2005,
PLASTIFAF s'installe dans de nouveaux locaux :
69-71 rue du Chevaleret – 75013 Paris

Les autres coordonnées demeurent inchangées :
Tél : 01.47.66.00.47 - Fax : 01.47.54.98.31 - www.plastifaf.com



LES NOUVEAUX CRITÈRES DE PRISE EN CHARGE

La Loi du 4 mai 2004 suivie de l'accord de branche de la Plasturgie du 24 novembre 2004, ont donné lieu à la création de nouveaux dispositifs permettant la mise en œuvre de la formation professionnelle au sein des entreprises : le contrat de professionnalisation remplace désormais les anciens contrats d'alternance (contrat de qualification, d'adaptation et d'orientation), la période de professionnalisation permet de mettre en place des formations longues visant à favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en CDI, et le DIF (Droit Individuel à la Formation) favorise l'initiative du salarié pour la réalisation d'un projet de formation co-décidé avec son employeur.

A ces nouveaux dispositifs correspondent de nouveaux critères de prise en charge qui permettent aux entreprises d'obtenir les financements correspondants.

Le contrat de professionnalisation

A NOTER

Un contrat de professionnalisation ne peut être conclu pour un parcours aboutissant à une "simple" reconnaissance dans la grille de classifications de la Convention Collective de la Plasturgie.

Il s'agit d'un CDI ou d'un CDD de 6 à 24 mois permettant l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'un Certificat de Qualification Professionnelle de la Plasturgie ou d'une qualification professionnelle établie par la Commission Nationale Paritaire pour l'Emploi de la Plasturgie. Le parcours de professionnalisation, dont la durée peut être comprise entre 15 et 50 % de la durée ou de l'action de professionnalisation, peut comprendre à la fois des actions d'accompagnement, d'évaluation et de formation, mises en œuvre en alternance.

Financement

Plastifaf assure le financement de ce parcours à hauteur de :

- 12 € de l'heure pour les qualifications techniques industrielles,
- 9,15 € de l'heure, pour les qualifications transversales et généralistes

La période de professionnalisation

La période de professionnalisation favorise le maintien dans l'emploi des salariés en CDI.

Ce dispositif offre à l'entreprise la possibilité d'obtenir un financement particulier pour une action inscrite sur son plan de formation et qui permet au salarié d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CNPE, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la Convention Collective.

L'action de formation peut également donner lieu à un financement " période de professionnalisation " si elle concerne un salarié faisant partie des publics prioritaires définis dans l'accord de branche de la Plasturgie (n'hésitez pas à interroger votre Délégué Régional à ce sujet).

Dans tous les cas, l'employeur a l'obligation de définir la nature de ses engagements vis-à-vis du salarié concerné si celui-ci suit avec assiduité la formation, qui doit être réalisée suivant le principe de l'alternance et qui doit durer au minimum 80 heures au total.

Financement

Plastifaf finance le coût pédagogique des actions mises en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation à hauteur du coût réel plafonné à 15 € de l'heure. Le différentiel éventuel est, bien entendu, imputable sur le plan de formation de l'entreprise.

Le DIF (Droit Individuel à la Formation)

Dans la branche de la Plasturgie, tout salarié en CDI à temps plein recruté avant le 1er janvier 2004 bénéficie depuis le 1er janvier 2005 d'un droit acquis au titre du DIF de 20 heures (proratisé pour les salariés à temps partiel ou pour les salariés recrutés après le 1er janvier 2004).

Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie pendant ou hors temps de travail. Dans ce dernier cas, l'employeur doit verser au salarié une allocation formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence.

Les actions réalisées au titre du DIF en dehors des priorités de la branche peuvent être imputées sur le plan de formation de l'entreprise.

Pour les salariés en CDD des conditions particulières s'appliquent, et le financement est assuré par le FONGECIF dont relève l'entreprise.

Financement

Plastifaf assure le financement des actions mises en œuvre à l'initiative du salarié ou co-construites lors de l'entretien professionnel, en fonction des priorités définies par l'accord de branche de la Plasturgie et par la CNPE (voir Plastifaf Actualités n°46 – décembre 2004), à hauteur du coût réel de la formation (coût pédagogique) et des frais annexes (hors salaire et allocation formation, qui sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise).



MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME

DANS LES ENTREPRISES : C'EST PARTI !

Familiarisée depuis plusieurs années avec la pratique des entretiens professionnels et la mise en place d'actions de développement des compétences, l'usine SUPERFOS de Besançon a largement anticipé la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle. Résultats : les nouveaux dispositifs étaient opérationnels dès fin 2004. Jean Scandella, directeur général, propose une approche pertinente des nouvelles démarches impulsées par la loi et l'accord de branche.



Site de Besançon

RENCONTRE D'UN DIRECTEUR CONVAINCU... ET CONVAINCANT

La mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle est-elle venue bouleverser vos pratiques ?

> Jean Scandella : "Non, dans la mesure où nous avons largement anticipé les changements introduits. L'objectif sous-jacent de la réforme – l'inscription de la formation dans une démarche globale de gestion prévisionnelle des compétences – est déjà le nôtre depuis maintenant plus de 3 ans, dans le cadre d'un projet de réorganisation de l'entreprise, fondé sur un dédoublement d'atelier."

Comment ces objectifs se traduisent-ils concrètement ?

> J.S. : "Dès 2004, nous avons mis en place un plan pluriannuel de développement des compétences, articulé autour des principes suivants :

- association en continu de tous les managers à la gestion des compétences, après une formation au tutorat et à la conduite d'entretien,
- évaluation des compétences et des besoins de formation de l'ensemble des salariés, dans le cadre d'entretiens individuels, sur la base de nouvelles fiches de fonction,
- élaboration d'un plan pluriannuel de formation visant la consolidation des compétences techniques et le développement des bonnes pratiques en termes de qualité et de management. Ces objectifs, déclinés service par service, absorbent plus de 80 % de notre budget formation, porté à 4,5 % de la masse salariale en 2004, et entre 2,5 et 3 % en 2005 et 2006".

Quels ont été dès lors les impacts de la réforme ?

> J. S. : "Notre pyramide des âges étant relativement jeune, le renouvellement de nos effectifs ne constitue pas une préoccupation aujourd'hui et nous nous sentons peu concernés par la mise en œuvre de la professionnalisation. Seuls grands changements pour nous : le classement des actions prévues en catégories distinctes et l'introduction du droit individuel à la formation."

Comment avez-vous procédé pour la catégorisation des actions du plan ?

> J.S. : "Sur ce point, l'accompagnement de Plastifac nous a été très utile pour clarifier la définition des différentes catégories, restée floue dans les textes de loi... Ceci dit, l'exercice ne nous a pas semblé trop difficile dans la mesure où nos objectifs

étaient déjà clairs. Lors des deux réunions de consultation des représentants du personnel, en fin d'année, nous avons ainsi distingué les formations obligatoires (sécurité...), relevant de l'adaptation au poste de travail, de toutes les actions mises en place en faveur du développement des compétences.

L'exercice s'est même révélé intéressant : l'opération de classement donne une bonne clé de lecture des objectifs de l'entreprise et renforce ainsi la pertinence du plan de formation."

Et pour la mise en œuvre du DIF ?

> J.S. : "Pour ce qui concerne les exercices 2005 et 2006, nous avons posé comme principe la nécessaire articulation des demandes d'utilisation, repérées lors des entretiens individuels, avec les actions envisagées au sein du plan de formation. Compte tenu d'un niveau déjà élevé, notre budget formation n'est pas en capacité d'accueillir des dépenses autres que celles prévues et/ou en décalage avec les objectifs poursuivis par l'entreprise. Au stade où nous en sommes dans la mise en œuvre de notre projet de réorganisation, il est essentiel à nos yeux de rester concentrés sur nos objectifs et de conserver la maîtrise de nos dépenses. C'est également pour cette raison qu'il n'est pas envisagé aujourd'hui de remplacer les salariés en formation ni d'accepter le déroulement de formation en dehors du temps de travail. Nous préférons investir nos moyens dans la prise en charge de coûts pédagogiques plutôt que dans un accroissement de la masse salariale, que ce soit au travers de la rémunération de salariés remplaçants ou du versement de l'allocation de formation.

Pour ce faire, nous privilégions avant tout l'organisation du travail et l'anticipation des temps disponibles pour la formation."

CARTE D'IDENTITÉ

Nom SUPERFOS
www.superfos.com



- Lieu :
Groupe danois : 11 usines en Europe
Site français : Besançon
 - Effectif :
143 salariés
 - Spécialité :
Emballage alimentaire et non alimentaire
 - Technologies :
Plastique moulé par injection décoration par IML ou impression off set
 - Principaux débouchés :
 - Alimentaire : glaces, sauces et condiments, mayonnaise, confiserie, plats cuisinés...
 - Non alimentaire : cosmétique, hygiène, peintures et vernis, matériaux de construction...
 - Produits pharmaceutiques
- 18 points de vente dans le monde (Europe et Etats-Unis)

> FORMATION HORS TEMPS DE TRAVAIL : DE QUOI S'AGIT-IL ?

Les actions prévues dans le cadre du DIF, de la catégorie 3 du plan (Actions de Développement de Compétences) ou de la période de professionnalisation peuvent être réalisées, sous certaines conditions, hors temps de travail. Mais qu'entend-on exactement par "hors temps de travail" ? Faute de définition légale, voici quelques repères juridiques...

En l'absence de précisions législatives ou réglementaires, et avant toute jurisprudence en la matière, les solutions suivantes peuvent être avancées :

- La formation hors temps de travail peut désigner les périodes comprises en **soirée** ou en **fin de semaine**, à condition toutefois de respecter les règles relatives aux repos obligatoires quotidiens (11 heures) et hebdomadaires (24 heures).
- Il ne semble pas par ailleurs possible d'exclure le suivi d'une formation hors temps de travail lorsque le salarié bénéficie de jours non travaillés ou de congés sans affectation particulière, dès lors qu'il y a accord entre les parties. Il en est ainsi notamment des **jours de RTT**, des **congés sans solde** ou du **congé sabbatique**. C'est également le cas des jours de repos compensateur.
- En revanche, la question est plus délicate lorsque le congé a une destination ou une finalité précisée par la loi ou par un texte conventionnel (congés parentaux, pour événements familiaux, maladie...). La finalité prévue par la loi ou un texte conventionnel ne peut pas être détournée au profit de la formation.

Les congés payés, qui doivent être effectivement pris dans un objectif de protection de la santé des salariés, s'inscrivent dans cette catégorie.

Plusieurs dérogations sont néanmoins admises :

- Les tribunaux admettent le report de congés payés d'une période sur l'autre, par accord entre employeur et salarié.
 - L'employeur ne commet pas de faute lorsque les congés payés ne sont pas pris pour un motif ne résultant pas de son fait.
 - Le compte épargne temps peut permettre au salarié de ne pas prendre de manière effective ses congés payés.
- Par ailleurs, lorsque les congés payés sont pris, le salarié peut affecter son temps libre à l'activité de son choix, hormis l'exercice d'un emploi salarié.

Dès lors que la réalisation d'une formation "hors temps de travail" donne lieu au versement, non pas d'un salaire, mais d'une allocation de formation, il n'y a pas rémunération d'un travail. L'allocation de formation n'est pas, par nature, incompatible avec la perception d'une indemnité de congés payés.

Il semble donc possible d'admettre que la formation hors temps de travail puisse se dérouler pendant les **congés payés**, ou tout au moins pendant une partie d'entre eux.

Joanne de Meyer Charnais, collaboratrice au siège de Plastifaf depuis trois ans, est décédée brutalement le 12 avril dernier, à l'âge de 39 ans, des suites d'une grave maladie l'ayant emportée très rapidement. Discrète, dévouée et appréciée, donnant le meilleur d'elle-même, elle instruisait vos dossiers de formation sur la région Rhône-Alpes. Toute l'équipe de Plastifaf, très affectée, lui rend hommage à travers ce numéro et assure son conjoint de tout son soutien.

■ Réunions régionales d'information sur l'accord de branche : premier bilan

37 réunions d'information consacrées à la présentation de l'accord de branche et aux modalités de mise œuvre des dispositifs de formation nouvellement créés ont été organisées à travers toute la France de janvier à avril 2005.

Près de 450 entreprises de la branche, soit plus de 11 % des adhérents de Plastifaf, principalement représentées par leur directeur des ressources humaines ou leur directeur administratif et financier, ont ainsi bénéficié d'une information ciblée et trouver réponse à leurs questions.

Fait majeur, plus de 40 % des entreprises participantes emploient moins de 50 salariés.

DÉCODÉ pour VOUS

La circulaire DGEFP n°2004-033 du 13-12-04 répond à toute une série de questions fréquemment soulevées à l'occasion de la mise en œuvre du contrat de professionnalisation...

A compter de quelle date courent les délais de transmission des formulaires CERFA ?

Peut-on conclure un contrat à temps partiel ? Qu'entend-on par service de formation interne ?...

N'hésitez pas à prendre conseil auprès de votre Délégué Régional qui pourra vous transmettre l'ensemble des réponses apportées par l'administration en la matière.

E PHÉMÉRIDE

> TUTEUR EN PLASTURGIE : LE CALENDRIER DES SESSIONS DE FORMATION 2005 DANS VOTRE RÉGION

Région	Dates	Lieu	Organisme Intervenant	Contacteur votre Délégué Régional
Ain / Franche-Comté	31 mai 1-2 juin 25-26-27 oct. 6-7-8 déc.	Besançon Oyonnax Oyonnax	C.F.P.	C. Landry
Bretagne Pays de la Loire Poitou Charente	11-12-13 oct.	Rennes	ISPA	P. Gautier
Centre Normandie Maine	17-18-19 oct.	Alençon	ISPA	S. Murier
Ile de France Champ. Ardenne	15-16-17 nov.	Orly	CITADEL	D. Blind
Lorraine	15, 16, 17 nov.	Saint Avold	ISPA	L. Somon
Nord Pas de Calais	11-12-13 oct.	Lille	CITADEL	F. Montanari
PACA L/R	22-23-24 nov.	Marseille	C.F.P.	W. Hanquier
Picardie	7-8-9 juin	Albert	CITADEL	F. Montanari
Rhône Alpes	7-8-9 juin 22-23-24 nov.	Lyon	C.F.P.	F. Braillon
Sud Ouest	24-25-26 oct.	A préciser	CITADEL	M.L. de Carli