

La revue d'actualité sociale de Sud Matmut

L'entretien professionnel

DANS CE NUMÉRO :

L'entretien professionnel	1
Le Compte Personnel Formation	2
Nao 2014	3
8 mars féministe et soli-	4

L'article 1 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 repris dans le projet de loi sur la formation et la démocratie sociale institue un entretien professionnel périodique, distinct de l'entretien d'évaluation, au bénéfice de tous les salariés.

Champ d'application

L'entretien professionnel sera obligatoirement mis en place dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Tous les salariés doivent en bénéficier, sans distinction de statut ou d'ancienneté, et quel que soit leur contrat de travail : contrat à durée déterminée ou indéterminée, contrat de travail temporaire, contrat d'insertion, etc.

Objet et périodicité

L'entretien professionnel devra avoir lieu tous les 2 ans. Il permet d'envisager, lorsque la structure de l'entreprise le rend possible, les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de formation et d'emploi.

Il est distinct de l'entretien d'évaluation, auquel il ne se substitue pas. En revanche, il a vocation à remplacer plusieurs dispositifs existants, notamment :

- l'entretien de seconde partie de carrière ;
- l'entretien professionnel prévu par l'ANI du 5 octobre 2009 et le bilan d'étape professionnel.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit permettre

à l'employeur de dresser avec chaque salarié un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel dans l'entreprise.

Cet entretien doit être mené conformément à une grille définie par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche, ou recensant au moins les éléments suivants :

- les entretiens réalisés ;
- les actions de formation suivies par le salarié ;
- les évolutions salariales collectives ou individuelles ou les évolutions professionnelles intervenues ;
- les validations des acquis de l'expérience ou les certifications, même partielles, obtenues par le salarié, L'entretien professionnel devra en outre être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation à temps plein ou partiel, de soutien familial ou sabbatique. Cet entretien est également organisé après un arrêt longue maladie et à l'issue d'un mandat syndical.

Il semblerait que l'entretien professionnel soit obligatoirement proposé au salarié dans les situations visées ci-dessus, y compris lorsque l'intéressé a déjà bénéficié de ce dispositif au cours des 2 années précédentes.

Accompagnement

Le salarié pourra bénéficier de prestations de conseil et d'accompagnement en amont comme en aval de l'entretien, en sollicitant le conseil en évolution profes-

sionnelle *

L'entretien pourra se dérouler sur la base des outils d'aide à la conduite des entretiens professionnels élaborés par les branches professionnelles **

Formalités

L'entretien bisannuel devra donner lieu à la rédaction d'un compte-rendu succinct. Un modèle de compte-rendu peut être fourni par l'OPCA.

L'entretien organisé tous les 6 ans devra également être formalisé par un écrit reprenant les points abordés au cours des échanges.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le relevé de situation du salarié ne recense pas au moins 3 éléments sur les 4 obligatoirement abordés, le salarié bénéficiera d'un abondement correctif de 100 heures de formation sur son compte personnel de formation (en savoir plus sur le compte personnel de formation).

Les comptes rendus d'entretien professionnel pourront être annexés par le salarié à son passeport orientation formation.

* Conseil en évolution professionnelle

La loi 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi permet à tout salarié de bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle. Ce conseil, prévu à l'article L 6314-3 du Code du travail, est mis en œuvre au niveau local, principalement au niveau régional.

L'article 32 de l'ANI du 14 décembre 2013 indique que le bénéfice de cette offre d'accompagnement est ouvert gratuitement à toute per-

sonne sur le marché du travail, quel que soit son statut (salarié ou demandeur d'emploi).

L'accord en précise également certaines modalités de mise en œuvre : il prévoit notamment la rédaction d'un cahier des charges défini au niveau national entre les partenaires sociaux, l'Etat et les conseils généraux. Au niveau régional, son application devra conduire à un partenariat territorial entre les différents acteurs impliqués.

** Branches professionnelles

L'ANI confie aux branches professionnelles une mission d'appui aux entreprises et aux salariés. À cet effet, les branches doivent se doter d'un observatoire paritaire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (QPMQC) qui, placé sous l'autorité des commis-

sions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE), est chargé :

- de dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche (effectifs par métier, répartition géographique, fiches métiers...);
- de mettre à disposition des entreprises un descriptif des activités et compétences;
- d'anticiper l'évolution de l'emploi dans la branche en identifiant notamment les métiers d'avenir;
- de mener les travaux nécessaires à la mise en œuvre d'une GPEC de branche;
- de conduire des travaux d'analyse et de recherche en matière de formation.

Certaines des informations produites par les OPMQC doivent être rendues publiques par les CPNE de manière à informer notamment les jeunes et demandeurs d'emploi sur l'évolution des

métiers.

Les branches sont aussi également chargées, notamment, de :

- construire, à partir des données produites par les OPMQC, un service de proximité auprès des entreprises et en particulier des TPE/PME pour diffuser les outils pouvant servir de support à l'entretien professionnel;
- aider ces entreprises à élaborer un plan de formation et définir leur GPEC;
- conduire une politique de certification permettant de valider les compétences des salariés;
- conduire une politique d'amélioration et de suivi de la qualité des formations;
- garantir par les OPCA l'optimisation et la maîtrise des coûts de formation;
- élaborer la liste des formations pouvant être suivies dans le cadre du CPF.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le Compte personnel de formation (CPF) sera mis en œuvre à partir du 1er janvier 2015. Déjà inscrit dans la loi sur la sécurisation de l'emploi, il a été précisé dans le projet d'accord sur la formation professionnelle du 14 décembre. Il remplace le Droit individuel à la formation (DIF).

Quel objectif ?

Le compte personnel de formation (CPF) a pour objet de "donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel" notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion".

A qui est-il destiné ?

Il est "attaché à la personne" dès son entrée sur le marché du travail, dès 16 ans et jusqu'à son départ à la retraite. Les salariés qui changent d'emploi ou qui alternent fréquemment périodes d'emploi et de chômage sont assurés de conserver leurs droits à la formation. Le compte est "universel" et

"individuel" : toute personne (jeune sortant du système scolaire, salarié, demandeur d'emploi et, à terme, les fonctionnaires, les travailleurs indépendants...) "indépendamment de son statut", dispose d'un compte personnel de formation.

Combien d'heures de formation ?

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures. Il ne pourra excéder 150 heures de formation sur 9 ans (20 heures par an pendant les 6 premières années puis 10 heures par an pendant les 3 années suivantes) contre 120 heures sur 6 ans pour l'actuel DIF. Les heures portées au crédit du compte personnel de formation le demeurent en cas de changement de statut et jusqu'à la mobilisation du compte ou départ à la retraite de son titulaire. En cas de faute lourde, les heures portées au crédit du compte personnel de formation au titre de l'exécution du contrat de travail qui a donné lieu à licenciement pour ce motif sont débitées du compte.

Quelles formations sont-elles concernées ?

Des formations obligatoirement qualifiantes et « correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme » notamment celles qui sont inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles, les certificats de branches, les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et compétences (maîtrise de la langue française, connaissances de base en mathématiques...). Qu'il s'agisse des salariés ou des demandeurs d'emploi, les formations « CPF » devront figurer sur des listes élaborées soit par les branches professionnelles, soit au niveau interprofessionnel par les partenaires sociaux qui ont négocié l'ANI du 14 décembre, soit par les Régions. Le CPF pourra également être mobilisé pour compléter une formation déjà partiellement acquise, notamment dans le cadre d'une Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Que vont devenir le DIF et le CIF ?

La mort du DIF est programmée. Les heures acquises au titre du DIF et non utilisées, au premier janvier 2015, par le salarié sont portées au

La mort du DIF est programmée.

crédit du Compte personnel de formation. Le CIF, loin d'être abandonné, bénéficiera de financements supplémentaires pour augmenter le nombre de bénéficiaires.

Quelle transférabilité ?

Le compte personnel de formation est "intégralement transférable", que le bénéficiaire soit salarié ou demandeur d'emploi. Il conserve son droit tout au long de sa vie professionnelle, quel que soit son parcours. Son compte ne peut pas être débité sans son accord exprès et ne peut jamais être diminué du fait d'un changement d'employeur, quelle que soit la fréquence des changements.

Comment mobiliser le CPF ?

Le salarié pourra utiliser son CPF sans demande faite à l'employeur à la différence du DIF, pour le choix de la formation. Toutefois, s'il l'utilise pendant son temps de travail, il devra demander une autorisation d'absence. En cas de mobilisation du CPF hors temps de travail, aucune allocation de formation ne lui sera due, comme c'était le cas pour le DIF.

A noter : des cas d'utilisation « de droit » du CPF sur le temps de travail pourra être prévue en particulier pour des formations permettant d'acquérir un socle de connaissance en langue ou lorsque le

salarié employé par une entreprise de plus de 50 salariés n'aura pas suivi de formation, de VAE ou d'entretien au cours des 6 dernières années, ce qui lui donnera droit à un « abondement correctif » de 100 heures sur son compte.

La demande devra être formulée au moins 60 jours avant le début de la formation si elle dure moins de 6 mois et au moins 120 jours si la durée de la formation est supérieure à 6 mois. L'absence de réponse de l'employeur à compter de la demande vaut acceptation. Le demandeur d'emploi pourra mobiliser son CPF sans avoir à demander l'accord de Pôle emploi. Il pourra bénéficier du futur conseil en évolution professionnelle. Sa formation sera prise en charge par Pôle emploi.

Comment connaîtra-on son nombre d'heures de formation ?

Chaque personne aura connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé d'information dédié. Ces informations seront validées par le financeur (l'Opca, l'entreprise, le FPSPP/Fonds paritaire de sécurisation professionnelle quand les formations seront mises en œuvre.

Quel accompagnement ?

Un mécanisme d'accompagnement est prévu pour tout salarié souhaitant mobiliser son compte personnel, sous la forme d'un "conseil en évolution professionnelle" extérieur à l'entreprise (information/conseil sur l'évolution des métiers sur les territoires, les offres d'emploi adaptées à ses compétences...). Ce nouveau conseil sera mis en place dans le cadre du futur Service public régional de l'orientation.

Qu'est-ce que les « abondements complémentaires » ?

Il s'agit d'une dotation complémentaire aux heures du CPF accordées tous les ans par l'employeur pour accéder à une formation qualifiante pour laquelle les heures acquises sont insuffisantes. Qui peut abonder le CPF ? L'employeur (éventuellement par accord d'entreprise), la personne elle-même, un accord de branche (au moyen des périodes de professionnalisation par exemple), Pôle emploi (via une POE/Préparation opérationnelle à l'emploi notamment), la Région, l'Etat...

Les personnes handicapées pourront bénéficier d'un abondement de leur CPF par l'employeur et par l'Agefiph.

NAO 2014 : les enveloppes budgétaires en baisse dans l'assurance

Dans l'assurance, 41 % des entreprises déclarent un budget en baisse à l'occasion des négociations annuelles obligatoires : un enseignement majeur de l'enquête menée par Altedia.

A l'occasion des négociations annuelles obligatoires (NAO) 2014, Altedia a réalisé une enquête flash auprès de 130 sociétés issues de 7 secteurs d'activité, pour percevoir quelles seraient les augmentations de salaires cette année.

Résultat, dans l'assurance, 41 % des entreprises déclarent consacrer un budget en baisse par rapport à 2013, alors que 38% restent sur des enveloppes égales à celles de l'année dernière.

Si bien que, contrairement à la prévision annoncée par le cabinet de conseil dans l'Argus de l'assurance en novembre dernier, le taux d'augmentation globale (générale + individuelle) des salaires devrait finalement être de 2,2%, soit 0,2 point de moins qu'en 2013.

«En fait, dans un contexte économique plus tendu, les entreprises s'attachent surtout aujourd'hui à réduire les écarts de rémunération, que ce soit entre les hommes et les femmes, ou en faveur des plus petits salaires», observe Cécile Ingremeau, consultante chez Altedia.

Au-delà des budgets d'augmentations, 61% des sociétés interrogées dans l'assurance ont ainsi mis en place

cette année des enveloppes complémentaires.

Ala Matmut la première réunion de négociation est fixée le 18 mars 2014. A suivre...

« Dans l'assurance, 41 % des entreprises déclarent un budget en baisse à l'occasion des négociations annuelles obligatoires »

Appel pour un 8 mars féministe et syndical

Les luttes féministes ont obtenu l'interdiction légale des inégalités entre les femmes et les hommes en France. Et pourtant elles perdurent dans la famille, au travail, dans les médias, en politique... La journée du 8 mars s'inscrit dans l'histoire de nos luttes d'émancipation, elle doit montrer notre détermination à conquérir l'égalité, à dénoncer les reculs sociaux qui nous concernent, ici ou ailleurs...

□ Parce qu'à travail égal, on gagne 27 % de moins que les hommes... et parce que notre retraite est inférieure de 40 % aux hommes !

□ Parce que nombre de réformes remettent en cause certains de nos acquis ou viennent accentuer des inégalités : réforme des retraites, loi Hôpital Patient Santé Territoire, accès restreint aux services publics de la petite enfance...

□ Parce que les politiques d'austérité touchent plus particulièrement les salariées : chômage longue durée plus important, blocage des salaires et suppression d'emplois dans la fonction publique où les femmes sont majoritaires...

□ Parce que nous avons le droit de disposer de notre corps, de choisir d'avoir ou non un-e enfant, d'avoir accès à l'IVG partout et sans être culpabilisées !

□ Parce que les réactionnaires justifient les inégalités dès la plus petite enfance et qu'ils veulent enfermer les individus dans des stéréotypes de genre !

□ Parce que 70 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes... et que cela est synonyme pour nous de bas salaires et de précarité !

□ Parce que toutes les 7 minutes une femme est

violée ! Et qu'une femme meurt tous les 3 jours des coups de son (ex) conjoint !

□ Parce que nous effectuons encore 80 % des tâches domestiques !

L'Union syndicale Solidaires, partie prenante de l'appel unitaire pour redonner son caractère de luttes au 8 mars, appelle à participer massivement aux mobilisations féministes qui se dérouleront le 8 mars prochain. Rassemblements, manifestations, grèves : tout est bon pour rappeler que l'égalité est encore à construire partout !

Appel pour un 8 mars féministe et syndical

Les luttes des femmes ont permis de conquérir des droits et de progresser vers l'égalité entre les femmes et les hommes. Mais aujourd'hui cette égalité est loin d'être effective dans une société qui reste encore dominée par le système patriarcal. Certains droits se trouvent même remis en cause, notamment du fait des politiques d'austérité.

La journée du 8 mars, qui célèbre l'histoire de ces luttes, est plus qu'un symbole. C'est la journée internationale de luttes pour les droits des femmes du monde entier. Ce n'est pas la journée de « la » femme, comme les médias se complaisent à le répéter. Il n'y a pas une femme, mais des femmes, toutes différentes, qui luttent jour après jour, année après année.

Nous refusons la récupération de cette journée à des fins commerciales, avec des messages publicitaires proposant de la « fêter » par un cadeau ou une distribution de fleurs sur le lieu de travail... sans

doute pour mieux faire oublier, le reste de l'année, l'ampleur des inégalités qui restent à combattre. Les femmes sont touchées par les inégalités de salaire et de retraite, par le temps partiel subi, la précarité, elles sont majoritairement en charge des tâches domestiques et familiales, minoritaires dans les postes de responsabilité politique ou économique. Elles sont trop souvent victimes de multiples formes de violences : viols, violences conjugales, agressions racistes de femmes immigrées, violences sexistes au travail,

Le 8 mars ne doit pas être une journée sans lendemain. Plus que jamais, il doit s'inscrire dans une dynamique de mobilisations, de luttes et de revendications des femmes, ici et partout dans le monde, pour faire reculer le système patriarcal et obtenir l'égalité, aussi bien au travail, dans la famille que dans la société toute entière !

Il s'agit donc de faire du 8 mars une journée de mobilisation avec toutes les formes d'action permettant aux femmes de s'y impliquer : manifestations, rassemblements festifs, actions symboliques, et des actions de grèves lorsque c'est possible.

Sur la base de ce texte, les signataires appellent à renforcer ou à créer partout des collectifs unitaires pour préparer ensemble un 8 mars 2014 de luttes, syndical et féministe : Union syndicale Solidaires - FSU - UNEF - ATTAC - Marche mondiale des femmes - Planning Familial Ile de France - Les effFRONTÉ-e-s - Ligue du Droit International des Femmes - Collectif libertaire anti-sexiste...



Sud Matmut

Téléphone : 06 66 75 97 84

Télécopie : 01 73 79 48 90

Messagerie : solidairesmatmut@gmail.com

Internet : <http://solidairesmatmut.wifeo.com>