

### Formation professionnelle

#### Quelques rappels sur la réforme du 25/11/2009

- Création d'un Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels : les entreprises via leur OPCA doivent verser entre 5% et 13% de leurs obligations légales (plan, professionnalisation, CIF). Le % est fixé chaque année par arrêté ministériel. Pour 2011, il a été fixé à 10%.
- Le plan de formation comprend dorénavant 2 catégories d'actions (au lieu de 3) :
  - 1) Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi
  - 2) Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés. Les actions relevant de la 1ère catégorie sont réalisées sur le temps de travail et rémunérées comme telles.  
*Rappel : Tous les salariés, sans aucune condition sont concernés par le plan de formation, peu importe la nature de son contrat de travail et son ancienneté.*
- L'évolution du DIF :  
Désormais, seul le licenciement pour faute lourde empêche un salarié de demander à bénéficier de ses heures de DIF non utilisées.  
Le certificat de travail doit mentionner le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, la somme correspondant à ce solde et l'OPCA compétent pour verser cette somme.
- La portabilité du DIF est instaurée en cas de départ de l'entreprise : le salarié peut utiliser son droit au DIF (solde heures acquises non utilisées x montant forfaitaire horaire de 9.15€) pendant son préavis ou après la rupture du contrat de travail, pendant la période de chômage ou chez le nouvel employeur dans les deux années qui suivent son embauche. A ne pas confondre avec la transférabilité du DIF prévue par notre convention collective en cas de changement d'employeur dans le champ de la convention collective.
- La formation hors temps de travail  
Tout ou partie des coûts pédagogiques de la formation peut être pris en charge pour

une formation se déroulant intégralement hors temps de travail (minimum de 120h).

→ Une synthèse est en ligne sur le site Habitat Formation [www.habitat-formation.fr](http://www.habitat-formation.fr)

### Priorités professionnalisation 2011

Les priorités en matière de professionnalisation sont dorénavant fixées annuellement (accord de branche décembre 2010)

Pour 2011 les priorités sont :

- Contrats de professionnalisation : BPJEPS, DEAP, DEEJE, formations diplômantes de niveau 3 minimum en lien avec l'animation
- Périodes de professionnalisation : formations diplômantes inscrites au RNCP
- DIF prioritaires : financement ou cofinancement de tout ou partie
- Formation diplômante, ou lorsque le bénéficiaire est un salarié dont le niveau de formation est inférieur ou égal à V

La prise en charge financière par Habitat Formation se fait sur la base des forfaits suivant :

- Contrats de professionnalisation : 9,15€/heure, hors stage pratique
- Périodes de professionnalisation : 9,15€/heure, hors stage pratique
- DIF prioritaires : prise en charge du coût pédagogique uniquement, plafonné à 20€/heure.

### La formation des dirigeants bénévoles (avenant CCN n° 05-10 du 24/11/2010)

Une partie du plan de formation peut être affectée à la formation des dirigeants bénévoles. Pour 2011 elle est de 10% de l'enveloppe du plan de formation, dans la limite de 1000€.

### Contrat de professionnalisation

- Rappel : sont éligibles au contrat de professionnalisation :  
Les personnes âgées de 16 à 25 ans  
Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus  
Les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AHH et les personnes ayant bénéficié d'un CUI.
- Notre CCN limite le nombre de contrat de professionnalisation à 1 contrat pour les structures de moins de 10 salariés ETP, 2 pour les structures de 10 à 50 salariés ETP, 3 pour les structures de plus de 50 salariés ETP.
- En 2011 les formations définies comme prioritaires par la CPNEF sont : BP JEPS,

diplômes de niveau III minimum en lien avec l'animation, DEAP, DE EJE

- La prise en charge par l'OPCA est de 9,15€ /h pour 2011, 15€ pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AHH et les personnes ayant bénéficié d'un CUI ainsi que pour les jeunes de -26 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique et professionnel.
- L'aide à la fonction tutorale de 230€ par mois (durée maximale de 6 mois) est majorée de 50 % si le tuteur est âgé de plus de 45 ans ou qu'il accompagne un bénéficiaire de la catégorie citée ci-dessus.
- Une aide forfaitaire de Pôle emploi peut être accordée en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus en CDI ou en CDD (200 € par mois dans la limite de 2000 € par contrat, verse tous els 3 mois)

#### Entretien annuel d'évaluation (avenant CCN n°02-10 de juillet 2010)

La date butoir pour la réalisation des entretiens annuels d'évaluation est reculée au 30 novembre.

L'employeur a l'obligation de rédiger une synthèse écrite de l'entretien d'évaluation et de formaliser par écrit les objectifs de l'année avant le 31 décembre.

#### Réforme des retraites (loi n°2010-1330 du 9/11/2010)

- Rappel : il faut distinguer départ à la retraite (initiative du salarié) et mise en retraite (initiative de l'employeur).
- L'âge légal de départ à la retraite est progressivement relevé à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011 pour atteindre 62 ans en 2018 (âge minimal pour pouvoir faire valoir ses droits à une pension vieillesse).

Date naissance	Age de départ à la retraite à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2011
Nés avant 01/07/51	60 ans
Nés entre 01/07/51 et 31/12/51	60 ans et 4 mois
Nés en 1952	60 ans et 8 mois
Nés en 1953	61 ans
Nés en 1954	61 ans et 4 mois
Nés en 1955	61 ans et 8 mois
Nés à partir de 1956	62 ans

- Le bénéfice d'une retraite à taux plein sans tenir compte de la durée de cotisation est relevé progressivement à 67 ans à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Date naissance	Age de mise à la retraite à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2016
Nés avant 01/07/51	65 ans et 4 mois
Nés en 1952	65 ans et 8 mois
Nés en 1953	66 ans
Nés en 1954	66 ans et 4 mois
Nés en 1955	66 ans et 8 mois
Nés à partir de 1956	67 ans

- La durée de cotisation pour le bénéfice d'une retraite à taux plein sera de 41 ans et 1 trimestre en 2013.
- Dans certaines conditions, les salariés ayant souffert de pénibilité dans leur travail pourront partir à la retraite taux plein dès 60 ans (CSS, art L.351-1-4 et D.351-1-8 nouveaux).

Catherine Bolle-Milleliri  
Chargée de mission RH & formation  
04 96 11 53 66  
ucs.bdr.catherine@orange.fr

