

Fiche critères de prise en charge 2011

REPARTITION PHARMACEUTIQUE

Attention, ces critères peuvent être modifiés en cours d'année.



Pour toutes les actions débutant à partir du 01/01/2011

SOMMAIRE

PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

TUTORAT

DIF

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Nombre de contrats maximum

✓ *Nombre de contrat annuel par entreprise conseillé :*

- Entreprises de moins de 5 salariés : 1 contrat,
- de 5 à 9 salariés : 2 contrats

L'AGEFOS PME régionale appréciera éventuellement la dérogation au nombre de contrats maximum, au vu des conditions d'accueil et d'encadrement des salariés.

Publics concernés

- Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui peuvent compléter leur formation initiale.
- Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits au Pôle Emploi. Il est admis que les personnes sortant d'un contrat aidé puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire sur cette liste.

Nouveauté introduite par la loi du 24 novembre 2009:

Nouveaux publics:

- Les bénéficiaires de minimas sociaux (Revenu de Solidarité Active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés);
- Les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CDD/CDI)

Publics prioritaires:

- Les jeunes de moins de 26 ans non diplômés (Art. L.6325-1 3° et 4° et Art. L.6325-1-1 Code du travail).

A noter : Quand le bénéficiaire du contrat est mineur, l'employeur n'a pas à demander d'autorisation parentale. Toutefois, dans le cadre de leurs missions d'inspection, les services de l'Etat sont habilités à contrôler et vérifier les conditions de travail des mineurs en contrat de professionnalisation. (Circ. DGEFP n°2004/033 du 13/12/04)

Objectifs de la formation

Le contrat de professionnalisation doit permettre l'accès à une qualification professionnelle:

- Un diplôme, un titre à finalité professionnelle, une certification enregistrée dans le RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles)
- Reconnue dans les classifications de la Convention Collective Nationale de la Branche

Fiche critères de prise en charge 2011 REPARTITION PHARMACEUTIQUE

!!!! ATTENTION LES REMUNERATIONS CONVENTIONNELLES SONT SUPERIEURES AUX TAUX LEGAL



Niveau de formation	Moins de 21 ans	De 21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
Inférieur au Bac professionnel ou titres professionnels équivalents	60 % du salaire minimum conventionnel	75% du salaire minimum conventionnel	Minimum SMIC ou 85% du salaire conventionnel*
Qualification au moins égale à celle du Bac professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	70 % du salaire minimum conventionnel	85% du salaire minimum conventionnel	

* Possibilité dans certains cas du versement par l'Assedic d'un complément de rémunération pour l'ancien demandeur d'emploi bénéficiaire de l'ARE.

- Aide forfaitaire de 1.000 euros pour toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation réalisée entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010. Le montant de cette aide est porté à 2.000 euros pour l'embauche d'un jeune n'ayant pas le niveau baccalauréat.

- Aide forfaitaire de 200 euros/mois (sans excéder 2.000 euros) pour toute embauche en contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi de plus de 26 ans.

- Exonération des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales pour l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus. L'exonération porte sur les rémunérations versées pendant toute la durée de l'action de professionnalisation (CDD ou CDI).

- Possibilité de bénéficier d'une exonération dégressive dite "réduction Fillon". Les employeurs qui concluent des contrats de professionnalisation avec des personnes âgées entre 16 et 44 ans bénéficient d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale sur les rémunérations n'excédant pas 1,6 fois le SMIC.

- Absence de prise en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise pendant toute la durée de l'action de professionnalisation, à l'exception de la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.

- Une subvention forfaitaire de 2 550 euros par période de 6 mois pour l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne handicapée de moins de 30 ans. Une subvention forfaitaire de 6 800 euros par période de 6 mois pour une embauche en contrat de professionnalisation d'une personne de plus de 30 ans. A l'issue du contrat de professionnalisation, l'entreprise peut bénéficier d'une prime de 1 600 euros à la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois.

- Aide spécifique de l'Etat pour les groupements d'employeurs. Les groupements d'employeurs, notamment les GEIQ (groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification) qui organisent, dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification au profit de : jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, ou de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de ces jeunes et de ces demandeurs d'emploi, peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de ces jeunes et de ces demandeurs d'emploi.

Fiche critères de prise en charge 2011

REPARTITION PHARMACEUTIQUE



SOMMAIRE

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

TUTORAT

DIF

LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Publics concernés

- Salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail en application des priorités de l'article 1.2 de l'accord formation
- Salariés ayant au moins 20 ans d'expérience professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant au minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie
- Salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise
- Salariés de retour d'un congé maternité ou d'un congé parental
- Salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (art L.5212-13 du CT) dont les travailleurs handicapés

Nouveautés introduites par la Loi du 24 novembre 2009

Un nouveau public :

- Salarié bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (CDD/CDI) - Art. L.6324-1 Code du travail

Objectifs de la formation

- Favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés en CDI

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif d'acquérir :

- Tout diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP
- Toute qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de Branche
- Action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche :
 - Action ayant un objectif de reconversion
 - Actions de formation post bilan de compétences ou VAE
 - Formation visant l'obtention du permis poids lourd, lorsque la formation s'inscrit dans un parcours en alternance

Durée

- Définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, et cohérente avec l'objectif de professionnalisation.
- Durée minimum : 42 heures par an
- Durée maximum : il n'y a pas de durée maximale

Nouveautés introduites par la Loi du 24 novembre 2009

Durée minimale d'une période de professionnalisation en contrat unique d'insertion (CDD/CDI) fixée à 80 heures (Art. D.6324-1- 1 Code du travail).

Accompagnement et évaluation

- Inclus dans la durée totale de la période.

Fiche critères de prise en charge 2011 **REPARTITION PHARMACEUTIQUE**

Mise en œuvre

- Elle est fondée sur l'**alternance** entre activités professionnelles et périodes de formation
- L'action de formation peut se dérouler :
 - pendant le temps de travail (avec maintien de la rémunération),
 - pour tout ou partie en dehors du temps de travail (avec versement d'une allocation de formation, équivalent à 50% de la rémunération nette de référence) :
- ✓ **à l'initiative du salarié, au titre de son DIF**, les heures de formation hors temps de travail sont plafonnées sur une année, et par salarié, à un maximum de 80 heures, auxquelles peuvent s'ajouter les heures acquises au titre du DIF,
- ✓ **à l'initiative de l'employeur**, les heures hors temps de travail sont limitées à 80 heures par an.
- Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.
- L'entreprise peut reporter le départ d'un salarié en période de professionnalisation s'il conduit à une absence de 2% de l'effectif bénéficiaire de ce dispositif. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le plancher est fixé à deux salariés absents.
- Avant la mise en œuvre de la période de professionnalisation, le salarié peut bénéficier d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou de bilan de compétences.

Les conditions de mise en œuvre de la période de professionnalisation doivent faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise.

Financement

Financement sur la professionnalisation

- **Financement : forfait* de 60 € HT/heure/stagiaire**

** le forfait couvre les coûts pédagogiques, frais annexes et rémunérations du stagiaire*

Formation interne :

Oui

Non

Financements spécifiques

Financement sur la professionnalisation

- **Parcours de professionnalisation « FOT CCE Tuteur »**
Formation Ouverte de Tuteur et Certificat de Compétences en Entreprise de Tuteur (47 h)

Financement de la FOT (Formation Ouverte de tuteur): 40 h X 30 € = 1200 € HT

Et financement du CCE (Certificat de compétences en Entreprise): 7 h X 80 € + 90 € (certification AFAQ) = 650 € HT

Soit total financé de 1 850 € HT



Fiche critères de prise en charge 2011

REPARTITION PHARMACEUTIQUE



SOMMAIRE

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	PERIODE DE PROFESSIONNALISATION	DIF
--	--	------------

LE TUTORAT

Conditions d'exercice

- Seules les personnes justifiant des conditions d'exercice requises prévues par l'accord conventionnel seront éligibles au tutorat.
- La désignation d'un tuteur se fera sur la base du volontariat. Le tuteur doit avoir suivi une formation au tutorat pour que l'entreprise bénéficie du financement de la fonction tutorale (présentation d'une attestation de formation au tutorat) :

Missions du tuteur

Dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, l'entreprise a la possibilité de désigner un tuteur qui aura pour missions :

- Accueillir, aider, informer, guider,
- Contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- Participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période.

La mise en place d'un tutorat contribue très largement au bon déroulement d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

Formation des tuteurs

- **Financement** : Forfait de 15 € HT/heure/stagiaire, de 7 à 40 heures

Aide à la fonction tutorale

- **Financement** : Quel que soit le nombre de tutorat: **230 € HT/mois** pendant 6 mois maximum par tuteur



Fiche critères de prise en charge 2011

REPARTITION PHARMACEUTIQUE



SOMMAIRE

CONTRAT DE
PROFESSIONNALISATION

PERIODE DE
PROFESSIONNALISATION

TUTORAT

LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Publics

- Salariés en CDI, plein temps, ayant 1 an d'ancienneté
- Salariés en CDI à temps partiel ayant un horaire hebdomadaire supérieur ou égal à 30 heures,
- Salariés en CDI à temps partiel ayant un horaire hebdomadaire inférieur à 30 heures, l'acquisition des droits est calculée au prorata du temps de travail. En fonction du projet professionnel et lorsque la formation le nécessite, un calcul sur la base d'un temps plein pourra être envisagé avec l'accord des parties.
- Pour les CDD, se référer à l'OPACIF

Conditions générales de mise en œuvre du DIF

- L'employeur a l'obligation d'informer chaque salarié, tous les ans et par écrit, des droits acquis au titre du DIF.
- C'est le salarié qui prend l'initiative de suivre une formation dans le cadre du DIF. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur le choix de l'action de formation.
- Le délai imparti à l'employeur pour répondre au salarié qui formule une demande de DIF est d'un mois. Au-delà, la demande est considérée comme acceptée.
- Si pendant deux exercices civils consécutifs, un désaccord persiste entre l'employeur et le salarié, ce dernier peut présenter sa demande à l'OPACIF qui l'étudie au regard de ses priorités et critères.

Lorsque l'OPACIF accepte la demande, la prise en charge de la formation est assurée aux conditions habituelles du CIF. L'employeur est alors tenu de verser à l'OPACIF :

- le montant de l'allocation de formation correspondant au DIF,
- le coût de la formation calculé sur la base des forfaits applicables aux contrats de professionnalisation.

Modalités spécifiques

Calcul des droits :

- 20 heures par an à compter du 1er janvier 2005, cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures maximum pour les salariés en CDI, plein temps, ayant 1 an d'ancienneté et les salariés, en CDI à temps partiel ayant un horaire hebdomadaire supérieur ou égal à 30 heures,
- Le crédit d'heures est proratisé pour les salariés à temps partiel d'une durée inférieure à 30 heures. En fonction du projet professionnel et lorsque la formation le nécessite, un calcul sur la base d'un temps plein pourra être envisagé avec l'accord des parties.
- Salariés en CDD : bénéficie au prorata du temps travaillé, dès lors qu'ils justifient de 4 mois de travail au cours des 12 derniers mois.

Anticipation des droits : oui (Cf accord formation)



Fiche critères de prise en charge 2011 **REPARTITION PHARMACEUTIQUE**

Transférabilité des droits :

- En cas de mutation ou de mobilité interne d'un salarié au sein de sociétés appartenant à un même groupe, les heures acquises au titre du DIF sont transférables.
- En cas de licenciement, (sauf faute grave ou lourde), ou de démission d'un salarié, les heures acquises au titre du DIF dans une entreprise relevant de la branche de la Répartition pharmaceutique, telle qu'elle est définie à l'article A-2 de la Convention collective, sont conservées par le salarié dans une nouvelle entreprise relevant de la même branche. Le crédit d'heure transféré ne pourra être utilisé par le salarié qu'à l'issue de sa période d'essai.

DIF PRIORITAIRES

Sont considérées comme prioritaires, les actions visant :

- le maintien dans l'emploi des premiers niveaux de qualification par l'accès à des formations de base (lecture, écriture, transmission des consignes etc.) et l'évolution dans l'emploi de ces salariés par l'accès à des formations qualifiantes,
- les connaissances requises permettant de s'adapter à l'évolution des techniques nécessaires au bon exercice des métiers de l'avenir,
- les connaissances requises permettant le respect et le contrôle de la sécurité et de la qualité pharmaceutique,
- la transmission des savoirs,
- la connaissance de l'entreprise et de son environnement,
- les langues à usage professionnel,
- le développement des fonctions tutorales des salariés âgés de 45 ans et plus,
- la VAE,
- le bilan de compétences,
- l'acquisition de connaissances s'inscrivant dans le cadre d'un projet professionnel

Financement

Sur les fonds de la professionnalisation,

- **Thèmes prioritaires :**

Financement plafonné* à **60 € HT/heure/stagiaire**

** Ce plafond couvre les coûts pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement.*

Formation interne :

Oui

Non

Financements spécifiques

Sur les fonds de la professionnalisation

- **VAE**
24 heures par stagiaire maximum, plafonné à **80*€ HT/heure/stagiaire**
- **Bilan de compétences**
24 heures par stagiaire maximum, plafonné à **80*€ HT/heure/stagiaire**

** Ce plafond couvre les frais pédagogiques, frais de transport et d'hébergement*



Fiche critères de prise en charge 2011

REPARTITION PHARMACEUTIQUE

PORTABILITE DU DIF



Nouveauté introduite par la Loi du 24 novembre 2009 : Portabilité du DIF



EN CAS DE LICENCIEMENT, RUPTURE CONVENTIONNELLE, FIN DE CDD ET DÉMISSION LÉGITIME (OUVRANT DROIT À INDEMNISATION CHÔMAGE)

La portabilité du DIF concerne toute rupture du contrat de travail (non consécutive à une faute lourde) ou à l'échéance du CDD et qui ouvre droit à l'assurance chômage.

Il s'agit de convertir en somme d'argent le solde heures acquises pour abonder en tout ou partie le financement d'une action, de bilan de compétences ou de VAE.

Le financement du DIF est à la charge des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) dans les conditions suivantes :

- Si le salarié demande à exercer son DIF avant la fin de son préavis
L'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE se déroule impérativement pendant le temps de travail et ne nécessite pas l'accord de l'employeur.

Le financement des heures acquises non utilisées du DIF portable se fait dorénavant sur la base du montant forfaitaire de 9,15 € / Heure.

Si le coût de l'action est supérieur au montant dû par l'employeur, le reliquat reste à la charge du salarié.

- Si le salarié exerce son DIF en tant que demandeur d'emploi
Tout demandeur d'emploi indemnisé peut mobiliser son DIF pendant la période d'indemnisation chômage.

Le financement des actions prescrites par le référent de Pôle emploi est assuré par l'OPCA du précédent employeur. La somme allouée correspond au nombre des heures acquises multiplié par le montant forfaitaire de 9,15 € / Heure (sauf dispositions spécifiques de branche ou interprofessionnelles).

- Si le salarié exerce son DIF chez le nouvel employeur
Le salarié peut utiliser son DIF pour suivre tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétences ou de VAE pendant les deux années suivant son embauche. Sa demande est soumise à l'accord de l'employeur.

L'OPCA du nouvel employeur peut prendre en charge les frais de formation selon le montant forfaitaire de 9,15 € / Heure (sauf dispositions spécifiques de branche ou interprofessionnelles).

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié, ce dernier peut faire financer son action à condition que celle-ci réponde aux priorités de la branche professionnelle ou de l'interprofession. Dans ce cas, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur.

Dans tous les cas, la durée de l'action réalisée se déduit du crédit d'heures acquis.



À NOTER

En cas de licenciement, l'employeur est tenu de mentionner dans la lettre de notification de licenciement le nombre d'heures acquises au titre du DIF non utilisées et la possibilité pour le salarié de demander à utiliser son DIF.

L'employeur mentionne sur le certificat de travail les droits acquis par le salarié au titre du DIF, la somme correspondant à ce solde ainsi que l'OPCA compétent.

