

Fiche critères de prise en charge 2011

Mareyage et salaison

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



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



SOMMAIRE				
PLAN DE FORMATION DE 10 SALARIES ET PLUS	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	PERIODE DE PROFESSIONNALISATION	TUTORAT	DIF

PLAN DE FORMATION : Entreprises 1 à 9 salariés

Plafond annuel

- **2 500 € HT** par an/entreprise : le plafond concerne les actions Plan de formation et DIF non prioritaire
- Sont éligibles :
 - les actions individuelles prioritaires
 - les coûts pédagogiques

Thèmes et Financement

Thèmes prioritaires :

Les formations financées doivent être en lien direct avec la profession.

- **Coût pédagogique** : coût réel plafonné à **25 € HT/Heure/stagiaire**
- **Frais annexes** : Oui Non

Financements spécifiques hors plafond annuel

- **Actions collectives validées en SPP**
- **Salaires** : Oui Forfait de **8 €**/Heure/stagiaire Non
- **Allocation formation** : Oui Forfait de **4 €**/Heure/stagiaire Non
- **VAE** : 24 heures/stagiaire maximum, plafonné à **45 € HT/heure/stagiaire**
- **Bilan de compétences** : 24 heures/stagiaire maximum, plafonné à **45 € HT/heure/stagiaire**



Fiche critères de prise en charge 2011

Mareyage et salaison



SOMMAIRE				
PLAN DE FORMATION DE 1 A 9 SALARIES	PLAN DE FORMATION DE 10 SALARIES ET PLUS	PERIODE DE PROFESSIONNALISATION	TUTORAT	DIF

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Nombre de contrats maximum

L'Agefos Pme régionale appréciera le nombre de contrats de professionnalisation maximum au vu des conditions d'accueil et d'encadrement du stagiaire dans l'entreprise. Elle appréciera également la pertinence de la formation choisie en fonction du secteur d'activité de l'entreprise.

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, soit :

- Enregistrée dans le RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) : un diplôme, un titre à finalité professionnelle
- Reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- Figurant sur une liste établie par la CPNE (Commission paritaire nationale de l'emploi)

Durée

➤ **Du contrat :** 6 à 12 mois pour les CDD et pour l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI
La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à **24 mois** maximum pour :

- les diplômes et titres homologués spécifiques aux secteurs du mareyage et de la salaison
- les certificats de qualification professionnelle (C.Q.P) mis en place ou qui seront mis en place par la branche professionnelle
- les qualifications professionnelles figurant sur une liste établie par la CPNE
- les diplômes et titres homologués non spécifiques mais conduisant à un métier exercé au sein du secteur

➤ **De l'action de professionnalisation :**

La durée de l'action de formation et assimilés (évaluation, accompagnement) est comprise entre **15 et 25 %** de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI, sans être inférieure à **150 heures**

La durée de ces actions peut être supérieure à 25%, avec un plafond de 40%, pour les publics suivants :

- les personnes visant des diplômes et titres homologués spécifiques aux secteurs du mareyage et de la salaison
- les personnes visant des certificats de qualification professionnelle (C.Q.P) mis en place ou qui seront mis en place par la branche professionnelle
- les personnes visant des qualifications professionnelles figurant sur une liste établie par la CPNEFP
- les personnes visant des diplômes et titres homologués non spécifiques mais conduisant à un métier exercé au sein du secteur



Fiche critères de prise en charge 2011

Mareyage et salaison



SOMMAIRE				
PLAN DE FORMATION DE 1 A 9 SALARIES	PLAN DE FORMATION DE 10 SALARIES ET PLUS	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	TUTORAT	DIF

LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Publics concernés

- Salariés dont l'emploi est en évolution du fait de la mise en œuvre de nouvelles technologies ou du fait de changement de mode d'organisation,
- Salariés qui, après vingt ans d'activité professionnelle ou à compter de leur quarante cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence continue dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la suite de leur carrière professionnelle,
- Salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- Salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité, un congé parental ou une longue maladie,
- Aux travailleurs handicapés,
- Salariés déclarés inaptes à leur métier actuel en vue d'une reconversion,
- Salariés présentant des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur poste,
- Salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait d'un congé parental, d'une maternité, d'une longue maladie,
- Salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou politique.

La CPNE pourra réactualiser les publics en lien avec l'évolution des besoins en qualification repérée dans le cadre de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

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

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés visés à l'article **L6324-1** du code du travail et a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée ainsi que de permettre une évolution de carrière.

Elle doit permettre à son bénéficiaire :

- D'acquérir un diplôme d'Etat ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou un certification de qualification professionnelle reconnu dans la classification de la convention collective de branche,
- Ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE.

Durée

- **Période** : minimum de 70 heures et la durée maximale pourra être déterminée dans le cadre de la CPNE

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

Mise en œuvre

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salariés.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- Soit du salarié en application du DIF,
- Soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié.

Dans le cas où la formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salariés accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Par accord formalisé entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation, peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.



Fiche critères de prise en charge 2011 Mareyage et salaison

Accompagnement et évaluation

- Inclus dans la durée totale de la période.

Financement

Financement sur la professionnalisation, le solde éventuel sur le Plan

- Forfait* de **20 € HT** /heure/stagiaire,
(formation, accompagnement, évaluation, rémunérations, cotisations et contributions sociales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement)
le forfait couvre les coûts pédagogiques, frais annexes et rémunérations du stagiaire
- **Formation interne :** Oui Non

Financements spécifiques

Financement sur la professionnalisation, le solde éventuel sur le Plan

- **Bilan de compétences :** 24 heures maximum Plafond de **60 € HT**/heure/stagiaire
Nb : le bilan de compétences doit être intégré à un parcours de professionnalisation pour être financé
- **Parcours de professionnalisation Tuteur**
Pas concerné



Fiche critères de prise en charge 2011

Mareyage et salaison



SOMMAIRE				
PLAN DE FORMATION DE 1 A 9 SALARIES	PLAN DE FORMATION DE 10 SALARIES ET PLUS	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	PERIODE DE PROFESSIONNALISATION	DIF

LE TUTORAT

Conditions d'exercice

- **Publics : *Salariés, les employeurs salariés des entreprises moins de 10*** (Prise en charge sur le plan pour les employeurs salariés des plus de 10. Pas de prise en charge pour les employeurs non salariés)
 Lorsqu'il est nommé par l'employeur, le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.
 Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.
 L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires desdits contrats ou de périodes de professionnalisation
- Seules les personnes justifiant des conditions d'exercice requises prévues par l'accord conventionnelle seront éligibles au tutorat.

Formation des tuteurs

- **Financement :** Forfait de **15 € HT / heure / stagiaire**, limité à 40 heures
 Les dépenses liées à la formation tuteur comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.
 Cette prise en charge s'applique également pour un tuteur de salarié en période de professionnalisation.

La prise en charge du tutorat s'impute suivant le statut du tuteur et la taille de l'entreprise, sur les deux sources de financement de la formation professionnelle continue (professionnalisation ou solde du plan de formation).

La prise en charge des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par l'entreprise est réservée aux salariés en contrat de professionnalisation ou suivant une période de professionnalisation.

Statut du tuteur		Financement sur contribution	
SALARIE	moins de 10 salariés	au titre de la professionnalisation avec possibilité d'imputer sur les fonds du plan de formation les dépenses exposées au-delà des montants forfaitaires conventionnels	au titre de la professionnalisation
	plus de 10 salariés		
EMPLOYEUR SALARIE	moins de 10 salariés	au titre de la professionnalisation	
	plus de 10 salariés	au titre du plan de formation	
EMPLOYEUR NON SALARIE	moins de 10 salariés	non prise en charge par AGEFOS PME des dépenses exposées au titre de la formation de tuteur et de l'exercice de la fonction tutorale. Les employeurs non salariés ont l'obligation d'adhérer à un fonds d'assurance formation non-salariés.	
	plus de 10 salariés		



Fiche critères de prise en charge 2011

Mareyage et salaison

Aide à la fonction tutorale

Autorisé uniquement lorsque celle-ci est rattachée à un contrat de professionnalisation

- **Publics** : Salariés, les employeurs salariés
- **Financement** : 230 € / mois pendant 6 mois maximum **par tuteur**, quelque soit le nombre de salariés suivis dès lors que les conditions, ci-dessus, sont respectées.

Cette indemnité est versée sous réserve que l'action de professionnalisation correspondante a été intégralement suivie par le bénéficiaire : si elle est d'une durée inférieure à 12 mois, ou qu'elle a été suivie à 80 % minimum pour toute action de 12 à 24 mois.

- En cas de rupture de contrat anticipé, le montant de l'indemnité est calculé prorata temporis de la durée du contrat ou de la période.

Versement de l'aide tutorale par tuteur et par salarié tutoré.

- Le plafond mensuel est majoré de 50 % (soit 345 €) lorsque le tuteur est âgé de 45 à 54 ans, ou accompagne un bénéficiaire d'un minimum social (RSA, ASS...), un ancien bénéficiaire du contrat unique d'insertion ou un jeune de moins de 26 ans non diplômé.

- Le plafond mensuel est majoré de 70 % (soit 391 €) lorsque le tuteur est âgé de 55 à 59 ans

- Le plafond mensuel est majoré de 90 % (soit 437 €) lorsque le tuteur est âgé de 60 ans et plus

Missions

- 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 :
 - d'accueillir et d'intégrer le nouvel arrivant,
 - d'organiser la transmission du savoir-faire,
 - d'évaluer la progression de la personne,
 - de dialoguer avec l'organisme de formation.
- La mise en place d'un tutorat contribue très largement au bon déroulement d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

Financement spécifique

- **Parcours de professionnalisation Tuteur (cf. période de professionnalisation)**
Pas concerné



Fiche critères de prise en charge 2011

Mareyage et salaison

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.

