



## Formation professionnelle Extension de l'Accord de branche du 17 octobre 2011

L'accord du 17 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle est étendu par l'arrêté du 30 mai 2012 (J.O. du 26 juin).

Toutefois, cet arrêté d'extension apporte les précisions suivantes :

- le dernier alinéa de l'article 2-2-6, qui porte sur la mise en œuvre du DIF et qui prévoit, notamment, que "Chaque salarié est informé annuellement de l'état de ses droits, selon les modalités déterminées par le SSTI", est étendu, sous réserve de l'application des articles L. 6323-3 et D. 6323-1 du Code du travail, lesquels font référence au droit des salariés embauchés en contrat à durée déterminée ;
- la deuxième phrase de l'article 2-2-8 qui prévoit que "(...) lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, l'employeur, ou l'OPCA dont il relève ou auquel il adhère, est tenu de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le Fongecif et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en œuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF, majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation" est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article

L. 6323-12 du Code du travail qui énonce que "(...) l'employeur verse à l'organisme collecteur le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions prévues par les sections 3 et 4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation. La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du droit individuel à la formation" ;

- le premier alinéa du chapitre 4, selon lequel "La période de professionnalisation, ouverte aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, vise à favoriser notamment l'élargissement des compétences, l'acquisition d'une qualification et le maintien dans l'emploi" est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-1 du Code du travail, qui énonce que "Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1" (article qui concerne le contrat unique d'insertion).

### Accord salaires et avenant frais de déplacement et de repas pour 2012

#### Extension

L'avenant du 17 février 2012 à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, ainsi que l'accord du 17 février 2012 relatif aux salaires sont étendus par l'arrêté du 30 mai 2012 (J.O. du 7 juin).

#### Classification des emplois

#### Poursuite des travaux sur "la filière support"

Comme annoncé dans les précédentes Informations mensuelles, la Commission Paritaire Nationale de Branche, qui s'est réunie le 19 juin dernier, était consacrée à l'étude de la filière "support", laquelle regroupe, notamment, la direction, la finance, l'administration, etc.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont analysé le contenu d'une vingtaine de fiches métiers (parmi lesquelles, par exemple, on trouve la fiche d'adjoint au directeur, de gestionnaire ressources humaines, de comptable, etc.).

Les discussions se poursuivront encore au cours des prochaines réunions plénières (notamment, les 4 juillet et 11 septembre).

Par ailleurs, les membres de la délégation patronale ont rencontré, le 14 juin dernier, les membres du Conseil d'administration du Cisme, afin d'envisager ensemble la stratégie qui permettrait d'accélérer les adaptations indispensables de la Convention collective.



## Parutions

### ⇒ Nouveau

#### Mieux vieillir au travail

Il existe un vieillissement de la population active qui va augmenter dans les années à venir du fait du recul de l'âge de départ à la retraite.

La réglementation récente impose aux entreprises de plus de 50 salariés d'élaborer un plan seniors au travers d'accords d'entreprises, pour favoriser le maintien en emploi des seniors et pour établir un plan d'action pénibilité.

Pour permettre aux acteurs en Santé au travail d'être des interlocuteurs pertinents, il est exposé dans ce livre, rédigé par des experts, la synthèse des connaissances sur le vieillissement et des outils d'intervention, ainsi que des Fiches de repérage des situations à risque d'exclusion des salariés vieillissants, et des pistes d'amélioration.

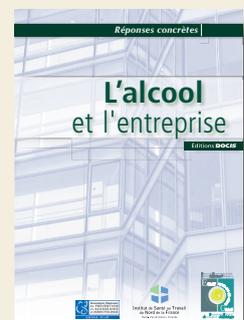


### ⇒ Nouveau

#### L'alcool et l'entreprise - Réponses concrètes

Cette brochure, en se basant sur la législation et la jurisprudence, analyse le rôle et les responsabilités de l'employeur, du salarié, des représentants du personnel, ainsi que le rôle du médecin du travail.

Conçue à partir des questions posées par les professionnels de la Santé publique et de la Santé au travail, rédigée par des experts, elle a pour vocation d'apporter des réponses à des situations professionnelles concrètes.



Editions DOC/IS  
www.editions-docis.com