

**INFO AIDE, ACCOMPAGNEMENT
ET SOINS A DOMICILE
OCTOBRE 2017**



**C
I
R
C
U
L
A
I
R
E**

Dans le contexte actuel de luttes sociales les reformes et ordonnances gouvernementales se succèdent, détruisant nos acquis sociaux.

Notre secteur reconnu d'utilité publique et financé par l'état via les conseils départementaux se détériore en faveur du privé lucratif et de l'ubérisation en ne tenant compte que du coût et non des besoins des personnes fragilisées. Nos métiers et nos missions sont directement impactés.

Le prochain angle d'attaque du gouvernement sera sur la formation professionnelle.

Dans notre branche, les employeurs ne respectent pas la loi en matière de consultation des représentants du personnel concernant le plan de formation annuel.

Etant dans la période de consultation des IRP sur le plan de formation, nous avons jugé utile de vous transmettre les règles applicables sur la formation professionnelle en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2016 ainsi que les priorités de branche 2017.

Une prochaine information du secteur sur les négociations de branche vous parviendra prochainement.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Règles applicables depuis 1er juillet 2016 :

- [Informations sur la formation, à communiquer lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, dans toutes les entreprises](#)
- [Informations sur la formation, à communiquer lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, dans les entreprises de moins de 300 salariés](#)
- [Informations sur la formation, à communiquer lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, dans les entreprises d'au moins 300 salariés](#)
- [Base de données économiques et sociales \(BDES\) élargie](#)

Un décret clarifie les informations que l'employeur doit tenir à la disposition du comité d'entreprise dans la base de données économique et sociale et les informations qu'il doit transmettre en vue des consultations annuelles obligatoire à compter du 1er juillet 2016.

La consultation annuelle sur le plan de formation a été supprimée par la loi du 17 août 2015. Depuis le 1er janvier 2016, le comité d'entreprise est consulté sur les questions relatives à la formation dans le cadre de la **consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi**.

[Art. L2323-15 du Code du travail](#)

Le décret publié le 30 juin 2016 complète le contenu des informations que l'employeur doit mettre à disposition du comité d'entreprise *via* la base de données économiques et sociales en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, en distinguant selon l'effectif de l'entreprise (plus ou moins 300 salariés).

Informations sur la formation, à communiquer lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, dans toutes les entreprises

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur communique aux membres du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission formation un certain nombre d'éléments.

[Art. R2323-1-12 du Code du travail](#)

Il s'agit des éléments suivants :

1° Les **orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise** telles qu'elles résultent de la consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;

2° Le **résultat éventuel des négociations triennales portant sur la formation menées au niveau de la branche** ;

3° Les **informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle** des salariés transmises par l'employeur à l'autorité administrative ([art. L6331-32 du Code du travail](#)) ainsi que, le cas échéant, les **informations sur la formation figurant au bilan social** ;

Pour rappel, la loi du 5 mars 2014 a procédé à une réécriture du Code du travail, pour substituer à la déclaration fiscale n° 2483, l'obligation pour l'employeur de transmettre à l'autorité administrative « des informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés », dont le contenu devait être défini par décret en Conseil d'Etat. Cette nouvelle obligation est finalement intégrée à l'Enquête annuelle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (Acemo) volet « dialogue social » réalisée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère chargé du Travail qui concerne chaque année environ 11 000 entreprises.

4° Les **conclusions éventuelles des services de contrôle** faisant suite aux vérifications effectuées par les agents de contrôle habilités à vérifier que les employeurs ont satisfait à leurs obligations en matière de formation professionnelle ;

5° Le **bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure** et pour l'année en cours comportant **la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés**, complétée par les informations relatives :

- a) Aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience ;
- b) A la nature et aux conditions d'organisation de ces actions. Ces informations précisent la **nature des actions de formation** proposées par l'employeur en distinguant :
 - d'une part, les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
 - d'autre part, les actions de développement des compétences des salariés.
- c) Aux conditions financières de leur exécution ;
- d) Aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ;

6° Les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux **congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement** accordés, notamment :

- leur objet,
- leur durée,
- leur coût,
- les conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés,
- les résultats obtenus.

7° Pour *l'année antérieure et l'année en cours*, le bilan :

- des **conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation** ;

- de la **mise en œuvre du compte personnel de formation** ;
- de l'**accueil des enseignants et des conseillers d'orientation** ;

8° Pour *l'année à venir* :

- le **plan de formation de l'entreprise**,
- les **conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation**,
- la **mise en œuvre du compte personnel de formation**,

comportant respectivement les informations mentionnées aux 5° et 7° listés ci-dessus ;

9° Le nombre des salariés **bénéficiaires de l'abondement** dû au titre du non respect par l'employeur de ses obligations en matière d'entretien professionnel.

Pour rappel, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié :

- a) des entretiens professionnels obligatoires,
- b) et d'au moins deux des trois mesures suivantes :
 - suivi d'au moins une action de formation ;
 - Acquisition d'éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
 - Bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle, son compte personnel est abondé de 100 heures de formation supplémentaires ou 130 heures pour un salarié à temps partiel. L'entreprise verse par ailleurs à l'organisme paritaire agréé dont elle relève une somme forfaitaire de 3000 euros pour un temps plein et 3900 euros pour un salarié à temps partiel.

10° Le nombre des salariés **bénéficiaires de l'entretien professionnel**.

[Art. D2323-5 du Code du travail](#)

L'employeur précise par ailleurs, en ce qui concerne les bénéficiaires des périodes et contrats de professionnalisation :

- Les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou les périodes de professionnalisation, notamment :
 - a) Les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires ;
 - b) Les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ;
 - c) Les conditions d'organisation des actions de formation et de suivi ;
- Les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation ;
- Les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation.

[Art. D2323-6 du Code du travail](#)

Informations sur la formation, à communiquer lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, dans les entreprises de moins de 300 salariés

Dans ces entreprises, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise dans la base de données économiques et sociales, les informations suivantes en matière de formation réparties en trois thématiques :

- **Prévisions en matière d'emploi** : actions de prévention et de formation que l'employeur envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières.
- **Situation comparée des femmes et des hommes** : analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de santé et de sécurité au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté ; description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ;
- **Travailleurs handicapés** : actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle ;

[Art. R2323-9 du Code du travail](#)

Informations sur la formation, à communiquer lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Dans ces entreprises, l'employeur met à disposition du comité d'entreprise, dans la rubrique A bis de la base de données économiques et sociales les indicateurs permettant d'analyser :

- la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution ;
- les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés.

Ces indicateurs comprennent des données :

- chiffrées permettant de mesurer les écarts ;
- explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

Parmi ces indicateurs figure la formation. L'employeur fournit des données chiffrées par sexe ainsi que la répartition par catégorie professionnelle selon :

- le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ;
- la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.

[Art. R2323-12 du Code du travail](#)

Enfin, dans ces entreprises, la liste des informations mises à disposition par l'employeur en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi est établie conformément à tableau listant des thèmes et les indicateurs qui leur correspondent.

Parmi ces thèmes figure la formation. L'employeur doit établir les informations qu'il fournit sur ce thème en distinguant trois sous thèmes :

- **Formation professionnelle continue** : pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue, montant consacré à la formation continue : formation interne ;

formation effectuée en application de conventions ; versement à des fonds assurance formation ; versement auprès d'organismes agréés ; Trésor et autres ; total, nombre de stagiaires II, Nombre d'heures de stage II :rémunérées ; non rémunérées. Décomposition par type de stages à titre d'exemple : adaptation, formation professionnelle, entretien ou perfectionnement des connaissances.

- **Congés formation** : nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré, nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré. nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation.
- **Apprentissage** : nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année.

[Art. R2323-17 du Code du travail](#)

Base de données économiques et sociales (BDES) élargie

L'entreprise doit transmettre au comité d'entreprise l'ensemble de ces informations *via* la base de données économiques et sociales (BDES). La BDES ne contenait jusque-là que les informations nécessaires à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Le décret élargit son contenu aux informations nécessaires aux deux autres consultations annuelles obligatoires :

- situation économique et financière ;
- politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi.

[Art. L2323-8 du Code du travail](#)

La BDES permet donc la mise à disposition des informations nécessaires aux trois consultations annuelles. L'ensemble des informations de cette base de données contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise.

[Art. R2323-1-2 du Code du travail](#)

Dans les entreprises quel que soit leur effectif, la base de données rassemble notamment les informations relatives à la formation professionnelle (investissements en formation, publics concernés).

[Art. R2323-1-3 du Code du travail](#)

[Art. R2323-1-4 du Code du travail](#)

[Décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel, article 5.](#)