OBJECTIF COMPETENCES

Le rendez-vous de l'emploi-formation

L'équipe de l'UIMM et du Medef Eure-et-Loir vous souhaitent de joyeuses fêtes de fin d'année
Nos bureaux seront fermés du 26 décembre au 30 décembre

SOMMAIRE - Décembre 2022
N° 32

LES ACTUALITES JURIDIQUES "EMPLOI"

LES ACTUALITES JURIDIQUES "FORMATION"

CARREFOUR DES COMPETENCES

- CV

L'UIMM ET LE Medef Eure-et-Loir vous invite

COMMUNICATION DE NOS RESEAUX

- L'AFPI vous propose

Activité partielle et APLD : Point sur les mesures s’achevant au 31 décembre 2022 et celles dont la pérennisation est envisagée

Plusieurs mesures ont pour terme le 31 décembre 2022. La présente publication a pour but de faire un rappel des mesures arrivant à expiration à cette date. Par ailleurs, 2 projets de texte prévoient la pérennisation de certaines mesures qui sont mentionnées ici à titre d’information.

I. Activité partielle de longue durée (APLD)

En application de l’article 53, IX, de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d’autres mesures urgentes ainsi qu’au retrait du Royaume-Uni de l’Union européenne, **il ne sera plus possible de transmettre à l’Administration,** pour validation ou homologation, des accords collectifs et des documents unilatéraux **au-delà du 31 décembre 2022**.

À ce jour, aucun report de cette date n’est prévu. D’ailleurs, les Administrations en territoires incitent fortement les entreprises à entrer en APLD avant le 31 décembre 2022 pour éviter tout blocage ultérieur.

Après le 31 décembre 2022, il sera toujours possible de transmettre à l’Administration pour validation ou homologation des avenants de révision des accords collectifs ou des documents adaptant les documents unilatéraux initiaux. D’après les informations obtenues de la DGEFP, ces avenants ou documents unilatéraux modificatifs pourront notamment avoir pour effet de proroger le terme de l’accord ou du document unilatéral initial. Dans ce cas, les procédures de validation et d’homologation continueront de s’appliquer.

Autrement dit, il sera toujours possible d’avoir recours ou de prolonger le recours à l’APLD au-delà du 31 décembre 2022 dès lors que l’entreprise :

- a transmis à l’administration pour validation ou homologation un accord ou un document unilatéral avant le 31 décembre 2022 ;
- est couverte par un accord / documents unilatéraux qui a fait l’objet d’une validation ou d’une homologation par l’autorité administrative ;
- est couverte par un acte (accord collectif ou documents unilatéraux) encore en vigueur au moment de la transmission à l’Administration de l’acte modificatif ou visant à prolonger le recours à l’APLD ;
- n’a pas atteint le plafond figurant dans l’acte (accord collectif ou documents unilatéraux), étant entendu que les plafonds maximaux prévus par la réglementation sont fixés à 36 mois de recours (consécutifs ou non) sur une période de référence de 48 mois consécutifs ;
- a transmis à l’Administration, avant l’échéance de chaque période d’autorisation, les informations obligatoires :
    - bilan des engagements emploi et formation ;
    - diagnostic actualisé de la situation économique et les perspectives d’activité ;
    - PV de la dernière réunion d’information du CSE sur la mise en œuvre de l’APLD.

N.B : Un projet de décret prévoit d’ajouter à cette liste la transmission obligatoire à l’issue de chaque période d’autorisation de recours à l’APLD d’un bilan semestriel de la réduction d’activité.

Par ailleurs, ce même projet de décret prévoit que les décisions d’homologation ou de validation valant autorisation de recourir à l’APLD pour une durée de 6 mois prendront désormais effet « à compter de la date d’homologation ou de validation par l’autorité administrative ».

Ces 2 mesures doivent en principe être applicables aux autorisations d’APLD portant sur une période dont le début est fixé à compter du 1er février 2023.

Cette seconde mesure a été prise de façon à éviter que des accords collectifs ou des DU comportent des entrées en vigueur différées trop éloignées de la date de la demande.

Par conséquent, nous appelons les entreprises qui souhaiteraient appliquer des entrées en vigueur différée à la plus grande vigilance : en cas de refus d’homologation ou de validation, l’entreprise pourrait être bloquée pour entrer dans le dispositif faute de disposer du temps nécessaire pour se mettre en conformité avant le 31 décembre 2022 avec les exigences de l’Administration.

II. Activité partielle de droit commun

La majoration de l’indemnité d’activité partielle en cas de suivi d’actions de formation pendant les heures chômées retrouve à s’appliquer à compter du 1er janvier 2023 uniquement pour l’activité partielle de droit commun.

Pour rappel, lorsque des actions de formation sont mises en œuvre pendant les heures chômées, l’indemnité horaire versée au salarié est portée à 100 % de sa rémunération nette antérieure. Durant la crise sanitaire, cette majoration a fait l’objet d’une suspension dont le terme est fixé au 31 décembre 2022.

III. Mesures applicables tant à l’activité partielle (AP) de droit commun qu’à l’activité partielle de longue durée (APLD)

Les mesures qui suivent ont pour terme le 31 décembre 2022 et s’appliquent tant à l’activité partielle de droit commun qu’à l’activité partielle de longue durée (APLD).

Il s’agit des points suivants :

- dispense de recueil de l’accord des salariés protégés en vue de procéder à leur placement en activité partielle ou en APLD ;
- exonération de cotisations sociales sur les indemnités complémentaires d’activité partielle et d’activité partielle de longue durée (APLD), dans la limite de 3,15 Smic ;
- éligibilité à l’activité partielle des salariés des régies qui gèrent un service public industriel et commercial de remontées mécaniques, de pistes de ski ou de cure thermale.

IV. Mesures dont la pérennisation est annoncée

L’article 48 du projet de loi de finances pour 2023 prévoit la pérennisation des mesures suivantes :

- éligibilité à l’activité partielle des salariés d’entreprises étrangères employant des salariés en France, mais ne disposant d’aucun établissement sur le territoire national, dès lors qu’elles cotisent au centre national des firmes étrangères ;
- éligibilité à l’activité partielle des salariés de droit privé de certaines entreprises publiques et parapubliques ;

Ces 2 mesures ont vocation à être ajoutée au sein de l’article L. 5122-1 du Code du travail. Elles seront par conséquent applicables tant à l’activité partielle de droit commun qu’à l’activité partielle de longue durée.

En outre, le projet de décret mentionné au point I. prévoit parallèlement la pérennisation des mesures suivantes :

- garantie d’indemnité horaire minimale pour les salariés à temps partiel ;
- versement de l’indemnité complémentaire pour les salariés des entreprises de travail temporaire (ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, article 8 ter et 12) ;

Ces 2 mesures ont vocation à être ajoutées au sein de l’article R. 5122-18 du Code du travail. Elles seront par conséquent applicables tant à l’activité partielle de droit commun qu’à l’activité partielle de longue durée.

Source : UIMM

Contrat de Sécurisation Professionnelle : Accord unanime des partenaires sociaux pour prolonger la convention CSP jusqu’à fin mars 2023

Par un avenant n° 6, les partenaires sociaux interprofessionnels ont unanimement décidé le 24 novembre 2022 de prolonger jusqu’au 31 mars 2023, la convention relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) du 26 janvier 2015.

Afin d’assurer la continuité du dispositif et sécuriser la situation des bénéficiaires au-delà du 31 décembre 2022, les parties ont décidé d’une part de prendre acte de la publication au Journal officiel du décret n° 2022-1374 du 29 octobre 2022 prorogeant temporairement les règles du régime d’assurance chômage jusqu’au 31 janvier 2023 et, d’autre part, de conclure un nouvel avenant de prorogation de la convention CSP jusqu’au 31 mars 2023 au plus tard.

Les parties se sont également accordées pour :

- apporter ultérieurement toutes les évolutions qu’elles estimeront nécessaires et opportunes, afin de tirer toutes les conséquences des modifications des règles d’assurance chômage qui seront décidées par décret ;

- réitérer leur demande d’engager avec l’État une discussion relative à l’amélioration du pilotage du dispositif, tant au niveau national que local. Dans l’attente, « Pôle emploi fournira toutes les données nécessaires pour que les comités de pilotage territoriaux puissent être tenus ».

Cet avenant est accompagné de la signature d’un avenant n° 3 du 24 novembre 2022 à la Convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte dont le contenu est strictement identique à celui applicable en métropole. Cependant ce dernier texte n’a pas été signé par la CGT ni par FO.

Ces 2 avenants doivent faire l’objet d’un arrêté d’agrément publié au Journal officiel.

Source : UIMM

Taux des cotisations à l’AGS au 1er janvier 2023

Le Conseil d’administration de l’Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) s’est réuni le 8 décembre 2022, afin de fixer le taux des cotisations au Fonds national de garantie des salaires (FNGS) applicable à compter du 1er janvier 2023.

À l’occasion d’une réunion du 8 décembre 2022, le Conseil d’administration de l’Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) a décidé de maintenir le taux des cotisations au Fonds national de garantie des salaires (FNGS) à 0,15 %.

Ce taux demeure inchangé depuis le 1er juillet 2017.

Source : Conseil d’administration AGS du 08 décembre 2022

Publication d’une instruction relative à la prestation « Conseil en ressources humaines » pour les TPE et LES PME

Le 15 septembre 2022 une nouvelle instruction relative à la prestation « conseil en ressources humaines » pour les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME) a été adressée aux préfets de région par la délégation générale à l’emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). Cette instruction abroge et remplace 2 précédentes instructions du 4 juin 2020 et du 19 janvier 2022.

Rappelons que le Code du travail prévoit le bénéfice d’une aide financière aux entreprises qui souhaitent bénéficier d’un appui à la conception d’un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (article L. 5121-3 du Code du travail). Le législateur renvoie à un décret le soin de déterminer l’effectif maximal des entreprises éligibles et les conditions de prise en charge par l’État (article D. 5121-4 et suivants du Code du travail). Ce décret est lui-même complété et précisé par des instructions de la DGEFP dont la dernière a été signée le 15 septembre dernier.

L’aide a pour objectif, selon l’instruction, de « soutenir les projets des TPE/PME qui souhaitent renforcer leur fonction ressources humaines (RH) par l’intermédiaire d’un accompagnement personnalisé ».

Cette aide est plafonnée à 50 % des coûts admissibles hors taxe de l’accompagnement, dans la limite de 15 000 €. Par ailleurs, le montant de l’aide ne doit pas avoir pour effet de porter la somme de l’ensemble des aides de minimis au-dessus de plafonds déterminés par l’Union européenne sur une période de 3 exercices fiscaux (exercice fiscal en cours et les 2 précédents).

> Le plafond de droit commun pour les aides de minimis est fixé à 200 000 €.

Pour être éligible à l’aide l’entreprise doit respecter les conditions suivantes :

- être une entreprise de moins de 250 salariés ;
- réaliser un chiffre d’affaires inférieur à 50 millions d’euros OU dont le total du bilan est inférieur ou égal à 43 millions d’euros ;
- ne pas appartenir à un groupe de sociétés dont l’effectif total atteint ou dépasse 250 salariés ;
- ne pas être un autoentrepreneur.

> Pour les structures de l’économie sociale et solidaire comme les associations, les demandes d’aide « feront l’objet d’un examen au cas par cas, en fonction du contexte territorial et de la nature du besoin exprimé. Ces structures pourront être réorientées vers d’autres dispositifs s’ils sont plus adaptés, tels que le dispositif local d’accompagnement (DLA) ».

Ne sont éligibles à cette aide que certaines thématiques du conseil en ressources humaines :

- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- l’appui au recrutement et au développement de l’attractivité ;
- l’intégration des salariés dans l’entreprise ;
- l’accompagnement des entreprises aux mutations RH liées aux transitions notamment numérique et écologique (ajout de l’instruction) ;
- l’organisation du travail ;
- l’amélioration du dialogue social ;
- la professionnalisation de la fonction RH dans l’entreprise ;
- l’accompagnement des situations de variations conjoncturelles d’activité et/ou en lien avec un contexte économique particulier.

> L’accompagnement :
>
> - ne peut pas consister en une mise aux normes réglementaires des entreprises ;
> - n’a pas vocation à financer les coûts pédagogiques et salariaux afférents à des actions de formation ou de coaching à destination des salariés ou du chef d’entreprise ;
> - ne peut pas être une consultation juridique ou comptable.

La prestation peut :

- soit prendre la forme d’un accompagnement individuel d’une entreprise ;
- soit l’accompagnement d’un collectif d’entreprises issues d’une même branche, ou d’une même filière, ou d’un même territoire ou partageant des problématiques communes.

Quelle que soit la forme de l’accompagnement, il doit avoir une durée maximale de 30 jours au total. Les journées peuvent être échelonnées dans le temps sans dépasser une période totale d’accompagnement de 12 mois.

> L’instruction du 15 septembre 2022 a diminué le nombre de conditions attachées à la qualité du prestataire pour bénéficier de cette aide. Tout d’abord le prestataire doit être extérieur à l’entreprise ou à l’organisme relais. Par ailleurs, les intervenants qui réalisent l’accompagnement doivent justifier d’une expérience d’au moins 2 ans dans le conseil en ressources humaines ou l’accompagnement RH des entreprises.

Pour bénéficier de cette aide, l’entreprise doit :

soit adresser à la DREETS (Direction régionale de l’Économie de l’Emploi, du Travail et des Solidarités) territorialement compétente une demande exposant le projet et comportant différentes pièces justificatives (notamment fournies par le prestataire pressenti) ;
soit contacter un organisme relais qui propose un cofinancement et ayant conclu une convention avec la DREETS (OPCO, organisations professionnelles ou acteurs publics…).

> Désormais, même si l’administration ne le recommande pas, il est possible pour une entreprise de bénéficier d’une prise en charge à 100 % par les fonds publics des coûts de l’accompagnement (État + fonds légaux comme OPCO).

Une fois la demande validée, en cas de conventionnement direct entre la DREETS et l’entreprise, l’aide donnera lieu à un versement unique, à l’issue de l’accompagnement et après la présentation et l’acceptation par la DREETS d’un compte rendu final de l’accompagnement ainsi qu’un document indiquant les préconisations et le plan d’actions. À l’inverse, en cas de conventionnement avec un organisme relais, le paiement de l’aide de l’État donnera lieu à 2 ou 3 versements.

Source : Instruction n° DGEFP/MADEC/2022/208 du 15 septembre 2022 relative à la prestation « conseil en ressources humaines » pour les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME)

Activité partielle et délestage : Mise à jour du questions-réponses de la DGEFP

Par une mise à jour datée du 7 décembre 2022, l’Administration a ajouté une question relative aux hypothèses de délestage dans son questions-réponses relatif à la mobilisation du dispositif d’activité partielle dans le cadre du conflit russo-ukrainien.

Il est désormais indiqué que :

> *Dans le cas où une entreprise directement affectée par le délestage n’est pas en mesure d’aménager le temps de travail de ses salariés pour faire face à cette situation, il lui est possible, en dernier recours, de mobiliser, pour la durée du délestage et, le cas échéant, pendant la durée nécessaire à la remise en marche des unités de production, le dispositif d’activité partielle de droit commun, sur le motif « toutes autres circonstances exceptionnelles » (sous-motif « délestage »).*
>
> *L’utilisation de ce motif autorise les entreprises à bénéficier de la souplesse prévue à l’article R. 5122-3 du Code du travail permettant à l’employeur de disposer d’un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande préalable.*
>
> *Le salarié percevra dans ce cas une indemnité au taux de droit commun, soit 60 % de sa rémunération brute antérieure, dans la limite de 60 % de 4,5 Smic.*
>
> *L’employeur recevra de l’Agence de services et de paiement (ASP) une allocation d’activité partielle équivalente à 36 % de la rémunération brute antérieure du salarié, dans la limite de 36 % de 4,5 Smic, avec un plancher de 7,88 euros.*

Les entreprises touchées par les coupures d’électricité pourront donc, en dernier recours, mobiliser le dispositif d’activité partielle de droit commun sur le motif « circonstances exceptionnelles ». Conformément à l’article R. 5122-3 du Code du travail, ces dernières pourront à ce titre s’affranchir de la demande d’autorisation préalable, sous réserve que celle-ci soit transmise à l’Administration sous trentaine.

Par ailleurs, en application de l’article R. 5122-2 du même Code, l’avis du CSE pourra être recueilli postérieurement à la transmission de la demande, dans un délai ne pouvant excéder 2 mois à compter de cette date.

Selon les informations orales nous ayant été transmises par la DGEFP, les entreprises déjà couvertes par un accord ou par un document instituant l'APLD pourraient, en outre, mobiliser ce dispositif pour faire face aux conséquences des délestages.

Source : Ukraine - FAQ activité partielle - Plan de résilience (travail-emploi.gouv.fr)

Tableau comparatif activité partielle et activité partielle de longue durée (APLD)

Afin de répondre à vos nombreuses questions, nous publions une synthèse sous forme de tableau présentant les principales caractéristiques des dispositifs d’activité partielle de droit commun et d’activité partielle de longue durée (APLD).

	Activité partielle de droit commun	**APLD**
Motifs de recours	1° La conjoncture économique 2° Des difficultés d’approvisionnement en matières premières ou en énergie 3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel 4° La transformation, restructuration ou modernisation de l’entreprise 5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel	Réduction d’activité durable qui n’est pas de nature à compromettre la pérennité de l’entreprise
Possibilité de mobiliser le dispositif en cas de délestage	Oui, en dernier recours, si l’entreprise est directement affectée par le délestage et qu’elle n’est pas en mesure d’aménager le temps de travail des salariés. La mobilisation de l’AP se fait au titre du motif 5°, sous-motif « délestage », pour la durée du délestage et si besoin pendant la durée nécessaire à la remise en marche des unités de production.	D’après des informations communiquées oralement par la DGEFP : oui, sous réserve de respecter les conditions applicables à l’AP de droit commun et uniquement si l’entreprise est déjà couverte par un accord ou un documents unilatéraux validé / homologué
Condition d’accès	Demande préalable d’autorisation d’activité partielle à adresser à l’Administration avec avis préalable du CSE	Élaboration d’un accord collectif ou d’un document unilatéral (DU) pris en application d’un accord de branche étendu, avec avis préalable du CSE
Procédure	**Avis préalable du CSE** *sauf cas 3° (sinistre ou intempéries) et 5° (circonstance de caractère exceptionnel) => l’avis du CSE peut-être postérieur*	**Acte (accord ou document unilatéral) à transmettre à DREETS avant le 31 décembre 2022 pour validation ou homologation** + renouvellement de la demande tous les 6 mois + info CPREFP

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

	Activité partielle de droit commun	APLD
Durée max de recours	3 mois renouvelable dans la limite de 6 mois max consécutifs ou non sur une période de référence de 12 mois consécutifs Exception : 6 mois max (pour motif 3°)	**36 mois consécutifs ou non sur une période de référence de 48 mois consécutifs** ***sous réserve d’être entré dans le dispositif avant le 31 décembre 2022***
Plafond d’heures chômées	**1000 heures par an (sauf pour motif 4° => 100h/ an)** ***Sauf en 2020 et 2021 => 1607 h*** ***Pas de texte publié à ce jour pour l’année 2022***	**Maximum 40 % de la durée légale de travail* / 50 % en cas de circonstances exceptionnelles résultant de la situation particulière de l’entreprise** **Appréciation salarié par salarié sur la durée d’application du dispositif**
Engagements	Oui si l’employeur a déjà placé des salariés en AP au cours des 36 mois précédant la date de dépôt de la DAP Ces engagements peuvent notamment porter sur : 1° Le maintien dans l’emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d’autorisation 2° Des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en AP 3° Des actions en matière de GPEC 4° Des actions visant à rétablir la situation économique de l’entreprise Les engagements sont fixés en tenant compte de la situation de l’entreprise, d’un éventuel accord collectif AP ou, à défaut, des propositions figurant dans la DAP + récurrence du recours à l’AP dans l’établissement	Engagements emploi + formation obligatoire Les engagements emploi portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif et au moins pendant la durée d’application du dispositif

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

	Activité partielle de droit commun	APLD
Indemnité versée au salarié	60 % de la rémunération horaire brute (assiette indemnité de CP) Plancher : RMM soit environ 8,76 € - Plafond = 4,5 SMIC Sauf salariés en forfait-jours ou dispositions + favorables	70 % de la rémunération horaire brute (assiette indemnité de CP) Plancher : RMM soit environ 8,76 € - Plafond = 4,5 SMIC Sauf dispositions + favorables
Allocation versée à l’entreprise	36 % rémunération horaire brute Plancher : 7,88€ / h - Plafond de 4,5 SMIC	60 % de la rémunération horaire brute Plancher : 8,76€ / h - Plafond de 4,5 SMIC
Obligation conventionnelle de maintenir 100% du salaire net pour les forfaits-jours (FJ) / sans référence horaire (SRH)	Jusqu’au 31.12.2023 : Oui pour les FJ et SRH, en application des art. 14.3 et 15.3 de l’ANB du 28.07.1998 A partir du 1er janvier 2024 : Oui pour les FJ uniquement en application de l’article 103.5.1 de la CCN. Non pour les SRH.	Jusqu’au 31.12.2023 : Non pour les FJ et SRH, en application de l’art. 53, VIII, de la L. n° 2020-734 du 17 juin 2020 A partir du 1er janvier 2024 : Non pour les FJ et SRH, en application de l’article 103.5.1 de la CCN.
Régime social des indemnités légales et complémentaires	Jusqu’au 31.12.2022 : Pour les indemnités légales : régime de faveur (cf. Régime social des indemnités d’activité partielle et des indemnités versées dans le cadre du dispositif d’activité partielle de longue durée). Pour les indemnités complémentaires : application temporaire du régime de faveur applicable aux indemnités légales (Article 8 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021). A partir du 1er janvier 2023 : Pour les indemnités légales : le régime de faveur continue de s’appliquer. Pour les indemnités complémentaires : fin du régime social de faveur. Application des règles en vigueur pour les revenus d’activité.	
Régime durant les périodes de formation	À partir du 1er janvier 2023 : majoration de l’indemnité d’activité partielle à 100 % du net si formation durant les heures chômées	Absence de majoration obligatoire si formation durant les heures chômées

	Activité partielle de droit commun	APLD
Respect des engagements	L’autorité administrative s’assure du respect des engagements souscrits par l’employeur	Transmission, avant chaque échéance d’autorisation : 1) Bilan des engagements emploi-formation 2) Diagnostic actualisé de la situation éco / perspectives d’activité 3) PV de la dernière réunion d’info du CSE 4) Projet de décret en attente de publication au JO : bilan semestriel de la réduction d’activité
Sanction en cas de non-respect	Refus de renouvellement Remboursement à l’ASP des sommes versées en cas de non-respect, sans motif légitime, des engagements souscrits	Refus de renouvellement Interruption possible du versement de l’allocation si constat d’un non-respect des engagements emploi ou formation Remboursement à l’ASP des sommes versées pour chaque salarié licencié pour motif éco
	Le remboursement peut ne pas être exigé s’il est incompatible avec la situation économique et financière de l’entreprise	
		Remboursement n’est pas exigible si les perspectives d’activité se sont dégradées par rapport à l’élaboration du document unilatéral / accord

Augmentation du plafond d’aide au financement du plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés par l’OPCO2I

La commission « Aide au développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés » a revu le plafond annuel de 6 000€ HT à 10 000€ HT jusqu’au 31 décembre 2022 pour les aides au financement du plan de développement des compétences dans une logique d’articulation avec la Convention Relance Industrie.

Ne sont éligibles à cette aide au financement du plan de développement des compétences (PDC) proposée par l’opérateur de compétence inter-industriel (OPCO2i) que les entreprises de moins de 50 salariés lorsque les actions du plan de développement des compétences entrent dans l’un des 4 parcours suivants :

- Parcours concourant à l’anticipation des mutations (pour permettre de s’adapter aux transitions stratégiques dans les domaines numérique et écologique notamment) ;
- Parcours visant la reconversion professionnelle du bénéficiaire au sein de l’entreprise ;
- Parcours visant l’acquisition d’une certification professionnelle, d’un diplôme, d’un titre professionnel, compétences socles via Cléa ;
- Parcours lié aux situations de Covid/Crise (permettant une adaptation des compétences aux évolutions liées au Covid).

Pour ces 4 parcours, le plafond total de l’aide est fixé à 10 000 € HT jusqu’au 31 décembre 2022.

Le plafond horaire de 30 € HT est inchangé.

Source : Plan de développement des compétences : une opportunité exceptionnelle de financement - OPCO 2i

CV

CV 2022/12/04 : Technicien de maintenance industrielle
Formation : Titre professionnel Technicien maintenance industrielle obtenu en novembre 2022 – Baccalauréat F1 – BEP Mécanique agricole
Compétences : En reconversion professionnelle, d'un profil mécanique mais sachant maitriser l'hydraulique, pneumatique, électricité.
Disponible de suite sur le 28 ou le 78.

L'UIMM ET LE Medef Eure-et-Loir vous invite

Nous vous invitons à une réunion sur le thème :

Matinale RSE

Le MARDI 24 JANVIER 2023 de 8 h 30 à 11 h 00

dans nos locaux au 5 rue Vlaminck à CHARTRES

Qu'est-ce que la RSE ? Pourquoi adopter une démarche RSE ? Quels sont les avantages ?

Pénurie de main d'œuvre, évolutions des attentes des collaborateurs, des clients, raréfaction des approvisionnements, augmentation des couts, exigences d'éco conditionnalité, …

La RSE devient une priorité pour les entreprises

Trois chiffres pour vous convaincre :

- La RSE procure un gain de performance opérationnelle en moyenne de **13 %** par rapport aux entreprises qui se refusent à mettre en place des mesures concrètes, *d'après l'étude de France Stratégie.*
- **83%** des salariés ont plaisir à travailler dans leur entreprise quand l'entreprise a une politique RSE, soit **20% de +** qu'une entreprise non engagée, *selon le Baromètre national de perception de la RSE en entreprise - MEDEF - 2020*

Une matinale dédiée pour :

- Comprendre ce que c'est que la RSE
- Connaître les avantages à adopter une démarche RSE
- Découvrir des exemples d'actions et partager des bonnes pratiques RSE
- Repartir avec les étapes-clés d'une démarche RSE
- En savoir plus sur l'offre d'accompagnement proposé par le MEDEF Centre-Val de Loire

Animée par Clémence DEBACK, chargée de mission Transition Ecologique & RSE

Pour vous inscrire, merci d'adresser un mail à christelle.maubert@entreprises28.org.

Nous vous prions de croire, Chers adhérents, à l'expression de nos salutations distinguées.

Alexandre PENNAZIO,
Délégué Général de l'UIMM et du Medef Eure-et-Loir
02 37 33 63 00

COMMUNICATION DE NOS RESEAUX

L'AFPI vous propose

UIMM – PÔLE FORMATION Centre-Val de Loire – LA FABRIQUE DE L'AVENIR

Pôle Formation UIMM Centre Val de Loire
AFPI Centre Val de Loire

STAGES INTER ENTREPRISES 2023

CHARTRES

Habilitation Electrique Initiale pour non électricien (2 jours)

Recyclage Habilitation Electrique pour non électricien (1 jour ½)

Initiale Sauveteur Secouriste du Travail – SST (2 jours)

- 23 24 janvier 2023
- 13 14 mars 2023

CACES

- R372
- R486
- R489
- R390

Nous consulter

Formation Tuteur Interne

- Septembre 2023

Habilitation Electrique Initiale pour électricien (3 jours)

Nous consulter

23 au 25 janvier 2023

Recyclage Habilitation Electrique pour électricien(1 jour ½)

Pour CHARTRES La Chapelle St Mesmin

Recyclage Sauveteur Secouriste du Travail MAC SST (1 jour)

- 19 janvier 2023
- 24 mars 2023

CFAI - CHATEAUDUN

CHAUDRONNERIE (parcours certifiant)

- A partir du 20 février 2023

SOUDURE - tous procédés

- 20 février au 24 février 2023

AFPI – CENTRE VAL DE LOIRE

Bureautique :

- WORD
- EXCEL
- PowerPoint
- Autocad

Nous consulter

MAINTENANCE

- **Electricité**
- **Pneumatique**
- **Hydraulique**
- **Automatisme**
- **Mécanique**

Nous consulter

Contact :

Françoise BONNEAU
Assistante Commerciale
Tél. 02 37 30 87 21
5 Rue Vlaminck - 28000 CHARTRES
(Absente tous les vendredis)
f.bonneau@poleformation-uimmcvdl.fr

UIMM – PÔLE FORMATION Centre-Val de Loire – LA FABRIQUE DE L'AVENIR

Pôle Formation UIMM Centre-Val de Loire

AFPI CFAI Trajectoire Industrie ITII

CFAI Centre-Val de Loire cfai-centre.fr et ITII Centre-Val de Loire www.itii-centre.fr
AFPI Centre Val de Loire et Trajectoire Industrie www.pole-formation-uimm-centrevaldeloire.com

Mouvement des Entreprises de France Eure-et-Loir – UIMM Eure-et-Loir – LA FABRIQUE DE L'AVENIR

Directeur de la publication : Alexandre PENNAZIO - Conception, rédaction : UIMM - MEDEF - Impression : UIMM - MEDEF
Le bulletin « OBJECTIFS COMPETENCES » est édité par l'UIMM et le MEDEF Eure-et-Loir
5 rue Vlaminck 28000 CHARTRES - www.uimm28.org / www.medef-eureetloir.fr – n° ISSN 2727-3474 Dépôt légal : à parution - Tél. : 02 37 33 63 00 / Fax : 02 37 28 48 31