



OBJECTIF COMPETENCES

Le rendez-vous de l'emploi-formation

A LA UNE : TERRITOIRES D'INDUSTRIE FABRIQUE PROSPECTIVE « ATTRACTIVITE DES METIERS ET DES COMPETENCES INDUSTRIELS »

L'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires, pilotant le programme Territoires d'Industrie, a organisé ce 24 janvier une première réunion d'échanges sur les travaux initiés sur l'attractivité des métiers et des compétences industriels" dans 8 territoires d'industrie sélectionnés.

L'objectif était de partager la vision des enjeux, individuels et collectifs, en partant des portraits et diagnostics de territoire.

A dessein de continuer à renforcer l'attractivité des métiers et compétences industriels, de prochains séminaires intersites sont d'ores et déjà programmés en mars et mai prochains.

La volonté exprimée tant par les participants que par les organisateurs étant d'identifier les enseignements méthodologiques en termes d'actions ou de gouvernance à mettre en place, gageons que nos « Territoires d'Industrie » créés au plan territorial feront partie des prochains sujets d'étude intersites.

SOMMAIRE - Janvier 2024 – N° 43

LES ACTUALITES JURIDIQUES "EMPLOI"

LE CARREFOUR DES COMPETENCES

- Les CV
- Les offres d'emploi

COMMUNICATION DE NOS RESEAUX

- Le CFAI vous invite

France TRAVAIL : Pôle emploi devient France Travail

Le nouvel opérateur France Travail aura des missions élargies devant permettre de mieux accompagner toutes les personnes en recherche d'emploi et toutes les entreprises qui cherchent à recruter.

Source : [Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi](#)

Prorogation des règles du régime d'assurance chômage jusqu'au 30 juin 2024 au plus tard

Le décret n° 2023-1230 du 21 décembre 2023 publié au Journal officiel du 22 décembre 2023 prolonge temporairement les dispositions réglementaires relatives aux règles d'indemnisation et de contribution du régime d'assurance chômage.

Les dispositions réglementaires relatives aux règles d'indemnisation du régime d'assurance chômage sont prolongées temporairement en attendant l'entrée en vigueur de nouvelles règles et au plus tard jusqu'au 30 juin 2024, conformément au document de cadrage envoyé par le Gouvernement aux partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel le 1^{er} août dernier.

Cette prolongation doit permettre aux partenaires sociaux de finaliser leurs discussions sur l'indemnisation chômage des seniors afin de tirer les conséquences de la réforme des retraites, dans le respect du document de cadrage.

Source : [Décret n° 2023-1230 du 21 décembre 2023 prorogeant temporairement les règles du régime d'assurance chômage](#)

Perte de droit à l'allocation de retour à l'emploi : Publication du décret sur les modalités du refus par un salarié d'une proposition de CDI à l'issue d'un CDD ou d'un contrat de mission

Le décret n° 2023-1307 du 28 décembre 2023 publié au Journal officiel du 29 décembre fixe les modalités de notification par un employeur à un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission.

Il définit également les modalités de notification par l'employeur à l'opérateur France Travail de ce refus.

L'article 2 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi prévoit l'absence d'ouverture d'un droit à l'allocation d'assurance chômage en cas de refus de 2 contrats à durée indéterminée à l'issue d'un contrat court.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Ainsi, selon l’article L. 1243-11-1 du Code du travail, « lorsque l’employeur propose que la relation contractuelle de travail se poursuive après l’échéance du terme du contrat à durée déterminée sous la forme d’un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d’une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification et sans changement du lieu de travail, il notifie cette proposition par écrit au salarié. En cas de refus du salarié, l’employeur en informe Pôle emploi en justifiant du caractère similaire de l’emploi proposé ».

Conformément à l’article L. 1251-33-1 du Code du travail, cette obligation s’impose également à l’entreprise utilisatrice lorsqu’elle propose un contrat à durée indéterminée à un salarié intérimaire pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, sans changement du lieu de travail, à l’issue de sa mission.

En l’espèce, le décret crée 2 nouveaux articles au sein du Code du travail précisant les modalités d’application de cette mesure.

Il est ainsi prévu qu’à compter du 1^{er} janvier 2024, lorsque l’employeur souhaite proposer au salarié en contrat à durée déterminée ou de mission, un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d’une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification et sans changement de lieu de travail, il notifie cette proposition au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge, ou par tout autre moyen donnant date certaine à sa réception, avant le terme du contrat à durée déterminée ou du contrat de mission.

Ces conditions sont cumulatives.

L’employeur assure au salarié un délai raisonnable pour se prononcer sur la proposition de contrat à durée indéterminée.

À l’issue de ce délai, si le salarié refuse ou ne répond pas à la proposition, l’employeur notifie ce refus dans un délai d’un mois à l’opérateur France Travail par voie dématérialisée.

Cette notification est assortie d’éléments permettant de justifier :

- du caractère identique ou similaire de l’emploi proposé ;
- du caractère au moins équivalent de la rémunération et de la durée de travail proposées ;
- du maintien de la classification de l’emploi proposé et du lieu de travail ;
- du délai laissé au salarié pour se prononcer sur la proposition de contrat à durée indéterminée ;
- la date de refus exprès du salarié, ou en cas d’absence de réponse, la date d’expiration du délai prévu.

L’opérateur France Travail peut demander des éléments complémentaires à l’employeur/l’entreprise utilisatrice si la notification reçue est incomplète.

L’employeur/l’entreprise utilisatrice dispose alors d’un délai de 15 jours à compter de cette demande pour y répondre.

À la réception de la notification complète, l’opérateur France Travail informe le salarié de cette notification et de l’absence d’ouverture de droit à l’allocation de retour à l’emploi qui en découle.



LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

À noter, conformément à l'article L. 5422-1 du Code du travail, ces dispositions ne s'appliquent pas si le salarié a été employé dans le cadre d'un CDI au cours de la période des 12 mois précédents le refus.



Une seconde exception est prévue à l'application de ces mesures, lorsque la dernière proposition de CDI adressée au demandeur d'emploi n'est pas conforme aux critères prévus par le projet personnalisé d'accès à l'emploi si celui-ci a été élaboré antérieurement à la date du dernier refus pris en compte.



Le décret en Conseil d'Etat entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024.

Source : [Décret n° 2023-1307 du 28 décembre 2023 relatif au refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée](#)

Refus d'une proposition de CDI à l'issue d'un CDD ou d'un contrat de mission : Information de FRANCE TRAVAIL

L'arrêté du 3 janvier 2024 relatif aux modalités d'information de l'opérateur France Travail par un employeur à la suite du refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission a été publié au Journal officiel du 10 janvier 2024.

Cette publication intervient dans le prolongement de la publication du décret n° 2023-1307 du 28 décembre 2023.

Concrètement, l'arrêté précise qu'en cas de refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée (CDI) à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat de mission l'information de l'opérateur France Travail par l'employeur est réalisée par voie dématérialisée sur une plateforme dédiée, consultable depuis le site internet de l'opérateur France Travail.

La plateforme est accessible à l'adresse suivante : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>

Le site internet estime la durée du remplissage du formulaire à 7 min, ce délai étant susceptible de varier selon les options que l'entreprise choisira.

Source : [Arrêté du 3 janvier 2024 relatif aux modalités d'information de l'opérateur France Travail par un employeur à la suite du refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission](#)

Activité partielle et activité partielle de longue durée (APLD) : Revalorisation des planchers d'allocation

Le décret n° 2023-1305 du 27 décembre 2023 tire les conséquences de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2024 et relève les planchers d'allocation applicables en matière d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée.

Les nouveaux taux s'appliquent aux demandes d'indemnisation relatives aux heures chômées à compter du 1^{er} janvier 2024.

L'article 1^{er} de ce texte modifie l'article D. 5122-13 du Code du travail en portant le plancher de l'allocation d'activité partielle de droit commun à 8,30 euros/heure (contre 8,21 euros depuis le 1^{er} mai 2023).

L'article 2 du même texte modifie l'article 7 du décret du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable en portant le plancher de l'allocation d'APLD à 9,22 euros/heure (contre 9,12 euros depuis le 1^{er} mai 2023).

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'autorité administrative au titre des heures chômées par les salariés à compter du 1^{er} janvier 2024.

[Le tableau de synthèse](#) des taux de prise en charge a été mis à jour.

Source : [Décret n° 2023-1305 du 27 décembre 2023 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable](#)

Modification du traitement automatisé de données à caractère personnel relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Un décret n° 2023-1397 du 29 décembre 2023 modifie l'accès au traitement de données en matière d'activité partielle de droit commun et d'activité partielle de longue durée (APLD) pour lutter contre la fraude.

Il complète les finalités du traitement et la liste des destinataires des données pour permettre aux agents de l'inspection du travail de réaliser des contrôles et de lutter contre la fraude.

Il prévoit également que les agents de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et des services statistiques du ministère chargé de l'emploi peuvent recevoir le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques.

Le présent décret est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2024, soit le lendemain de sa publication au Journal officiel.

Source : [Décret n° 2023-1397 du 29 décembre 2023 relatif au traitement des données personnelles et au contrôle du placement en activité partielle](#)

Périodes de mise en situation en milieu professionnel : Modification à venir du modèle type de convention

Un décret du 27 décembre 2023 est venu apporter des précisions au dispositif des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP). Le texte adapte les indications que doit comporter obligatoirement la convention de mise en situation en milieu professionnel, en supprimant celles de ces informations qui peuvent être recueillies par ailleurs, ou qui sont déjà détenues par l’organisme en charge de l’accompagnement du bénéficiaire.

Pour rappel, l’article D. 5135-2 du Code du travail prévoit que la convention de mise en situation en milieu professionnel fait l’objet d’un modèle déterminé par arrêté.

Le décret du 27 décembre 2023 précise que les modalités de dépôt de la convention font également l’objet de précisions déterminées par arrêté du ministre chargé de l’emploi.

Par ailleurs, le modèle ne contiendra plus à l’avenir de mentions relatives à :

- la forme juridique du prescripteur ;
- la forme juridique de la structure d’accueil ;
- la forme juridique de la structure d’accompagnement ;
- la situation professionnelle du bénéficiaire et en particulier l’indication le cas échéant de la qualité de bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA). En revanche, les coordonnées de l’employeur devront toujours figurer dans le modèle de convention si le bénéficiaire est salarié.

Le décret n° 2023-1304 du 27 décembre 2023 est entré en vigueur le 20 décembre 2023, soit le lendemain de sa publication au Journal officiel.

Source : [Décret n° 2023-1304 du 27 décembre 2023 relatif au contenu et au dépôt des conventions de mise en situation en milieu professionnel](#)

CSP : Agrément de l’avenant n° 8 portant prorogation du dispositif jusqu’au 31 décembre 2024

Par avenant n° 8, les partenaires sociaux interprofessionnels ont décidé de prolonger jusqu’au 31 décembre 2024 la convention relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) du 26 janvier 2015.

L’arrêté du 28 décembre 2023 publié au Journal officiel du 30 décembre 2023 agrée l’avenant n° 8 portant prorogation de la convention CSP jusqu’au 31 décembre 2024.

Cet avenant a pour objet de prolonger la durée de validité de la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP jusqu’au 31 décembre 2024.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

En préambule de cet avenant, les partenaires sociaux réitèrent leur demande d’engager une discussion relative à l’amélioration du pilotage du dispositif, aussi bien au niveau national que local. Ils souhaitent également redéfinir les modalités du financement des formations et de l’accompagnement en CSP entre l’État, l’Unédic et Pôle emploi devenu France Travail depuis le 1^{er} janvier 2024.

À titre informatif, l’arrêté du 27 décembre 2023 publié au Journal officiel du 29 décembre 2023 agrée l’avenant n° 5 à la convention CSP Mayotte qui proroge le dispositif jusqu’au 31 décembre 2024.

Les dispositions de ces deux avenants sont applicables aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1^{er} janvier 2024.

Source : [Arrêté du 28 décembre 2023 portant agrément de l’avenant n° 8 du 15 novembre 2023 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle](#) ; [Avenant n°8 du 15 novembre 2023 à la Convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle](#) ; [Arrêté du 27 décembre 2023 portant agrément de l’avenant n° 5 du 15 novembre 2023 à la convention du 17 juillet 2018 relative au contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte](#) ; [Avenant n°5 du 15 novembre 2023 à la Convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte](#)

LE CARREFOUR DES COMPETENCES

Les CV

CV 2024/01/01 : Responsable atelier maintenance parc PL

Compétences : Gestion d'un parc de 100 semi-remorques frigorifiques. Mise en service de la GMAO (Road Manager). Gestion d'un parc de 160 véhicules. Organisation et encadrement d'une équipe. Organisation des vérifications périodiques et réglementaires. Planification maintenance préventive et corrective VL / PL et engins de chantier

Les offres d'emploi

OFFRE n° OF24/01/01 : Agent de maintenance (H/F)

Formation : CAP ou BAC PRO dans le domaine de la maintenance, vous disposez d'une première expérience dans les domaines de l'intervention et de la maintenance.

Mission : Procéder à des interventions de maintenance, d'entretien et de dépannage (électricité, mécanique) à partir de consignes, plans, schémas etc. Diagnostiquer une panne sur une installation. Entretenir, dépanner et remettre en état des installations, des matériels, des réseaux. Assurer la maintenance préventive sur les équipements et accompagner les prestataires sur les maintenances réglementaires. Renseigner l'outil GMAO sur les interventions réalisées. Intervenir sur la réalisation de travaux neufs (installation, amélioration, modification).

Offre diffusée le 31 janvier 2024

OFFRE n° OF24/01/02 : Gestionnaire de paie et ADP (H/F)

Formation : Bac +2 à Bac +5 orientée Paie

Expérience : 5 ans minimum sur un poste similaire.

Mission : Gestion de la paie : Recueillir, préparer et saisir les éléments variables et fixes (absences, primes ...). Traiter et contrôler les bulletins de salaire jusqu'à la clôture. Gérer les prêts, pensions, saisies arrêts et acomptes ...Etablir les soldes de tout comptes. Assurer le suivi des droits conventionnels (CP, RTT, RC etc...). Participer au traitement des tâches poste-paie (tableaux bords, charges sociales, provisions, OD de paie...). Assurer le paramétrage du logiciel de paie SILAE. Etablir et mettre à jour les différentes procédures. Assurer une veille quotidienne sur la réglementation sociale/juridique et des process paie.

Gestion administrative du personnel : Préparer les dossiers administratifs des nouveaux collaborateurs (contrat de travail, DPAAE, saisie en paie etc...). Editer les diverses attestations en fonction des besoins ou demandes. Renseigner et conseiller les collaborateurs sur toutes questions relatives au calcul de la paie et à son environnement. Assurer le suivi des dossiers arrêts de travail (maternité, maladie, AT, dossiers de prévoyance etc...). Être en relation permanente avec les managers ainsi qu'avec les différents partenaires extérieurs (CPAM, URSSAF, KLESIA etc...).

Offre diffusée le 31 janvier 2024

Le CFAI vous invite

PORTES OUVERTES 2024

SAMEDIS 3 FÉVRIER & 16 MARS 9H-16H

PÔLE FORMATION UIMM

CFAI CENTRE-VAL DE LOIRE

AMBOISE (37)
BOURGES (18)
CHÂTEAUDUN (28)
ORLÉANS/LA CHAPELLE
SAINT-MESMIN (45)

TOI AUSSI,
CHOISIS
L'ALTERNANCE
DANS L'INDUSTRIE

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

CFAI-CENTRE.FR & 02 38 22 00 88








adm@adncom.fr - 10826 - 10/2022 - Credits photo: ckip.fr

Envie d'en savoir plus ? [Cliquez ici](#)



*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 Vlamincq 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*

