

LES RENDEZ VOUS « FORMATION PROFESSIONNELLE »

AOUT 2010 Num : 42

Réunion **COMMISSION NATIONALE « LA FORMATION »**

Prochaine réunion
JEUDI 9 SEPTEMBRE 2010

Dans ce journal :
Édito
FLASH COMPTE RENDU
Bon à savoir consultation
plan de formation
Mesures d'accompagnements
métiers sensibles

VOTRE COM'FORM

Dominique MOUALEK
Chamnord
☎06 10 26 84 29

Martine LEMAY
Ollioules
☎06 73 39 02 75

Jean Luc NOURY
Claye Souilly
☎06 68 41 57 26

Joëlle NOLDIN
Sevran
☎06 12 35 79 67

« *Me former*
C'est
MON DROIT »

joellenoldin@orange.fr

Commissions Formation, bientôt le rendez-vous formation !!!



La Commission nationale « formation » a été créée pour l'année 2008, dans le cadre des NAO, cette commission a été reconduite, du 1er janvier 2009 et prendra fin le 31 décembre 2011.

Son rôle: assurer une application homogène des outils de formation au sein des hypermarchés ainsi qu'à définir et à proposer des mesures à mettre en œuvre dans ce domaine afin que chaque salarié soit acteur de son évolution professionnelle,

Nous avançons avec FORCE et CONVICTION, et dans le contexte actuel nous confirmons que notre commission prend tout son sens.

Conseiller, proposer, et aider les commissions FORMATION magasin dans l'approche formation. Alors pas d'hésitation, nous sommes à vos côtés ;

L'équipe « COM'FORM » vous souhaite une excellente rentrée

Joëlle NOLDIN
Chargée Secteur Formation
FGTA-FO Carrefour

Flash sur la dernière réunion 

1. PRESENTATION

Mr Lombard présente la situation des compteurs DIF à fin mars et définitif 2009. Les objectifs à atteindre pour 2010 : réalisé au moins 25% en effort Formation et 20% en réalisé DIF

FO interpelle la Direction Formation et demande de réactiver les outils d'information dans les magasins. Note que les bonnes pratiques doivent absolument être déployées, trop de différence entre les magasins. Ce qui ne place pas les salariés sur un pied d'égalité. De plus la mission de la commission est bien de travailler et de veiller à mise en place des outils, et depuis quelque temps les travaux de la commission n'avances plus.

- Une salle Formation dédiée
- Un panneau spécial Formation
- Une personne affectée dédiée à la Formation
- Communications des thèmes de formation sélectionnés qui peuvent être proposées dans le cadre du D.I.F, (anglais, préparer sa retraite, gérer le stress, risques psychosociaux, langages des signes)
- Accentuer sur les formations métiers indispensables pour maintenir ses compétences à jour
- Mettre en marche les « formations qualifiantes ».
- Présenter en amont les projets formation, afin de faire un lien efficace avec les autres instances.

FO demande que soit présenté à la prochaine réunion commission Formation :

- Le module formation sur les risques psychosociaux.
- Les formations mis en place dans le cadre des nouveaux concepts

Mr Lombard prend acte des remarques et suggestions et conclut en affirmant qu'il est important de réactiver la commission formation. Notamment avec les transformations dans l'entreprise, il faut être efficace. Notre travail va consister à mettre en COMMUN LES BONNES PRATIQUES.

2. TEMOIGNAGE « PILOTE FORMATION ».

Corinne Duquesnois est responsable RH/Paie au magasin d'Aires sur la Lys. Un hyper de 6200 m², 20 d'existence ex-continent, 180 salariés dont 12 cadres. Technicienne paie 15 ans d'ancienneté. Explique qu'en tant RH/paie, elle entretient un rapport de proximité avec les salariés du magasin (employés et managers) ce qui facilite la démarche formation.

Présente la méthode de préparation du plan de formation :

- En début d'année, demande aux managers la planification de tous les SIPP pour leurs employés
- Mise en place d'un pupitre avec le catalogue des formations disponible aux salariés
- Le manager dispose lui d'un double de catalogue dans la salle dédiée formation ou il reçoit son pour le SIPP. Ce qui facilite l'échange sur telle ou telle formation que souhaite le salarié
- Un panneau formation
- Un écran qui donne des informations du jour

Bonnes pratiques Formation : communique-nous les bonnes pratiques de ton magasin
joellenoldin@orange.fr

Après
« évolupro »,
FO réclame
les
formations
« anglais » !!



1 RDV septembre!!

CONSULTATIONS SUR LE PLAN DE FORMATION

Article L6321-1 :L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1.

Un récent arrêt de la Cour de cassation revient sur une des principales obligations de l'employeur en matière de formation de ses salariés : l'obligation d'adapter les salariés à leur poste de travail et notamment dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme. La formation évoluprof est une première étape



Article L2323-33 : Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. Ces orientations prennent en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, telle qu'elle ressort des informations fournies par l'employeur en application des articles L. 2242-2 et L. 2323-57, ainsi que les mesures arrêtées en application de l'article L. 1142-4. **Le comité d'entreprise est saisi chaque fois qu'un changement important affecte l'un de ces domaines.**

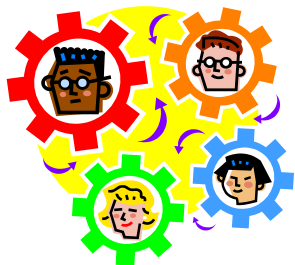
Article L2323-34 : Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. 1^{er} réunion doit avoir lieu avant le 1^{er} octobre. Les documents doivent être remis au CE avant le 9 septembre 2010

Article L2323-35 :Le projet de plan de formation tient compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, du résultat des négociations prévues à l'article L. 2241-6 ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 1143-1.



CALENDRIER	PROCEDURE
8 septembre 2010 au plus tard	COMMUNICATION DES DOCUMENTS D'INFORMATION Documents sur l'exécution du plan de formation de l'année antérieure et en cours et sur les orientations générales de la formation dans l'établissement
8 septembre 2010 au plus tard <i>Distincte des deux consultations de fin d'année.</i>	CONSULTATION sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise. en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et de la technologie (L2323-33 CT). <i>Ces orientations prennent en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes.</i> Délibération du CE
30 septembre au plus tard	PREMIERE REUNION SUR L'EXECUTION DU PLAN N-1 ET DE N Délibérations du CE sur l'exécution du plan de formation de l'année antérieure (2009) et de l'année en cours (2010)
10 DECEMBRE au plus tard	COMMUNICATION DES DOCUMENTS POUR LA 2eme REUNION PROJET DE PLAN N +1 Projet de plan de formation de l'établissement pour l'année à venir, comportant la liste des actions de formation proposées, les organismes de formation retenus et les effectifs concernés.
31 DECEMBRE au plus tard	SECONDE REUNION DU COMITE Avis sur le plan de formation N+1, Procès verbal de l'ensemble de la consultation

Référence : art. L. 2323-1 l'article L 2323-24 ; L. 2323-33 L. 2323-34 et L. 2323-35 L2323-36



MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DESTINEES A FACILITER LA MOBILITE INTERNE DANS LE CADRE DE LA GPEC

Tout salarié, appartenant à un métier sensible et volontaire à une mobilité interne, peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé qui pourra intégrer les trois dimensions suivantes:

- Accompagnement en **formation**
- Accompagnement à la **mobilité géographique**
- Accompagnement au **développement professionnel des salariés âgés de 45 ans et plus.**
- Ces mesures d'accompagnement peuvent être combinées entre elles

Accompagnement en formation	Prise en charge
Formation d'adaptation à un poste identifié qui est effectuée sur son nouveau lieu et poste de travail	Prise en charge des frais pédagogiques : 1 700€HT
Formation de reconversion vers un nouveau métier qui permet d'acquérir les compétences requises pour accéder à un nouveau métier	Prise en charge des frais pédagogiques : 2 200€HT
Formation diplômante ou qualifiante de longue durée qui a pour objet la reconversion du salarié vers un nouveau métier soit l'entretien, le perfectionnement ou l'acquisition de connaissances dans sa filière métier	Prise en charge des frais pédagogiques : 4 500€HT
Accès à la Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) permettant de valider les acquis de son expérience professionnelle afin d'obtenir une certification professionnelle	Prise en charge des frais pédagogiques : 3 500€HT
Formation au titre du DIF qui permet de concourir à développer l'employabilité du salarié appartenant à un métier sensible. Les salariés appartenant à un métier sensible sont prioritaires pour réaliser une formation au titre du DIF	

Accompagnement à la mobilité géographique

Lorsque le salarié appartenant à un métier sensible a un projet professionnel impliquant une mutation géographique, il bénéficie d'un accompagnement approprié destiné à faciliter cette mutation.

Par mobilité géographique, il faut entendre une mobilité vers un poste situé à **plus de 30km** ou à **une heure de trajet simple** du domicile du salarié **et entraînant un allongement de la distance ou de la durée de ce trajet.**

Sans déménagement	Avec déménagement
Prise en charge du coût supplémentaire de transport (maximum 100 Kms pendant 12 mois).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aide à la recherche de logement.
Indemnité de sauvegarde de l'emploi : 1 mois de salaire mensuel brut	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indemnité forfaitaire de double résidence
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prise en charge du déménagement.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indemnité et aides à l'installation – dispositif LOCAPASS MOBILIPASS
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aide à l'emploi du conjoint.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indemnité de sauvegarde de l'emploi : 3 mois de salaire mensuel brut

Les salariés âgés de plus de 45 ans, appartenant aux métiers sensibles bénéficient de mesures de maintien dans l'emploi renforcées : Possibilité de demander à bénéficier d'un bilan de compétences financé par l'entreprise et pouvant être réalisé à concurrence de 24 heures sur le temps de travail



Tous les postes à pourvoir au sein de l'entreprise et du Groupe Carrefour sont accessibles sur la Bourse de l'Emploi. (Le code d'accès et le mot de passe figurent sur la fiche de paie du mois de mai 2010. <http://bourseemploi.carrefour.fr/>)

Une information sur les postes disponibles et donc à pourvoir au sein du magasin sera également communiquée prioritairement aux salariés appartenant à un métier sensible, par la Direction du Magasin.