

## LES RENDEZ VOUS « FORMATION PROFESSIONNELLE »

NOV 2010 Num : 43

Réunion **COMMISSION  
NATIONALE  
« LA FORMATION »**

Prochaine réunion  
**MARDI 30 /11/2010**

Dans ce journal :

FLASH COMPTE RENDU  
Le DIF

### VOTRE COM'FORM

Joëlle NOLDIN  
Sevrans  
☎06 12 35 79 67

Dominique MOUALEK  
Chamnod  
☎06 10 26 84 29

Martine LEMAY  
Ollioules  
☎06 73 39 02 75

Jean Luc NOURY  
Claye Souilly  
☎06 68 41 57 26

Mireille CHARLOIS  
Villiers

« *Me former  
C'est  
MON DROIT* »

Joëlle NOLDIN secteur formation  
[joellenoldin@orange.fr](mailto:joellenoldin@orange.fr)



Le Web



LE SITE WEB DE L'UNION DES SYNDICATS CARREFOUR



**Flash sur la dernière réunion du 9 septembre 2010**

## 1. PRESENTATION INDICATEUR FORMATION

**Joël LOMBARD** (Directeur formation) présente la situation des compteurs de DIF par région et magasin à fin août 2010 (informations arrêtées à la paie de juillet).

- Le DIF consommé de l'année 2010 s'élève à 12.15%
- Le taux de DIF consommé cumulé depuis 2004 s'élève à 15.13%.

Le point sur le D.I.F suscite toujours beaucoup de discussion, mais le tour de table permet de relever que des efforts ont été menés dans certains magasins, via le pilote formation. Suite aux échanges avec les représentants de la commission formation, Joël LOMBARD prend bonne note des propositions suivantes.

- ➡ La communication sur le DIF doit être renforcée notamment via un panneau d'affichage dans chaque magasin ;
- ➡ Les bonnes pratiques de certains magasins doivent être mises en commun et déployées



*La délégation FO prend note des chiffres, et confirme qu'il est important de donner du « sens au DIF. Trop de dérapages, qui engendrent une frustration des salariés qui se voient imposer une formation au lieu de la choisir. Et rappelle que le D.I.F doit s'inscrire dans un parcours de développement des compétences. Pour cela le salarié doit avoir une large part d'initiative et connaître les formations disponibles. Le rôle du pilote formation est primordial pour accompagner les managers dans le l'élaboration des plans de formations individualisés.*

**Mr Lombard prend bonnes notes des remarques et suggestions et fait le lien avec le point suivant mise en place d'un livret les bonnes pratiques du DIF »**

## 2. TRAVAIL EN COMMUN SUR LE PROJET LIVRET « LES BONNES PARTIQUES DU DIF ».

**Joël LOMBARD** rappelle que ce sujet avait été abordé lors de la commission formation du 28 avril 2010. **Aujourd'hui 903 formations existent à carrefour**, et il paraît difficile pour un salarié de faire son choix. Aussi il est convenu de procéder à un balayage du catalogue des formations et de sélectionner des formations les plus adaptées à la professionnalisation des salariés.

**Des nouveaux thèmes proposés lors des réunions seront insérés (ex : Formation « anglais », langages des signes, préparer sa retraite, prévention des risques...)**

*La délégation FO note avec satisfaction de l'avancée concrète des demandes. Néanmoins attire l'attention de la direction formation sur l'obligation de carrefour d'accompagner les salariés par la formation dans ces transformations. Des métiers sont classés sensibles, et nous ne voyons pas émerger de nouveaux métiers.*

- Les formations pour les salariés en fin de carrière, préparer sa retraite sont très attendues ; (accord sénior).
- Les formations PRAP (prévention des risques liés aux aptitudes physiques (accord sénior)
- Nécessité de former les salariés malentendants. Prévoir un accompagnement formation avec un interprète en regroupant 2 ou 3 magasins.



**Mr Lombard** prend note des remarques, insiste sur l'importance de la communication et indique qu'un rappel sur les bonnes pratiques formations sera envoyée au pilote formation dans les magasins, afin que les pilotes apportent une aide aux managers. Les leaflets DIF, feront l'objet d'un nouvel envoi aux magasins afin de refaire une communication sur le DIF.

- Insiste sur le rôle de la commission ;
- Indispensable de remonter les dysfonctionnements
- Le plan de formation 2011, répond aux changements et sera présenté dans les magasins ;

### 3. DISCUSSION SUR LES THEMES DE FORMATION RETENUS POUVANT COMPLETER LE CATALOGUE

**Joël LOMBARD** rappelle que Les membres de la commission avaient souhaité qu'un module **formation sur l'anglais** soit proposé aux salariés.

Isabelle ROUSSEAU (Direction Formation) informe qu'un module de formation en anglais à distance est en cours. Un model de formation a distance pour ceux et celles qui ne savent pas parler « anglais » a titre personnel, et professionnel lié aux métiers. Ce module de formation est à destination des commerciaux, salariés des rayons, alimentaire, non alimentaire.....

Ce module sera prêt en 2011, et sera présenté en magasin dans les plans de formations 2012 Un état d'avancement de ce module sera communiqué aux membres de la commission aux prochaines réunions.

**FO** - *FO constate avec satisfaction de l'avancée de cette demande, néanmoins pose la question de la méthode de formation à distance e-learning. Cette méthode de formation ne convient pas à tous les salariés.*

**Isabelle ROUSSEAU** répond qu'un accompagnement sera prévu. Les formations en e-learning ne remplaceront jamais les formations présentiellees, mais là il s'agit d'un plus pour permettre aux salariés d'acquérir les bases.

#### « PREVENIR ET GERER LE STRESS DANS MON ENVIRONNEMENT »

**Isabelle ROUSSEAU** présente la formation « **gestion du stress** ». Cette formation est destinée à tout public, elle a commencé en 2009 par un stage pilote au magasin d'ORMESSON. Cette formation comprend 2 volets, un volet de 2 jours pour la gestion du stress. Cette formation a été voulue la plus concrète possible, afin de favoriser les échanges. 2 jours pour les cadres, et 1 journée pour les employés. Le contenu du module de formation est présenté aux membres.

#### Prochaine Réunion : le mardi 30 novembre 2010

- Les indicateurs formation
- Travail en commun sur la mission du Pilote Formation
- Précisions sur Evolu Pro, intervention d'Ange CIAPPARA
- Présentation des formations e-learning

**Bonnes pratiques Formation :**  
communique-nous les bonnes pratiques de ton magasin

[joellenoldin@orange.fr](mailto:joellenoldin@orange.fr)





## DIF RAPPEL Points-clés du DIF

**Qui ?**: Ouverts aux salariés en TEMPS PLEIN, TEMPS PARTIEL CDI, vous avez un an d'ancienneté dans l'entreprise ? Vous obtenez alors **au 31 décembre de chaque année**, un droit individuel à la formation d'une durée de **20 heures**.

Ces 20 heures sont cumulables pendant 6 ans, jusqu'à un plafond de 120 heures (au prorata temporis si vous êtes à temps partiel). et aux salariés en CDD, justifiant de 4 mois de travail consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois

**Quelle formation ?**: Sont éligibles au titre du DIF toutes les actions de formation imputables au titre du plan de formation (0,9 %) Des priorités de formation ont été définies par la branche (voir membre FO commission formation du magasin). Le choix de l'action se fait par un accord formalisé avec votre entreprise, par exemple suite à l'entretien professionnel. Le dialogue et la concertation sont très importants pour la mise en œuvre du DIF. Si le DIF est insuffisant pour répondre à une action visant par exemple un CQP (Certificat de Qualification Professionnelle), il peut être possible de trouver des réponses avec une *période de professionnalisation*. Renseignez-vous.

**Comment ?**: Vous utilisez ces heures de formation à votre initiative, avec l'accord de votre entreprise. Vous devez donc en faire la demande et votre entreprise vous notifie sa réponse par écrit, dans le mois qui suit. Vous êtes informé par écrit chaque année par votre entreprise, de vos droits acquis au titre du DIF. Un relevé de compteur DIF est envoyé à chaque salarié en février

**Quand ?**: Les heures de formation au titre de l'exercice du DIF se déroulent en dehors du temps de travail. Toutefois, afin de prendre en compte les caractéristiques et les contraintes individuelles, les partenaires sociaux de la branche, ont prévu la possibilité de réaliser ces heures pendant le temps de travail.

### Le D.I.F. Transférable et Portable (article L6323-17 et suivant)

Dans un souci de bonne information des salariés, l'employeur est tenu de mentionner, dans la lettre de licenciement, les droits que ce dernier a acquis au titre du DIF et la possibilité de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. Le cas échéant, la lettre doit mentionner les dispositions spécifiques applicables en cas d'adhésion à une convention de reclassement personnalisé. Par ailleurs, le certificat de travail remis au salarié à l'occasion de la rupture de son contrat de travail doit désormais comporter certaines mentions relatives aux droits à DIF acquis par le salarié



- **Utilisation du DIF pendant le préavis** : En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande **avant la fin du préavis**, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du Code du travail, (soit, actuellement, 9,15 €), permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.
- *En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.*
- **Utilisation du DIF après la cessation du contrat de travail** : En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (licenciement, démission considérée comme « légitime » par l'Assurance chômage, rupture conventionnelle du CDI dans le cadre de l'article L. 1237-11 du code du travail, fin de CDD, etc.), la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail (soit, actuellement, 9,15 €), est utilisée, selon le cas, soit auprès du nouvel employeur, soit pendant la période de chômage.
- Utilisation chez **son nouvel employeur**, le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche, ou **Utilisation pendant la période de chômage**