

Si vous ne lisez pas cet email, [visionnez-le ici](#).



Newsletter AKSELIS n°2 - Janvier 2015

Exercice difficile de souhaiter les vœux en cette actualité tragique et grave. Nous vous souhaitons tout de même une belle année, empreinte de joies personnelles et de réussite professionnelle.

Et si tout commençait avec un nouvel état d'esprit ? Celui de l'optimisme réaliste, de la pensée positive, la *sobriété heureuse* pour reprendre ce terme de Pierre Rahbi : remettre de l'humain et de la simplicité au cœur de nos préoccupations, pour redonner au monde sens et prise de recul.

Et ceci ne sera pas un vain effort face aux réformes et aux enjeux de cette nouvelle année.

Akselis et son réseau de partenaires sont là pour assurer conformité et efficacité aux Entreprises.

Revalorisations 2015 : les chiffres au 1er janvier

- **Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale** : 3170 euros (arrêté du 26 nov 2014)
- **SMIC** : revalorisation de +0,8% soit un taux horaire de 9,61€ et un salaire mensuel à 1457,52€ pour un 35h hebdomadaire.
- **Barèmes des avantages en nature et des frais professionnels revalorisés** : voir le site de l'URSSAF

Agenda 2015 : les enjeux



- **Compte pénibilité effectif au 1er janvier 2015**, il sera alimenté par 4 facteurs de pénibilité (travail de nuit, travail répétitif, travail alterné, travail en milieu hyperbare)

[le site officiel du Compte Pénibilité](#)

- **Base de Données Unique** pour les entreprises de + de 50 salariés (et moins de 300) : à mettre en place pour juin 2015. (Il doit déjà être

en place pour les entreprises de +300 depuis juin 2014).

- **Stages** : renforcement de la réglementation : limite du nombre de stagiaire, vacance entre deux stages sur le même poste, tenir un registre, obligation de nommer un tuteur...attention aux sanctions !

- **Egalité professionnelle hommes-femmes** : renforcement de la réglementation avec par exemple les nouveaux droits liés à la naissance et à l'adoption (exemple : interdiction de licencier un salarié "père" dans les 4 semaines qui suivent une naissance ou une adoption).

- **Complémentaire Santé obligatoire pour tous au 1er janvier 2016** : à anticiper.

- **Déclaration Sociale Numérisée (DSN)** : commencer la mise en oeuvre.

Sujets développés dans de prochaines newsletters

La réforme de la formation professionnelle : ce qu'il faut en retenir.

Instituée par la Loi du 5 mars 2014, la réforme engage des changements profonds dans le monde de la Formation Professionnelle. La volonté du législateur : simplifier les dispositifs, sécuriser et individualiser les parcours professionnels des salariés.



Concrètement, quels sont les changements pour les entreprises?

Une baisse de l'obligation fiscale:

- suppression de la déclaration 2483 (effet en 2016) ;
- baisse du taux de contribution pour les entreprises de plus de 10 salariés (de 1,6% à 1%) du fait de la suppression du Plan (0,9%); le taux reste identique pour les entreprises de moins de 10 salariés (0,55% de la masse salariale).

Mutualisation des ressources : les contributions sont collectées et mutualisées au sein des OPCA, qui ont la responsabilité de redistribuer les ressources, selon de nouveaux critères simples :

- privilégier les publics "fragiles"
- seules les *formations certifiantes* sont éligibles.

Quel impact budgétaire?

- entreprises moins de 10 salariés : un impact positif est annoncé du fait de la mutualisation des ressources et d'une enveloppe supplémentaire dédiée aux petites entreprises.
- entreprises plus de 10 salariés : baisse des contributions d'un côté, mais les nouvelles règles de redistribution peuvent impacter à la baisse les budgets formations :

* le critère d'éligibilité n'est plus l'imputabilité, mais la reconnaissance par l'OPCA d'une formation certifiante et pour un public prioritaire. Ainsi les formations d'adaptation au poste auparavant imputables ne sont plus prises en charge (elles peuvent être suivies par l'entreprise dans un versement complémentaire);

- * fin des transferts de "fonds" d'une société à une autre dans les Groupes, ou d'une année à une autre,
- * fin de la valorisation fiscale des équipes formation.

Compte Personnel de Formation :

il se substitue au DIF dès le 1er janvier 2015 (les droits au DIF viennent alimenter le CPF). Le CPF est un outil mobilisable par le salarié, c'est lui qui renseigne ses droits sur son compte en ligne et qui définit son projet professionnel, avec l'aide du Conseil en Evolution Professionnelle.

D'une certaine manière cet outil "échappe" au contrôle des entreprises. Ces dernières peuvent accompagner le salarié dans sa réflexion et la constitution de son dossier, mais ne pourront pas refuser l'utilisation du CPF s'il finance une formation en dehors du temps de travail, ou s'il concerne le Socle de connaissances ou une VAE sur temps de travail.

voir le site [Mon Compte Formation](#)

Nota : informer par écrit les salariés de leurs droits à DIF au plus tard le 31 janvier 2015 (nous conseillons un écrit différencié de la simple mention sur bulletin de paie, un peu de pédagogie ne nuit pas).

Conseil en Evolution Professionnelle :

Il est amené à remplacer le Bilan de Compétences, gratuit pour tout le monde et dispensé uniquement par des opérateurs agréés.

Entretien Professionnel Unique:

il remplace les entretiens de seconde partie de carrière et de retour de congé maternité ou congé parental. **Il a lieu tous les 2 ans** obligatoirement, ou après une longue absence. => les salariés présents en mars 2014 doivent avoir eu un entretien professionnel d'ici mars 2016. A anticiper rapidement !

Il ne se confond pas avec l'entretien d'évaluation. Il traite de l'évolution professionnelle du collaborateur.

L'employeur a une **obligation de résultat** : tous les 6 ans, trois critères sont passés en revue (formation, augmentation de salaire, évolution professionnelle). Si deux critères sur trois ne sont pas remplis, l'employeur est sanctionné (+ de 50 salariés) en temps et financièrement (**3000€ par salarié**).

Cet entretien doit faire l'objet d'un écrit, un exemplaire remis au salarié.

Les entreprises doivent être vigilantes sur ce point, car il fera l'objet de contrôle en amont, et de contentieux en aval (défaut d'obligation de l'employeur, faille dans les dossiers de liencement pour insuffisances).

Les entreprises vont devoir apprendre à construire leur Plan de Formation différemment. Elles ont leur conseiller OPCA et leur partenaires habituels de formation pour les y aider

Les salariés sont quant à eux responsabilisés sur leur parcours professionnel. Les Employeurs ont tout à gagner à les accompagner dans la concertation.

Plus d'information sur le site du Ministère du Travail : [fiche pratique réforme de la formation](#)

La réforme de la formation professionnelle : 3 questions à un pro.

Véronique ROUSSEAU est la fondatrice et la Dirigeante de Ressources & Pédagogie, cabinet indépendant spécialiste des projets de transformation et de développement des Hommes.

Véronique accompagne les Entreprises depuis plus de 20 ans.

3 questions pour nous aider à decrypter les enjeux :

- Véronique, quels sont selon vous les impacts majeurs de cette réforme?



VR : Le fait que chaque salarié soit responsable de sa formation et qu'il puisse se former tout au long de sa vie professionnelle, et le fait que l'entreprise passe d'une obligation de moyens à une obligation de résultats.

- Quel impact pour les entreprises ? Comment élaborer le Plan de formation? Comment aborder les nouveaux Entretiens Professionnels?

VR : Des impacts importants, voire des défis à relever : assurer la traçabilité des informations RH pour chaque salarié, former les managers et/ou les RH à l'entretien professionnel, élaborer un plan de formation en lien avec la GPEC donc l'avenir de l'entreprise. En effet, les entreprises ont besoin de conduire rapidement les changements concrets; la formation permet aux collaborateurs d'acquérir les compétences techniques nécessaires à l'évolution de leur métier et aussi aux managers de mieux exercer leur rôle fondamental de soutien aux équipes et garant de la performance de l'entreprise.

- Quel impact pour les organismes de formation?

VR : J'y vois des opportunités pour les organismes de formation à condition de savoir construire des formations sur-mesure, avec l'entreprise, proposer des formations très opérationnelles proches du terrain, et sortir du traditionnel stage de 2 jours sans pour autant passer au "tout e-learning".

En savoir plus sur Ressources et Pédagogie

Akselis vous souhaite une très belle année 2015, pleine de réussites professionnelles et personnelles :-)

Suivez l'actualité RH sur Akselis.fr

Akselis
Immeuble Nova, 71 Boulevard National
92250 La Garenne Colombes

www.akselis.fr
contact@akselis.fr



Pour vous désabonner, [Cliquez ici](#).

©2015 Akselis. All rights reserved.