



**DIRECCTE DORDOGNE**

**Aides aux Entreprises**

# ANTICIPATION ET ACCOMPAGNEMENT DES MUTATIONS ECONOMIQUES

## PRINCIPALES AIDES AUX ENTREPRISES

### FICHES PRATIQUES :

#### - Chômage Partiel :

- A 1 : Fiche Chômage partiel Allocation spécifique
- A 2 : Fiche Convention APLD (Activité Partielle de Longue Durée)

#### - Formation des salariés :

- B 1 : Fiche Convention de Formation du Fonds National de l'Emploi (F.N.E)
- B 2 : Fiche DIF (Droit Individuel à la Formation)
- B 3 : Fiche VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)
- B 4 : Fiche Plan de Formation de l'Entreprise
- B 5 : Fiche Période de Professionnalisation

#### - Anticipation des mutations économiques :

- C 1 : Fiche GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)
- C 2 : Fiche ADEC (Action de Développement de l'Emploi et des Compétences)

#### - Accompagnement des mutations économiques :

- D 1 : Fiche Cellule de reclassement
- D 2 : Fiche Allocation Temporaire Dégressive

#### - Amélioration des conditions de travail :

- E 1 : Fiche Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail (FACT)

## CHOMAGE PARTIEL (Allocation spécifique)

<b>OBJECTIF</b>	<p>Atténuer les répercussions d'une baisse d'activité de l'entreprise sur la rémunération du salarié.</p> <p>Eviter le licenciement du salarié</p>
<b>ENTREPRISES CONCERNEES</b>	<p>Entreprises contraintes pour des motifs imprévisibles ou exceptionnels de réduire ou suspendre temporairement son activité (la réduction de la durée du travail s'entend au-dessous de 35 heures)</p>
<b>REMUNERATION GARANTIE AU SALARIE</b>	<p><b>60 % de la rémunération brute</b> servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés. Etant précisé que le salarié percevra au moins : <b>6,84 €</b> par heure chômée</p>
<b>AIDES FINANCIERES</b>	<p><b>3,84 €</b> par heure chômée pour les entreprises occupant moins de 250 salariés <b>3,33 €</b> par heure chômée pour les entreprises occupant plus de 250 salariés</p> <p>Maximum d'heures autorisées par salarié et par an : <b>1000 heures</b></p> <p>Suspension totale d'activité : 6 semaines chômées consécutives maximum</p> <p>Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale</p>
<b>PROCEDURE</b>	<p>Demande préalable d'autorisation au Service d'Aide et Conseil aux entreprises de la DIRECCTE Dordogne</p> <p>Décision, après avis de l'Inspection du Travail, sous délai de 20 jours</p> <p>Remboursement à l'entreprise sur production de justificatifs</p>
<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<p>Articles. L 5122-1 et R 5122-2 du code du travail</p> <p>Article R 5122-29 du code du travail</p>
<b>OU S'ADRESSER ?</b>	<p>DIRECCTE Dordogne 2 rue de la cité – 24016 PERIGUEUX Cédex Service d'Aide et de conseil aux entreprises Ligne directe: 05 53 02 88 12 Mail : <a href="mailto:Dd-24.branches-entreprises@direccte.gouv.fr">Dd-24.branches-entreprises@direccte.gouv.fr</a></p>

## CONVENTION APLD (Activité Partielle de Longue Durée)

<b>OBJECTIF</b>	<p>Dispositif complémentaire à la mesure de chômage partiel afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir la pérennisation de l'emploi dans les entreprises</li> <li>• Améliorer l'indemnisation des salariés</li> </ul>
<b>ENTREPRISES CONCERNEES</b>	<p>Entreprises auxquelles l'allocation spécifique de chômage partiel a été accordée pour une période au moins égale à 3 mois dans la limite de 12 mois et du contingent annuel de 1000 heures</p>
<b>REMUNERATION GARANTIE AU SALARIE</b>	<p>Indemnité horaire égale à <b>75 % de la rémunération brute</b> servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés.</p> <p>Une convention d'activité partielle de longue durée peut être conclue pour une période de <b>3 mois minimum</b> renouvelable sans que la durée totale ne puisse excéder <b>12 mois</b>.</p>
<b>AIDES FINANCIERES</b>	<p>La participation de l'Etat en complément de l'allocation spécifique s'élève à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>1,90 euro</b> par heure indemnisée les 50 premières heures</li> <li>• <b>3,90 euros</b> à compter de la 51<sup>ème</sup> heure indemnisée.</li> </ul> <p>En contrepartie, <b>2 engagements de l'employeur</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>maintien dans l'emploi</b> des salariés pendant une période égale au <b>double de la durée de la convention</b> ;</li> <li>• <b>entretien individuel</b> avec chaque salarié en vue notamment d'examiner les actions de formation ou de bilans qui pourraient être engagées dans la période d'activité partielle.</li> </ul>
<b>PROCEDURE</b>	<p>Signature d'une convention APLD avec l'Etat ou adhésion à une convention APLD signée par les branches professionnelles ou les entreprises</p>
<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<p>Décret n°2009-478 du 29 avril 2009 Arrêté du 10 juin 2009</p>
<b>OU S'ADRESSER ?</b>	<p>DIRECCTE Dordogne 2 rue de la cité – 24016 PERIGUEUX Cédex Service D'Aide et de Conseil aux entreprises Ligne directe: 05 53 02 88 12 Mail : <a href="mailto:Dd-24.branches-entreprises@direccte.gouv.fr">Dd-24.branches-entreprises@direccte.gouv.fr</a></p>

# CONVENTION F.N.E FORMATION

B 1

<b>OBJECTIF</b>	<p><b>Soutenir la formation des salariés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en favorisant le maintien dans l'emploi afin de faciliter la continuité de l'activité</li> <li>• sous certaines conditions, faciliter les reclassements externes des salariés afin de favoriser l'adaptation à de nouveaux emplois des salariés dont les entreprises sont affectées par la crise économique et financière</li> </ul>
<b>ENTREPRISES</b>	<p>Entreprises ou groupements d'employeurs particulièrement affectés par la <b>crise économique et financière</b> et ayant identifié clairement un <b>besoin de formation</b></p> <p>Le FNE Formation est mobilisé en priorité au sein des entreprises ou groupements d'employeurs de <b>moins de 250 salariés</b></p> <p>Pour les entreprises ou groupements d'employeurs de plus de 250 salariés, la pertinence du recours au FNE Formation sera appréciée en fonction des difficultés particulières du bassin d'emploi, de la branche d'activité et de l'entreprise ou groupement d'employeurs concerné</p>
<b>SALARIES CONCERNES</b>	<p>En priorité les salariés les plus exposés à la perte de leur emploi, de faible niveau de qualification par rapport aux besoins de main d'œuvre sur leur bassin d'emploi, en CDD ou en CDI</p>
<b>ACTIONS ELIGIBLES</b>	<p>Les formations éligibles sont celles ayant pour objet la reconnaissance des qualifications</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Des formations spécifiques</b> : formation comprenant un enseignement directement et principalement applicable au poste de travail actuel ou prochain du salarié dans l'entreprise et procurant des qualifications qui ne sont pas transférables à d'autres entreprises ou d'autres domaines de travail ou ne le sont que dans une mesure limitée</li> <li>- <b>Des formations générales</b> : formation comprenant un enseignement qui n'est pas uniquement ou principalement applicable au poste de travail actuel ou prochain du salarié dans l'entreprise, mais qui procure des qualifications largement transférables à d'autres entreprises ou d'autres domaines de travail</li> </ul> <p>Toutes les actions cofinancées par le FNE formation <b>doivent avoir lieu pendant le temps de travail</b></p>
<b>DEPENSES ELIGIBLES</b>	<p><b>Prestations d'organismes externes</b> : formation, bilan, orientation, accompagnement...</p> <p>Coût des <b>rémunérations des formateurs internes et dépenses de personnel</b> directement liées à l'opération</p> <p><b>Rémunération des stagiaires</b> (salaires habituels bruts chargés) à due concurrence du montant des coûts pédagogiques.</p>
<b>AIDES FINANCIERES</b>	<p>Le FNE soutient les actions mises en place par l'entreprise en matière de formation</p> <p>L'aide est modulable en fonction du type de formation (spécifique ou générale), de la taille de l'entreprise et du public concerné (majoration pour les travailleurs défavorisés ou handicapés)</p> <p>Pour mobiliser le FNE Formation, des <b>cofinancements privés</b> sont obligatoirement requis (OPCA, entreprise...)</p> <p>Les cofinancements publics sont recherchés (FSE, conseil régional...)</p> <p>Les entreprises <b>s'engagent à maintenir dans l'emploi</b> les salariés formés, à l'exception des salariés formés en vue de leur reclassement externe, pendant une durée au moins égale à la durée de la convention</p>
<b>PROCEDURE</b>	<p>Signature d'une convention entre l'Etat et l'entreprise</p> <p>Le dossier de demande doit être transmis à la DIRECCTE avant le démarrage des actions de formation, après validation par l'OPCA du montant de ses prises en charge</p>
<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<p>Articles L.5111-1, R.5111-1à R. 5111-6 du code du travail</p>
<b>OU S'ADRESSER ?</b>	<p>DIRECCTE Dordogne 2 rue de la cité – 24016 PERIGUEUX Cédex Service D'Aide et de Conseil aux entreprises Ligne directe: 05 53 02 88 12 Mail : <a href="mailto:Dd-24.branches-entreprises@direccte.gouv.fr">Dd-24.branches-entreprises@direccte.gouv.fr</a></p>

## DIF (Droit Individuel à la Formation)

<b>OBJECTIF</b>	<p>Permettre à tout salarié, de se constituer un crédit d'heures de formation de <b>20 heures par an</b>, cumulable sur six ans, <b>dans la limite de 120 heures</b></p> <p>Les salariés à temps partiel, acquièrent des droits au prorata de leur temps de travail</p>
<b>FORMATION</b>	<p>La formation suivie dans le cadre du DIF se déroule en dehors du temps de travail</p> <p>Une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir que l'action de formation ait lieu en partie sur le temps de travail</p>
<b>SALARIES CONCERNES</b>	<p>Salariés en <b>CDI</b> ayant au moins un an d'ancienneté</p> <p>Salariés en <b>CDD</b>, ayant travaillé au moins 4 mois, dans les douze derniers mois</p>
<b>REMUNERATION GARANTIE AU SALARIE</b>	<p>Pour les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail, le salarié perçoit de son employeur, une allocation égale à <b>50 % de sa rémunération nette</b></p> <p>Si la formation a lieu en partie sur le temps de travail, <b>la rémunération est maintenue</b> normalement pour les heures passées à se former</p>
<b>FINANCEMENT</b>	<p>Les frais de formation, ainsi que l'allocation de formation, sont <b>à la charge de l'employeur</b>, ce dernier pouvant les imputer sur sa participation au développement de la formation continue</p>
<b>PROCEDURE</b>	<p>Le salarié doit effectuer sa demande par écrit, en indiquant les informations nécessaires : formation envisagée, durée...</p> <p>L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre</p>
<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<p>Articles L.6323-1 à L.6323-20 du Code du Travail</p> <p>Articles D.6323-1 à D.6323-3 du Code du Travail</p>
<b>OU S'ADRESSER ?</b>	<p>DIRECCTE Dordogne 2 rue de la cité – 24016 PERIGUEUX Cédex Service D'Aide et de Conseil aux entreprises Ligne directe: 05 53 02 88 12 Mail : <a href="mailto:Dd-24.Branches-entreprises@direccte.gouv.fr">Dd-24.Branches-entreprises@direccte.gouv.fr</a></p>

**(Validation des Acquis de l'Expérience)**

<b>OBJECTIF</b>	<p>Permet de faire reconnaître son <b>expérience</b> notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle après validation par un jury des connaissances et des compétences acquises</p> <p><b>Diplômes, titres et certificats</b> sont ainsi accessibles grâce à l'expérience (et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue), selon d'autres modalités que l'examen</p>
<b>PERSONNES CONCERNEES</b>	<p>La validation des acquis de l'expérience est un <b>droit ouvert à tous</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• salariés (en contrat à durée indéterminée ou déterminée, intérimaires...)</li> <li>• non-salariés, demandeurs d'emploi, bénévoles,</li> <li>• personnes ayant exercé des responsabilités syndicales</li> </ul> <p>La VAE est un droit individuel qui repose sur le consentement du candidat : elle ne peut pas être imposée</p>
<b>DUREE DE L'EXPERIENCE</b>	<p>La durée de l'expérience professionnelle doit être au moins égale à <b>trois années d'activité</b> professionnelle salariée, non salariée et/ou bénévole en rapport avec la certification envisagée</p> <p>La durée de l'expérience prend en compte l'activité exercée de manière continue ou discontinuée à temps plein ou à temps partiel, en France ou à l'étranger</p>
<b>DIPLOMES, TITRES, CERTIFICATS</b>	<p>- <b>Diplômes, titres ou certificats accessibles par la VAE</b> : les diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification, enregistrés dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)</p> <p>- <b>Diplômes et titres délivrés dans l'enseignement supérieur</b> : les diplômes et titres délivrés dans l'enseignement supérieur au nom de l'Etat, les titres des écoles d'ingénieur et les diplômes visés des écoles de commerce et de management</p> <p>- <b>Diplômes et titres à finalité professionnelle</b> : il s'agit des diplômes et titres délivrés par les ministères suivants : jeunesse et sports ; agriculture ; affaires sanitaires et sociale ; emploi ; éducation nationale ; culture et communication ; défense...</p> <p>- <b>Autres diplômes visés</b> : ce sont les diplômes délivrés par les chambres de commerce, les chambres de métiers, des organismes privés et qui sont enregistrés dans le RNCP</p> <p>- <b>Certificats de qualification professionnelle</b> : ce sont des titres créés et délivrés par les partenaires sociaux dans une branche déterminée.</p>
<b>PROCEDURE</b>	<p>Le candidat doit adresser sa demande de VAE à l'autorité ou à l'organisme qui délivre le diplôme, le titre ou le certificat de qualification.</p>
<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<p>Articles L. 6313-1, L. 6313-11, L. 6411-1 du Code du Travail Articles R. 6422-1 à R. 6422-13 du Code du travail</p>
<b>OU S'ADRESSER ?</b>	<p>DIRECCTE Dordogne 2 rue de la cité – 24016 PERIGUEUX Cédex Ligne directe: 05 53 02 88 20 Mail : <a href="mailto:dd-24.certification@direccte.gouv.fr">dd-24.certification@direccte.gouv.fr</a></p>

<p><b>DEFINITION</b></p>	<p>Le plan de formation de l'entreprise est un document qui retrace l'ensemble des <b>actions de formation</b> définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise et retenues par l'employeur pour les salariés en fonction de l'intérêt de l'entreprise et de ses objectifs</p> <p>L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après <b>consultation des représentants du personnel</b></p>
<p><b>OBJECTIF</b></p>	<p>Permettre aux salariés de se former pour <b>s'adapter à l'évolution de leur emploi</b></p>
<p><b>SALARIES CONCERNES</b></p>	<p><b>Tous salariés.</b></p> <p>Le départ en formation du salarié dans le cadre du plan de formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail : l'intéressé demeure, pendant toute la durée de la formation sous la subordination juridique de l'employeur</p>
<p><b>ACTIONS DE FORMATION</b></p>	<p>Le plan de formation peut comporter <b>deux types d'actions</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>actions visant à assurer l'adaptation du salarié</b> au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien des emplois dans l'entreprise</li> <li>• <b>actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés</b></li> </ul> <p>La caractérisation des actions de formation influe sur la possibilité d'effectuer ou non la formation pendant ou en dehors du temps de travail et sur le régime applicable à la rémunération des heures effectuées hors temps de travail</p>
<p><b>ALLOCATION DE FORMATION</b></p>	<p>Lorsqu'elles sont ainsi réalisées <b>en dehors du temps de travail</b>, les heures de formation donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à <b>50 % de la rémunération nette</b> de référence du salarié concerné.</p>
<p><b>FINANCEMENT</b></p>	<p>Le coût de la formation reste à <b>la charge de l'entreprise.</b></p> <p>Les frais de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation sont remboursés ou pris en charge directement par l'employeur selon les règles habituellement appliquées dans l'entreprise pour les missions professionnelles</p>
<p><b>TEXTES DE REFERENCE</b></p>	<p>Articles L. 2323-34 à L. 2323-40 du Code du travail          Articles L. 6312-1, L. 6321-1 à L. 6321-16 du Code du travail          Articles D. 2323-5 à D.2323-7 et D. 6321-1 à D.6321-10 du Code du travail</p>
<p><b>OU S'ADRESSER ?</b></p>	<p>DIRECCTE Dordogne          2 rue de la cité – 24016 PERIGUEUX Cédex          Service D'Aide et de Conseil aux entreprises          Ligne directe: 05 53 02 88 12          Mail : <a href="mailto:Dd-24.Branches-entreprises@direccte.gouv.fr">Dd-24.Branches-entreprises@direccte.gouv.fr</a></p>

<b>OBJECTIF</b>	Ce dispositif vise à favoriser <b>le maintien dans l'emploi</b> des salariés en contrat à durée indéterminée, par des <b>actions de formation</b> alternant des enseignements théoriques et pratiques
<b>SALARIES CONCERNES</b>	<p><b>Salariés présents dans l'entreprise et titulaires d'un contrat à durée indéterminée</b> et plus particulièrement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les salariés dont la <b>qualification est insuffisante</b> au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail</li> <li>• les salariés qui comptent <b>20 ans d'activité professionnelle</b> ou âgés d'<b>au moins 45 ans</b> et disposant d'une <b>ancienneté minimum d'un an</b> de présence dans la dernière entreprise qui les emploie</li> <li>• les salariés qui envisagent la <b>création ou la reprise d'entreprise</b></li> <li>• les femmes qui reprennent leur activité professionnelle <b>après un congé de maternité</b> ou les hommes et les femmes arrivant au terme de leur congé parental</li> <li>• les bénéficiaires de <b>l'obligation d'emploi des personnes handicapées</b></li> <li>• les salariés bénéficiaires d'un <b>contrat unique d'insertion</b></li> </ul>
<b>ACTIONS DE FORMATION</b>	<p>Les actions de formation éligibles sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les formations enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)</li> <li>• les formations reconnues dans une classification collective nationale</li> <li>• les formations figurant sur une liste établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) d'une branche professionnelle</li> </ul>
<b>FORMATION</b>	<p>La période de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques à <b>l'acquisition d'un savoir faire</b> par l'exercice dans l'entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées</p> <p>Les actions de formation se déroulent en principe <b>pendant le temps de travail</b> Elles peuvent également se dérouler, pour tout ou partie, <b>en dehors du temps de travail</b>, à l'initiative :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF)</li> <li>• de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation</li> </ul>
<b>REMUNERATION DU SALARIE</b>	<p><b>Actions de formation pendant le temps de travail :</b> maintien par l'employeur de l'intégralité de la rémunération du salarié</p> <p><b>Actions de formation en dehors du temps de travail :</b> versement par l'employeur d'une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné</p>
<b>FINANCEMENT</b>	Les frais de formation sont exclusivement à <b>la charge de l'employeur</b>
<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	Articles L. 6324-1 à L. 6324-10 du Code du travail Articles D. 6324-1 à D. 6324-6 du Code du travail
<b>OU S'ADRESSER ?</b>	<p>DIRECCTE Dordogne 2 rue de la cité – 24016 PERIGUEUX Cédex Service d'Aide et de Conseil aux entreprises Ligne directe: 05 53 02 88 51 Mail : <a href="mailto:dd-24.professionnalisation@direccte.gouv.fr">dd-24.professionnalisation@direccte.gouv.fr</a></p>

## A D E C

### (Action de Développement de l'Emploi et des Compétences)

<b>OBJECTIF</b>	<p>Permettre aux actifs occupés, en particulier ceux des PME, de <b>faire face</b> aux changements à venir et de <b>sécuriser</b> ainsi leurs trajectoires professionnelles</p> <p>Les ADEC répondent aux enjeux suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la prévention des risques d'obsolescence des compétences</li> <li>• l'accompagnement des mobilités et des évolutions professionnelles</li> <li>• le maintien et le développement des compétences</li> <li>• l'accès à une qualification reconnue et transférable</li> </ul>
<b>ENTREPRISES CONCERNEES</b>	Celles incluses dans le champ de <b>l'accord cadre signé</b>
<b>SALARIES CONCERNES</b>	L'accord-cadre précise le champ d'application, les publics et actions prioritaires, les actions éligibles...
<b>DEPENSES ELIGIBLES</b>	<p>Les dépenses éligibles relèvent de <b>trois catégories</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'ingénierie</li> <li>- la réalisation d'actions pour les bénéficiaires finaux</li> <li>- les mesures d'accompagnement</li> </ul>
<b>MONTANT DE L'AIDE</b>	<p>L'aide de l'Etat est négociée <b>au cas par cas</b> avec les partenaires compte tenu de l'intérêt des actions visées au regard :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de l'anticipation des inadaptations à l'emploi</li> <li>- du développement de l'emploi et des compétences</li> <li>- de la fragilité des publics visés au regard de l'emploi</li> <li>- du niveau de qualification, âge, sexe, taille des entreprises</li> <li>- du caractère collectif, innovant et expérimental des actions</li> <li>- des éventuels cofinancements</li> <li>- de l'importance de l'effet de levier recherché</li> </ul>
<b>PROCEDURE</b>	<p>La réalisation d'un projet territorial d'ADEC doit faire l'objet d'un <b>accord-cadre signé par l'Etat et les organisations professionnelles</b></p> <p>Les <b>organisations syndicales de salariés</b> peuvent être signataires de cet accord cadre</p>
<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<p>Articles L 5121-1 et suivants du code du travail</p> <p>Articles D 5121-1 à D 5121-3 du code du travail.</p>
<b>OU S'ADRESSER ?</b>	<p>DIRECCTE Dordogne  2 rue de la cité – 24016 PERIGUEUX Cédex  Service D'Aide et de Conseil aux entreprises  Ligne directe: 05 53 02 88 12  Mail : <a href="mailto:dd-24.branches-entreprises@direccte.gouv.fr">dd-24.branches-entreprises@direccte.gouv.fr</a></p>

## G P E C

### (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)

<b>OBJECTIFS</b>	<p>Mieux <b>anticiper les effets sur l'emploi</b> des mutations économiques, technologiques, sociales et démographiques</p> <p>Permet aux entreprises de répondre à des problématiques à moyen terme en matière d'adaptation et d'évolution des compétences, de gestion des âges, d'organisation du travail, de maintien et développement de l'emploi, d'égalité professionnelle, de difficulté de recrutement...</p>
<b>ENTREPRISES CONCERNEES</b>	Les mesures d'aide au conseil sont ouvertes à toutes les entreprises, <b>prioritairement aux PME</b>
<b>CONVENTIONS D'AIDE A L'ELABORATION DES PLANS GPEC</b>	<p><b>La convention « individuelle »</b> est conclue entre l'Etat et une entreprise de <b>moins de 300 salariés</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'entreprise choisit librement un consultant.</li> <li>• L'Etat prend en charge <b>jusqu'à 50 % des coûts</b> supportés par les entreprises pour la conception et l'élaboration d'un plan de GPEC <b>sans dépasser 15 000 €</b></li> </ul> <p><b>La convention « interentreprises »</b> est conclue au niveau d'un bassin d'emploi, d'une filière économique ou d'un secteur d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Le consultant élabore un plan de GPEC</b> pour chaque entreprise et préconise des <b>projets collectifs</b></li> <li>• L'aide de l'Etat, <b>limitée à 50%</b> des coûts supportés par les entreprises pour la conception et l'élaboration d'un plan GPEC, est alors <b>plafonnée à 12 500 €</b> par entreprise</li> </ul>
<b>PROCEDURE</b>	<p>Avant la signature d'une convention, la demande adressée à l'administration doit préciser les motifs et les objectifs de la démarche</p> <p>Les <b>représentants du personnel</b> sont consultés sur la conclusion de la convention avec l'Etat, sur le contenu et sur la mise en œuvre du plan</p>
<b>MISSION DU CONSULTANT</b>	<p>Le consultant prend en compte la <b>stratégie de l'entreprise</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• analyse sa problématique de <b>gestion des ressources humaines</b></li> <li>• et diagnostique les <b>besoins induits</b></li> </ul> <p>Tenant compte des ressources de l'entreprise, ses préconisations débouchent sur une <b>proposition de plan d'action</b>.</p>
<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	Articles. L 5121-3 du code du travail Articles D 5121-4 à D 5121-13 du code du travail
<b>OU S'ADRESSER ?</b>	<p>DIRECCTE Dordogne 2 rue de la cité – 24016 PERIGUEUX Cédex Service D'Aide et de Conseil aux entreprises Ligne directe: 05 53 02 88 12 Mail : <a href="mailto:dd-24.branches-entreprises@direccte.gouv.fr">dd-24.branches-entreprises@direccte.gouv.fr</a></p>

## CONVENTION DE CELLULE DE RECLASSEMENT

<b>OBJECTIF</b>	<p>Une cellule de reclassement est une <b>structure de soutien et d'accompagnement des salariés licenciés pour motif économique</b> dans le but de s'engager activement dans le reclassement rapide des salariés grâce à un suivi individualisé</p> <p>Cette cellule est en général animée par un intervenant extérieur à l'entreprise (cabinet de consultants) et permet le <b>suivi des salariés licenciés</b> ou menacés de l'être</p>
<b>ENTREPRISES CONCERNEES</b>	<p>Les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en œuvre un congé de reclassement, c'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les entreprises <b>de moins de 1 000 salariés</b></li> <li>• ou celles appartenant à un <b>groupe de moins de 1 000 salariés</b></li> </ul>
<b>SALARIES CONCERNES</b>	Salariés en procédure de licenciement économique
<b>AIDES FINANCIERES</b>	<p>L'entreprise mettant en place une procédure de licenciement pour motif économique, peut bénéficier d'une <b>aide de l'Etat</b> dans le cadre d'une <b>convention</b> conclue avec la Direccte après consultation des représentants du personnel</p> <p>L'État participe aux <b>frais de fonctionnement directs de la cellule</b>. Le taux de financement par l'Etat est compris <b>entre 0 et 50 % du budget prévisionnel</b> de la cellule dans la limite du <b>plafond de 2 000 euros</b> par bénéficiaire</p> <p>L'entreprise peut être exonérée de sa participation, sur la base d'une décision prise par le préfet après accord du trésorier-payeur général, dès lors qu'elle est dans <b>l'incapacité d'assumer une telle charge</b> notamment pour les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire : l'Etat peut alors financer <b>l'intégralité du budget prévisionnel</b> de la cellule, dans la limite du <b>plafond de 2 000 euros</b> par bénéficiaire</p>
<b>PROCEDURE</b>	<p><b>Signature d'une convention</b> entre l'employeur et la DIRECCTE Dordogne ou adhésion à une cellule de reclassement interentreprises</p> <p>En fin de convention, l'employeur doit transmettre au directeur de la Direccte un <b>bilan qualitatif de l'opération</b> validé par la commission de suivi : ce bilan doit préciser le devenir des bénéficiaires (reclassement, nature du reclassement) et doit être soumis aux représentants du personnel</p>
<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<p>Articles L. 5123-1 à L. 5123-9 du Code du travail Articles R. 5123-1 à R. 5123-3 et D. 5123-4 du Code du travail</p>
<b>OU S'ADRESSER ?</b>	<p>DIRECCTE Dordogne 2 rue de la cité – 24016 PERIGUEUX Cédex Service D'Aide et de Conseil aux entreprises Ligne directe: 05 53 02 88 12 Mail : <a href="mailto:dd-24.branches-entreprises@direccte.gouv.fr">dd-24.branches-entreprises@direccte.gouv.fr</a></p>

## ALLOCATION TEMPORAIRE DEGRESSIVE

<b>OBJECTIF</b>	Permet le versement aux salariés licenciés et reclassés dans un emploi moins bien rémunéré, d'une allocation destinée à compenser cette différence de rémunération
<b>ENTREPRISES</b>	Seules les entreprises procédant à des réductions d'effectif dans le cadre d'une procédure de <b>licenciement pour motif économique</b> peuvent conclure, avec l'Etat une convention d'allocation temporaire dégressive
<b>SALARIES CONCERNES</b>	<p><b>Salariés licenciés économiques</b> qui se reclassent à un poste dont la rémunération est inférieure à celle qu'ils avaient auparavant</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>reclassé dans un délai d'un an</b> à compter de la notification du licenciement ou de l'adhésion à une convention de reclassement personnalisé</li> <li>• avoir adhéré à la convention d'allocation temporaire dégressive dans un <b>délai de trois mois</b> maximum après s'être reclassé</li> </ul> <p>Le reclassement doit se faire sous la forme d'un <b>CDI, CDD ou mission de travail temporaire de six mois ou plus</b>. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.</p>
<b>REMUNERATION GARANTIE AU SALARIE</b>	<p>Compensation de la différence entre le salaire antérieur et le salaire de reclassement pendant <b>24 mois maximum</b></p> <p>Le montant de l'allocation est évalué au moment de l'embauche, à partir de la différence entre le salaire net moyen perçu au cours des 12 mois précédant le licenciement et le salaire net du nouvel emploi</p> <p>L'allocation est versée au bénéficiaire en <b>une, deux ou trois fractions</b> au bout de 6 mois, 12 mois et 24 mois en fonction de la durée de prise en charge</p>
<b>AIDES FINANCIERES</b>	<p>Le financement de l'allocation temporaire dégressive est à la charge de l'entreprise et de l'Etat</p> <p>La participation de l'Etat ne peut excéder <b>75 %</b> du montant de l'allocation ni dépasser un <b>plafond fixé à 200 € par mois et par bénéficiaire</b> pendant une période ne pouvant excéder <b>deux ans</b></p> <p>L'entreprise peut être dispensée de cette participation lorsqu'elle se trouve dans <b>l'incapacité d'en assumer la charge financière</b> (notamment celles en redressement ou en liquidation judiciaire) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans ce cas, le montant de l'allocation versée au salarié est limité à la contribution financière de l'Etat qui peut être portée, au maximum, à <b>300 € par mois</b></li> </ul>
<b>PROCEDURE</b>	Signature d'une convention entre l'Etat et l'entreprise Puis adhésion du salarié à cette convention
<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	Articles R.5123-9 à R.5123-11 du Code du Travail
<b>OU S'ADRESSER ?</b>	<p>DIRECCTE Dordogne 2 rue de la cité – 24016 PERIGUEUX Cédex Service D'Aide et de Conseil aux entreprises Ligne directe: 05 53 02 88 12 Mail : <a href="mailto:dd-24.branches-entreprises@direccte.gouv.fr">dd-24.branches-entreprises@direccte.gouv.fr</a></p>

# FONDS POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (FACT)

E 1

<b>OBJECTIF</b>	Dispositif qui a pour objet d'apporter une <b>aide financière</b> versée sous forme de <b>subvention publique</b> aux entreprises et branches professionnelles concevant et mettant en œuvre des <b>mesures d'amélioration des conditions de travail</b> et contribuant à une <b>meilleure prévention des risques professionnels</b>
<b>ENTREPRISES CONCERNEES</b>	Les entreprises et établissements dont l'effectif est <b>inférieur à 250 salariés</b> Les organisations professionnelles ou interprofessionnelles de branches tant au plan national que local
<b>ACTIONS PAR LE FACT</b>	Le FACT finance des projets qui doivent avoir pour caractéristique une approche globale des conditions de travail prenant en compte les <b>facteurs techniques, organisationnels et humains des conditions de travail</b>
<b>AIDES FINANCIERES</b>	<p><b>Aides à l'accompagnement dans des projets d'amélioration des conditions de travail :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour une entreprise : 1 000 € TTC par jour avec 15 jours maximum d'intervention</li> <li>• pour un groupe d'entreprise : 1 000 € TTC par jour avec 13 jours maximum d'intervention par entreprise signataire</li> </ul> <p><b>Projets conduits par un organisme professionnel ou interprofessionnel de branche :</b> L'ANACT prend en charge une partie de la dépense du projet subventionnable, dans la limite d'un plafond maximum de 80 % du montant prévisionnel de la dépense subventionnable engagée prévu par le demandeur, toutes aides publiques directes confondues, tel que prévu par la réglementation</p> <p><b>Participation au financement d'une étude technique réalisée dans le cadre d'un projet d'équipement de travail :</b> le FACT finance 50 % maximum de la dépense prévisionnelle subventionnable, engagée par le demandeur. Cette subvention est plafonnée à 50 000 € par projet, toutes aides publiques confondues</p>
<b>CRITERES DETERMINANT LE TAUX DE PRISE EN CHARGE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le secteur d'activité du projet</li> <li>- le nombre d'entreprises et de salariés concernés</li> <li>- La nature des actions envisagées et leur impact sur l'amélioration concrète des conditions de travail</li> <li>- la nature de la démarche qui doit associer le personnel concerné et ses représentants s'il en existe dans l'entreprise</li> </ul>
<b>PROCEDURE</b>	<p>L'entreprise ou le porteur de projet adresse à l'<b>ANACT</b> sa demande d'aide du FACT A réception de la demande, l'ANACT statue sur la recevabilité du projet</p> <p>Les <b>institutions représentatives du personnel</b> ou, à défaut, les salariés doivent être informés du contenu de la convention conclue entre l'ANACT et la ou les entreprises concernées et doivent être associées à la mise en œuvre des actions inscrites dans ladite convention</p>
<b>OU S'ADRESSER ?</b>	<p>ARACT Aquitaine 67, rue Chevalier 33000 BORDEAUX Tél. : 05 56 79 63 30 Site internet : <a href="http://www.aquitaine.aract.fr">www.aquitaine.aract.fr</a></p>