

2^{ème} soirée de l'Emploi sportif

Jeudi 16 mars 2017

Maison des associations de CAEN



CNDS
CENTRE NATIONAL
POUR LE
DÉVELOPPEMENT
DU SPORT



uniformation

VOTRE PARTENAIRE EMPLOI ET FORMATION
ÉCONOMIE SOCIALE + HABITAT SOCIAL + PROTECTION SOCIALE



2^{ème} soirée de l'emploi sportif

La 1^{ère} soirée en mars 2015 a réuni plus de 80 associations, vous étiez nombreux à souhaiter des rencontres régulières pour :

- S'informer sur les évolutions de la CCNS
- Connaître vos interlocuteurs
- Rencontrer les autres associations sportives employeuses



Au programme

❶ Actualités sociales / Mise en place de la DSN : quel impact sur votre organisation ? / Suppression éventuelle des assiettes forfaitaires, les conditions et les conséquences

Intervenants : AE 14

❷ Zoom sur la formation professionnelle : Compte Personnel de Formation, entretien professionnel, conseil en évolution professionnelle... De quoi parle-t-on ? / Comment demander une prise en charge auprès d'Unifformation ? Quels autres types de partenariats possibles ?

Intervenants : Olivier Picque, conseiller en formation - UNIFORMATION

❸ Quelles aides et accompagnements possibles dans le cadre du CNDS 2017 pour la création d'emploi pérenne et d'apprentissage ?

Intervenants : Benjamin LEROY, conseiller sport – DDCS

Fiches d'informations à votre disposition :

- Vos questions ? A qui ?
- Autres rencontres ? Sous quelle forme ?
Quelles thématiques ?

1

- Actualités sociales
- Mise en place de la DSN : quel impact sur votre organisation ?
- Remise en cause des assiettes forfaitaires
- Entretien professionnel

Intervenantes : Gulderen CELIK et l'équipe d'AE14



EXPERT EN DÉVELOPPEMENT ASSOCIATIF

Actualités sociales

- Loi travail
 - Médecine du travail
- Compte personnel d'activité
- Complémentaire santé / Point de vigilance
 - Extension de l'avenant
 - Rappel des dispenses
- Crédit d'Impôts sur la Taxe sur les Salaires (CITS)
- Aide PME
- Tarification des accidents du travail 2017

Loi Travail / Loi El-Khomri : les principales nouveautés

La loi dite « Travail » est entrée en vigueur le 10 août dernier, (Loi du 8 août 2016, JO du 9/08).

Elle comporte beaucoup de nouveautés. Beaucoup de ces nouvelles mesures ne sont pas directement applicables car elles nécessitent la parution de décrets d'application, ou relèvent de la négociation.

Cette loi constitue notamment le point de départ d'une réécriture du code du travail, qui sera à terme structuré en 3 parties :

- un **socle d'ordre public** auquel il est impossible de déroger
- **les dispositions relevant du champ de la négociation collective** de branche ou d'entreprise
- et les **règles supplétives** qui s'appliquent à défaut d'accord collectif.

Loi Travail / Loi El-Khomri

Si certaines dispositions sont appliquées depuis août 2016, la majorité des nouveautés n'entre en vigueur qu'après la parution d'un décret (127 décrets seraient prévus au cours des prochains mois).

Les domaines du droit du travail impactés par cette loi sont, notamment :

- La négociation collective ;
- La durée du travail ;
- Les accords pour la promotion et le développement de l'emploi ;
- Les licenciements économiques ;
- Le suivi médical des salariés et la médecine du travail.

D'une manière générale, dans ces domaines, la Loi Travail assouplit la législation, en faveur des employeurs, tout en renvoyant de nombreux points à la négociation de branche et/ou d'entreprise. La négociation collective est ainsi renforcée par cette loi.

Médecine du travail

Tout employeur peut voir sa responsabilité engagée s'il ne remplit pas ses obligations en matière de santé et sécurité au travail, notamment en ce qui concerne le suivi médical des salariés (visites médicales)

Auparavant, l'employeur devait entrer en contact avec le service de santé au travail dont il dépendait afin d'organiser une visite médicale avant l'embauche et au plus tard avant la fin de la période d'essai du salarié.

A l'issue de cette visite, le salarié était déclaré apte ou inapte au poste pour lequel il avait été engagé. Une fiche d'aptitude lui était délivrée.

Depuis le 1er janvier 2017 (Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016), tout salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention, organisée par l'employeur et réalisée par un professionnel de la santé (le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier) dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail (C. trav., art. R. 4624-10).

Les travailleurs de nuit et les travailleurs de moins de 18 ans y sont soumis préalablement à leur embauche (C. trav., art. R. 4624-18).

En résumé : l'employeur doit toujours prendre contact avec le service de santé au travail dont il dépend pour organiser la réunion d'information dans les 3 mois suivant l'embauche.

Compte Personnel d'Activité

Le CPA constitue un droit universel destiné à aider les actifs à construire leur parcours professionnel. Dans le cadre de ce dispositif instauré par la loi Rebsamen du 17 août 2015 et dont les contours ont été définis par la loi Travail du 08 août 2016, chaque salarié accumule des droits et pourra décider de leur utilisation : formation, accompagnement dans un projet de création d'entreprise, bilan de compétences,...

Ce compte couvre tous les actifs âgés d'au moins 16 ans (15 ans pour les jeunes en contrat d'apprentissage) : les salariés du secteur privé et demandeurs d'emploi dès janvier 2017 ; les travailleurs indépendants et fonctionnaires à partir du 1er janvier 2018.

Le CPA regroupe :

- **le Compte Personnel de Formation (CPF)** : il permet à son titulaire d'accumuler un crédit d'heures de formation afin de bénéficier de formations lui permettant d'acquérir un premier niveau de qualification, de développer des compétences ...
- **le Compte Prévention Pénibilité (CPP)** : tout actif exposé à des facteurs de risque de pénibilité dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle cumule des points. Ces points, comptabilisés dans le CPP, sont convertibles en formation, temps partiel ou retraite anticipée.
- **le Compte d'Engagement Citoyen (CEC)** : ce compte recense les activités bénévoles et de volontariat et permet d'acquérir des heures de formation inscrites sur le CPF.

Compte Personnel d'Activité

Compte d'Engagement Citoyen

Les bénévoles et volontaires pourront acquérir 20 heures de formation au titre d'une même année civile et d'une même catégorie d'activités bénévoles ou volontaires, dans la limite globale de 60 heures. Les activités recensées sur le CEC et les durées minimales nécessaires à l'acquisition de 20 heures de formation sur le CPF pour chacune de ces activités sont les suivantes :

- **Activités de maître d'apprentissage** (durée minimale de 6 mois appréciée sur l'année civile écoulée et sur l'année précédente, quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés) ;
- **Activités de bénévolat associatif** : le bénévole doit siéger dans l'organe d'administration ou de direction de l'association, ou participer à l'encadrement d'autres bénévoles au moins deux cents heures par an (dont au moins cent heures dans une même association). La durée est appréciée sur l'année civile écoulée. L'association doit être déclarée depuis 3 ans et ses activités relever de l'intérêt général. Le bénévole déclarera, sur son CPA, l'activité réalisée au cours de l'année civile précédente, au plus tard le 30 juin de chaque année. Un responsable de l'association devra valider cette déclaration avant la fin de l'année en cours.
- **Service civique** (durée de six mois continus sur l'année civile écoulée et sur l'année précédente) ;
- **Réserve militaire** opérationnelle (durée de 90 jours sur l'année civile écoulée) ; réserve militaire citoyenne (durée d'engagement de 5 ans), réserve communale de sécurité civile (durée d'engagement de 5 ans) ou réserve sanitaire (durée d'engagement de 3 ans).

Compte Personnel d'Activité

Compte prévention pénibilité

Pour rappel, l'employeur, de manière générale, est tenu à une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés.

En matière de pénibilité, il doit **évaluer**, dans sa structure, les risques existants dans son entreprise et susceptibles d'avoir un impact sur la santé et la sécurité de ses salariés. Par la suite, il doit procéder à une déclaration dématérialisée (par le biais de la DADS ou de la DSN) des risques professionnels susceptibles de générer de la pénibilité pour ses salariés.

Techniquement, la déclaration annuelle et dématérialisée de l'employeur auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) doit le cas échéant donner lieu à **l'inscription sur le CPP** (Compte Prévention Pénibilité) de chaque salarié à un nombre de points (variant selon le nombre de facteur(s) de risque(s) professionnel(s) au(x)quel(s) le salarié est exposé).

Les points accumulés sur le CPP, qui ne peuvent être supérieurs à 100, pourront ensuite être utilisés par le salarié de trois manières (C. trav. art. L. 4162-4) :

- Utilisation pour la formation
- Utilisation pour un passage à temps partiel
- Utilisation pour un départ anticipé à la retraite

La pénibilité est ainsi appréciée, pour chaque poste, selon un tableau mis en place par décret et qui recense l'intensité minimale à laquelle le salarié doit avoir été exposé ainsi que sa durée minimale.

Compte Personnel d'Activité

Compte prévention pénibilité

Les situations exposant potentiellement les salariés à la pénibilité sont relativement rares dans le sport, mais certaines situations peuvent cependant relever de la pénibilité au travail.

Exemples de situations concernées par la pénibilité au travail.

1. Un club de plongée sous-marine emploie un salarié titulaire d'un brevet professionnel mention plongée subaquatique. Si ce salarié est exposé 60 fois par an ou plus à une pression d'au moins 1200 hectopascals, l'employeur devra déclarer ce risque, pour ce salarié.
1. Un club de randonnée pédestre emploie un salarié titulaire d'un brevet professionnel mention activités de randonnées. Si ce salarié est exposé à une température inférieure ou égale à -5 degrés Celsius, ou inversement, à plus de 30 degrés Celsius, pendant au moins 900 heures par an, ce risque devra être déclaré pour ce salarié.

Compte Personnel d'Activité

Les droits inscrits sur le CPA demeureront acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte. La fermeture du compte interviendra à la date du décès de son titulaire.

A compter de la date à laquelle la personne aura liquidé ses droits à la retraite, son CPF ne pourra plus être alimenté qu'au titre de ses activités bénévoles et de volontariat.

Les heures abondant le CPF au titre du CEC n'entrent pas en compte dans le plafond de 150 heures. Ces heures pourront, par ailleurs, être mobilisées selon les règles de mobilisation du CPF.

Elles pourront également l'être pour financer les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leur mission.

Bienvenue sur le site du Compte Personnel d'Activité (CPA)

Lynn
#formpro #sequalifier #évoluer

Accéder à mon CPA

Mon Profil

- Mon parcours
- Mes compétences

Mes Projets

- Ma recherche de métier
- Ma recherche de formation
- Mon projet de création ou de reprise d'entreprise
- Interagir avec la communauté CPA

Mes Droits

- Les droits de mon Compte Personnel de Formation (CPF)
- Les droits de mon Compte d'Engagement Citoyen (CEC)
- Les droits de mon Compte Prévention Pénibilité (CPP)

Mes Bulletins de salaire

- Mes bulletins de salaire dématérialisés

La complémentaire santé

RAPPEL

- Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2016
- Obligation pour l'employeur :
 - Adhérer à un organisme de complémentaire santé
 - Proposer une couverture santé à l'ensemble de vos salariés.
 Parmi eux, certains ont pu refuser cette affiliation selon des cas de dispenses. **Attention aux dispenses temporaires, vérifier leur validité**

Exemple :

- *un salarié a refusé - il possédait déjà une mutuelle personnelle facultative :
Ce motif est valable jusqu'au terme du contrat de complémentaire santé personnelle (1 an), s'il est arrivé à échéance le salarié doit s'affilier à la mutuelle obligatoire proposée par son employeur.*

Assurez-vous d'avoir toujours en votre possession :

- Les propositions d'adhésion à la complémentaire santé mise en place au sein de votre structure, adressées à tous vos salariés ;
- Les demandes de dispense dûment complétées par les salariés concernés, ainsi que les justificatifs correspondant au cas de dispense choisi, à jour (chaque année, si la demande de dispense est renouvelée).

La complémentaire santé Rappel des cas de dispense

- Salarié en CDD (y compris CUI-CAE) de – de 12 mois
- Salarié en CDD (y compris CUI-CAE) de + de 12 mois
conditionné à un justificatif de couverture individuelle
- Salarié multi-employeurs
conditionné à un justificatif de couverture collective obligatoire
- Tous salariés
conditionné à un justificatif de couverture collective obligatoire en qualité d'ayant droit (enfant ou conjoint)
- Salarié avec une couverture individuelle au moment de la mise en place (1 an)
conditionné à un justificatif de couverture individuelle
- Salarié avec une couverture individuelle au moment de l'embauche (1 an)
conditionné à un justificatif de couverture individuelle
- Salarié à temps très partiel et apprentis si cotisation santé \geq 10 % du brute
- Salarié couvert par la CMU

La complémentaire santé Extension de l'accord du 06/11/15

L'accord du 06/11/15 relatif à la mise en place d'un régime conventionnel de frais de santé dans la branche a été étendu par un arrêté du 06/02/17.

Tous les employeurs du sport doivent désormais proposer une couverture santé (mutuelle) respectant le régime complémentaire-santé de la branche.

Conseil : Vérifier que vos contrats couvrent les obligations conventionnelles

Crédit d'Impôts sur la Taxe sur les Salaires

Depuis le 1er janvier, les associations et les organismes sans but lucratif peuvent désormais bénéficier d'un dispositif de crédit d'impôt de taxe sur les salaires (CITS), instauré par la loi de finances pour 2017 (article 88)

Jusqu'alors existait déjà un crédit d'impôt dit « pour la compétitivité et l'emploi » (CICE), mais ce dispositif consistant en un crédit d'impôt sur les bénéfices, il ne pouvait donc s'appliquer aux associations, sans activités lucratives.

Le CITS est calculé sur les rémunérations ne dépassant pas 2.5 SMIC, avec un taux de 4%. Les associations bénéficiaient déjà d'un abattement d'un montant de 20236 euros pour 2016 (article 1679 A du Code général des impôts). Cet abattement est conservé, le CITS se déclenchera dès lors au-delà de ce seuil.

Le CITS s'appliquant à la taxe sur les salaires due à raison des rémunérations versées dès le 1er janvier 2017, il sera imputé lors de la liquidation de cette dernière. L'employeur percevra donc en janvier 2018 le montant du CITS calculé sur les salaires 2017.

Aide PME

L'aide à l'embauche pour les PME prolongée

Cette aide à l'embauche pour les petites et moyennes entreprises est prolongée de 6 mois.

Ce dispositif pourra donc être utilisé jusqu'aux embauches effectuées avant le 30 juin 2017.

Pour mémoire, cette aide concerne les entreprises de moins de 250 salariés embauchant un salarié rémunéré moins de 1.3 fois le SMIC. Cette aide est versée trimestriellement à hauteur de 500 euros pendant les deux premières années du contrat ; elle peut donc aller jusqu'à l'octroi de 4000 euros.

Tarification des accidents du travail 2017

C'est au cours du mois de janvier que les taux de cotisation d'accidents du travail/maladies professionnelles sont notifiés par la CARSAT à chaque employeur.

Nature du risque	Code risque	Taux net de cotisation « AT »
Gestion d'équipements et de centres sportifs (personnel non visé par ailleurs, notamment aux risques 92.6CH et 92.6CI)	92.6AA	1,70 %
Associations ou sociétés sportives ne gérant pas d'équipements	92.6CG	1,40 %
Sportifs professionnels, y compris entraîneurs-joueurs, quel que soit le classement de l'établissement qui les emploie : rugby, escalade, moto, handball, basket, hockey, équitation, volley-ball, football, ski, cyclisme	92.6CH	6,80 %
Sportifs professionnels, pour les sports non visés par ailleurs, incluant également les entraîneurs non-joueurs des sports visés par le 92.6CH, quel que soit le classement de l'établissement qui les emploie (1), arbitres et juges	92.6CI	2,20 %

(1) Le sportif qui pratique professionnellement plus d'une discipline sportive est classé avec celui des sports exercés qui présente le taux de risque le plus élevé.

Remise en cause des assiettes forfaitaires

- Rappel de l'application
- Les conditions
- Les conséquences
- Remise en cause

Remise en cause des assiettes forfaitaires Rappel de l'application, des conditions et conséquences

Ce dispositif a été instauré par un arrêté du 27 juillet 1994 selon lesquelles des dispositions particulières comme les assiettes forfaitaires sont applicables pour certaines personnes intervenant au sein des **associations sportives affiliées à une fédération sportive agréées par le Ministère chargé des Sports**.

Les bénéficiaires :

- moniteurs
- éducateurs
- entraîneurs sous condition de diplôme

Les salariés exclus :

- les moniteurs, éducateurs, professeurs... exerçant une activité autre que sportive dans ces associations,
- les dirigeants et administrateurs,
- les administratifs,
- le personnel médical et paramédical

Cet accord est formalisé par une clause insérée dans le contrat de travail du salarié, lors de son embauche, ou en cours de contrat par avenant.

Remise en cause des assiettes forfaitaires Rappel de l'application, des conditions et conséquences

Le calcul de l'assiette forfaitaire

Rémunérations mensuelles	Assiette	2017
Inférieures à 45 SMIC	5 SMIC	< 438 49 €
= ou > 45 SMIC < 60 SMIC	15 SMIC	439 < R < 585 146 €
= ou > 60 SMIC < 80 SMIC	25 SMIC	586 < R < 780 244 €
= ou > 80 SMIC < 100 SMIC	35 SMIC	781 < R < 975 342 €
= ou > 100 SMIC < 115 SMIC	50 SMIC	976 < R < 1 121 488 €
> 115 SMIC	Assiette réelle dès le 1 ^{er} €	R = ou > 1 122 Salaire réel dès le 1 ^{er} €

L'assiette forfaitaire est applicable :

- aux cotisations patronales et salariales de Sécurité sociale
- à la CSG et CRDS qui sont alors dues sur le montant de l'assiette forfaitaire sans application de l'abattement.

Elle ne s'applique pas :

- aux cotisations Chômage
- aux cotisations de retraite complémentaire (AGIRC et ARRCO)
- aux cotisations de formation professionnelle

Remise en cause des assiettes forfaitaires Rappel de l'application, des conditions et conséquences

Conséquences pour le salarié de l'application d'une base forfaitaire sur ses droits à retraite et son indemnisation en cas de maladie/ maternité :

- une ouverture moindre pour le salarié de droits à la retraite sécurité sociale ;
- une indemnisation moindre en cas de maladie, maternité par la sécurité sociale, ce qui aura une conséquence financière, soit sur le salarié, soit sur l'employeur lorsqu'il est tenu à une obligation de maintien de salaire ;
- l'impossibilité de bénéficier d'allègements de charges sociales ou d'autres réductions (ex : réduction sur les bas salaires)

Remise en cause des assiettes forfaitaires Rappel de l'application, des conditions et conséquences

La remise en cause de ce dispositif a été actée par l'article 13 de la Loi n°2014-1554 du 22 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015 :

« (...)

III.- Les cotisations forfaitaires fixées par arrêté ministériel en application des articles L. 241-2, L. 241-3, L. 241-5 et L. 241-6 du code de la sécurité sociale, ainsi que du premier alinéa de l'article L. 741-13 et de l'article L. 751-19 du code rural et de la pêche maritime dans leur rédaction antérieure à la présente loi, demeurent applicables jusqu'à la publication du décret prévu à l'article L. 242-4-4 du code de la sécurité sociale, et à défaut jusqu'au 31 décembre 2015 ».

Le monde du sport attendait la publication d'un Décret afin de maintenir une ou plusieurs de ces assiettes. Cependant, aucun décret à ce jour n'a été publié.

De ce fait, en application de l'article 13 susvisé, l'abrogation des bases forfaitaires serait effective dans le secteur du sport depuis le 1^{er} janvier 2016.

Remise en cause des assiettes forfaitaires Rappel de l'application, des conditions et conséquences

Cependant, le dispositif des assiettes forfaitaires, actualisé au 1^{er} janvier 2017, figure toujours sur le site internet de l'URSSAF.

Selon la Fédération Française des Clubs Omnisports (FFCO), la disparition de ce dispositif « représente une augmentation des charges très importantes pour les associations sportives. Ainsi, il est estimé pour les clubs qui bénéficiaient de cette disposition, une hausse allant de 60 à 90% des cotisations sociales. »

*Une innovation en matière
de déclarations sociales*

La déclaration sociale nominative – DSN

*Quel impact sur votre
organisation ?*

La DSN est un dispositif visant à dématérialiser et à effectuer une **transmission unique** des données sociales à partir du logiciel de paie vers chaque organisme.

Une transmission dématérialisée vers un système partagé entre les différents organismes :

- une fois par mois : les données sociales nominatives : **DSN mensuelle**
- de façon ponctuelle : les événements affectant la vie de chaque salarié (maladie, congé maternité, fin de contrat de travail...) : **DSN évènementielle**
 - attestation de salaire pour le versement des indemnités journalières maladie, maternité, paternité destinée à l'Assurance maladie
 - attestation d'employeur destinée à Pôle emploi
 - déclaration et enquête de mouvements de main d'œuvre (DMMO/EMMO) destinées au ministère du Travail
 - formulaires de radiation à destination des institutions de prévoyance, mutuelles et sociétés d'assurances

Depuis le 1er janvier 2017, la DSN devient obligatoire pour toutes les entreprises et pour les principales déclarations.

29

La DSN : une autre logique

AVANT LA DSN :

2 procédures distinctes manipulant des données communes mais fondées sur des codifications et des échéances différentes
→ 1 logique paie et 1 logique déclarative

LOGICIEL DE PAIE



BULLETIN DE PAIE
(Code du travail)

DECLARATIONS SOCIALES



CSS, Code du travail, Convention assurance chômage, ...



APRES LA DSN :

1 même traitement de la DSN : la paie et les déclarations sociales qu'elle sert
En conséquence → la paie devient la source directe de la DSN mensuelle

LOGICIEL DE PAIE



BULLETIN DE PAIE
(Code du travail)



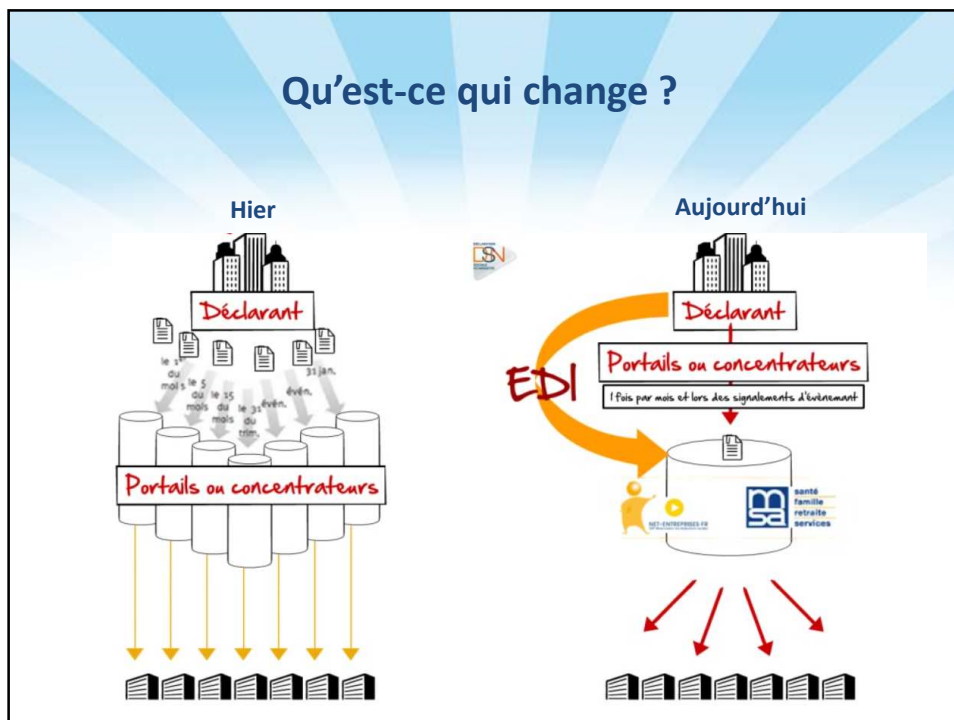
CSS, Code du travail,
Convention assurance
chômage, ...

Comment fonctionne la DSN ?

1. Chaque fin de mois, les données issues de la paie sont structurées et réunies en un seul fichier, via le logiciel de paie
2. Ce fichier est transmis via net-entreprises.fr vers un lieu unique
3. L'Acos (caisse nationale du réseau des Urssaf) en tant qu'opérateur contrôle ces données et les distribue à la Cnav ainsi qu'aux institutions de prévoyance, aux mutuelles et sociétés d'assurances.
4. La Cnav en tant qu'opérateur stocke ces données et les redistribue en fonction des rythmes convenus ou des événements vers les organismes concernés, et seulement vers eux.

31

Qu'est-ce qui change ?



L'impact sur votre organisation

CONSEIL :

- Identification d'un responsable RH pour le suivi et la transmission des variables (absences, arrêts, augmentation, prime, temps de travail...)
- Vérification des numéros de SIRET et de Sécurité Sociale,
- Anticipation lors des embauches et fins de contrat
- Déclaration rapide des changements administratifs (Bureau, adresse de correspondance, RIB...)

A ANTICIPER, EN 2018 :

- Paiement mensuel des cotisations
- Mise en place du prélèvement à la source

33

L'entretien professionnel : Connaissez-vous vos obligations ?

La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a instauré une nouvelle obligation à la charge des employeurs.

Depuis le 7 mars 2014, la mise en œuvre de l'entretien professionnel est une obligation pour les entreprises. Cette nouvelle obligation a été introduite au sein du Code du travail dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle.

L'entretien professionnel est un temps d'échange entre le salarié et l'employeur pour étudier les perspectives d'évolutions professionnelles du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Il concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Dès l'embauche, l'employeur doit informer son salarié de la perspective de l'entretien professionnel.

En pratique, l'employeur peut insérer l'information dans les documents remis au salarié lors de l'embauche (livret d'accueil ...).

L'entretien professionnel ne doit pas porter sur l'évaluation du salarié. L'entretien d'évaluation n'est pas réglementé par le Code du travail et n'est pas obligatoire. Il porte sur les résultats obtenus par le salarié et les objectifs qu'il doit atteindre. L'entretien professionnel est axé sur les compétences et les savoirs du salarié.

Calendrier :

- L'entretien doit être organisé:
- Deux ans après l'embauche
- Tous les deux ans

34

L'entretien professionnel : Connaissez-vous vos obligations ?

A l'issue des périodes d'absences ou de réduction d'activité dans les cas suivants : Congé parental d'éducation, de maternité, de soutien familial, d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, arrêt maladie pour affection de longue durée, mandat syndical...

Attention! Les premiers entretiens aurait dû être effectués le 6 mars 2016 au plus tard pour tous les salariés en poste au moment de la promulgation de la loi n°2014-288 du 07 mars 2014.

Par ailleurs, l'employeur doit organiser, tous les 6 ans, un entretien récapitulatif. Un bilan doit être réalisé tous les six ans. Cet entretien spécifique consiste à dresser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise.

Attention! La date d'échéance du premier entretien « récapitulatif » est fixée au 7 mars 2020.

35

2

- Zoom sur la formation professionnelle : Compte Personnel de Formation, entretien professionnel, conseil en évolution professionnelle... De quoi parle-t-on ?
- Comment demander une prise en charge auprès d'Uniformation ? Quels autres types de partenariats possibles ?

Intervenant : Olivier PICQUE - conseiller en formation



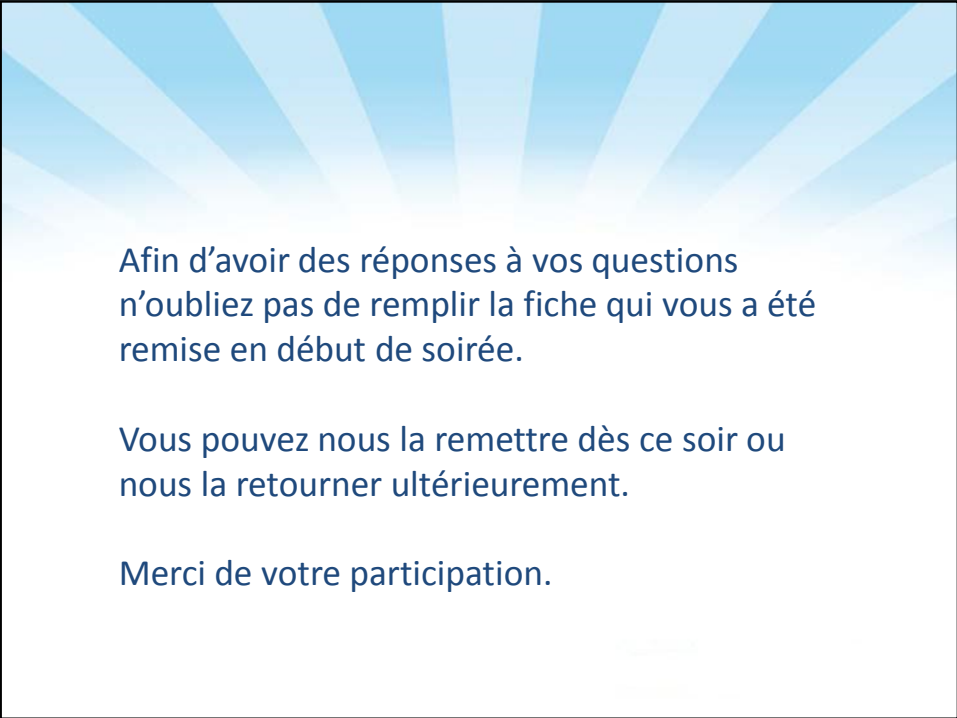
3

- Quelles aides et accompagnements possibles dans le cadre du CNDS 2017 pour la création d'emploi pérenne et d'apprentissage ?

Intervenant : Benjamin LEROY – Conseiller sport référent emploi



Merci de votre attention



Afin d'avoir des réponses à vos questions
n'oubliez pas de remplir la fiche qui vous a été
remise en début de soirée.

Vous pouvez nous la remettre dès ce soir ou
nous la retourner ultérieurement.

Merci de votre participation.