

SOMMAIRE

Prochaine conférence "Social"	2
Programme prévisionnel des Web conférences "Social" (en visio-conférence)	2
ACTUALITE « SOCIAL » DE LA BRANCHE	3
Les négociations dans la Branche CPPNI du 16 Décembre 2021	3
Arrêté du 22 novembre 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC n°1486) et des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC n°2230)	3
ACTUALITE « SOCIAL » REGLEMENTAIRE ET LEGISLATIVE	4
Loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022	4
Loi n°2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022	7
Loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle	9
Décret n°2021-1663 du 16 décembre 2021 relatif au titre-mobilité	13
Arrêté du 23 décembre 2021 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail	14
ACTUALITE FORMATION	15
Pro-A Accord de Branche	15
Formation Professionnelle Accord de Branche	16
Formation Professionnelle Modalités de recouvrement de la Taxe d'apprentissage à partir du 01/01/2022	16
Mise en ligne du site OPIIEC.fr Regroupant le référentiel métiers de la branche, l'observatoire dynamique des emplois et des compétences au sein de la branche, les études prospectives et l'offre de certification en lien avec les métiers de la branche	17
Etude "Quelle fonction RH pour demain ?" - Chiffres clefs pour le secteur numérique	17

Prochaine conférence "Social"

« Les salariés aidants »

Cabinet Kouide

Judi 20 Janvier 2022
10 h 00 – 12 h 00

En visio-conférence

Une invitation sera adressée à l'ensemble des adhérents.

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez contacter Valérie ROULLEAU, vroulleau@numeum.fr, au 06 89 75 11 44

Programme prévisionnel des Web conférences "Social" (en visio-conférence)

Vendredi 4 Février 2022	10 h 00 - 12 h 00	Les jurisprudences marquantes de 2020 : Relations individuelles, Cabinet Steering Legal
Vendredi 11 Février 2022	10 h 00 – 12 h 00	La rémunération variable, Cabinet Desanlis

L'objet de la hotline "Social" est de répondre aux questions courantes de droit du travail relatives à la compréhension de la convention collective de Branche et des évolutions législatives et jurisprudentielles.

Nous répondons, dans un délai maximum de 8 jours, aux questions des adhérents qui sont adressées soit par voie électronique ou téléphonique.

Compte tenu du grand nombre de questions qui nous sont adressées (plus de 3000 questionnements annuels), il est important que les adhérents anticipent leurs questions, notamment quand ils sont contraints par une échéance impérative.

Pour rappel, la plage de réception des appels et des messages s'étend de 9 heures 30 à 17 heures 30, et nous ne pouvons en aucun cas délivrer de consultations juridiques approfondies ni assurer la relecture de documents, prestations qui relèvent de la compétence d'un avocat.

Pour les adhérents intéressés, nous pouvons fournir les coordonnées de plusieurs avocats spécialisés en droit du travail qui ont une bonne connaissance des spécificités de notre Branche.

Actualité « SOCIAL » de la Branche

Les négociations dans la Branche | CPPNI du 16 Décembre 2021

Les points mis à l'ordre du jour de la réunion de la CPPNI (Commission Paritaire Permanente Nationale d'Interprétation) du 16 décembre 2021 sont les suivants :

1 - Validation du relevé de décisions de la CPPNI du 30 novembre 2021

Pour validation

2 - Salaires minima hiérarchiques

Pour discussion

3 - Télétravail et organisation du travail

Pour discussion

4 - Modernisation de la Convention Collective

Pour discussion

- Travail du dimanche et des jours fériés

5 - Réalisation du rapport CPPNI 2021

Pour discussion

6 - Questions diverses

Pour information

- Calendrier des réunions paritaires (GT CPPNI, CPNEFP, CPS)

Arrêté du 22 novembre 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC n°1486) et des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC n°2230)

Depuis la publication au Journal Officiel le 18 décembre dernier de l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales représentatives dans la branche des Bureaux d'Etudes Techniques, seules quatre organisations ont la capacité de négocier dans notre Branche.

Leurs poids respectifs sont les suivants :

- la CFDT : 39,59 %
- la CFE-CGC : 29,62%,
- la CGT : 16,59%
- la CFTC : 14,20%.

FO n'est plus en capacité de négocier au niveau de la branche à compter de ce jour et ce jusqu'à la prochaine mesure d'audience.

Compte tenu de l'obligation de conclure un accord avec une ou des organisations pesant 30%, **uniquement deux organisations peuvent signer seules des accords : la CFDT et la CFE-CGC, mais pour cette dernière exclusivement si les mesures concernent les seuls cadres.**

Actualité « SOCIAL » Réglementaire et Législative

Loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022

L'article 25 de la loi aligne les conditions d'exercice du droit à communication de documents auprès de tiers des agents de contrôle et du recouvrement des organismes de sécurité sociale, sur celles applicables en droit fiscal : les documents et informations devront donc être désormais communiqués par voie dématérialisée sur demande du contrôleur dans les 30 jours suivant la réception de la demande.

L'article 54 de la loi elle étend le champ des bénéficiaires du congé de proche aidant et revalorise son indemnisation.

L'article 105 de la loi prévoit que, à compter du 1er janvier 2023, dans le cadre du dialogue social défini par l'ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021 les plateformes de mobilité pourront proposer aux travailleurs qui ont recours à leurs services une couverture collective de protection sociale complémentaire.

L'article 110 de la loi étend le dispositif de retraite progressive aux salariés sous convention de forfait-jours réduit et aux mandataires sociaux assimilés à des salariés par la sécurité sociale.

Poursuite des actions de lutte contre la fraude (article 25)

Le droit de communication permet d'obtenir, sans que s'y oppose le secret professionnel, les documents et informations nécessaires :

- Aux agents des organismes chargés de la gestion d'un régime obligatoire de sécurité sociale pour contrôler la sincérité et l'exactitude des déclarations souscrites ou l'authenticité des pièces produites en vue de l'attribution et du paiement des prestations servies par lesdits organismes ;
- Aux agents chargés du contrôle du recouvrement des cotisations sociales pour accomplir leurs missions de contrôle et leur mission de lutte contre le travail dissimulé
- Aux agents des organismes de sécurité sociale pour recouvrer les prestations versées indûment ou des prestations recouvrables sur la succession.
- Ce droit s'exerce quel que soit le support utilisé pour la conservation des documents et peut s'accompagner de la prise immédiate d'extraits et de copies.

Les documents et informations sont communiqués à titre gratuit, **par voie dématérialisée sur demande de l'agent chargé du contrôle ou du recouvrement, dans les trente jours qui suivent la réception de la demande.**

Le silence gardé ou le refus de déférer à une demande des organismes chargés de la gestion d'un régime obligatoire de sécurité sociale est puni d'une pénalité de 1 500 € par cotisant, assuré ou allocataire concerné, sans que le total de la pénalité puisse être supérieur à 10 000 €.

Le silence gardé ou le refus de déférer à une demande portant sur des personnes non identifiées est puni d'une pénalité de 5 000 €. Cette pénalité s'applique pour chaque demande, dès lors que tout ou partie des documents ou renseignements sollicités n'est pas communiqué.

Ces montants sont doublés en cas de récidive de refus ou de silence gardé du tiers dans le délai de cinq ans à compter de l'expiration du délai de trente jours octroyé au tiers pour faire droit à la première demande de l'organisme de sécurité sociale.

Droit au congé de proche aidant et à la renonciation de jours de repos (article 54)

Conformément à l'article L3142-16 du code du travail, le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes mentionnées ci-dessous présente un handicap ou une perte d'autonomie. :

- Son conjoint
- Son concubin
- Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité
- Un ascendant
- Un descendant
- Un enfant dont il assume la charge
- Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité

- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La condition liée à la gravité particulière du handicap ou de la perte d'autonomie est supprimée par la loi.

De même le droit pour un salarié de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne présentant un handicap ou atteinte d'une perte d'autonomie n'est plus soumis à la condition liée à la gravité particulière du handicap ou de la perte d'autonomie (article L3142-25-1 du code du travail).

Allocation journalière du proche aidant et allocation de présence parentale (article 54)

Le montant de l'allocation journalière du proche aidant et de l'allocation journalière de présence parentale est défini par décret et **revalorisé au 1er janvier de chaque année en référence au salaire minimum de croissance rapporté à une valeur journalière et net des prélèvements sociaux obligatoires.**

Le montant de l'allocation journalière ne peut excéder les revenus journaliers tirés de l'activité professionnelle des bénéficiaires ou des revenus de remplacement perçus au titre de l'assurance chômage. Un décret définit la période de référence à prendre en compte pour l'appréciation de ces revenus.

Ce montant peut être modulé selon des modalités fixées par décret lorsque le bénéficiaire du congé de proche aidant ou de présence parentale fractionne ce congé ou le transforme en période d'activité à temps partiel.

Le nombre d'allocations journalières versées au bénéficiaire au cours d'un mois civil ne peut être supérieur à un nombre maximal fixé par décret.

Ces dispositions entrent en vigueur à des dates fixées par décret, et au plus tard le 1er janvier 2023.

En revanche les dispositions relatives à la période de référence retenue pour apprécier les revenus du bénéficiaire de l'allocation **entrent en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 1er janvier 2024.**

Travailleurs des plateformes (article 105)

Dans les conditions de dialogue social, les plateformes des secteurs exerçant une activité de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur ou de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non peuvent proposer à leurs travailleurs des prestations de protection sociale complémentaire (couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude et du risque chômage, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière).

Ces prestations bénéficient à titre collectif à l'ensemble des travailleurs de la plateforme et sont versées par les organismes suivants :

- Mutuelles ou unions
- Institutions de prévoyance
- Entreprises d'assurance

Sont exclues des assiettes de cotisation de sécurité sociale les contributions des plateformes ainsi que les cotisations versées par les travailleurs de ces plateformes qui sont destinées au financement de ces prestations.

Les travailleurs des plateformes exerçant dans ces secteurs peuvent opter pour une affiliation au régime général de sécurité sociale, dans les conditions et limites prévues au 37o de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent article sont applicables **à compter du 1er janvier 2023.**

Retraite progressive des salariés en forfait jours (article 110)

Pour rappel : Par une décision n° 2020-885 QPC du 26 février 2021, le Conseil constitutionnel a déclaré contraires à la Constitution les dispositions législatives privant le salarié en forfait jours réduit de la possibilité d'accéder à la retraite progressive, quel que soit le nombre de jours travaillés dans l'année.

Tirant les conséquences de cette décision, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 ouvre, à compter du 1^{er} janvier 2022, le bénéfice du dispositif de retraite progressive aux salariés sous convention de forfait-jours réduit.

Extension de la retraite progressive aux salariés en forfait-jours réduit et à certains mandataires sociaux

L'assuré qui exerce, à titre exclusif, une activité à temps partiel ou à temps réduit par rapport à la durée maximale légale, réglementaire ou conventionnelle exprimée en jours peut demander la liquidation de sa retraite et le service d'une fraction de celle-ci à condition :

- d'avoir atteint l'âge prévu au premier alinéa de l'article L 351-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire 62 ans) diminué de deux années, sans pouvoir être inférieur à soixante ans
- de justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes fixées par décret en Conseil d'Etat (150 trimestres d'assurance).
- **de justifier d'une quotité de temps de travail comprise entre deux limites fixées par décret en Conseil d'Etat.**

Cette demande entraîne la liquidation provisoire et le service de la même fraction de pension dans le régime général, le régime des salariés agricoles, le régime des professions libérales et le régime des non-salariés agricoles.

La fraction de pension servie varie dans des conditions fixées par voie réglementaire en fonction de la durée du travail à temps partiel ou à **temps réduit** ; en cas de modification de son temps de travail, **cette fraction de pension est modifiée** au terme d'un délai déterminé.

L'assuré est informé de la possibilité de cotiser pour l'assurance vieillesse à hauteur du salaire exercé à taux plein. Lorsque le supplément de cotisation salariale est pris en charge par l'employeur, il est exclu de l'assiette de la contribution sur les revenus d'activité et sur les revenus de remplacement.

La retraite progressive s'applique également :

- **aux assurés exerçant soit plusieurs activités salariées à temps partiel, soit plusieurs activités salariées à temps réduit, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ;**
- **aux assurés exerçant à titre exclusif une activité non salariée parmi celles mentionnées à l'article L311-3 du code de la sécurité sociale** (notamment les gérants de sociétés à responsabilité limitée et de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée à condition que lesdits gérants ne possèdent pas ensemble plus de la moitié du capital social, les présidents du conseil d'administration, les directeurs généraux et les directeurs généraux délégués des sociétés anonymes et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme et les directeurs généraux et les directeurs généraux délégués des institutions de prévoyance, des unions d'institutions de prévoyance et des sociétés de groupe assurantiel de protection sociale) **dans des conditions fixées par décret relatives notamment à la diminution des revenus professionnels.**

Remarque : la condition de réduction de durée d'activité requise par le dispositif ne sera pas applicable aux mandataires sociaux visés ci-dessus.

Suspension et suppression de la pension de retraite progressive

Le service de la fraction de pension est remplacé par le service de la pension complète, à la demande de l'assuré, lorsque celui-ci cesse totalement son activité et qu'il en remplit les conditions d'attribution.

Il est **supprimé** (il était suspendu précédemment) lorsque l'assuré reprend une activité à temps complet.

Le service d'une fraction d'une pension ne peut pas être à nouveau demandé après la cessation de l'activité à temps partiel lorsque l'assuré a demandé le service de sa pension complète ou la reprise d'une activité à temps complet.

Le service de la fraction de pension est suspendu lorsque les conditions pour en bénéficier ne sont plus réunies.

La pension complète est liquidée compte tenu du montant de la pension initiale et de la durée d'assurance accomplie depuis son entrée en jouissance, dans des conditions fixées par décret.

Articulation entre pension d'invalidité et retraite progressive

Le service de la pension d'invalidité peut être suspendu en tout ou partie en cas de reprise du travail quand les revenus d'activité et de remplacement de l'intéressé dépassent un seuil fixé par décret en Conseil d'Etat.

Le service de la pension d'invalidité est suspendu lorsque l'assuré bénéficie d'une pension retraite progressive.

L'assuré dont la retraite progressive est suspendue est réputé non bénéficiaire de la retraite progressive.

Remarque : auparavant, en cas de bénéfice de la retraite progressive, le service de la pension d'invalidité était suspendu. Cette suspension s'appliquait non seulement lorsque la retraite progressive était supprimée, mais aussi lorsque le service de cette dernière était suspendu. Dans un tel cas, l'assuré ne pouvait plus bénéficier ni de la retraite progressive, ni de la pension d'invalidité.

Pour accéder à la loi, [cliquer ici](#)

Loi n°2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022

L'article 11 de la loi ouvre le dispositif de jeune entreprise innovante aux entreprises créées depuis moins de 11 ans et non plus depuis moins de 8 ans.

L'article 119 de la loi précise la période à retenir pour le calcul de l'effectif annuel en matière d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Cette période est l'année au titre de laquelle la contribution est due.

L'article 208 de la loi crée, à compter du 1er mars 2022, un accompagnement individualisé et renforcé proposé aux jeunes de 16 à 25 ans révolus rencontrant des difficultés d'accès à un emploi durable, qui ne sont ni étudiants ni en formation : le contrat engagement jeune.

Jeune entreprise innovante (article 11)

Rappel : Les jeunes entreprises innovantes créées jusqu'au 31 décembre 2022 bénéficient d'avantages fiscaux et d'exonérations de cotisations patronales pour les salariés suivants :

- Ingénieurs-chercheurs
- Techniciens
- Gestionnaires de projet de recherche et de développement
- Juristes chargés de la protection industrielle et des accords de technologie liés au projet
- Personnel chargé de tests pré-concurrentiels
- Mandataires sociaux, relevant du régime général de sécurité sociale, qui participent, à titre principal, au projet de recherche et de développement de l'entreprise

L'exonération s'applique dans la limite d'un double plafonnement :

- Une rémunération mensuelle brute par personne plafonnée à 7 214,03 €
- Un plafond annuel de cotisations éligibles par établissement, fixé à 205 680 €

La loi de finances pour 2022 modifie l'un des critères nécessaires à la qualification de jeune entreprise innovante :

Désormais, une entreprise est qualifiée de jeune entreprise innovante réalisant des projets de recherche et de développement lorsque, à la clôture de l'exercice, elle remplit simultanément les conditions suivantes :

- elle emploie moins de 250 personnes et a soit réalisé un chiffre d'affaires inférieur à 50 millions d'euros au cours de l'exercice, ramené ou porté le cas échéant à douze mois, soit un total du bilan inférieur à 43 millions d'euros. L'effectif de l'entreprise est apprécié par référence au nombre moyen de salariés employés au cours de cet exercice
- elle est créée depuis moins de onze ans (au lieu de huit ans précédemment)
- elle a réalisé des dépenses de recherche représentant au moins 15 % des charges, à l'exception des pertes de change et des charges nettes sur cessions de valeurs mobilières de placement, fiscalement déductibles au titre de cet exercice. Pour le calcul de ce ratio, il n'est pas tenu compte des charges engagées auprès d'autres jeunes entreprises innovantes réalisant des projets de recherche et de développement

Ou elle est dirigée ou détenue directement à hauteur de 10 % au moins, seuls ou conjointement, par des étudiants, des personnes titulaires depuis moins de cinq ans d'un diplôme conférant le grade de master ou d'un doctorat, ou des personnes affectées à des activités d'enseignement ou de recherche, et elle a pour activité principale la valorisation de travaux de recherche auxquels ces dirigeants ou ces associés ont participé, au cours de leur scolarité ou dans l'exercice de leurs fonctions, au sein d'un établissement d'enseignement supérieur habilité à délivrer un diplôme conférant au moins le grade de master.

- son capital est détenu de manière continue à 50 % au moins :
 - par des personnes physiques
 - ou par une société répondant aux mêmes conditions dont le capital est détenu pour 50 % au moins par des personnes physiques
 - ou par des sociétés de capital-risque, des fonds communs de placement à risques, des fonds professionnels spécialisés à la condition qu'il n'existe pas de lien de dépendance entre la société en cause et ces dernières sociétés ou ces fonds
 - ou par des fondations ou associations reconnues d'utilité publique à caractère scientifique, ou par une société qualifiée elle-même de jeune entreprise innovante réalisant des projets de recherche et développement
 - ou par des établissements publics de recherche et d'enseignement ou leurs filiales

- elle n'est pas créée dans le cadre d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension d'activités préexistantes ou d'une reprise de telles activités.

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (article 119)

Conformément à l'article L5212-1 du code du travail, la mobilisation en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés concerne tous les employeurs. A ce titre, ces derniers déclarent l'effectif total des travailleurs handicapés qu'ils emploient, selon des modalités fixées par décret. Ces dispositions s'appliquent à tout employeur occupant au moins vingt salariés, y compris les établissements publics industriels et commerciaux.

L'effectif salarié et le franchissement de seuil sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L130-1 du code de la sécurité sociale. **Par dérogation à cet article, la période à retenir pour apprécier le nombre de salariés est l'année au titre de laquelle la contribution est due.**

Exemple : Ainsi, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2020 est calculée par référence à la moyenne des effectifs de l'année 2020 déclarée en 2021. L'article D.5212-1 du code du travail, modifié par décret du 9 juillet 2021, précise d'ailleurs que l'année civile précédente s'entend comme l'année précédant celle au cours de laquelle la déclaration relative à l'OETH est réalisée.

Parcours d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie et contrat engagement jeune (article 208)

Parcours d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie

Tout jeune de seize à vingt-cinq ans révolus en difficulté et confronté à un risque d'exclusion professionnelle a droit à un accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, organisé par l'Etat.

Cet accompagnement peut prendre la forme d'un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie conclu avec l'Etat, élaboré avec le jeune et adapté à ses besoins identifiés lors d'un diagnostic. Ce parcours est mis en œuvre par les missions locales.

Toutefois, un autre organisme peut être désigné par le représentant de l'Etat dans le département, lorsque cela est justifié par les besoins de la politique d'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Le contrat est signé préalablement à l'entrée dans le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie.

Afin de favoriser son insertion professionnelle, le jeune qui s'engage dans un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie ou qui bénéficie d'un suivi par Pôle emploi, à l'exclusion des jeunes bénéficiant d'un contrat engagement jeune peut percevoir une **allocation ponctuelle** (et non plus mensuelle) versée par l'Etat et **modulable** en fonction de la situation de l'intéressé.

Cette allocation est incessible et insaisissable, elle n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu ni aux contributions sociales (CSG /RDS). Elle peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect par son bénéficiaire des engagements du contrat.

Contrat d'engagement jeune

L'accompagnement d'un jeune peut également prendre la forme d'un accompagnement intensif : le contrat d'engagement jeune, élaboré avec le jeune et adapté à ses besoins identifiés lors d'un diagnostic.

Le contrat d'engagement jeune est un droit ouvert aux jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus, ou vingt-neuf ans révolus lorsque la qualité de travailleur handicapé leur est reconnue, qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi durable, qui ne sont pas étudiants et qui ne suivent pas une formation.

Son bénéfice est conditionné au respect d'exigences d'engagement, d'assiduité et de motivation, précisées par voie réglementaire.

Il est mis en œuvre par les missions locales et par Pôle emploi. Il peut également être mis en œuvre par tout organisme public ou privé fournissant des services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation, à l'accompagnement et au maintien dans l'emploi des personnes en recherche d'emploi.

Une allocation mensuelle dégressive en fonction des ressources est attribuée, à partir de la signature du contrat, aux jeunes qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier ou en ne percevant qu'un soutien financier limité de la part de leurs parents.

Cette allocation est incessible et insaisissable. Elle n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu ni aux contributions sociales (CSG/RDS).

Un décret fixe le montant de l'allocation et les conditions dans lesquelles les ressources du jeune sont prises en compte pour sa détermination. Ce montant tient compte de l'âge et de la situation du jeune et du niveau du soutien financier qu'il reçoit de ses parents.

Un décret en Conseil d'Etat détermine notamment :

- Les modalités du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie et du contrat d'engagement, ainsi que la nature des engagements de chaque partie au contrat ;

Lettre "Social"

- Les conditions dans lesquelles les organismes publics ou privés mettent en œuvre le contrat d'engagement ;
- La durée et les modalités d'attribution, de modulation, de versement, de suspension et de suppression de l'allocation et de l'allocation ponctuelle.

Le présent article **entre en vigueur le 1er mars 2022**.

Les jeunes bénéficiant à cette date de l'allocation mensuelle dans sa rédaction antérieure à la présente loi continuent de bénéficier de cette allocation dans les conditions en vigueur à la date à laquelle est contractualisé leur parcours d'engagement.

Pour accéder à la loi, [cliquer ici](#)

Loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle

Les articles 1 à 6 de la loi visent à faciliter l'autonomie financière des femmes, à favoriser leur insertion professionnelle et à rendre plus aisé le télétravail des femmes enceintes.

L'article 7 prévoit la publication d'indicateurs sur la répartition par sexe des élèves dans les classes préparatoires aux grandes écoles ainsi que l'obligation, pour les jurys composés de trois personnes minimum, de respecter une proportion minimale de 30 % de personnes de chaque sexe.

Il rend également obligatoire la publication d'un ensemble d'indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes pour les établissements d'enseignement supérieur.

L'article 13 prévoit l'obligation pour les entreprises d'au moins cinquante salariés de publier chaque année l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et, le cas échéant, les mesures de correction envisagées.

L'article 14 crée, dans les entreprises dépassant l'effectif de mille salariés depuis trois ans, l'obligation de publier les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes.

Il instaure également, pour ces mêmes entreprises, un quota de 30% de femmes cadres-dirigeantes et de 30% de femmes membres des instances dirigeantes applicable à compter du 1er mars de la cinquième année suivant la publication de la présente loi dès 2027. Ce quota est porté à 40% à compter du 1er mars de la huitième année suivant la publication de la présente loi.

Paiement du salaire (articles 1 et 2)

Sous réserve de dispositions législatives imposant le paiement des salaires sous une forme déterminée, le salaire est payé en espèces ou par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal dont le salarié est le titulaire ou le cotitulaire. Le salarié ne peut désigner un tiers pour recevoir son salaire. Toute stipulation contraire est nulle.

En dessous d'un montant mensuel déterminé par décret, le salaire est payé en espèces au salarié qui le demande.

Au-delà d'un montant mensuel déterminé par décret, le salaire est payé par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal **dont le salarié est le titulaire ou le cotitulaire**.

Ces dispositions entrent **en vigueur un an après la publication de la présente loi**.

La détention d'un compte collectif par une personne physique ne fait pas obstacle au droit à l'ouverture d'un compte individuel.

Sans préjudice des situations de subrogation de l'employeur dans les droits de son salarié, ne peuvent être versées à un compte bancaire ou postal dont le bénéficiaire n'est pas titulaire ou cotitulaire les prestations d'assurance sociale (notamment assurance chômage, assurance maladie, congé paternité et d'accueil de l'enfant, assurance vieillesse).

Prestations d'aide au retour à l'emploi (article 4)

Une convention conclue entre Pôle emploi et l'organisme débiteur des prestations familiales prévoit les conditions dans lesquelles les bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant qui étaient précédemment en inactivité bénéficient des prestations d'aide au retour à l'emploi avant la fin de leurs droits à la prestation partagée d'éducation de l'enfant.

Les parties à la convention s'assurent de l'accès des bénéficiaires de la prestation à des actions de formation pendant une période de deux ans, qui débute un an avant l'expiration de leurs droits à la prestation. Pôle emploi informe de la fin de la formation l'organisme débiteur des prestations familiales, qui poursuit le versement de la prestation jusqu'à l'expiration des droits du bénéficiaire.

La région peut être partie à cette convention pour la détermination de l'accès aux actions de formation professionnelle.

La convention fixe les modalités de suivi du dispositif propres à mesurer la réalisation de ses objectifs, dont le taux de bénéficiaires occupant un emploi six mois après la fin de la formation, ainsi que les modalités de publication du degré de réalisation de ces objectifs.

Accès des salariées enceintes au télétravail (Article 5)

La loi modifie l'article L1222-9 du code du travail qui précise les dispositions devant figurer dans l'accord collectif ou la charte mettant en œuvre le télétravail.

Désormais l'accord ou la charte doivent également préciser les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail.

Prestations d'accueil du jeune enfant (article 6)

Sont considérés comme étant "à vocation d'insertion professionnelle" les établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans "à vocation d'insertion professionnelle" qui prévoient l'accueil d'au moins 20 % d'enfants dont les parents sont demandeurs d'emploi et volontaires pour s'engager dans une recherche d'emploi intensive pouvant comprendre une période de formation. Cette part de leur capacité d'accueil est proposée en priorité aux personnes isolées ayant la charge d'un ou de plusieurs enfants de moins de trois ans.

Une convention passée entre au moins le ministre chargé de la famille, le ministre chargé de l'emploi, Pôle emploi et la caisse nationale des allocations familiales précise les modalités du dispositif.

Etablissements d'enseignement supérieur (article 7)

Indicateurs relatifs aux élèves de classes préparatoires aux grandes écoles

Conformément au nouvel article L 401-2-2 du code de l'éducation, les établissements d'enseignement scolaire dispensant une formation d'enseignement supérieur rendent publiques des statistiques comportant des indicateurs permettant de mesurer la répartition par sexe des élèves dans les classes préparatoires aux grandes écoles.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret.

Organisation des enseignements supérieurs

L'article L. 611-1 du code de l'éducation est complété par les dispositions ci-dessous :

A l'exception des formations de fonctionnaire stagiaire, lorsqu'un jury comportant trois membres ou plus est constitué pour l'accès aux formations d'enseignement supérieur dispensées par les établissements relevant d'un ou de plusieurs départements ministériels, sa composition respecte une proportion minimale de 30 % de personnes de chaque sexe.

Par dérogation, pour les formations dans lesquelles la proportion d'un sexe est inférieure à 10 % de l'ensemble du personnel enseignant, le jury comporte au moins une personne de ce sexe.

Observatoire de l'insertion professionnelle dans chaque université

Conformément à l'article L611-5 du code de de l'éducation, un observatoire de l'insertion professionnelle est institué dans chaque université afin de répondre aux missions suivantes :

- Diffuser aux étudiants une offre de stages et d'emplois variée et en lien avec les formations proposées par l'université et les besoins des entreprises ;
- Assister les étudiants dans leur recherche de stages et d'un premier emploi et les informe des évolutions du marché du travail ;
- Conseiller les étudiants sur leurs problématiques liées à l'emploi et à l'insertion professionnelle ;
- Préparer les étudiants qui en font la demande aux entretiens préalables à l'embauche ;
- Recenser les entreprises, les associations et les organismes publics susceptibles d'offrir aux étudiants une expérience professionnelle en lien avec les grands domaines de formation enseignés dans l'université, en vue de leur proposer la signature de conventions de stage ;

- Informer les étudiants sur les métiers existant dans la fonction publique et les accompagner dans l'identification et la préparation des voies d'accès à la fonction publique.

Cet observatoire est doté d'une mission supplémentaire : celle de veiller à l'égal accès des étudiants de chaque sexe aux offres de stage et d'emploi.

L'observatoire présente un rapport annuel à la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique sur le nombre et la qualité des stages effectués par les étudiants, ainsi que sur l'insertion professionnelle de ceux-ci dans leur premier emploi.

Ce rapport précise la répartition des étudiants par sexe pour chacune des données qu'il présente.

Les statistiques comportant les taux d'insertion professionnelle des étudiants, constatés un an et deux ans après l'obtention de leur diplôme **incluent une distinction par sexe** sont publiées sur le site internet de l'établissement et, pour les formations qui y sont inscrites.

Indicateurs publiés par les établissements d'enseignement supérieur

Conformément à l'article L612-1 du code de l'éducation, les établissements dispensant des formations sanctionnées par un diplôme d'études supérieures rendent publiques des statistiques comportant des indicateurs d'inscription des étudiants dans toutes les formations dispensées, de réussite aux examens et aux diplômes, de poursuite d'études et d'insertion professionnelle des étudiants. Ces statistiques sont rendues publiques sur le site internet de l'établissement.

Pour chacune des formations sanctionnées par un diplôme d'études supérieures, les établissements d'enseignement publient chaque année l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour réduire les inégalités, selon des modalités et une méthodologie définies par décret.

Les conseils d'administration de ces établissements délibèrent annuellement sur la politique d'égalité de l'établissement, sur la base des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes mentionnés au présent article.

L'ensemble des dispositions relatives aux établissements d'enseignement supérieurs entrent en vigueur deux ans après la publication de la présente loi.

Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article 13)

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur publie chaque année **l'ensemble des indicateurs** relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret.

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes se situent en-deçà d'un niveau défini par décret, la négociation sur l'égalité professionnelle porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.

En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique.

Cette décision est déposée auprès de l'autorité administrative dans les mêmes conditions que le plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'autorité administrative peut présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur.

L'employeur publie, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction, selon des modalités définies par décret.

Mesures visant à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes (article 14)

Conformément au nouvel article L1142-11 du code du travail, dans les entreprises qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient au moins mille salariés, l'employeur publie chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants (responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement), **d'une part, et les membres des instances dirigeantes** qui assistent régulièrement les organes chargés de la direction générale dans l'exercice de leurs missions.

Ces dispositions entrent en vigueur le **1er mars de l'année suivant la publication de la présente loi.**

Les écarts de représentation sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé du travail, dans des conditions définies par décret.

Ces dispositions entrent en vigueur le **1er mars de la deuxième année suivant la publication de la présente loi.**

La proportion de personnes de chaque sexe au sein des cadres dirigeants et des instances dirigeantes ne peut être inférieure à 30 %.
Ces dispositions entrent en vigueur le **1er mars de la cinquième année suivant la publication de la présente loi.**

A compter du 1er mars de la huitième année suivant la publication de la présente loi, le taux de 30 % est remplacé par le taux de 40 %.

Lorsque l'entreprise ne se conforme pas à l'obligation relative à la proportion de 30% de chaque sexe elle dispose d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité.

Les mesures adéquates et pertinentes de correction peuvent être intégrées à la négociation sur l'égalité professionnelle. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique de l'entreprise.

La décision est déposée auprès de l'autorité administrative dans les mêmes conditions que le plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'autorité administrative peut présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur, qui sont présentées à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise ainsi qu'au comité social et économique de l'entreprise.

L'entreprise doit, au bout d'un an, publier des objectifs de progression et les mesures de correction retenues, selon des modalités définies par décret.

A l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du taux fixé, l'employeur peut se voir appliquer **une pénalité financière fixée au maximum à 1% de la masse salariale** versée au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai mentionné au premier alinéa du présent article.

Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, en fonction de la situation initiale de l'entreprise, des efforts constatés dans l'entreprise en matière de représentation des femmes et des hommes ainsi que des motifs de sa défaillance.

Ces dispositions entrent en vigueur le 1er mars de la huitième année suivant la publication de la loi.

Banque publique d'investissement (article 16)

Missions de la BPI

Groupe public au service du financement et du développement des entreprises, agissant en appui des politiques publiques conduites par l'Etat et conduites par les régions, elle a pour mission :

- de soutenir la croissance durable, l'emploi et la compétitivité de l'économie, elle favorise l'innovation, l'amorçage, le développement, l'internationalisation, la mutation et la transmission des entreprises, en contribuant à leur financement en prêts et en fonds propres.
- d'orienter en priorité son action vers l'entrepreneuriat **des femmes**, les très petites entreprises, les petites et moyennes entreprises et les entreprises de taille intermédiaire, en particulier celles du secteur industriel et celles du secteur touristique.
- d'investir de manière avisée pour financer des projets de long terme.
- d'accompagner la politique industrielle nationale, notamment pour soutenir les stratégies de développement de filières. Elle participe au développement des secteurs d'avenir, de la conversion numérique et de l'économie sociale et solidaire. Elle contribue au développement des innovations technologiques et managériales
- d'apporter son soutien à la mise en œuvre de la transition écologique et énergétique.
- de favoriser une mobilisation de l'ensemble du système bancaire sur les projets qu'elle soutient.
- de développer une offre de service et d'accompagnement des entreprises depuis leur création et tout au long de leur développement.
- **de soutenir les entreprises engagées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**
- **de conditionner l'octroi de financements en prêts ou en fonds propres au respect de l'obligation de publication annuelle des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** (cette disposition entre en vigueur à compter du 1er mars de la deuxième année suivant la publication de la loi).

Fonctionnement de la BPI

La Banque publique d'investissement publie la répartition par sexe des membres composant ses comités d'investissement.

La proportion de membres de chaque sexe au sein des comités d'investissement ne peut être inférieure à 30 % (cette disposition est applicable

à compter du 1^{er} mars de l'année suivant la publication de la loi. Le taux applicable passe à 40% à compter du 1^{er} mars de la cinquième année suivant la publication de la loi.

La Banque publique d'investissement se fixe des objectifs de progression pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes bénéficiant des actions en faveur de l'entrepreneuriat, du développement des entreprises en flux entrants de financements et de l'accès aux prêts.

La Banque publique d'investissement publie annuellement des données, réparties par sexe, relatives aux bénéficiaires de ses actions de soutien en faveur de l'entrepreneuriat, du développement des entreprises et de l'accès aux prêts.

Pour accéder à la loi, [cliquer ici](#)

Décret n°2021-1663 du 16 décembre 2021 relatif au titre-mobilité

Il détermine les modalités du titre-mobilité en tant que solution de paiement spécifique, dématérialisée et prépayée pour la prise en charge du forfait mobilités durables et des frais de carburant et des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

Il précise les mentions obligatoires attachées aux titres-mobilité et les modalités d'accessibilité de ces mentions ; les conditions d'utilisation et de remboursement de ces titres; les règles de fonctionnement des comptes bancaires spécialement affectés à l'émission et à l'utilisation des titres mobilité ainsi que les conditions du contrôle de la gestion des fonds des comptes de titre-mobilité.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2022.

Mentions obligatoires du titre-mobilité et modalités d'accès à ces mentions

Sont affichées directement sur les équipements terminaux utilisés par le salarié et l'entreprise agréée pour un paiement à l'aide d'un titre-mobilité, les mentions suivantes :

- Le nom et l'adresse de l'émetteur du titre
- Le nom du salarié.

L'émetteur assure à chaque salarié, directement sur l'équipement terminal appartenant à celui-ci, par voie téléphonique ou, à sa demande, par message textuel, l'accès permanent et gratuit au solde de son compte personnel de titre-mobilité. Le dispositif indique, le cas échéant, le montant qui n'est plus susceptible d'être utilisé que dans un délai de moins d'un mois.

La durée de validité des titres-mobilité, qui est fixée par l'émetteur, s'étend au moins jusqu'au dernier jour de l'année civile au cours de laquelle ils ont été émis.

Biens et services concernés par le titre mobilité

Le décret liste les biens et services qui peuvent être réglés au moyen du titre mobilité :

- Vente de cycles et cycles à pédalage assisté
- Vente de détail d'équipements pour cycles et cycles à pédalage assisté
- Entretien et réparation de cycles et cycles à pédalage assisté
- Vente de titres permettant l'accès à un stationnement sécurisé pour cycles
- Assurance pour cycles et cycles à pédalage assisté
- Location, quelle qu'en soit la durée, et mise à disposition en libre-service de cycles, cycles à pédalage assisté, engins de déplacement personnels, cyclomoteurs et motocyclettes
- Vente d'engins de déplacement personnels motorisés
- Services de covoiturage
- Location de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène en libre-service et accessibles sur la voie publique;
- Vente de titres de transport en commun
- Vente de détail de carburants
- Vente d'alimentation ou recharge pour véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

La liste des entreprises bénéficiant de l'agrément est mise à la disposition du public par le ministre chargé des transports.

Conditions d'utilisation

L'utilisation des titres d'un émetteur est subordonnée à la conclusion, entre celui-ci et les entreprises agréées souhaitant accepter ces titres, d'un contrat d'affiliation prévoyant, notamment, l'acquittement de tout ou partie d'une commission.

L'émetteur met en œuvre, sur la base des informations qui lui sont transmises à l'occasion d'une demande de paiement, une fonctionnalité de blocage automatique empêchant l'utilisation de titres-mobilité en dehors des cas prévus par les dispositions légales et réglementaires.

Les titres-mobilité sont présentés au remboursement par les entreprises agréées à l'émetteur. Ce dernier s'assure que le présentateur est une entreprise agréée puis donne ordre à l'établissement bancaire qui tient son compte de titre-mobilité d'en effectuer le paiement par imputation au débit de ce compte.

Le paiement est opéré par virement bancaire ou par chèque. Il est effectué dans un délai qui ne peut excéder cinq jours à compter de la réception du titre aux fins de règlement.

L'émetteur de titres-mobilité fait appel à un expert-comptable chargé de constater au moins une fois par an les opérations accomplies par cet émetteur. Les constatations de cet expert-comptable sont consignées dans un rapport que l'émetteur tient à la disposition de tout agent de contrôle et qu'il adresse annuellement au ministre chargé des transports.

Pour accéder au décret, [cliquer ici](#)

Arrêté du 23 décembre 2021 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnés à l'article R. 3243-2 du code du travail

L'arrêté fixe les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie.

À partir du 1^{er} janvier 2022, le bulletin de paie devra indiquer le "net à payer avant impôt sur le revenu" prélevé à la source et le "net à payer au salarié". Ces deux mentions et les montants associés devront apparaître "d'une manière qui en facilite la lisibilité par rapport aux autres lignes".

Pour accéder à l'arrêté, [cliquer ici](#)

Actualité FORMATION

Pro-A | Accord de Branche

Le dispositif « Pro-A » pour « reconversion ou promotion par alternance », ce nouveau mécanisme qui remplace les périodes de professionnalisation, depuis le 1er janvier 2019, a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (Article L. 6324-1 du Code du travail).

Les salariés éligibles sont ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Elle concerne également les salariés en position d'activité partielle (Article L. 6324-1 du Code du travail).

Sont concernés les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence (Article L. 6324-2 et D. 6324-1-1 du Code du travail).

Il a été confié aux **branches professionnelles** la détermination d'une liste de certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Notre Branche vient de signer un accord en ce sens le 30 janvier 2020.

En raison des mutations de l'activité, induites en premier lieu par ses propres clients, la branche est confrontée à des **pénuries de compétences** qui se traduisent par des **difficultés de recrutement** avec des offres d'emploi non pourvues **particulièrement sur 23 métiers** :

1. Responsable sécurité de l'information
2. Architecte technique
3. Consultant(e) métier
4. Architecte logiciel
5. Concepteur
6. Consultant(e) technique
7. Développeur(euse) *
8. Analyste test et validation *
9. Chargé(e) de référencement *
10. Administrateur(trice) d'infrastructure *
11. Enquêteur(trice) *
12. Consultant(e) système et réseau *
13. Administrateur(trice) base de données
14. Data scientist
15. Dessinateur(trice) / Projeteur(teuse) *
16. Ingénieur(e) procédés
17. Technicien / Chargé(e) d'études techniques
18. Responsable de domaine technique
19. Conducteur(trice) de travaux
20. Technicien(ne) ingénieur(e) Etude Exploitation Maintenance et contrôle
21. DPO (Délégué protection des données), en cybersécurité
22. Chef(fe) de projets
23. Chef(fe) de projet digital

Sur ces 23 métiers, **la Pro-A**, dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle, permet, via une solution de formation, de **répondre aux difficultés de recrutement** de 7 (*) de ces métiers identifiés :

1. Développeur(euse) *
2. Analyste test et validation *
3. Chargé(e) de référencement *
4. Administrateur(trice) d'infrastructure *
5. Enquêteur(trice) *
6. Consultant(e) système et réseau *
7. Dessinateur(trice) / Projeteur(teuse) *

Dans ce cadre, le présent accord détermine les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) dans la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils : la liste des certifications est en annexe de l'accord.

L'accord prendra effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'**arrêté d'extension Ministériel** au Journal Officiel.

Accord du 30 janvier 2020 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance
Pour télécharger l'accord depuis le site de la Fédération Syntec, cliquer [ici](#).

Formation Professionnelle | Accord de Branche

Un accord sur la **formation professionnelle**, le **développement** des **compétences** et **l'employabilité** a été signé le 31 octobre dernier par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche.

Il a pour objet de définir une politique de Branche en matière d'emploi et de formation professionnelle et s'inscrit dans la volonté des parties signataires de **développer l'insertion** dans la Branche par la voie de **l'alternance**, de faire de la formation un levier d'évolution professionnelle pour les salariés de la Branche, et de **réduire les inégalités d'accès à la formation**.

Il prendra effet le premier jour du mois civil suivant la date de **publication de l'arrêté d'extension** au Journal Officiel. A compter de son extension, il se substituera en totalité à l'accord sur la formation professionnelle et l'apprentissage du 25 juin 2015.

Les partenaires sociaux se sont entendus à l'issue de cet accord sur :

24. Le renouvellement d'une contribution conventionnelle,
25. La mise en place d'un abondement CPF de branche lorsque celui-ci vise une qualification de branche,
26. L'ouverture à la participation des frais de garde d'enfants, dans le cadre d'une enveloppe et selon des critères annuellement définis,
27. La possibilité d'externaliser le tutorat à un organisme tiers,
28. La mise en œuvre, dans le cadre d'un entretien entre les personnes concernées, des modalités d'exercice de la fonction de tuteur.
- 29.

Les partenaires sociaux ont également signé un avenant à cet accord de branche le 15 mai 2020, précisant les modalités de mise en œuvre et la rémunération des contrats de professionnalisation au sein de la branche. Cet avenant est en attente d'extension.

[Accord sur la formation professionnelle, le développement des compétences et l'employabilité, 31 octobre 2019](#)

Formation Professionnelle | Modalités de recouvrement de la Taxe d'apprentissage à partir du 01/01/2022

Deux décrets publiés le 31/12/2021 ([décret n°2021-1916](#) et [décret 2021-1917](#)) viennent apporter des précisions et des corrections concernant :

- Les modalités de recouvrement et de gestion de la taxe d'apprentissage (TA)
- Les déductions applicables sur la part principale de la taxe d'apprentissage
- L'assiette applicable à son solde

Aménagement des déductions sur la part principale de la TA

- A compter du 1er janvier 2022, le calcul des dépenses réelles effectuées par l'entreprise s'applique sur la part principale de la taxe due au titre de l'année (avant : référence = l'année précédant leur déduction)
- 3 conditions supplémentaires permettent de définir les dépenses déductibles applicables à la part principale de la TA :
 - Les dépenses déduites correspondent aux dépenses effectivement payées par l'entreprise au cours de l'année précédant la déduction
 - Ces dépenses ne peuvent donner lieu ni à report ni à restitution
 - Le montant de ces déductions ne peut excéder le montant de la part principale de la taxe d'apprentissage due au titre de l'année où la déduction est déclarée
- Les 2 conditions issues de la loi "Avenir professionnel" et précédemment applicables restent toujours d'actualité :
 - Les dépenses des investissements destinés au financement des équipements et matériels nécessaires à la réalisation de la formation d'un ou plusieurs apprentis de l'entreprise au sein du centre de formation d'apprentis dont celle-ci dispose
 - Les versements concourant aux investissements destinés au financement des équipements et matériels nécessaires à la mise en place par le centre de formation d'apprentis d'une offre nouvelle de formation par apprentissage, lorsque celle-ci sert à former un ou plusieurs apprentis de l'entreprise

Calcul de l'assiette du solde de la TA (=13% de la TA)

- Le solde est désormais calculé sur la base de la même assiette que celle de la part principale [soit 87 %], recouvrée l'année précédant celle de l'exigibilité du solde.
- Auparavant, l'assiette était constituée de la masse salariale de l'année précédant l'année au titre de laquelle la taxe est due.

Versements imputables sur le solde de la TA

- Concernant les dépenses destinées à favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles et l'insertion professionnelle : il est désormais possible de déduire les subventions versées aux CFA et le montant de la créance au titre de l'année précédente appliquée en cas de dépassement du seuil de 5 % d'apprentis dans les effectifs.
- Concernant les subventions versées aux CFA sous forme d'équipements et de matériels : il est prévu que les subventions prises en compte pour l'année au titre de laquelle la TA sont celles versées au cours de cette même année. (Avant : subventions versées entre le 01/06 de l'année précédente et le 31/05 de cette année)

Mise en ligne du site OPIIEC.fr | Regroupant le référentiel métiers de la branche, l'observatoire dynamique des emplois et des compétences au sein de la branche, les études prospectives et l'offre de certification en lien avec les métiers de la branche

Le portail de l'Opiiec a été développé dans le cadre de l'Edec (Engagement de développement de l'emploi et des compétences) "Soutien aux démarches prospectives compétences", signé entre l'État et l'Opco Atlas en octobre 2018.

Un des objectifs de cet outil, est d'"accompagner les entreprises [de la branche] dans la structuration de leurs ressources humaines" grâce à l'accès à des données multiples.

Ces informations doivent "aider les entreprises dans leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et tout particulièrement les entreprises de moins de 50 salarié-es". Chaque entreprise peut ainsi créer un "compte utilisateur" lui permettant de "personnaliser et gérer [ses] propres fiches métier pour piloter plus finement [sa] GPEC".

Pour répondre à ces différents objectifs, ce portail permet de croiser différents champs d'action de l'Opiiec :

- L'observation via des études prospectives, analyses de la conjoncture économique, tendances en formation ;
- L'information sur les métiers de sa branche professionnelle à travers un référentiel des métiers ;
- La promotion des certifications reliées aux qualifications de la branche.

Il permet par ailleurs d'accéder à une base de ressource sur les branches professionnelles qui le constituent.

Sont notamment accessibles :

- Une base de 27 indicateurs socio-économiques dynamiques sur l'évolution des secteurs professionnels de la branche ;
- Une description complète de 175 métiers recensés au sein de la branche ;
- Une base de plus de 3 000 certifications associées à ces métiers ;
- Un catalogue de plus de 36 études prospectives menées par l'Opiiec depuis trois ans.

Consultez dès maintenant le site de l'OPIIEC en cliquant [ici](#)

Pour tout renseignement, contacter Neila HAMADACHE, Déléguée à la formation professionnelle : nhamadache@numeum.fr

Etude "Quelle fonction RH pour demain ?" - Chiffres clefs pour le secteur numérique

Numeum et Malakoff Humanis ont réalisé une étude consacrée aux RH dans les métiers du numérique ([lien vers l'étude](#)).

La crise sanitaire que nous vivons depuis maintenant plus de 18 mois a bousculé l'ensemble du monde, l'ensemble de la société et le monde du travail.

Le numérique n'y échappe pas : si certaines pratiques ou mode d'organisation ont émergé d'autres n'ont fait que s'accélérer et le mouvement devrait durer.

Cette étude s'articule autour de 4 axes :

- L'évolution des missions de la fonction RH depuis la crise sanitaire
- Les enjeux RH prioritaires pour la sortie de la crise : les spécificités du secteur numérique
- La transformation de la fonction RH
- Perspectives et défis : quelle vision de l'après-crise sanitaire

Lettre "Social"



Cette étude a été présentée lors de la Soirée « Les RH dans le monde numérique, la nouvelle donne ! ». Vous pouvez retrouver le replay en entier [en cliquant ici](#).

Pour tout renseignement, contacter Neila HAMADACHE, Déléguée à la formation professionnelle : nhamadache@numeum.fr