

S'informer, se former, s'émanciper

Le guide CGT
de la formation professionnelle



La formation professionnelle, élément majeur de la formation continue

Pour la CGT, se réaliser en tant que citoyen, s'insérer durablement dans un emploi ou appréhender la diversité des situations de travail implique de pouvoir bénéficier d'un droit à l'éducation permanente. La formation professionnelle en est un élément majeur, particulièrement au regard des mutations socio-économiques et industrielles actuelles et à venir. Les bouleversements climatiques, par exemple, vont nous amener à modifier en profondeur nos modes de production, afin de les rendre plus propres et plus respectueux des femmes et des hommes qui habitent la planète et qui y travaillent. La formation peut y contribuer largement.

Les dernières réformes, notamment celle conduite en 2018, ont malmené la formation professionnelle en conjuguant une baisse massive de l'obligation de financement de la formation par les entreprises et la responsabilisation individuelle toujours plus importante du salarié dans l'entretien de sa qualification et le maintien de son « employabilité ».

Ce guide a pour objet de faire connaître les différents dispositifs de formation qui existent et qui peuvent être mobilisés, tout en alertant sur leurs éventuelles insuffisances et les points de vigilance nécessaires. Les mécanismes de la formation professionnelle ont été complexifiés à

chaque réforme et ne sont pas immédiatement lisibles ou compréhensibles. Dans les entreprises, les employeurs s'en tiennent par ailleurs bien souvent aux formations relevant de leurs obligations de sécurité, et les salariés sont de moins en moins formés aux évolutions de leurs métiers et subissent bien souvent un plan de formation qui ne répond qu'aux besoins des entreprises. L'objectif de ce guide est de vous donner, à toutes et tous, les premières clés pour faire de la formation un vecteur d'émancipation et lui redonner son sens initial.

Nous avons choisi de vous faire entrer dedans par la porte des questions que tout un chacun peut se poser. Si vous en avez d'autres, n'hésitez pas à les poser à la CGT, que ce soit dans votre entreprise, dans votre branche d'activité ou sur votre territoire. Les militants de la CGT, dans l'entreprise ou les différentes instances paritaires restent particulièrement attentifs au devenir de cet outil formidable qu'est la formation professionnelle. Ils sont disponibles pour compléter l'information contenue dans ce guide et faire de la formation professionnelle un enjeu revendicatif fort.

Angeline BARTH
Secrétaire confédérale en charge de la
formation professionnelle

Remarque pratique : Ce livret propose deux possibilités de lecture des différents dispositifs de formation : soit par des questions pratiques que vous pouvez vous poser sur vos droits à la formation (p. 4), soit par les dispositifs de financement selon votre statut (p. 6).

SOMMAIRE

La formation professionnelle, élément majeur de la formation continue	2
Mes droits à la formation en questions	4
Les dispositifs de financement selon votre statut	6
FICHE 1 : L'entretien professionnel	8
FICHE 2 : Le plan de développement des compétences	11
FICHE 3 : Le rôle des représentants du personnel sur la formation professionnelle	14
FICHE 4 : Action de formation en situation de travail (Afest)	16
FICHE 5 : Formation ouverte à distance (FOAD)	17
FICHE 6 : Le conseil en évolution professionnelle (CEP)	19
FICHE 7 : Le bilan de compétences	23
FICHE 8 : Reconversion ou promotion par alternance, la Pro-A	27
FICHE 9 : Le compte personnel de formation (CPF)	30
FICHE 10 : La validation des acquis de l'expérience (VAE)	34
FICHE 11 : Le projet de transition professionnelle (PTP)	38
FICHE 12 : Se former quand on est salarié du « particulier employeur » (assistante maternelle, aide à domicile)	43
FICHE 13 : Se former quand on est salarié intermittent du spectacle	45
FICHE 14 : Se former quand on est privé d'emploi	47
FICHE 15 : Salariés en cours de licenciement économique	50
FICHE 16 : Se former quand on est agent de la fonction publique	54
FICHE 17 : Se former quand on est micro-entrepreneur	57
Propositions revendicatives de la CGT	59

Production de l'espace revendicatif confédéral
Conception-réalisation : espace information communication de la CGT
Impression Rivet – 10 000 exemplaires
Octobre 2020

Mes droits à la formation en questions

1 Est-ce que je peux me former sur mon temps de travail ?

Si je veux faire une formation sur mon temps de travail, cela nécessite l'accord de mon employeur, qui devra maintenir ma rémunération. Néanmoins, il peut refuser (les motifs de refus sont différents selon le dispositif mobilisé).

Je peux mobiliser plusieurs dispositifs :

- le **compte personnel de formation CPF (fiche 9)** pour des formations plutôt courtes et certifiantes mais aussi l'accompagnement de la **validation des acquis de l'expérience (fiche 10), le bilan de compétences (fiche 7)**, le permis B et poids lourd ;
- le **projet de transition professionnelle (fiche 11)**, qui remplace le congé individuel de formation (CIF), permet d'obtenir un financement pour une formation plutôt longue et certifiante, par exemple dans le cas d'un changement de métier ;
- la **promotion par l'alternance, appelée Pro-A (fiche 7)**, qui me permet d'effectuer une formation en alternance (centre de formation/mon entreprise) dans une optique d'évolution et/ou de réorientation professionnelle.

Par ailleurs, à l'initiative de l'employeur, **une action de formation en situation de travail appelée Afest (fiche 4)** peut aussi être organisée sur

le lieu même de travail, avec la présence d'un formateur.

2 Mon employeur me demande de me former, dois-je m'inquiéter ?

A priori, il n'y a pas de raison de s'inquiéter de cette démarche, mais il faut rester vigilant sur l'objectif de cette demande. Mon employeur a l'obligation de me permettre l'adaptation permanente à mon poste de travail (changement de logiciel, de mode d'emploi d'une machine, de réglementation...). Il doit aussi assurer ma sécurité au travail et protéger ma santé (avec des formations autour des gestes d'urgence, la gestion des incendies...), ainsi que le développement de mes compétences, notamment par la mise en œuvre d'un **plan de développement des compétences (fiche 2)**. Je peux me rapprocher des élus du CSE et/ou de mon syndicat afin de connaître les orientations de mon employeur en termes de « compétences », car c'est une notion très vague et ouverte à beaucoup d'interprétations différentes.

3 Est-ce que je peux obtenir un diplôme avec une formation réalisée à distance ?

La **formation ouverte à distance, appelée FOAD (fiche 5)** peut effectivement permettre d'obtenir un diplôme mais ce n'est pas systématique. C'est un point de vigilance à vérifier avant de s'y engager.

4 Où puis-je trouver les informations sur mes droits à la formation ?

- je peux rencontrer les élus du CSE ou de mon syndicat pour parler de mes projets professionnels et de formation, ils me guideront dans mes démarches à suivre ;
- je peux recourir aux services de **conseil en évolution professionnelle (fiche 9)**, gratuits, pour faire le point sur ma situation et mes compétences professionnelles ou encore m'accompagner dans mes projets professionnels qui nécessiteraient une formation ;
- dans mon entreprise, je peux prendre rendez-vous avec la personne responsable des ressources humaines ou avec mon employeur. Tous les deux ans, ce dernier doit me proposer **un entretien professionnel (fiche 1)** destiné à envisager mes perspectives d'évolution professionnelle et les formations qui peuvent y contribuer.

5 Quel dispositif de formation puis-je utiliser pour changer de métier ?

Le congé individuel de formation a été remplacé par le compte personnel de formation de transition, appelé aussi **projet de transition professionnelle (fiche 11)** pour une formation longue et/ou de reconversion professionnelle.

Je peux aussi me former par alternance avec la promotion par l'alternance, appelée **Pro-A (fiche 8)**, à mon initiative ou à l'initiative de l'entreprise dans une optique d'évolution et/ou de réorientation professionnelle.

Si j'ai déjà des connaissances, acquis ou compétences du métier vers lequel je me destine, je peux les faire valoir par la **validation des acquis de l'expérience professionnelle (fiche 10)** qui me permettra d'acquérir tout ou partie du diplôme visé et allégera le programme de formation.

6 Dois-je contribuer financièrement à ma formation ?

Depuis janvier 2015, **mon compte personnel de formation (fiche 9)** est devenu le principal outil de financement de mes formations individuelles, mais le coût des formations est souvent plus élevé que ce que j'ai sur ce compte. La différence peut être prise en charge par mon employeur ou par mon opérateur de compétences (Opco). Malheureusement, certains salariés seront amenés à s'autofinancer, voire à souscrire des crédits pour se former. Dans tous les cas, la mobilisation de mon CPF doit rester à ma seule initiative.

7 Après ma formation, vais-je pouvoir évoluer dans mon entreprise ?

Des engagements clairs, de la part de mon employeur, avant mon départ en formation, doivent être définis quant à mes perspectives d'évolution professionnelle consécutives à la formation effectuée. En effet, à l'issue de ma formation, j'aurai acquis de nouvelles compétences et qualifications qu'il serait normal de voir reconnues. Pour les formations certifiantes, cette reconnaissance devrait passer par mon accès à un nouveau poste, à de nouvelles responsabilités et/ou à une rémunération plus importante.

Les dispositifs de financement selon votre statut

Statut	Votre formation peut être prise en charge au titre du :
Vous êtes salarié·e	Plan de développement des compétences (fiche 2) Projet de transition professionnelle (fiche 11) Promotion par l'alternance (fiche 8) Compte personnel de formation (fiche 1)
Vous êtes agent·e de l'État	Congé de formation professionnelle (fiche 16)
Vous êtes salarié·e en cours de licenciement économique	Fiche 15
Vous êtes salarié·e du particulier employeur	Fiche 12
Vous êtes intermittent·e du spectacle	Fiche 13
Vous êtes privé·e d'emploi	Fiche 14
Vous êtes micro-entrepreneur·se	Fiche 17

Fiches 1 et 2

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel a lieu tous les deux ans (à partir de l'entrée dans l'entreprise, puis de la date de l'entretien précédent).

C'est un droit reconnu à chaque salarié quelle que soit la taille de l'entreprise.

Les modalités de sa mise en œuvre, définies par la loi, peuvent être précisées par accord de branche ou d'entreprise.

CE QU'EN PENSE LA CGT

- Attention, ces accords peuvent modifier
- la périodicité des entretiens professionnels.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL C'EST QUOI ?

C'est une rencontre formelle entre un salarié et son employeur ou son représentant dans une logique d'évolution professionnelle. Il doit permettre aux deux parties d'en tirer des enseignements partagés.

L'entretien professionnel ne doit pas servir à juger le salarié. **Il ne porte pas sur l'évaluation de son travail. Il relève d'une logique d'orientation, d'évolution.**

Il doit donc être distinct de l'entretien d'évaluation (lorsqu'il existe et quel que soit le nom qui lui est donné).

CE QU'EN PENSE LA CGT

Dans les entreprises où se pratique régulièrement l'entretien d'évaluation, l'employeur peut vouloir coupler celui-ci avec l'entretien professionnel (par exemple : le même jour à deux moments distincts mais successifs). Cette pratique est à combattre pour la confusion qu'elle entraîne entre orientation/évolution et évaluation. Pour lever cette ambiguïté, le mieux serait que l'évaluation et l'entretien professionnel soient réalisés par deux personnes différentes. Celle réalisant l'entretien professionnel ne devrait pas être un responsable hiérarchique direct du salarié car il entre justement dans sa fonction d'évaluer le travail de ses subordonnés.

L'entretien professionnel doit être un moment d'échange entre le salarié et l'employeur ou son représentant afin d'en tirer des enseignements partagés.

CE QU'EN PENSE LA CGT

L'objectif du salarié doit être d'évaluer ses possibilités d'évolution professionnelle et de faire inscrire les formations qui en découlent dans le plan de développement des compétences de l'entreprise. L'objectif de l'employeur doit être de comprendre les attentes et les potentialités du salarié, les évolutions professionnelles qu'il doit lui proposer, compte tenu des perspectives d'évolution de l'emploi et du travail (techniques, technologiques...) de l'entreprise.

L'entretien professionnel doit offrir au salarié l'opportunité :

- d'identifier des objectifs d'évolution professionnelle ;
- de connaître les différents dispositifs de formation utilisables et leurs conditions de mobilisation ;
- de se porter candidat, ou de faire inscrire les formations qui découlent des objectifs qu'il se fixe dans le **plan de développement des compétences (fiche 2)** de l'entreprise.

MODALITÉS

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié (art. L. 6315-1, I du Code du travail).

Il peut aboutir à la conclusion d'un document écrit indiquant les perspectives de formation et d'évolution professionnelle que l'employeur envisage pour le salarié.

POUR QUI ?

Un entretien professionnel est obligatoire pour chaque salarié, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

En outre, un entretien professionnel doit être systématiquement proposé aux salariés qui reprennent leur activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'une période d'activité à temps partiel ;
- d'un arrêt longue maladie ;
- d'un mandat syndical.

UN BILAN À SIX ANS

Tous les six ans de présence continue du salarié, l'entretien professionnel sert à réaliser un bilan de son parcours dans l'entreprise, permettant non seulement de vérifier qu'il a bénéficié des entretiens professionnels, mais également s'il a (art. L. 6315-1, II du Code du travail) :

- suivi au moins une action de formation ;
- bénéficié d'une progression, salariale ou professionnelle ;
- acquis des éléments de certification, par la formation ou par une **validation des acquis de l'expérience (fiche 10)**.

UN ABONDEMENT CORRECTIF

L'entretien professionnel a été créé par la réforme de la formation professionnelle de 2014.

Dans la loi issue de cette réforme, il était précisé que dans les entreprises de 50 salariés et plus, à défaut de réalisation des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures citées ci-dessus, l'employeur devra abonder (abondement correctif) le compte personnel de formation du salarié de 3000 euros.

Cet abondement correctif s'ajoute au montant du **compte personnel de formation (fiche 9)** dans un compteur spécifique. Il n'a pas d'incidence sur le plafond dudit compte.

En 2018, la loi intitulée « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a modifié les critères qui amènent à un abondement correctif.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si au cours des six dernières années le salarié n'a pas bénéficié des entretiens profession-

nels et d'au moins une action de formation non obligatoire, l'employeur doit abonder le compte personnel de formation du salarié qui sera alors crédité de 3000 euros.

Jusqu'au 31 décembre 2020, de manière transitoire, l'employeur pourra justifier de

l'accomplissement des obligations liées à l'entretien professionnel et à l'accompagnement du parcours de ses salariés, soit selon les modalités issues de la loi du 5 mars 2014, soit selon celles issues de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018.

CE QUE LA CGT REVENDIQUE

- les cadres ou agents de maîtrise chargés de conduire ces entretiens doivent être informés et formés. L'information relève du rôle de l'Opco (opérateur de compétences dont dépend l'entreprise). Certains ont mis à disposition des salariés et des employeurs des livrets de préparation à l'entretien, voire un canevas de synthèse écrite ;
- le salarié doit avoir la possibilité de se préparer, avec un laps de temps suffisant (un document de préparation, validé par les IRP, devrait lui être remis) ;
- que l'entretien soit conduit par une autre personne qu'un responsable hiérarchique ;
- la liste des congés au retour desquels l'entretien est systématiquement proposé doit être étendue aux détachements politiques ou humanitaires ;
- que tout salarié, quel que soit son statut, même celui ayant une trajectoire professionnelle discontinuée, puisse bénéficier d'un bilan tous les six ans.

FICHE 2

Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences remplace le plan de formation. Il constitue l'une des voies d'accès des salariés à la formation professionnelle dans l'entreprise. Il regroupe des formations décidées par l'employeur après l'avis des représentants du personnel. La loi n'oblige pas l'employeur à le mettre en place.

QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le plan de développement des compétences est un document écrit qui liste l'ensemble des actions de formation, de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience que l'employeur a décidé de mettre en œuvre de sa propre initiative ou à la suite des propositions des représentants du personnel ou des demandes individuelles des salariés.

CE QU'EN PENSE LA CGT

- L'employeur ayant – presque toujours seul –
- l'initiative des choix de formation, la finalité
- est trop souvent limitée aux besoins à court
- terme de l'entreprise tels qu'il les définit
- selon ses priorités.
- C'est pourquoi, afin que les formations
- répondent mieux aux besoins des salariés,
- en termes de développements personnels
- et professionnels, et à ceux de l'entreprise
- pour répondre aux évolutions techniques et
- organisationnelles, le plan de développe-
- ment des compétences devrait être décidé
- par la négociation et le comité social et éco-
- nomique (CSE) devrait contrôler sa mise en
- œuvre (plus d'informations **fiche 3**).

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Le plan concerne tous les salariés de l'entreprise, titulaires d'un contrat de travail (à durée indéterminée, à durée déterminée, à temps partiel) sauf les travailleurs intérimaires qui dépendent de l'entreprise de travail temporaire. Aucune condition d'ancienneté ou de délai de franchise n'est requise.

Selon la loi, l'employeur est seul à pouvoir désigner, notamment à l'issue des **entretiens professionnels (fiche 1)**, les salariés qui participeront aux actions de formation prévues par le plan de développement des compétences, quels que soient leur ancienneté, la nature de leur contrat ou les postes qu'ils occupent. Néanmoins, les salariés peuvent adresser à l'employeur, directement ou par l'intermédiaire de ses représentants, une demande individuelle de formation, soit pour une formation déjà inscrite dans le plan de formation, soit pour d'autres formations. Lorsque la demande individuelle est acceptée, la formation ou l'action de bilan de compétences ou de validation des acquis fait partie intégrante du plan de développement des compétences de l'entreprise (prise en charge par l'entreprise de la rémunération et des frais de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience).

CE QU'EN PENSE LA CGT

- Le plan de développement des compé-
- tences doit être rendu accessible à chaque
- salarié.

DEUX TYPES D'ACTION DE FORMATION

Dès lors qu'un employeur établit un plan de développement des compétences, il doit distinguer deux catégories d'actions de formation :

Catégorie 1 : obligation de l'employeur d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Ces actions de formation constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation de catégorie 1 ne peuvent pas être financées en mobilisant le **compte personnel de formation** des salariés concernés.

Catégorie 2 : l'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Elles doivent participer à l'évolution des qualifications des salariés et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise. L'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent :

- sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises ;
- sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- et sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les actions de formation de catégorie 2 peuvent être financées en tout ou en partie en mobilisant le compte personnel de formation des salariés concernés.

CE QU'EN PENSE LA CGT

- Toute action de formation de ce type doit
- conduire à une reconnaissance de la qualification acquise et à une progression de salaire. De plus, l'employeur y trouvant
- un intérêt, il devrait le financer et ne pas
- demander aux salariés d'utiliser leur CPF, même partiellement.

Attention : actions de formation de catégorie 2 hors temps de travail

Les entreprises peuvent organiser les formations de catégorie 2 en dehors du temps de travail, à certaines conditions, par voie d'accord collectif d'entreprise ou de branche ou d'accord individuel avec chaque salarié concerné dans la limite de trente heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait. Cet accord individuel sera formalisé obligatoirement par écrit et pourra être dénoncé dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion. Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors de son temps de travail ne constituera ni une faute ni un motif de licenciement.

CE QU'EN PENSE LA CGT

- La formation des salariés doit être réalisée
- sur le temps de travail et rémunérée comme tel. Les formations effectuées en dehors du
- temps de travail doivent avoir un caractère
- exceptionnel. Elles doivent être strictement
- conditionnées à la demande expresse du
- salarié et assorties de contreparties négociées et déterminées par un accord de
- branche ou d'entreprise majoritaire.

Fiche 3

**LA FORMATION
PROFESSIONNELLE,
OBJET DE
NÉGOCIATION DANS
L'ENTREPRISE**

Le rôle des représentants du personnel sur la formation professionnelle

ENTREPRISES DE 300 SALARIÉS ET PLUS

Dans les entreprises de 300 salariés et plus (ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France), une négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) est obligatoire. Elle porte notamment sur « *les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences* » (art. L. 2242-20 alinéa 3).

Dans ces entreprises, une commission de formation est obligatoire. Elle est chargée de préparer les délibérations relatives aux orientations stratégiques et à la politique sociale, d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine, ainsi que d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

CE QU'EN PENSE LA CGT

Il faudrait, dans ces entreprises, gagner un lien plus important entre la négociation GPEC et le plan de développement des compétences avec, notamment, une prérogative donnée à la commission formation sur le suivi de la mise en œuvre concrète de la GPEC au-delà de simples grandes orientations et d'objectifs ainsi que les moyens matériels et en temps pour réaliser ce suivi.

ENTREPRISES DE 50 À 299 SALARIÉS

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise, notamment en matière de formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences (PDC). Toutefois, la loi n'oblige pas l'employeur à en élaborer un, ce qui rend cette consultation sur le PDC – pourtant prévue par la loi – de fait non obligatoire. Dans ces entreprises, la commission formation n'est pas obligatoire mais elle peut être constituée par accord d'entreprise.

CE QU'EN PENSE LA CGT

Il faudrait, dans ces entreprises, obtenir les mêmes conditions que dans les plus de 300 : négociation GPEC, plan de développement des compétences et commission formation, avec les mêmes prérogatives en moyens matériels et en temps.

ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS

CE QU'EN PENSE LA CGT

Il faudrait y gagner la création d'un plan de développement des compétences et d'une commission de formation, ainsi qu'une réelle négociation et non plus une simple consultation sur les moyens concrets alloués à la formation au-delà des « grandes orientations stratégiques », précisant le budget, le nombre et la nature des formations, les catégories socioprofessionnelles des salariés concernés et le calendrier des départs en formation.

Fiches 4 et 5

DEUX NOUVELLES MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Action de formation en situation de travail (Afest)

QU'EST-CE QU'UNE AFEST ?

C'est une action de formation en situation de travail. Elle mobilise un formateur – interne ou externe à l'entreprise – et un salarié à former sur le lieu même du travail et en cours d'activité. Le matériau pédagogique principal est fourni par le travail. Deux séquences pédagogiques distinctes mais articulées constituent le cœur d'une Afest : **une première séquence** durant laquelle le salarié est mis en situation de réaliser une activité, avec une intention pédagogique dont il est informé – il s'agit d'une vraie situation de production – et une **deuxième séquence**, phase de prise de recul (réflexivité). Vivre une expérience de travail ne suffit pas à produire des compétences susceptibles d'être réutilisées dans d'autres situations. Un temps réflexif – hors

production – accompagné par un formateur interne ou externe, est nécessaire pour tirer les enseignements de ce qui s'est passé, analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis, et ainsi consolider et expliciter les apprentissages. La posture du formateur ne va pas de soi mais elle s'apprend !

CE QUI DISTINGUE L'AFEST DE LA « FORMATION SUR LE TAS »

Dans la formation sur le tas, la formulation et la structuration d'un processus pédagogique sont souvent limitées. Il n'y a pas systématiquement de phase réflexive, ni de mesure des acquis de la formation et, si le travail est bien la source des apprentissages, il n'est pas toujours aménagé de manière à les optimiser.

CE QU'EN PENSE LA CGT

Les salariés vont de plus en plus proposer des actions de formation en situation de travail. Ce dispositif est très intéressant pour les salariés qui ne peuvent pas quitter leur poste de travail pour se former à l'extérieur de l'entreprise (notamment dans les TPE) mais attention à bien veiller à ce que toutes les conditions réglementaires de mise en œuvre qui caractérisent une Afest soient bien respectées et contractualisées avec des éléments de preuve, à savoir :

- une phase en amont comportant l'analyse de l'activité de travail pour identifier les connaissances à acquérir et adapter le poste de travail à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Il faut aussi veiller à ce que ces formations, comme toutes les autres, soient reconnues, certifiantes et valorisées financièrement par l'employeur à leur issue.

Formation ouverte à distance (FOAD)

QU'EST-CE QU'UNE FOAD ?

Plus communément appelée *e-learning*, la FOAD est tout simplement une formation réalisée à distance. Elle regroupe les formations en ligne (*e-learning, digital learning...*) mais aussi les classes virtuelles, les formations par téléphone et les cours par correspondance.

Depuis la loi de 2018 intitulée « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », la Foad est considérée comme une action de formation à part entière et doit répondre aux mêmes conditions de mise en œuvre que les autres modes pédagogiques :

- une assistance technique **et pédagogique** appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

CE QU'EN PENSE LA CGT

- La formation à distance est très attractive pour les employeurs car elle se réalise très souvent en dehors du temps de travail. Or, la CGT milite pour que toutes les formations des salariés soient réalisées pendant le temps de travail.
- Concernant le modèle pédagogique de la FOAD, les salariés doivent garder la main sur la forme pédagogique qui leur correspond le mieux au regard de leurs besoins, leurs moyens financiers (achat d'un ordinateur), leurs aptitudes (informatiques) et leur envie de se former seuls et en dehors de toute vie de groupe.
- Il faut aussi veiller à ce que ces formations, comme toutes les autres, soient reconnues, certifiantes et valorisées financièrement par l'employeur à leur issue.

Fiches 6 et 7

**SE FAIRE
ACCOMPAGNER
DANS SON
PARCOURS
PROFESSIONNEL**

Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est une prestation gratuite d'information, de conseil et d'accompagnement personnalisés, accessible à tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification.

Délivrée par des opérateurs régionaux (carte des contacts ci-après), cette prestation est déployée sur tout le territoire national.

Le CEP a pour ambition de rendre accessible, à chaque « actif », tout au long de sa vie professionnelle, la possibilité de faire le point sur sa situation professionnelle, de mieux maîtriser son parcours professionnel, de s'engager, s'il le souhaite, dans un projet d'évolution professionnelle en lui facilitant, y compris en termes de financements, **l'accès à une formation**.

Le CEP est gratuit et confidentiel.

QUI PEUT BÉNÉFICIER D'UN CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ?

Le CEP est accessible à tous les actifs quel que soit leur statut :

- salariés du secteur privé (à temps complet ou partiel) ;

- demandeurs d'emploi (indemnisés ou non), y compris les jeunes primodemandeurs d'emploi ;
- travailleurs indépendants, artisans, professions libérales, micro-entrepreneurs ;
- salarié du secteur public (fonctionnaire, contractuel ou vacataire).

Le salarié est informé par son employeur de la possibilité de recourir au CEP, **notamment à l'occasion de son entretien professionnel (fiche 1)**.

L'articulation du CEP et de l'entretien professionnel permet de mieux identifier les compétences, transférables ou non, ainsi que celles requises pour un poste ou une fonction.

QUELS SONT LES OBJECTIFS DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ?

Le CEP doit permettre à son bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel. Ce dernier sera suivi par un référent CEP dans les différentes phases de son conseil en évolution professionnelle, de façon individualisée, afin :

- de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de cerner les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, acquérir ou à développer ;
- d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles

pour mettre en œuvre son projet professionnel comprenant ou non une action de formation.

COMMENT S'ORGANISE LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ?

Le CEP peut être décliné en trois temps d'accompagnement :

1. Un accueil individualisé :

Il permet au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider ou non de la poursuite de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider.

Ce premier temps d'accueil peut être complété par des informations territorialisées sur les tendances socio-économiques, sur l'emploi, sur les métiers ou encore sur les qualifications et les formations.

2. Un conseil personnalisé :

Le bénéficiaire s'engage avec son conseiller référent dans une analyse partagée de sa situation professionnelle.

Ce second temps doit lui permettre de construire son projet professionnel. Des prestations associées, comme un bilan de compétences, une VAE ou une période de mise en situation professionnelle, peuvent lui être proposées.

3. Un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel :

Le référent est amené à accompagner la construction du plan d'actions, d'un projet de formation et à soutenir la réalisation du projet de manière globale, notamment dans le cadre du **projet de transition professionnelle (fiche 11)**.

À cette étape, le référent doit établir un document de synthèse écrit (dont une copie est remise au salarié), où doivent figurer : la description du projet d'évolution professionnelle du bénéficiaire, la mise en œuvre, l'éventuel plan de formation...

Attention ! Il n'existe pas de durée maximale ni minimale du CEP, qui est par définition individualisé, mais les contraintes organisationnelles et budgétaires des opérateurs peuvent les conduire à normer les durées de ses différentes phases.

QUAND SE DÉROULE LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ?

L'accompagnement de la personne dans le cadre du CEP est généralement réalisé sur le temps libre, c'est-à-dire en dehors des heures de travail.

Malgré tout, un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles celui-ci peut être mobilisé sur le temps de travail, sans perte de salaire.

Dans tous les cas, y compris avec l'accord de l'employeur, il est accessible pour le salarié en toute confidentialité.

CE QU'EN PENSE LA CGT

• Afin de faciliter l'accès au conseil en
• évolution professionnelle, l'accompa-
• gnement devrait pouvoir se faire obli-
• gatoirement sur le temps de travail,
• avec maintien de salaire.

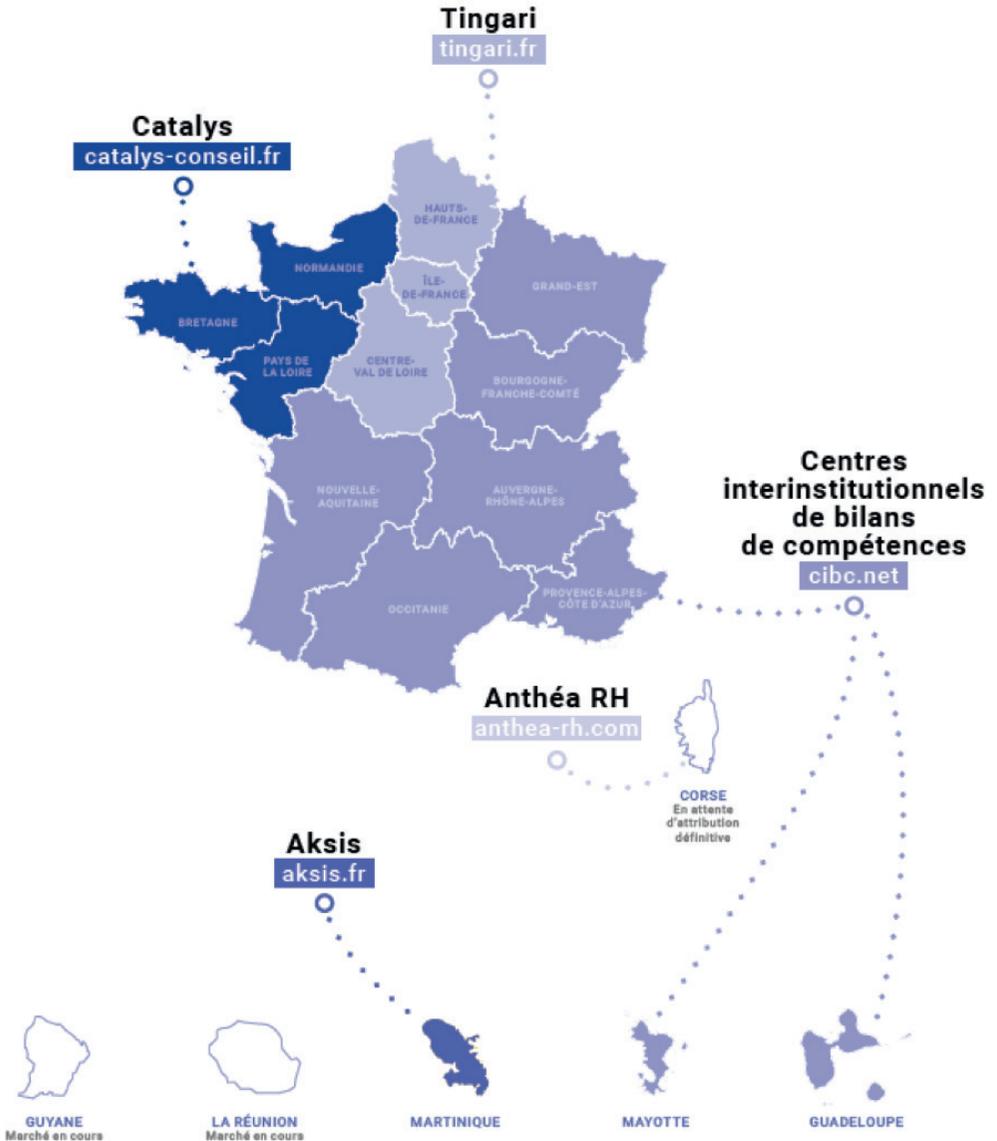
EN PRATIQUE

- pour les actifs en emploi : des opérateurs CEP sont présents dans chaque région (voir sur le site <https://www.mon-cep.org/>) ;
- pour les demandeurs d'emploi : Pôle emploi est opérateur CEP ;
- pour les actifs salariés cadres : l'Apec (Association pour l'emploi des cadres) est opérateur CEP ;
- pour les jeunes de 16 à 25 ans : les missions locales sont opérateurs CEP ;
- pour les personnes en situation de handicap : CAP Emploi est opérateur CEP.

CE QU'EN PENSE LA CGT

-
- Le conseil en évolution professionnelle
- est désormais délivré par des opérateurs régionaux privés, du secteur marchand.
- La CGT milite pour que les opérateurs
- soient issus du secteur non marchand.
- Elle milite aussi pour l'obligation d'un
- suivi qualité de ces opérateurs, tant au
- niveau de leurs prestations que de la
- professionnalisation des intervenants.

LES OPÉRATEURS RÉGIONAUX DU CEP



Source : France compétences

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle. Il peut aboutir à la définition d'un projet professionnel et inclure, le cas échéant, un projet de **validation des acquis de l'expérience (fiche 10)** et/ou de formation. (art. L. 6313-10 du Code du travail).

CE QU'EN PENSE LA CGT

Le bilan de compétences permet de favoriser, pour la personne, un processus de reprise de confiance en soi, d'estime de soi ; de faire émerger ou mettre en évidence les compétences, aptitudes, habiletés et savoirs informels qu'elle ignore parfois ; de préciser, confirmer et consolider son projet professionnel, voire en changer, après clarification de sa stratégie personnelle.

Attention : si le bilan de compétences débouche souvent sur la mise en évidence d'un besoin en formation, il ne donne pas pour autant de droits supplémentaires pour en bénéficier.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Pour les salariés en CDI

Il faut avoir une année d'ancienneté dans l'entreprise qui emploie le salarié au

moment de la demande d'un bilan de compétences.

Avoir minimum cinq ans d'activité professionnelle, consécutifs ou non, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.

Pour les salariés en CDD

Il faut avoir travaillé vingt-quatre mois au cours des cinq dernières années, dont quatre mois sous contrat de travail à durée déterminée au cours des douze derniers mois.

Le bilan doit être réalisé en dehors de toute période d'exécution du contrat de travail et commencer dans un délai de douze mois à compter de la fin du CDD.

Pour les salariés intérimaires

Il faut justifier :

- de cinq ans d'activité professionnelle (en tant que salarié intérimaire ou pas), dont au minimum 1 600 heures en tant que salarié intérimaire au cours des dix-huit derniers mois, et 600 heures au minimum dans l'entreprise de travail temporaire qui signe l'autorisation d'absence ;
- ou alors de 3 200 heures d'intérim sur les trente-six derniers mois, dont la moitié dans l'entreprise de travail temporaire qui signe l'autorisation d'absence.

QUI RÉALISE LE BILAN DE COMPÉTENCES ?

C'est obligatoirement un organisme spécialisé externe à l'entreprise. Ce dernier est soumis à une obligation de confidentialité.

Le salarié est seul destinataire des résultats, qui ne peuvent être transmis à l'employeur. Seule une synthèse, et seulement avec l'accord du salarié dans le cadre d'une convention, peut être transmise à l'employeur.

L'organisme doit être inscrit sur une liste remise au préfet de région par l'Association Transitions Pro régionale.

VOIES D'ACCÈS AU BILAN DE COMPÉTENCES

Le recours au bilan de compétences peut s'effectuer désormais par plusieurs voies :

À l'initiative du salarié :

- directement sans accompagnement particulier ;
- en articulation **avec le conseil en évolution professionnelle (fiche 6) ;**
- avec l'accord de son employeur, notamment suite à un **entretien professionnel (fiche 1).**

À l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer au salarié de réaliser un bilan de compétences, notamment à la suite d'un **entretien professionnel (fiche 1)**, afin de déterminer avec lui ses besoins de formation au regard des

objectifs de l'entreprise et aux évolutions prévisibles de l'organisation du travail.

Il peut proposer une convention au salarié qui doit donner sa réponse (accord ou refus) par écrit dans un délai de dix jours.

Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. L'absence de réponse dans ce délai vaut refus.

La convention peut être tripartite (employeur, salarié et organisme qui réalise le bilan de compétences) ou quadripartite si un opérateur de compétences (Opco) participe à la prise en charge financière.

CE QU'EN PENSE LA CGT

- **Attention !** Le type de convention signée par le salarié peut prévoir qu'une synthèse du bilan de compétences soit communiquée à l'employeur.

MODALITÉS D'ACCÈS ET FINANCEMENTS

Il peut s'effectuer pendant le temps de travail dans le cadre du **plan de développement des compétences (fiche 2)** de l'entreprise.

Le financement est dans ce cas assuré soit directement par l'entreprise soit par l'opérateur de compétences dont elle relève (Opco).

Il peut s'effectuer hors temps de travail si le salarié veut le réaliser en toute confidentialité. Le salarié dans ce cas peut uti-

liser son **compte personnel de formation (fiche 9)**.

ARTICULATION DU BILAN DE COMPÉTENCES AVEC LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'**un conseil en évolution professionnelle (fiche 7)**.

Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CEP, en lien avec le prestataire externe.

Le document de synthèse peut être communiqué à la demande du bénéficiaire, à son conseiller CEP, dans la mesure où :

- le CEP est délivré dans un espace neutre, hors de l'entreprise ;
- le conseiller CEP est soumis à l'obligation de discrétion professionnelle (les informations personnelles qui lui sont confiées dans l'exercice de ses fonctions ne peuvent être divulguées) ;
- le bilan de compétences est étroitement lié au travail réalisé par le bénéficiaire et son conseiller CEP sur son projet d'évolution professionnelle.

COMMENT SE DÉROULE UN BILAN DE COMPÉTENCES ?

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Le bilan comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le

temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Une phase préliminaire a pour objet :

- d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

Une phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence ;
- soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :

- s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Fiches 8, 9, 10 et 11

LES DISPOSITIFS DE FORMATION ET LEUR FINANCEMENT

Reconversion ou promotion par alternance, la Pro-A

LA PRO-A, QU'EST-CE QUE C'EST ?

La **reconversion** ou **promotion par alternance**, appelée plus communément Pro-A, a été créée par la loi intitulée « Liberté de choisir son avenir professionnel » pour remplacer les périodes de professionnalisation.

Elle vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé par alternance.

La Pro-A associe :

- des cours théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un organisme de formation interne ;
- des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

À QUI S'ADRESSE LA RECONVERSION OU LA PRO-A ?

La Pro-A s'adresse à tout salarié :

- en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- qu'il soit sportif ou entraîneur professionnel, en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
- bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La Pro-A concerne également les salariés placés en position d'activité partielle. Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés **ne doivent pas avoir atteint** un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au **grade de la licence**.

QUELS SONT LES OBJECTIFS DE LA RECONVERSION OU LA PROMOTION PAR ALTERNANCE ?

La Pro-A vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, **via l'obtention d'une qualification reconnue**.

Les formations suivies doivent permettre d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- une **validation des acquis de l'expérience (fiche 10)** ;
- une CléA (certification du socle de connaissances et compétences professionnelles) et/ou une CléA numérique.

Le dispositif Pro-A permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui déjà détenu par le salarié.

COMMENT SE DÉROULE UN PARCOURS DE FORMATION ?

La formation organisée au titre de Pro-A **repose sur l'alternance entre enseignements généraux, professionnels et technologiques**, délivrés par l'organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être allongée à trente-six mois.

Elle peut également être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par la branche professionnelle.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ; en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié, et sans dépasser une

limite fixée par accord collectif (d'entreprise ou de branche) ou, à défaut d'un tel accord, sans dépasser 30 heures par salarié et par an.

Ces actions :

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A ;
- ne doivent pas être inférieures à 150 heures ;
- peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par les branches professionnelles.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, **un tuteur** chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la Pro-A.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le salarié en Pro-A ;
- organiser l'activité du salarié dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du salarié ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

QUEL IMPACT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL DU SALARIÉ ?

La conclusion d'un avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée est obligatoire. Cet avenant doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du salarié est assuré par l'employeur.

partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement au titre de la Pro-A.

QUELLE PRISE EN CHARGE ?

L'opérateur de compétences (Opc) dont dépend l'entreprise prend en charge tout ou

Cette prise en charge correspond à un niveau fixé par les branches professionnelles.

CE QU'EN PENSE LA CGT

La Pro-A est théoriquement opérationnelle depuis le 1^{er} janvier 2019, mais un retard au démarrage constaté a été attribué à un certain nombre d'imprécisions dans la définition du dispositif.

Les branches professionnelles définissent actuellement les diplômes et certifications éligibles au dispositif Pro-A. Dans cette attente, certains salariés vont peut-être alors avoir le réflexe d'utiliser leur **compte personnel de formation (fiche 9)** en attendant ce dispositif et certains employeurs vont être tentés de leur demander de le faire. Ce compte est attaché au salarié et donc doit être utilisé à la seule main de celui-ci, et non celle des employeurs.

Les actions de formation doivent se dérouler pendant le temps de travail.

Le salarié de l'entreprise qui accepte d'assumer la fonction de tuteur doit pouvoir bénéficier de la formation nécessaire à cette nouvelle fonction et cet engagement doit être reconnu dans sa qualification et donc dans son salaire.

La période de Pro-A doit être reconnue, certifiante et valorisée. Le salarié doit conserver sa liberté de quitter l'entreprise à l'issue de la Pro-A, ce qui signifie que doit être proscrit le « chantage » par lequel l'employeur conditionnerait l'accès à la Pro-A à l'engagement du salarié de rester dans l'entreprise.

Le compte personnel de formation (CPF)

LE CPF, C'EST QUOI ?

Depuis 2015, toute personne (salarié, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, conjoint collaborateur ou en recherche d'emploi) a un compte personnel de formation (CPF) dès l'âge de 16 ans et jusqu'à sa retraite.

Ce compte fait partie du compte personnel d'activité (CPA) et est géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Pour ouvrir son CPF, il faut se connecter au site internet suivant, muni de son numéro d'assuré social :

www.moncompteformation.gouv.fr

Important : Le salarié ne perd pas ses droits au titre du DIF acquis au 31 décembre 2014 (droit individuel à la formation, dispositif arrêté en 2015). Chaque employeur avait l'obligation d'informer chaque salarié par écrit (sur la fiche de paie de décembre 2014, ou janvier 2015) du nombre total d'heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014. C'est ensuite au salarié d'inscrire lui-même le solde de son DIF sur son CPF avant le 31 décembre 2020.

Après l'ouverture du CPF, le titulaire peut y voir :

- ses droits acquis tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite ;

- les formations dont il peut bénéficier personnellement.

QUELLES FORMATIONS PEUVENT ÊTRE FINANCÉES PAR LE CPF ?

- les actions de formation sanctionnées par :
 - les **certifications professionnelles** enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
 - les **attestations de validation de blocs de compétences** (= unités capitalisables d'un diplôme ou une certification),
 - les **certifications et habilitations** enregistrées au répertoire spécifique (dont CléA = certification du socle de connaissances et compétences professionnelles),
 - les actions de **validation des acquis de l'expérience (fiche 10)**,
 - les **bilans de compétences (fiche 8)** ;
- la préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis des véhicules du groupe léger (B) et du groupe lourd (C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE) ;
- les actions de formation, accompagnement, conseil dispensées **aux créateurs/repreneurs d'entreprises** ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles, volontaires

en service civique, pompiers d'acquiescer les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions).

CE QU'EN PENSE LA CGT

- Attention au découpage des diplômes et certifications en blocs de compétences.
- L'acquisition de tous les blocs de compétences est nécessaire pour obtenir le diplôme ou la certification complète et assurer ainsi aux salariés une réelle chance de pouvoir évoluer professionnellement.

COMMENT LE CPF EST ALIMENTÉ ?

Lors de sa mise en activité en 2015, le compte CPF se soldait en heures. Depuis janvier 2019, le solde CPF est en euros. Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite d'un plafond. Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Au titre de chaque année de travail, les salariés acquièrent leurs droits selon les modalités suivantes :

Bénéficiaires	Alimentation	Plafond
Salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale (nombre d'heures de référence = 1 607 heures) ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année	500 € par année de travail	5 000 €
Salarié ayant effectué une durée de travail inférieure à la moitié de la durée légale (ou conventionnelle) du travail sur l'ensemble de l'année	Au <i>prorata temporis</i> de la durée de travail effectuée	5 000 €
Salarié peu ou pas qualifié (n'ayant pas atteint un niveau III* (CAP/BEP), un titre professionnel enregistré et classé niveau III au RNCP ou une certification reconnue par une convention collective de branche) et qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail <i>N.B.</i> Sur déclaration du bénéficiaire ou d'un conseiller en évolution professionnelle (fiche 6)	800 € par année de travail	8 000 €
Travailleur handicapé des établissements et services d'aide par le travail (Esat), temps plein ou partiel	800 € par année de travail	8 000 €

*Anciennement niveau V - Nouvelle nomenclature des diplômes depuis 2019

Important : Lorsque le salarié relève de plusieurs catégories au cours d'une même année, la Caisse des dépôts et consignations (CDC) applique le montant d'alimentation annuel et le plafond les plus favorables.

De plus, le congé de maternité, le congé paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption, le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale, le congé de proche aidant, les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail sont pris en compte pour alimenter le compte.

UNE ALIMENTATION SUPPLÉMENTAIRE DU CPF EST-ELLE POSSIBLE ?

1. L'employeur contribue à l'alimentation du compte dans 3 cas :

- si un accord le prévoit (accord d'État, de branche ou d'entreprise) ;
- si un salarié est licencié suite au refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise, il bénéficie d'un abondement minimum de 3 000 euros de son CPF ;
- dans les entreprises de 50 salariés et plus, à défaut de réalisation des entretiens professionnels et d'au moins deux de ces trois mesures : avoir suivi au moins une action de formation, bénéficié d'une progression, salariale ou professionnelle, acquis des éléments de certification, par la formation ou par une **validation des acquis de l'expérience (fiche 10)**, l'employeur devant abonder (abondement correctif) le compte

personnel de formation du salarié de 3 000 euros.

Cet abondement correctif s'ajoute au montant du CPF dans un compteur spécifique. Il n'a pas d'incidence sur son plafond.

À noter : En 2018, la loi intitulée « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a modifié les critères qui amènent à un abondement correctif. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si le salarié n'a pas bénéficié les six dernières années des entretiens professionnels et d'au moins une action de formation non obligatoire, l'employeur doit abonder le CPF du salarié qui sera alors crédité de 3 000 euros.

Jusqu'au 31 décembre 2020, de manière transitoire, l'employeur pourra justifier de l'accomplissement des obligations liées à l'entretien professionnel et à l'accompagnement du parcours de ses salariés soit selon les modalités issues de la loi du 5 mars 2014, soit selon celles issues de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018.

De plus, en dehors de ces 3 cas, si les droits sont insuffisants pour suivre une formation, le salarié peut demander à son employeur d'abonder son CPF pour compléter le financement.

Il est recommandé au salarié de solliciter l'aide gratuite d'un **conseiller en évolution professionnelle (fiche 6)** ou de s'adresser à son employeur ou à sa direction des ressources humaines.

CE QU'EN PENSE LA CGT

N'intervenant qu'après six ans, ces pénalités ne seront que virtuelles pour beaucoup de salariés en emploi précaire. De plus, le lien de subordination et le chantage à l'emploi tendront à museler les salariés souhaitant réclamer l'application de la loi. Une fois de plus, l'absence de règles servira les employeurs ne respectant pas leurs obligations au détriment des salariés. Des dispositions précises peuvent être gagnées par la négociation dans un accord d'entreprise, de groupe ou de branche.

2. Le cumul possible avec d'autres dispositifs :

Selon la nature de la formation, le salarié a la possibilité d'utiliser son CPF et de l'associer au **projet de transition professionnelle (fiche 11)**.

QUELLES SONT LES MODALITÉS D'UTILISATION DU CPF ?

L'utilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'employeur ne peut donc pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du salarié et son refus d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute. Lorsqu'un salarié utilise son CPF, ses heures de DIF acquises et non utilisées doivent être mobilisées en priorité.

Formation sur le temps de travail

Le salarié qui souhaite se former pendant le temps de travail doit adresser une

demande d'autorisation d'absence à l'employeur dans les délais suivants :

- soixante jours minimum avant le début de la formation si celle-ci dure moins de six mois ;
- cent vingt jours pour une formation de six mois et plus.

L'employeur dispose de trente jours (calendaires) pour répondre. À défaut, la demande est considérée comme acceptée.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail sont rémunérées au taux normal.

Formation en dehors du temps de travail

Si le salarié souhaite se former en dehors de son temps de travail, il n'est pas tenu de demander l'accord de son employeur.

Pendant la formation, le salarié n'est pas rémunéré mais continue à bénéficier de la protection sociale en matière d'accident du travail.

CE QU'EN PENSE LA CGT

- Le CPF est attaché au salarié, il doit donc être utilisé à la seule main de celui-ci, et non celle des employeurs.
- Chaque salarié doit pouvoir disposer de l'argent de son CPF comme il l'entend, il peut très bien décider de s'en servir lors d'un cofinancement avec son employeur pour se former mais il doit être seul décideur de cette utilisation.

La validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître l'expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

La VAE prend en compte les compétences professionnelles acquises au travers des activités salariées, non salariées et bénévoles, d'une durée au moins égale à un an, en rapport direct avec le contenu du titre ou du diplôme. Un jury de validation, composé notamment de professionnels du métier concerné, peut accorder la totalité ou une partie du titre, diplôme ou certificat visé.

LA VAE POURQUOI ?

On s'engage dans une VAE pour :

- progresser dans son métier ;
- préparer une reconversion professionnelle ;
- sécuriser son emploi ;
- retrouver un emploi ;
- ou simplement obtenir une reconnaissance sociale.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

La VAE s'adresse à tous les publics : salariés, bénévoles, travailleurs indépendants, fonctionnaires, demandeurs d'emploi, personnes ayant exercé des responsabilités syndicales, un mandat électoral local ou une fonction élective locale, personnes inscrites sur la liste des sportifs de haut niveau...

COMMENT SE DÉROULE UNE VAE ?

1. Le choix de la certification :

Si le projet professionnel est clair et que l'on connaît la certification visée : il faut s'adresser à l'autorité ou l'organisme qui délivre le diplôme, titre ou certificat de qualification inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) qui précisera les conditions spécifiques de recevabilité, la procédure à suivre pour la constitution du dossier à présenter ainsi que les modalités de validation.

Si le projet professionnel est à définir et la certification à repérer : on peut être accompagné dans sa démarche par le **Conseil en évolution professionnelle (fiche 6)**. Celui-ci aidera le salarié à identifier la certification qui correspondra le plus à son projet professionnel au regard de ses acquis. Il peut aussi lui proposer de réaliser un **bilan de compétences (fiche 7)** afin, notamment, d'affiner cette identification.

2. La réalisation du dossier de validation :

Le salarié doit décrire les différentes activités qu'il a exercées au cours de sa carrière. Il doit détailler les activités (professionnelles ou pas) les plus significatives au regard du référentiel de la certification visée. Il doit notamment préciser, pour chacun des emplois occupés, sa place dans l'organigramme, les outils dont il se servait,

la façon dont il gérait les dysfonctionnements, les évolutions de son métier... Plus le diplôme visé est élevé, plus le dossier doit être précis et détaillé. Il doit joindre au dossier le maximum de pièces justificatives : diplômes, attestations d'employeurs et de collègues de travail, certificats de stages, comptes rendus d'entretiens annuels...

CE QU'EN PENSE LA CGT

- S'engager dans une démarche de VAE
- exige un investissement personnel
- important. Un accompagnement est non
- seulement utile mais souvent indispensable.

3. L'accompagnement :

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement (démarche conseillée mais non obligatoire) dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience. Il s'agit d'une prestation payante (possibilité de financement, voir « Comment financer l'accompagnement ? »).

L'accompagnement débute dès que le dossier de demande de validation est déclaré recevable et prend fin à la date d'évaluation par le jury.

L'accompagnement à la VAE comprend un module de base composé d'une aide méthodologique :

- à la description des activités et de l'expérience du candidat correspondant aux exigences du référentiel ;
- de la certification visée ;
- à la formalisation de son dossier de validation ;

- à la préparation de l'entretien avec le jury ;
- le cas échéant, à la mise en situation professionnelle.

L'accompagnement peut aussi comprendre une assistance à l'orientation et à la recherche de financement pour la prise en charge d'une formation complémentaire correspondant aux formations obligatoires requises par le référentiel de la certification recherchée ou à l'acquisition d'un bloc de compétences manquant dans le parcours du candidat et correspondant à une partie identifiée dans ce référentiel.

4. Le passage devant le jury :

Son dossier déposé, le salarié doit le soutenir devant un jury constitué de formateurs et de professionnels. Une convocation pour cela doit lui être adressée.

5. La notification de la décision et ses suites :

Le jury informe le salarié de sa décision immédiatement ou quelques jours plus tard. Si la validation est totale, la certification lui est délivrée. Si la validation est partielle, les modules manquants peuvent être obtenus soit par la formation soit par un complément d'expérience, pour obtenir la validation complète.

COMMENT FINANCER L'ACCOMPAGNEMENT ?

Lorsque la démarche est à l'initiative du salarié, l'accompagnement peut être financé par l'entreprise, si l'employeur accepte, dans le cadre du **plan de développement des compétences (fiche 2)** ou par le salarié par le biais de son **compte personnel de formation (fiche 9)**.

CE QU'EN PENSE LA CGT

L'obtention d'une certification bénéficie au salarié, mais aussi au collectif de travail qu'est l'entreprise. Celle-ci doit, à ce titre, contribuer à son financement, aider à sa mise en œuvre, et assurer sa reconnaissance. L'accès et l'accompagnement à la VAE doivent devenir gratuits pour le salarié.

Lorsqu'elle est à l'initiative de l'employeur, la démarche peut être financée dans le cadre du **plan de développement des compétences (fiche 2)** de l'entreprise.

CE QU'EN PENSE LA CGT

L'employeur n'a pas le droit d'imposer une VAE. Le salarié peut refuser de s'y engager.

QU'EST-CE QUE LE CONGÉ VAE ?

Pour se préparer et passer devant le jury, le salarié a la possibilité de demander un congé VAE d'une durée maximum de 24 heures, consécutives ou non.

Ce congé permet au salarié de participer aux épreuves de validation, mais aussi, éventuellement, à l'accompagnement à la VAE. Si les 24 heures ne suffisent pas, le salarié peut utiliser d'autres types de congés (RTT, congés annuels) pour compléter le congé VAE.

De plus, la durée du congé VAE peut être augmentée par convention ou accord collectif de travail pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau IV de qualification (bac général, technologique ou professionnel, BP, BT ou équivalent), au sens du

Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

QUELLE RECONNAISSANCE DE LA FORMATION À L'ISSUE D'UNE VAE ?

Une convention collective ou un accord d'entreprise peuvent comporter des dispositions relatives à la prise en compte des qualifications acquises par les salariés du fait d'actions de formation, notamment par l'amélioration de leur classement dans la grille de classification. Dans ce cas, l'employeur devra alors tenir compte de ces dispositions conventionnelles. Dès lors que le salarié a suivi la formation qualifiante exigée, l'employeur doit le faire bénéficier de la qualification qu'il a obtenue par la validation des acquis de l'expérience.

CE QU'EN PENSE LA CGT

La reconnaissance de la qualification doit être acquise, quel que soit l'emploi occupé à l'issue de la formation ou de la VAE, que celle-ci ait été effectuée pendant ou hors temps de travail. En tout état de cause, la CGT réclame la reconnaissance par l'employeur en termes de classifications et de salaires lorsque le salarié met en œuvre la qualification acquise, et une priorité d'accès à un emploi correspondant à la certification acquise.

L'employeur est tenu de communiquer dans le bilan formation la liste des salariés ayant engagé une VAE et les certifications visées. Dans le cadre des négociations obligatoires sur la GPEC, il faut exiger la reconnaissance des évolutions professionnelles des salariés.

Où s'adresser pour connaître l'existence et les modalités de VAE pour un diplôme précis ?

- diplôme de l'Éducation nationale : pour le cas du CAP, BEP, bac pro, BTS, s'adresser au Rectorat qui dispose d'un service appelé « Dava » (dispositif académique pour la validation des acquis) ;
- diplôme de l'enseignement supérieur : s'adresser à l'université qui le délivre (service formation continue de l'université) ou à l'établissement d'enseignement supérieur en cause (ex. : service d'orientation du Conservatoire national des arts et métiers – Cnam – s'il s'agit d'un diplôme du Cnam) ;
- diplôme de professions sociales ou paramédicales : s'adresser à l'agence régionale de la santé (ARS) ;
- diplôme délivré par le ministère chargé de la Jeunesse et des Sports, s'adresser à la direction régionale de la jeunesse et des sports (DRJS).
- diplôme délivré par le ministère de l'Agriculture, s'adresser à la direction régionale de l'agriculture et de la forêt (Draf) ou dans les établissements de l'enseignement supérieur agricole ;
- titre du ministère chargé de l'Emploi préparé dans les centres de l'Afpa et les centres agréés correspondants, s'adresser à la Direccte ou à la direction régionale Afpa ;
- certificat de qualification professionnelle de branche porté par une commission paritaire nationale de l'emploi, s'adresser au secrétariat national de la CPNE qui représente les partenaires sociaux (employeurs et salariés) ou à l'opérateur de compétences de branche ;
- titres ou autres types de certifications portés par des organismes privés ou publics (chambres consulaires), s'adresser à l'organisme de formation qui délivre le titre ou la certification.

Le projet de transition professionnelle (PTP)

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE, C'EST QUOI ?

Le projet de transition professionnelle est un dispositif permettant le financement des formations longues de reconversion avec prise en charge de la rémunération.

CE QU'EN PENSE LA CGT

Contrairement aux formations organisées dans le cadre du **plan de développement des compétences (fiche 2)**, le projet de transition professionnelle peut ne correspondre ni à l'emploi actuel ni à l'activité de l'entreprise. C'est la possibilité de réaliser un projet personnel, d'accéder à un niveau supérieur de qualification, voire de certification, de changer d'activité ou de profession.

QUELLES SONT LES FORMATIONS FINANCÉES PAR LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE ?

Le projet de transition professionnelle peut être utilisé pour financer des formations certifiantes destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Les salariés relevant du Code du travail, qu'ils soient en contrat à durée indéterminée,

en intérim, à temps plein ou à temps partiel peuvent en bénéficier.

Toutefois, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Par dérogation, des modalités particulières d'ancienneté sont prévues pour les salariés souhaitant réaliser leur projet de transition à l'issue de leur CDD.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

COMMENT EST FINANCÉ LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE ?

Le financement du projet de transition professionnelle est assuré par des organismes paritaires agréés par l'État : les associations Transitions Pro, présentes dans chaque région, sont administrées par un conseil d'administration composé

de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

QUELLES SONT LES DÉMARCHES À ACCOMPLIR ?

- le salarié doit déposer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à l'association Transitions Pro régionale, agréée, de son lieu de résidence principale ou son lieu de travail, pendant l'exécution de son contrat de travail. Il est impératif de le déposer complet au moins trois mois avant la date de début de la formation (deux mois pour les dossiers PTP CDD) ;
- dans ce dossier, on demande au salarié d'élaborer un projet de reconversion professionnelle réaliste et cohérent. En effet, la commission qui se réunit pour accorder ou non le financement du projet de transition professionnelle évaluera le projet dans sa globalité : notamment, la pertinence du projet de reconversion, les perspectives d'embauche dans la région, et la faisabilité du parcours de formation proposé par l'organisme de formation en fonction de votre profil ;

CE QU'EN PENSE LA CGT

- Constituer un dossier avec l'ensemble de ces critères peut se révéler particulièrement complexe pour le salarié. Pour la CGT, c'est d'abord la volonté individuelle du salarié qui fait le choix de s'engager dans une reconversion professionnelle qui doit être examinée par l'association Transitions Pro régionale.

- adresser à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence :
 - au plus tard cent vingt jours avant le début de la formation pour une absence supérieure à six mois,
 - au plus tard soixante jours avant le début de la formation pour une absence de moins de six mois ou à temps partiel.

La demande d'autorisation d'absence doit indiquer la date du début de formation, la désignation et la durée de celle-ci, le nom de l'organisme de formation, l'intitulé de la formation, et la date de l'examen concerné.

L'employeur doit répondre au salarié dans les trente jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

À noter que si le salarié est en CDD, il a besoin de demander une autorisation d'absence seulement si la formation débute pendant l'exécution du contrat ;

- réaliser un positionnement préalable : le salarié doit au préalable réaliser un diagnostic gratuit avec l'organisme de formation qu'il a choisi. Celui-ci doit évaluer le parcours, les compétences et les acquis professionnels afin de déterminer un parcours personnalisé (durée, blocs de compétences...).

L'EMPLOYEUR PEUT-IL REFUSER UNE DEMANDE DE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE ?

L'employeur n'a pas droit de regard sur le choix et le contenu de l'action de formation.

L'employeur peut refuser une demande de congé dans le cadre de projet de transition professionnelle si le salarié ne res-

pecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.

L'employeur peut proposer un report du congé, dans la limite de neuf mois, dans les cas suivants :

- s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (après consultation du comité social et économique) ;
- pour effectifs simultanément absents.

QUELLE EST LA PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE DE LA FORMATION ?

Une fois le projet de transition professionnelle accepté, tout ou une partie des frais pédagogiques et des frais liés à la formation sont assurés par l'association Transitions Pro.

CE QU'EN PENSE LA CGT

- Attention, souvent, pour bénéficier de ce dispositif, le salarié se voit imposer d'utiliser la totalité du montant de son **compte personnel de formation (fiche 9)** pour financer une partie de la formation.

QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION PENDANT LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE ?

Pour un salarié en CDI

Le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle peut bénéficier d'une rémunération, dès lors qu'il a obtenu l'accord de l'association Transitions Pro. Cette rémunération est conditionnée à l'assiduité (présence) du salarié à la formation ou au stage demandés pour obtenir la certification visée.

La rémunération est versée directement au salarié par l'employeur qui sera ensuite remboursé par l'association Transitions Pro.

Toutefois, dans les entreprises de moins de 50 salariés et pour les particuliers employeurs, il pourra être demandé, auprès de l'association Transitions Pro, le versement d'avances sur ce remboursement.

Pour un salarié en CDD

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, qui bénéficie d'un projet de transition professionnelle, peut bénéficier d'une rémunération, celle-ci est versée par l'Association Transitions Pro.

LE MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION

- si le salaire est inférieur ou égal au Smic, il est maintenu à 100 % ;
- si le salaire est supérieur à 2 Smic, la rémunération est maintenue à 90 % pour les formations sur une année ou d'une durée de 1 200 heures pour les formations à temps partiel ou discontinuée, puis à 60 % pour les années suivantes ou à partir de 1 201 heures.

QUELLES SONT LES INCIDENCES DU PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ?

Pendant le projet de transition professionnelle, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle : il bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

Durant cette période, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le

salarié doit donc justifier de sa présence en formation. À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés. Il en va de même à l'égard des droits auxquels le salarié peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise : par exemple les primes

(13^e mois, vacances, bilan ou gratifications) liées à l'ancienneté dans l'emploi.

Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou de délégué syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Les actions de formation du projet de transition professionnelle s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, sauf cas particulier.

Fiches 12, 13, 14, 15, 16 et 17

QUELQUES SITUATIONS SPÉCIFIQUES

Se former quand on est salarié du « particulier employeur » (assistante maternelle, aide à domicile)

CONNAÎTRE SES DROITS

On est « particulier employeur » lorsque l'on emploie à son domicile des personnes pour garder ses enfants, accompagner leur scolarité, entretenir son domicile ou pour être assisté dans sa vie quotidienne. Tout salarié du « particulier employeur » en emploi a droit à la formation professionnelle continue dès la première heure travaillée. Comme tout employeur, le particulier employeur doit veiller au maintien de la capacité de son salarié à occuper un emploi. De ce fait l'entretien professionnel est obligatoire tous les deux ans, même pour les assistantes maternelles et les employés à domicile.

Le salarié du particulier employeur doit donc pouvoir bénéficier :

- d'entretiens professionnels (**fiche 1**) avec son employeur pour aborder les questions relatives à ses perspectives professionnelles et évaluer ses besoins en formation ;
- d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel (tous les six ans) afin de vérifier qu'il a bénéficié d'au moins une formation.

CE QU'EN PENSE LA CGT

- Les salariés du particulier employeur ont parfois plusieurs employeurs et ont très souvent des contrats de travail inférieurs à six ans. La loi ne prend pas en compte cette spécificité. N'hésitez pas à vous rapprocher de la CGT pour faire valoir vos droits.

PARTIR EN FORMATION

Pour un salarié du particulier employeur qui souhaite faire valoir ses droits à la formation, la demande peut avoir deux origines :

- 1. L'employeur lui-même. Dans ce cas, la formation est prise en charge au titre du Plan de développement des compétences (fiche 2). Accessible dès la première heure travaillée, sans condition d'ancienneté. La formation est réalisée sur le temps de travail ou hors temps de travail.**

L'organisation de la formation est prise en charge par l'employeur-facilitateur.

L'employeur-facilitateur peut être :

- l'employeur à l'initiative du départ en formation ;
- choisi par le professionnel s'il a plusieurs employeurs.

À noter : rien n'oblige le salarié à accepter !

Le rôle de l'employeur-facilitateur est de simplifier toutes les démarches en faisant la demande de formation, en prenant à sa charge le maintien de salaire (y compris pour les autres employeurs s'il y en a), etc. Ainsi, la rémunération du salarié du particulier employeur est maintenue pendant sa formation, grâce aux frais avancés

par l'employeur-facilitateur qui sera remboursé *a posteriori* par l'Opco des services de proximité et de l'artisanat (opérateur de compétences agréé pour gérer et mutualiser la collecte des fonds de la formation professionnelle de la branche des salariés du particulier employeur et de la branche des assistants maternels du particulier employeur).

2. L'assistante maternelle. Le cas échéant, la formation relève du compte personnel de formation (fiche 9).

COMMENT SE RECONVERTIR ?

Pour les professionnels envisageant une formation à plus long cours, voire une reconversion, il existe **le projet de transition professionnelle (fiche 11)**.

Se former quand on est salarié intermittent du spectacle

Afin de permettre aux salariés intermittents d'accéder à la formation professionnelle, malgré le caractère discontinu de leur activité, des aménagements de la réglementation ont été mis en place depuis 1972.

OÙ S'ADRESSER ?

Les artistes et techniciens intermittents du spectacle ont accès à la formation professionnelle en qualité de salariés. Dans le cadre de la réforme, l'Afdas a été désignée Opco des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement. L'Afdas est donc l'interlocuteur des intermittents, quel que soit leur secteur d'activité, et les accompagne ainsi dans leur conseil de carrière, leurs choix de formation et les aiguille pour leur demande de financement.

Afdas - 66 rue Stendhal - CS 32016,
75990 Paris Cedex 20
Tél. standard : 01 44 78 39 39

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DES SALARIÉS INTERMITTENTS

Le dispositif général du **CPF** est décrit sur la **fiche 9**. Les dossiers sont instruits et financés par la Caisse des dépôts et consignations. C'est l'Afdas qui renseigne cette dernière sur les temps de travail des salariés intermittents, afin que leurs comptes soient alimentés.

Ils verront leur compte abondé à hauteur de 500 euros dès lors qu'ils auront réalisé au cours de l'année civile précédente :

- 100 jours pour les techniciens (audiovisuel – spectacle vivant) ;
- 70 jours pour les artistes, un cachet étant entendu pour une journée.

En deçà, le compte est alimenté au prorata des jours réalisés.

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS INTERMITTENTS

Le dispositif général du **projet de transition professionnelle** est décrit sur la **fiche 11**. Les critères ont été adaptés aux conditions d'emploi des salariés intermittents. Pour en bénéficier, ils doivent ainsi justifier de « 220 jours de travail ou cachets répartis sur les deux ou cinq dernières années » et justifier de :

- pour les techniciens du spectacle enregistré : 130 jours de travail sur les vingt-quatre derniers mois ou 65 jours sur les douze derniers mois ;
- pour les techniciens du spectacle vivant : 88 jours de travail sur les vingt-quatre derniers mois ou 44 jours sur les douze derniers mois ;
- pour les artistes du spectacle : 60 jours de travail ou 60 cachets sur les vingt-quatre derniers mois ou 30 jours ou 30 cachets sur les douze derniers mois.

S'agissant des modalités de prise en charge, les intermittents du spectacle doivent adresser une demande de prise en charge d'un projet de transition professionnelle à la commission « Transitions Pro » de leur région d'habitation au plus tard quatre mois après le terme de leur dernier contrat de travail ou contrat de mission, à la condition que l'action de formation commence au plus tard six mois après ce terme. Pour les artistes et les techniciens, la rémunération maintenue durant le projet de transition professionnelle sera déterminée sur la base des salaires perçus au cours des périodes travaillées requises pour l'ouverture des droits, ainsi que du montant de l'allocation d'assurance chômage perçue par le salarié et des indemnités versées par la caisse des congés spectacles. La rémunération est versée mensuellement par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR).

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES SALARIÉS INTERMITTENTS

Le dispositif général du **plan de développement des compétences** est décrit sur la **fiche 2**.

Le plan de développement des compétences des salariés intermittents du spectacle permet de financer, sous conditions, des actions d'adaptation, de développement des connaissances, ou de perfectionnement.

Pour bénéficier d'un financement dans le cadre du plan de développement des compétences, les salariés intermittents doivent justifier d'une ancienneté professionnelle de deux ans, et d'un volume d'activité minimum sur les deux dernières années :

- **artistes interprètes, musiciens** : avoir réalisé 48 cachets ou journées de travail ;

- **techniciens du spectacle vivant, metteurs en scène et réalisateurs** : avoir réalisé 88 cachets ou journées de travail ;
- **techniciens du cinéma et de l'audiovisuel** : avoir réalisé 130 journées de travail.

CE QU'EN PENSE LA CGT

Difficulté quant à la gestion du CPF de transition confiée à Transitions Pro : les critères imposés par la loi aux commissions interprofessionnelles qui instruisent les dossiers ne prennent pas en compte les particularités d'exercice des métiers artistiques et techniques, leur mode de rémunération. Ces règles ont surtout un regard restrictif sur ce qui doit correspondre à des transitions professionnelles.

Ainsi, les techniciens du spectacle, de l'audiovisuel ou du cinéma doivent suivre des formations longues pour évoluer professionnellement et accéder à une plus large diversité d'emplois, ou se former aux nouvelles technologies afin de continuer à exercer leurs métiers. Ces formations étaient jusqu'alors financées dans le cadre du CIF géré par l'Afdas, dispositif qui a disparu depuis la réforme de 2018.

Transitions Pro refuse la prise en charge de ces formations au prétexte qu'elles ne visent pas des « transitions professionnelles » car les salariés intermittents ne cherchent pas majoritairement à changer de secteur d'activité mais bien à acquérir des nouvelles qualifications leur permettant de rester dans leurs secteurs d'activité. Des solutions doivent être trouvées pour répondre aux spécificités de ces professionnels précaires, pour lesquels la formation est un élément essentiel de leurs parcours professionnels.

Se former quand on est privé d'emploi

POURQUOI SE FORMER ?

En période de chômage, on peut souhaiter se former afin de s'orienter vers une autre activité professionnelle ou perfectionner ses qualifications par un diplôme qui accentuera les possibilités de retrouver un emploi.

COMMENT TROUVER LA MEILLEURE FORMATION ?

Grâce au **conseil en évolution professionnelle (fiche 6)**, chaque personne inscrite à Pôle emploi, avec l'aide de son conseiller référent, peut :

- construire ou préciser son projet professionnel (**via le projet personnalisé d'accès à l'emploi ou PPAE**) ;
- cerner les qualifications à faire reconnaître, acquérir ou à développer ;
- identifier les interlocuteurs et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet professionnel comprenant ou non une action de formation.

Si un besoin de formation est identifié, le conseiller référent accompagnera le demandeur d'emploi afin d'élaborer un plan de financement, vérifier les critères d'éligibilité et les conditions de recevabilité financière, contacter les financeurs et constituer la demande de prise en charge.

À noter : à la fin du conseil en évolution professionnelle, un document de synthèse est remis : il récapitule les objectifs, le projet

professionnel et le déroulé de sa mise en œuvre. Attention à bien conserver ce document.

À QUI S'ADRESSER POUR FINANCER LA FORMATION ?

Il existe plusieurs possibilités pour financer une formation.

La première étape reste toujours de se rapprocher de son conseiller Pôle emploi qui selon le profil et les objectifs, guidera le demandeur d'emploi dans ses démarches.

- **Le compte personnel de formation (fiche 9) :** Selon le solde en euros du compte personnel de formation et en fonction de la formation visée et de son prix, il existe plusieurs cas de figure :
 - s'il y a suffisamment d'argent sur le CPF pour effectuer la formation envisagée, le projet est considéré comme étant validé dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). Il n'a pas besoin de l'autorisation de Pôle emploi ;
 - en revanche, si les droits sont insuffisants, Pôle emploi doit valider le projet de formation pour mettre en place le financement (Opco, État, région, etc.) ;

Dans tous les cas, le conseiller Pôle emploi doit être informé des démarches.

CE QU'EN PENSE LA CGT

Attention : Pôle emploi est de plus en plus sévère sur le financement des formations, notamment lorsqu'elles ne correspondent pas à des « métiers en tension » ou que le demandeur d'emploi est considéré comme déjà « trop diplômé ».

- **L'AIF (aide individuelle à la formation) :** si la formation entre dans le cadre d'une reconversion ou d'un retour à l'emploi et que la demande est acceptée par le conseiller Pôle emploi, le demandeur d'emploi peut bénéficier de l'aide individuelle à la formation.
- **L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) :** dès lors que le demandeur d'emploi a un statut d'handicapé, cette association le dirigera vers les organismes de formation qu'elle finance afin qu'il puisse se former et retrouver un emploi.
- **La mairie, le conseil régional et conseil départemental :** chaque région bénéficiant d'une enveloppe budgétaire de formation, il peut être intéressant de les solliciter.

QUELLE SERA LA RÉMUNÉRATION PENDANT LA FORMATION ?

Cas n° 1 : le demandeur d'emploi est indemnisé au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) par Pôle emploi ou par son ex-employeur du secteur public :

- si l'action de formation souhaitée est validée par un conseiller Pôle emploi et est en cohérence avec le projet personnalisé d'accès à l'emploi, le demandeur d'emploi peut percevoir l'allocation d'aide au retour à l'em-

ploi formation (Aref) dans la limite de ses droits à indemnisation ;

- si la formation se poursuit au-delà de la durée des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, le demandeur d'emploi peut terminer sa formation avec un statut de stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré, ou éventuellement, s'il répond aux critères d'ouverture de droits, percevoir la rémunération de fin de formation (RFF) ou à défaut l'allocation spécifique de solidarité (ASS).

Cas n° 2 : le demandeur d'emploi n'est pas indemnisé au titre de l'allocation d'ARE, il peut percevoir :

- la rémunération de formation Pôle emploi (RFPE) si l'action de formation est conventionnée par Pôle emploi et si elle s'inscrit dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi ;
- si le demandeur d'emploi perçoit l'ASS (allocation de solidarité spécifique) à la veille de son entrée en formation : le versement de l'ASS étant subsidiaire au versement de toute autre indemnisation ou rémunération de formation, il ne sera donc pas cumulable avec le versement de la RFPE que le demandeur d'emploi percevra pendant la formation ; L'ASS sera donc suspendue pendant cette période de perception de la RFPE. Le conseiller Pôle emploi analysera le dossier afin de vérifier les conditions d'attribution ;
- la rémunération publique de stage si celui-ci est agréé par l'État ou le conseil régional. C'est l'organisme de formation qui est chargé de constituer le dossier de rémunération du demandeur d'emploi.

À noter : chaque conseil régional peut mettre en place des dispositions particulières en matière de rémunération et/ou d'aides financières.

CE QU'EN PENSE LA CGT

Les revendications CGT en matière de formation des privés d'emploi :

- **indemnisation de tous les privés d'emploi :** actuellement environ un inscrit à Pôle emploi sur deux n'est pas indemnisé. Sans compter tous ceux qui ne sont pas inscrits pour cause de radiation, d'absence d'accès à internet, de blocages administratifs, parce qu'ils sont trop jeunes ou précaires, etc.
- **versement d'un revenu de remplacement décent :** actuellement, 50 % des allocataires de Pôle emploi touchent moins de 860 euros par mois et avec l'entrée en vigueur du nouveau mode de calcul au 1^{er} avril, ce montant devrait encore baisser... Chacun devrait bénéficier d'un revenu de remplacement correspondant à 80 % du dernier salaire et ne pouvant être inférieur au Smic, jusqu'au retour à l'emploi, sans limitation de durée ;
- **un accompagnement personnalisé** avec une prise en charge des frais de recherche (indemnités de déplacement ou remboursement des transports, aide à la garde d'enfant...);
- **la possibilité d'accéder à une formation qualifiante** si nécessaire, pour tous et surtout pour les moins qualifiés. Pour rappel, en 2016, les bénéficiaires de formations (salariés et privés d'emploi) étaient pour deux tiers des cadres et pour un tiers des ouvriers, ces derniers étant pourtant ceux qui ont le plus besoin de formation...

Salariés en cours de licenciement économique

LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Quels salariés sont concernés ?

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) doit être proposé :

- par toute **entreprise de moins de 1 000 salariés** ayant engagé une procédure de licenciement économique ;
- ou par toute **entreprise de 1 000 salariés et plus en redressement ou en liquidation judiciaire** ayant engagé une procédure de licenciement économique. Dans les autres cas, les entreprises ne sont pas tenues à proposer un CSP mais un congé de reclassement (présenté ci-dessous).

Pour bénéficier du CSP, les salariés doivent remplir les conditions d'obtention de l'allocation de retour à l'emploi :

- justifier d'une période minimale de travail de 130 jours (ou 910 heures) sur les vingt-quatre derniers mois pour les personnes de moins de 53 ans ;
- justifier d'une période minimale de travail de 88 jours (ou 610 heures) sur les trente-six derniers mois pour les personnes d'au moins de 53 ans.

QUELLE EST LA PROCÉDURE D'ADHÉSION AU CSP ?

À l'initiative de l'employeur

L'employeur est tenu de remettre un document écrit au salarié qui précise notamment

le contenu du CSP, le délai de réflexion dont le salarié dispose et la date de rupture de son contrat de travail en cas d'acceptation de la procédure.

À l'initiative de Pôle emploi

À défaut de proposition par l'employeur, Pôle emploi propose le CSP au salarié.

Le salarié dispose, à compter de la remise des documents relatifs au CSP (par l'employeur ou par Pôle emploi), d'un délai de réflexion de vingt et un jours pour l'accepter, ou le refuser et être indemnisé au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

Pendant ce délai, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi, afin de l'éclairer dans son choix. L'absence de réponse dans le délai prévu est assimilée à un refus du CSP par le salarié.

Dans ce cas, la procédure de licenciement économique suit son cours normal : il bénéficie des actions de reclassement et ne percevra pas l'ASP.

QUEL EST L'ACCOMPAGNEMENT PRÉVU POUR LES BÉNÉFICIAIRES DU CSP ?

Le CSP prévoit l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi. Des mesures d'accompagnement (projet de reclassement, préparation aux entretiens d'embauche, aide à la rédaction du CV, suivi des objectifs visés...) peuvent notamment

comprendre des périodes de formation et de travail en entreprise.

QUELLES SONT LES MODALITÉS D'INDEMNISATION ?

Indemnité de licenciement et compensatrice de préavis

Si le salarié remplit les conditions d'ancienneté, il perçoit de son entreprise une indemnité de licenciement calculée selon les conventions collectives.

Sinon, et bien que le salarié ne doive pas recevoir d'indemnité compensatrice de préavis puisque le contrat est rompu dès la fin du délai de réflexion pour accepter le CSP, il perçoit tout de même le solde selon son ancienneté :

- **moins d'un an** : le salarié reçoit la totalité du solde de ce qu'aurait été l'indemnité compensatrice de préavis ;
- **plus d'un an** : l'employeur verse à Pôle emploi, au titre du financement du dispositif du contrat de sécurisation professionnelle, l'équivalent de l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue, à condition que ce montant soit inférieur à trois mois de salaire. La part supérieure à ces trois mois est alors versée au salarié.

Rémunération

Dès l'acceptation du CSP, le salarié justifiant d'un an d'ancienneté ou plus dans l'entreprise prend le statut de stagiaire de la formation professionnelle et perçoit immédiatement et sans délai d'attente, une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) versée mensuellement par son employeur (75 % du salaire brut antérieur) le temps de sa formation. Le salarié ne totalisant pas un an d'ancienneté mais ayant travaillé au

minimum 88 jours (ou 610 heures) dans les vingt-huit derniers mois peut aussi bénéficier de cet accompagnement mais il reçoit une ASP dont le montant et la durée sont équivalents à ceux de l'ARE (allocation de retour à l'emploi).

QUELLE EST LA DURÉE D'UN CSP ?

Afin de permettre un retour durable à l'emploi, le CSP peut durer jusqu'à douze mois.

QUELLES OBLIGATIONS POUR LES BÉNÉFICIAIRES ?

Le bénéficiaire du CSP doit respecter les obligations prévues et celui-ci peut prendre fin s'il refuse une action de reclassement et de formation, s'il refuse 2 fois une offre raisonnable d'emploi ou s'il présente de fausses informations pour bénéficier indûment du CSP.

LE CONGÉ DE RECLASSEMENT :

Quels salariés sont concernés ?

Le congé de reclassement doit être proposé aux salariés visés par une procédure de licenciement économique :

- par toute entreprise de 1 000 salariés et plus ;
- par tout groupe d'entreprises dont l'effectif cumulé atteint au moins 1 000 salariés.

N.B. Les entreprises de moins de 1 000 salariés sont tenues de proposer un contrat de sécurisation professionnelle (CSP, présenté ci-dessus) aux salariés dont elles envisagent le licenciement économique. Cette obligation ne s'impose pas si, bien que les conditions précédentes soient remplies, la société se trouve placée en

redressement ou en liquidation judiciaire ou que le salarié accepte un congé de mobilité.

Quelle est la procédure ?

L'employeur doit :

- informer et consulter les représentants du personnel sur les conditions de mise en œuvre du congé ;
- informer tout salarié susceptible d'être licencié pour motif économique des conditions de mise en œuvre du congé de reclassement au cours de l'entretien préalable ou, à défaut de l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel ;
- proposer obligatoirement dans la lettre de licenciement adressée au salarié la possibilité de bénéficier du congé de reclassement.

Le salarié :

- dispose de huit jours à compter de la date de notification de la lettre de licenciement pour donner son accord à l'employeur. Le congé de reclassement débute alors à l'expiration du délai de réponse de huit jours ;
- l'absence de réponse dans ce délai est considérée comme un refus.

Quelles modalités après acceptation du salarié ?

Entretien d'orientation

Une cellule d'accompagnement est mise à la disposition du salarié et lui propose un entretien d'évaluation et d'orientation pour définir la durée et les actions nécessaires en vue de favoriser le reclassement. Le projet est alors remis à l'employeur et le salarié a huit jours pour l'accepter défi-

nitivement, son refus mettant fin au congé de reclassement.

Accompagnement

Le salarié est alors accompagné par la même cellule dans ses démarches de recherche d'emploi et d'actions de formation.

Le congé peut débiter par un bilan de compétences (**fiche 12**) et le salarié peut bénéficier d'une validation des acquis de son expérience (**fiche 14**). Toutes ces dispositions sont financées par l'employeur.

Quelle est la durée du congé de reclassement ?

La durée du congé de reclassement, fixée par l'employeur et les représentants du personnel, est comprise entre quatre et douze mois. Elle ne peut être inférieure :

- à quatre mois, sauf si le salarié est d'accord ;
- à la durée des actions de formation ou de VAE effectuées par le salarié, dans la limite de douze mois.

Le congé de reclassement est pris pendant le préavis du salarié.

Si la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme du préavis est reporté jusqu'à la fin du congé.

Quelle est la rémunération du salarié pendant le congé de reclassement ?

Pendant le préavis

L'employeur verse la rémunération habituelle du salarié.

Au-delà de la période du préavis

Le salarié perçoit une allocation mensuelle dont le montant est au moins égal à

65 % de sa rémunération brute moyenne des douze derniers mois précédant la notification du licenciement, sans pouvoir être inférieure 1 293,03 euros.

CE QU'EN PENSE LA CGT

• Pour la garantie de l'emploi, la CGT propose la sécurité sociale professionnelle, volet du nouveau statut du travail salarié qu'elle porte. Elle s'inscrit dans l'exigence de rendre effectif le droit au travail pour toutes et tous. Elle vise à garantir des droits individuels et collectifs à tous les salariés qui ne sont pas en exercice dans un emploi : les salariés actifs potentiels. Il s'agit des personnes à la recherche d'un emploi ou entre deux emplois quelle que soit la cause de la mobilité, choisie ou imposée. Dans une période de transition entre deux emplois, la CGT propose le maintien des droits du salarié acquis dans le dernier emploi ou le plus favorable en cas d'emploi précaire, puis transférabilité des mêmes droits (et de leur ancienneté) dès l'obtention du nouvel emploi.

Se former quand on est agent de la fonction publique : le congé de formation

LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Qui est concerné et quelles sont les conditions d'ancienneté ?

- **fonctionnaire** : avoir accompli au moins l'équivalent de trois ans à temps plein de service dans la fonction publique d'État ;
- **contractuel** : avoir accompli au moins l'équivalent de trois ans à temps plein de services publics, dont au moins un an dans l'administration à laquelle est demandé le congé de formation.

Quelle est la durée du congé de formation professionnelle ?

Pour l'agent de la fonction publique d'État, le congé de formation professionnelle est d'une durée maximale de trois ans pour l'ensemble de la carrière (à utiliser en une seule fois ou fractionné au cours de la carrière par des stages d'une durée minimale de dix jours).

Quelle est la démarche à effectuer ?

Une demande de congé doit être adressée à l'administration au moins quatre mois (120 jours) avant la date de début de la formation en précisant :

- les dates de début et de fin du congé ;
- la formation envisagée ;
- les coordonnées de l'organisme de formation.

Dès réception de la demande de congé, l'administration dispose de trente jours pour répondre à l'agent. L'administration peut différer ou refuser la demande sous réserve de l'avis de la CAP (commission administrative paritaire), sans excéder 3 rejets consécutifs.

Rémunération de l'agent en congé de formation : versement d'une indemnité mensuelle forfaitaire pendant la 1^{re} année de congé uniquement, égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence de l'agent, compte tenu de l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé.

À noter : le montant de l'indemnité ne peut pas dépasser 2 620,85 euros bruts par mois. Elle est augmentée du supplément familial de traitement (SFT).

À l'issue de la formation

L'agent reprend son service au même poste et selon les mêmes dispositions. Le contractuel reprend un emploi de niveau équivalent au poste occupé. La période de service doit alors être au moins égale à 3 fois la durée du congé de formation sinon l'agent s'engage à rembourser les indemnités perçues au prorata du temps de service non effectué. Dispense possible à demander à la commission administrative paritaire (CAP).

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Qui est concerné et quelles sont les conditions d'ancienneté ?

- **fonctionnaire** : avoir accompli au moins l'équivalent de trois ans à temps plein de services dans la fonction publique ;
- **contractuel** : avoir accompli au moins l'équivalent de trois ans à temps plein de services publics, dont au moins un an dans l'administration à laquelle est demandé le congé de formation.

Quelle est la durée du CFP ?

Pour l'agent de la fonction publique territoriale, le congé de formation professionnelle est d'une durée maximale de trois ans pour l'ensemble de la carrière (à utiliser en une seule fois ou fractionné au cours de la carrière par des stages d'une durée minimale de dix jours).

Quelle est la démarche à effectuer ?

La demande de congé doit être adressée à l'administration au moins trois mois (quatre-vingt-dix jours) avant la date de début de la formation en précisant :

- les dates de début et de fin du congé ;
- la formation envisagée ;
- les coordonnées de l'organisme de formation.

Dès réception de la demande de congé, l'administration dispose de trente jours pour répondre à l'agent. Le congé de formation professionnelle est accordé sous réserve des nécessités de service et l'administra-

tion ne peut opposer 2 refus consécutifs qu'après consultation de la CAP (commission administrative paritaire).

Rémunération de l'agent en congé de formation : versement d'une indemnité mensuelle forfaitaire pendant la 1^{re} année de congé uniquement, égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence de l'agent, compte tenu de l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé.

À noter : le montant de l'indemnité ne peut pas dépasser 2 620,85 euros bruts par mois. Elle est augmentée du supplément familial de traitement (SFT).

À l'issue de la formation

La période de service doit alors être au moins égale à 3 fois la durée du congé de formation sinon l'agent s'engage à rembourser les indemnités perçues au prorata du temps de service non effectué.

Dispense possible à demander à la commission administrative paritaire (CAP).

LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Qui est concerné et quelles sont les conditions d'ancienneté ?

Tous les agents hospitaliers, fonctionnaires et contractuels peuvent bénéficier d'un congé de formation. Il faut avoir accompli au moins l'équivalent de trois ans à temps plein de services dans la fonction publique hospitalière.

Quelle est la durée du congé formation professionnelle ?

Pour l'agent de la fonction publique hospitalière, le congé de formation professionnelle est d'une durée maximale de trois ans pour l'ensemble de la carrière (à utiliser en une seule fois ou fractionné au cours de la carrière par des stages d'une durée minimale de dix jours).

Quelle est la démarche à effectuer ?

La demande de congé doit être adressée à l'administration au moins deux mois (soixante jours) avant la date de début de la formation en précisant :

- les dates de début et de fin du congé ;
- la formation envisagée ;
- les coordonnées de l'organisme de formation.

Dès réception de la demande de congé, l'administration dispose de trente jours pour répondre à l'agent.

À noter : Le congé de formation professionnelle est accordé sous réserve des nécessités de service, dans la limite des crédits disponibles de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) et à condition que le nombre d'agents bénéficiaires d'un congé de formation ne dépasse pas 2 % du nombre total des agents de l'établissement au 31 décembre de l'année précédente. L'établissement ne peut rejeter plus de 3 fois consécutivement la demande et après avoir consulté la CAP (commission administrative paritaire).

Rémunération de l'agent en congé de formation : en cas d'accord de l'administration, l'agent adresse une demande de prise en charge financière à l'ANFH. Versement d'une indemnité mensuelle forfaitaire pendant la 1^{re} année de congé uniquement, égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence de l'agent.

À noter : le montant de l'indemnité ne peut pas dépasser 2 620,85 euros bruts par mois. Elle est augmentée du supplément familial de traitement (SFT). Si la formation excède deux ans, l'indemnité mensuelle est portée à 720 jours (au lieu des 360 jours).

À l'issue de la formation

Le temps passé en formation par l'agent est considéré comme du temps de service et donc pris en compte dans l'avancement et la promotion interne.

Le poste repris correspond au grade pour les titulaires et à des fonctions de niveau équivalent pour des contractuels.

La période de service doit alors être au moins égale à 3 fois la durée du congé de formation sinon l'agent s'engage à rembourser les indemnités perçues au prorata du temps de service non effectué.

Dispense possible à demander à la commission administrative paritaire (CAP).

Se former quand on est micro-entrepreneur

POURQUOI A-T-ON DROIT DE SE FORMER QUAND ON EST MICRO-ENTREPRENEUR ?

Les micro-entrepreneurs ont droit à la formation car ils règlent **la contribution pour la formation professionnelle (CFP)**. Cette contribution est payée par tous les entrepreneurs en même temps que leurs cotisations sociales. Calculée proportionnellement au montant du chiffre d'affaires, elle correspond à :

- 0,10 % du chiffre d'affaires pour les commerçants et les professions libérales non réglementées ;
- 0,30 % du chiffre d'affaires pour les artisans ;
- 0,20 % du chiffre d'affaires pour les professions libérales réglementées.

QUEL EST LE MONTANT DE L'AIDE À LA FORMATION ?

Tous les entrepreneurs ont à leur disposition une attestation de versement de la contribution pour la formation professionnelle. Celle-ci est disponible :

- pour les activités libérales réglementées : sur le site de l'Urssaf (*via* la déclaration micro-entrepreneur) rubrique « Mes échanges avec l'Urssaf » ;
- pour les autres activités : sur le site secu-independants.fr.

Le montant indiqué sur cette attestation correspond au montant de contribution pour la formation professionnelle versé au cours de

l'année d'activité écoulée et non au montant d'aide à la formation.

Le montant de l'aide à la formation varie en fonction de la catégorie d'activité (artisan, commerçant ou profession libérale), du code APE et de la formation envisagée par l'entrepreneur.

Son montant n'est pas proportionnel au chiffre d'affaires, ni à la contribution pour la formation professionnelle versée durant l'activité. Les entrepreneurs peuvent avoir droit à une aide bien supérieure à leur contribution à la formation professionnelle !

COMMENT FAIRE FINANCER UNE FORMATION EN ÉTANT MICRO-ENTREPRENEUR ?

Premier critère à remplir : **le chiffre d'affaires ne doit pas être nul sur les douze derniers mois précédant la demande.**

Si cette condition est remplie, les **professionnels libéraux** peuvent faire une demande de formation **dès qu'ils sont inscrits au statut.**

Pour les commerçants, les artisans et les prestataires de services, il faudra attendre la fin de la première année d'activité pour que soient ouverts les droits.

À partir du moment où ces critères sont remplis, l'entrepreneur peut être affilié à un fonds d'assurance formation.

LES DIFFÉRENTS FONDS D'ASSURANCE FORMATION

La gestion du financement des formations des entrepreneurs dépend de différents organismes : **les fonds d'assurance formation (FAF). C'est à ces derniers que l'entrepreneur peut demander un remboursement partiel ou complet de ses frais de formations.**

Le fonds auquel s'adresser dépend de l'activité exercée :

- le fonds interprofessionnel de formation des professionnels (FIF-PL) pour les professionnels libéraux ;
- l'Association de gestion du financement de la formation des chefs d'entreprise (Agefice) pour les commerçants et les professionnels des prestations de services ;
- le fonds d'assurance formation des chefs d'entreprises artisanales (Fafcea) pour les artisans. Les chambres des métiers et de l'artisanat jouent également un rôle important dans la formation des artisans.

À travers les fonds d'assurance formation, les entrepreneurs bénéficient d'une enveloppe annuelle dédiée à la formation. **Le montant de cette dernière est remis à zéro chaque année et dépend de l'activité exercée.**

À savoir : Peu importe la formation choisie, c'est l'entrepreneur qui doit avancer les frais avant que le fonds dont il dépend ne le rembourse.

CE QU'EN PENSE LA CGT

- Le micro-entrepreneuriat, comme d'autres formes d'emploi plus récentes (ubérisation, portage salarial, plateformes collaboratives...), mettent en avant l'autonomie, l'indépendance ou bien encore la liberté d'être son « propre patron ».
- En réalité, bien souvent le statut de micro-entrepreneur est imposé par des entreprises pour se défaire de leurs salariés pour réduire leur masse salariale (plus de cotisations sociales) tout en disposant souvent exclusivement de leurs qualifications (savoirs et savoir-faire), dans une relation totalement individualisée.
- Le projet d'un nouveau statut du travail salarié porté par la CGT prend tout son sens pour protéger ces travailleurs et leur garantir dans un cadre juridique collectif (Code du travail, conventions collectives...), tout au long de leur vie professionnelle, des droits individuels qui échappent à la tutelle et à l'arbitraire des entreprises.

Propositions revendicatives de la CGT¹

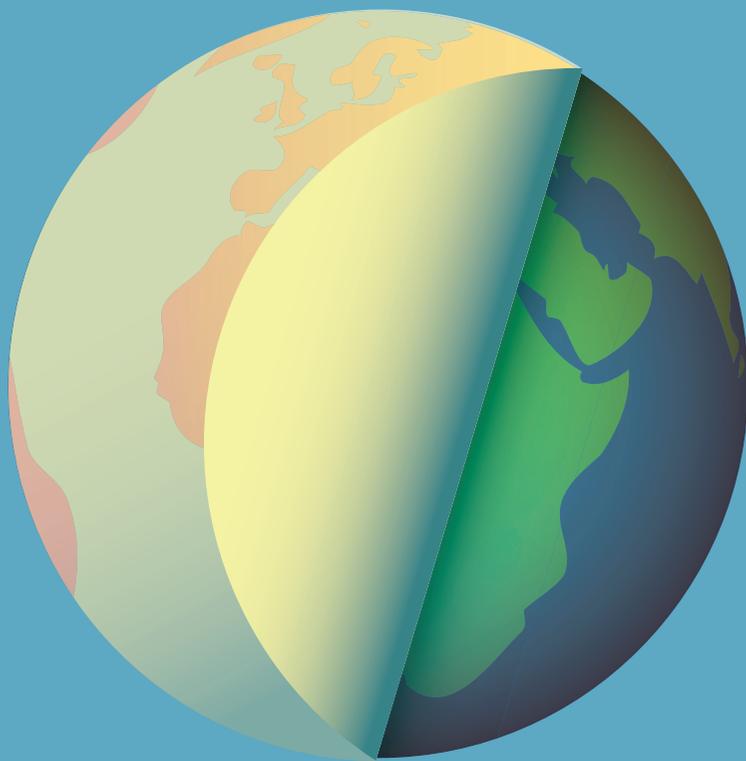
La formation professionnelle continue et l'éducation permanente doivent être accessibles à toutes et à tous, quels que soient l'âge, le sexe, le niveau d'études, la période de la vie, l'emploi occupé et la taille de l'entreprise, ce qui implique :

- qu'elle soit réalisée sur le temps de travail et rémunérée comme tel ;
- 10 % des heures collectivement travaillées devraient être consacrées à la formation ;
- un droit du salarié, en emploi ou privé d'emploi, à l'accueil, l'information et l'accompagnement gratuit, tout au long de sa vie, l'identification de ses besoins de formation et la définition de son projet professionnel ou personnel ;
- un droit d'accompagnement gratuit à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- un droit individuel à la formation, à l'initiative du salarié, transférable, garanti collectivement et financé par les employeurs ;
- la reconnaissance professionnelle et salariale des qualifications acquises ;
- une priorité d'accès à la formation aux salariés les moins formés et les plus exclus ;
- que la lutte contre les situations d'illettrisme et d'illectronisme dispose des moyens nécessaires partout sur le territoire ;
- un service public de la formation continue, générale et professionnelle ;
- que le plan de développement des compétences de l'entreprise soit décidé par la négociation et sa mise en œuvre contrôlée par le CSE ;
- que toute certification de qualification professionnelle ait valeur nationale et soit transférable entre les différents statuts et conventions collectives.

Enfin, la CGT propose un **nouveau statut du travail salarié**, garantissant à chacune et chacun des droits individuels garantis collectivement pour permettre à chaque salarié, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle, de disposer d'un certain nombre de droits cumulatifs, progressifs, transférables d'une entreprise à l'autre et opposables à tout employeur.

1. Fiche n° 15 des repères revendicatifs de la CGT

LE PROGRES SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL C'EST POSSIBLE ET URGENT !



Contact confédéral : formation@cggt.fr

Le livret est également disponible sur

<https://analyses-propositions.cgt.fr/formation-professionnelle>

