

GUIDE DU MILITANT



SOMMAIRE

👉 Préambule	p. 4
👉 Orientation professionnelle	p. 5 à 7
👉 Validation des Acquis de l'Expérience	p. 8 à 10
👉 Congé Individuel de Formation	p. 11 à 14
👉 Droit Individuel de formation	p. 15 à 17
👉 Période de professionnalisation	p. 18 à 19
👉 Plan de formation	p. 20 à 23
👉 Contrat de professionnalisation	p. 24 à 25
👉 Préparation Opérationnelle à l'Emploi	p. 26
👉 Contrat de Sécurisation Professionnelle	p. 27
👉 Activité régionale organisée	p. 28
👉 Informations juridiques et publications	p. 29
👉 Glossaire	p. 30 à 31



FORMATION PROFESSIONNELLE ?

**Un besoin de conquête
pour l'emploi qualifié
et les conditions de travail,
les salaires,
la promotion sociale
et le développement économique.**

FORMATION EN RÉPONSE AUX BESOINS DU SALARIAT

Les Politiques de formation doivent partir des besoins exprimés dans les entreprises et les localités, par les salariés et les privés d'emplois. Elles ne peuvent accompagner les logiques financières sur lesquelles se fonde un développement économique peu soucieux des hommes et de l'environnement, peu générateur de croissance d'emplois et de progrès social.

FORMATION POUR LE DÉVELOPPEMENT HUMAIN DURABLE

La formation professionnelle doit dépasser les seuls objectifs « d'employabilité » prônés par le patronat. Elle doit participer à l'émancipation des Hommes en leur ouvrant des perspectives réelles d'évolution sur des emplois qualifiés, choisis, de qualité.

FORMATION NÉGOCIÉE

L'accès égal au droit de formation et son utilisation doivent être négociés dans l'entreprise. C'est autour de l'élaboration du plan de formation que la Cgt propose d'abord un investissement à la hauteur d'une ambition : la construction de la sécurité sociale professionnelle du salarié.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

LE CADRE CONVENTIONNEL

Pour être « acteur dans son **évolution professionnelle** », Tout salarié bénéficie d'un **entretien professionnel réalisé par l'entreprise**.

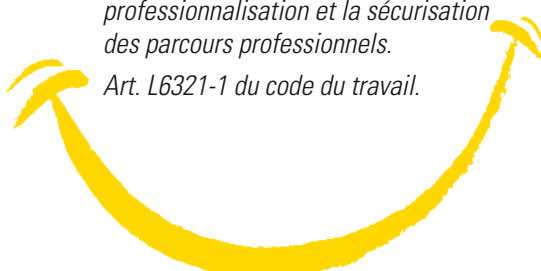
Conformément aux **dispositions d'un accord** de branche ou d'entreprise conclu en la matière ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise au moins tous les deux ans.

- Avoir moins de **deux années d'activité** dans une même entreprise,
- Les propositions d'actions de formation professionnelle peuvent être, avec l'accord du salarié, portées dans une annexe à son « **passport formation** ».

Références

Art. 1.1. Ani du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Art. L6321-1 du code du travail.



ENJEU ET DÉMARCHE SYNDICALE

L'entretien professionnel est un DROIT reconnu à chaque salarié des entreprises du champ de l'Ani.

La loi n° 209-1437 du 24 novembre 2009 précise que les **entreprises** employant **au moins 50 salariés** ont maintenant **l'obligation d'organiser** pour **chacun de leurs salariés, dans l'année qui suit le 45^e anniversaire, un entretien professionnel** afin de les informer notamment sur leurs droits en matière d'accès à un **bilan d'étape professionnel**, à un **bilan de compétences** ou à une **action de professionnalisation**.

Il ne doit pas être confondu avec l'entretien d'évaluation ; il doit **aider le salarié à définir son projet professionnel** : objectifs de formation, besoin d'information, identification des dispositifs utilisables et conditions de réalisation.

LE PASSEPORT ORIENTATION-FORMATION

LE CADRE CONVENTIONNEL

Ce passeport formation est un **document personnel** contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Chaque salarié l'établit à son initiative et garde la responsabilité de son utilisation.

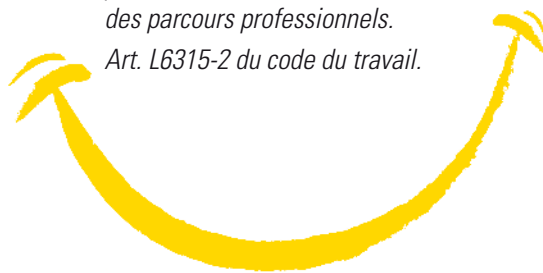
Le passeport peut recenser notamment :

- Les diplômes et titres,
- Les expériences professionnelles,
- Les certifications de qualification,
- La nature et la durée des formations suivies,
- Les activités tutorales exercées,
- Les emplois et connaissances, compétences, aptitudes professionnelles mises en oeuvre,
- Les décisions en matière de formation,
- Les informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel ou d'un bilan...

Références

Art. 1.4. Ani du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Art. L6315-2 du code du travail.



ENJEU ET DÉMARCHÉ SYNDICALE

Le passeport atteste de la formation du salarié et de son parcours professionnel. Les négociateurs de l'Ani proposent **un modèle** accessible via internet (www.centre-inffo.fr). **En aucun cas le passeport ne doit être géré par l'employeur.**

Enjeu : qualifier mieux les besoins et donc les revendications en matière d'évolution professionnelle, préparer une démarche de validation des expériences.

Démarche : Agir sur le contenu du Plan de formation de l'entreprise.

LE BILAN DE COMPÉTENCES (à l'initiative du salarié ou de l'employeur)

LE CADRE CONVENTIONNEL

Le bilan de compétence vise à aider le salarié à faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations afin de **définir un projet professionnel ou un projet de formation.**

- Il peut être réalisé **dans le cadre d'un congé** assimilé à une période de travail et donc rémunéré :
 - Durée du congé : 24 heures,
 - Demande écrite 60 j au moins avant la date prévue du bilan (dates, durée, organisme prestataire externe à l'entreprise),
 - Réponse de l'employeur dans les 30 j (acceptation ou report de 6 mois maximum pour raisons de service, refus si conditions non remplies),
 - Prise en charge par un organisme paritaire collecteur agréé (Opc) au titre du Congé Individuel de Formation (Cif).
- Il peut être réalisé **dans le cadre du plan de formation** :
 - Consentement du salarié dans les 10 jours. Le refus ne constitue pas une faute ou motif de licenciement,
 - Convention tripartite (employeur, salarié, organisme prestataire).

Conditions d'accès :

- Ancienneté d'au moins 5 ans dont 12 mois dans l'entreprise,
- Bilan de compétences, de Droit, pour les salariés après 20 ans d'activité professionnelle, à partir de 45 ans et 1 an d'ancienneté dans l'entreprise,
- Cdd : 24 mois au cours des 5 dernières années dont 4 mois au cours des 12 derniers mois,
- Intérimaires : 5 ans d'activité salariée ou 3 ans dans la branche du travail temporaire ET 12 mois au moins dans l'entreprise de travail temporaire dans laquelle la demande est formulée.

Références

Art. L6313-10, 42, 43, 44, 47, 48, 49, 50, du code du travail.

Ani du 5.12.03, art. 2 (CBC hors temps de travail) et Ani du 5.10.09.

Ani du 11.01.08 sur la modernisation du marché du travail.



ENJEU ET DÉMARCHE SYNDICALE

Le salarié peut réaliser son congé de bilan hors temps de travail avec un financement de l'Opacif ; il peut aussi le réaliser dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation (CIF) ou utiliser le Droit Individuel à la Formation (DIF). La loi du 24 novembre 2009 sur la formation professionnelle introduit le **Bilan d'Etape Professionnel (BEP)** mobilisé à la demande du salarié. Réalisé dans l'entreprise, ce dispositif peut concurrencer le bilan de compétences qui préserve le salarié par sa **confidentialité**.

Enjeu : Aider à la construction d'un projet professionnel et d'un parcours qui mobilise les formations qualifiantes.

Démarche : Veiller à ce que les bilans ne constituent pas des outils de gestion de compétences par les Drh et restent confidentiels.

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

CONDITIONS D'ACCÈS

LE CADRE CONVENTIONNEL

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a créé un Droit personnel à la Vae qui a pour objectif **d'acquérir un diplôme, titre à finalité professionnelle ou un certificat de branche inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).**

Conditions d'accès

- Droit ouvert à toute personne engagée dans la vie active,
- 3 ans d'activité en rapport direct avec la certification visée (sauf périodes de formation en milieu professionnel pour la préparation d'un diplôme, titre...).

Congé pour Vae

- Congé de 24 heures assimilé à une période de travail, pour participer aux épreuves de validation ou être accompagné dans la préparation,
- Demande d'autorisation d'absence dans un délai de 60 j avant l'action Vae,
- Réponse de l'employeur dans les 30 j : report possible de 6 mois maximum,
- Délai d'un an pour une nouvelle demande d'autorisation dans le même but.

A l'initiative

- Le salarié,
- L'employeur dans le cadre du plan de formation mais avec le consentement du salarié et en application d'une convention tripartite.

Il n'est pas interdit de demander d'utiliser son Dif pour bénéficier d'une action de Vae.

En période de chômage : dans le cadre des dispositifs mis en place par la Région, dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi, dans le cadre de la portabilité du Dif, dans le cadre d'un Cif-cdd.

Références

*Loi de modernisation sociale
n° 2002-73 du 17.1.02.*

Art. L6111-1 du Code du travail.

Art. L335-5 du code de l'Éducation.

Décret n° 2002-615 du 26.4.02.

Décret n° 2002-590 du 24.4.02.

Art. L6422-1, 3, 5 du code du travail.

*Art. R6422-1, 2, 3, 4, 5
du code du travail.*

*Art. L6421-2 et R6422-13
du code du travail.*

*Art. L6323-18 et 6422-2
du code du travail.*

ENJEU ET DÉMARCHE SYNDICALE

Enjeu : Outil de reconnaissance et de valorisation de la qualification acquise par l'expérience qui permet d'accéder à la Certification. C'est au salarié que revient le choix de cette certification.

Démarche : Agir sur le niveau de rémunération, de classification dans les grilles de salaire (voir accords de branche et d'entreprise) ; agir pour la promotion sociale et l'accès à d'autres emplois qualifiés ; négocier des plans et des parcours de formation continue.

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

LA CERTIFICATION

LE CADRE CONVENTIONNEL

Elle désigne un **diplôme**, un titre à finalité professionnelle ou un **Certificat de qualification professionnelle** (CQP).

Toutes les **certifications** (sauf les Cqp) figurant dans le Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP) sont classées par niveau de formation de 1 à 5.

Elles attestent d'une **qualification** : des capacités à réaliser des activités professionnelles dans le cadre de plusieurs situations de travail, à des degrés de responsabilité définis dans un référentiel.

LES NOMENCLATURES

Il existe en France **deux nomenclatures** des niveaux de formation :

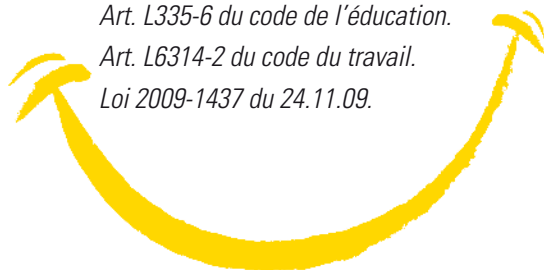
- La nomenclature de 1967 définit les **niveaux de formation** en fonction du nombre d'années d'études,
- La nomenclature de 1969 renvoie à un **niveau de qualification** (niveau de responsabilité dans l'entreprise).

Références

Art. L335-6 du code de l'éducation.

Art. L6314-2 du code du travail.

Loi 2009-1437 du 24.11.09.



ENJEU ET DÉMARCHE SYNDICALE

Un avenant à l'Ani de 2003, n° 2 du 20.07.05, rend accessible par la Vae un Cqp établi par une Commission Paritaire Nationale de Branche (CPNE) même s'il n'est pas inscrit au Registre National des Certifications Professionnelles. Cet avenant n'a pas été signé par la Cgt et Fo.

Enjeu : acquérir une certification reconnue nationalement garantissant la reconnaissance de la qualification en cas de mobilité professionnelle hors de la branche.

Démarche : dans le cadre d'une Vae proposée par l'employeur (individuelle ou collective) s'informer de l'inscription des Cqp au Rncp (www.cncp.gouv.fr).

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

PROCÉDURE ET PRISE EN CHARGE (VAE)

LES ÉTAPES

Quelle que soit la certification visée, **les étapes** d'une Vae sont :

- L'information-conseil,
- La décision de recevabilité du dossier,
- L'accompagnement à la préparation de la validation,
- La validation du jury.

LES RELAIS CONSEILS

Les points relais conseil : pôle emploi, Fongecif, Centre d'information et d'Orientation (CIO, PAIO, CIDJ, missions locales, Cibc...).

Ils aident les candidats à analyser la pertinence de leur projet Vae, à se repérer parmi l'offre de certification, à s'orienter auprès des certificateurs concernés et connaître les possibilités de financement. (Voir www.vae.gouv.fr).

LE RECOURS CONTRE UN REJET DE LA DEMANDE

La demande est examinée dans un délai de deux mois. A partir de la notification de la décision, le candidat a deux mois pour introduire un recours gracieux, un recours hiérarchique, un recours juridictionnel.

LA PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE

A l'initiative de l'employeur : prise en charge intégrale par l'entreprise et/ou l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (Opca) : frais de la validation, de l'accompagnement, de la rémunération du congé Vae.

A l'initiative du salarié avec acceptation de l'employeur : prise en charge intégrale par l'entreprise et/ou l'Opca ; Cadre du Dif et frais afférents à la Vae et l'allocation formation pour action hors temps de travail.

La Vae peut être financée **pendant un préavis en cas de rupture** de contrat de travail et dans le cadre de la portabilité du Dif (sauf faute lourde).

A l'initiative du salarié : droit à un congé Vae de 24 h.

Demandeurs d'emploi : prise en charge financière de la Région, de pôle emploi ou ex-employeur. (voir site Pass Vae).

Fonction Publique : d'Etat, prise en charge totale ou partielle si Vae à l'initiative de l'Administration ; **Territoriale**, congé Vae rémunéré, prise en charge des frais dans le cadre d'une convention ; **Hospitalière**, actions de Vae financées dans le cadre du plan et prise en charge partielle ou totale dans le cadre d'un congé Vae.

Références

Art. R335-6 à R335-11
du code de l'éducation.

Décret n° 2206-583 du 23.5.06.

Décret n° 2202-590 du 24.04.02
(Ens. Sup).

Circ. Dgefp n° 2002-24 du 23.04.02.

Loi 2006-586 du 23.05.06.

Loi 2001-321 du 12.04.00.

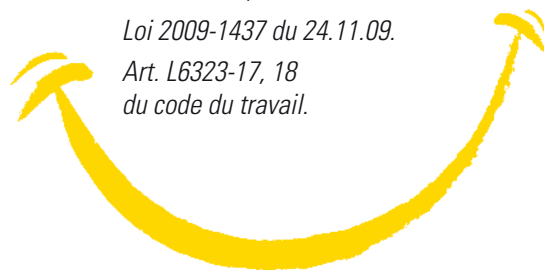
Décret 2001-492 du 06.06.01.

Art. R6422-9 du code du travail.

Art. L6331-9, 5 du code du travail.

Loi 2009-1437 du 24.11.09.

Art. L6323-17, 18
du code du travail.



CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

CONDITIONS D'ACCÈS

LE CADRE CONVENTIONNEL

Le congé individuel de formation est un DROIT reconnu à tout travailleur (Cdi, Cdd, intérimaire), au cours de sa vie professionnelle, de s'absenter de son entreprise pour **suivre à son initiative et à titre individuel une action de formation de son choix.**

Les entreprises doivent remettre, aux salariés en Cdd, avec leur contrat de travail, un Bordereau Individuel d'Accès à la Formation (Biaf) pour les informer des conditions d'exercice de leur Cif.

L'action de formation (action de préformation, d'adaptation ou de développement de compétences, de promotion, de prévention, de perfectionnement de connaissances, de lutte contre l'illettrisme...) **peut avoir lieu en tout ou partie pendant le temps de travail.**

Depuis la loi du 24 novembre 2009, **les formations hors temps de travail** peuvent être prises en charge par un Opacif sous condition d'ancienneté (1 an), cdi sans demande d'autorisation d'absence.

Ancienneté

- Justifier d'une activité antérieure de 24 mois (36 mois pour les entreprises artisanales de moins de 10 salariés, en qualité de salarié), dont 12 mois dans l'entreprise **pour les Cdi.**
- Aucune condition d'ancienneté pour les salariés qui ont été **licenciés économiques** et n'ont pas suivi de stage de formation depuis leur réembauche.
- Justifier d'une activité antérieure de 24 mois au cours des 5 dernières années dont 4 mois sous **Cdd** au cours des 12 derniers mois.
- Justifier de 1 600 heures (**intérimaires**) dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire, sur une période de 18 mois.

Références

Loi du 24.11.09 - Article L6322-2, 27, 64 et R6322-79 du Code du travail.

Art. L1242-14 du code du travail.

Art. L6322-4, 5, 11 et R322-1 ; R6322-10 du code du travail.

Art. L6313-1 du code du travail.

ANI du 5.12.03, articles 2-20 ; 2-42

Ani du 5.10.09, Art. 59, 79 (non étendu).

ENJEU ET DÉMARCHE SYNDICALE

Enjeu : Le C.I.F. est l'occasion de réaliser un projet personnel, d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou de changer d'activité ou de profession.

Démarche : Dans le privé, Il est recommandé de prendre contact avec un des administrateurs Cgt du Fongecif (interprofessionnel) ou Opacif (branche) pour aider notamment à rédiger sa lettre de motivation ; pour cela contacter le comité régional au 03.20.62.11.62.

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

PROCÉDURE DE LA DEMANDE DE CIF

LE CADRE CONVENTIONNEL

Le salarié doit formuler par écrit une demande d'autorisation d'absence auprès de son employeur.

Salarié en Cdi ou intérimaire :

- 120 j avant le début du stage de 6 mois ou plus,
- 60 j avant le début du stage de moins de 6 mois, fractionné ou à temps partiel, ou pour la préparation d'un examen.

Salarié en Cdd : en principe le Cif se déroule en dehors du Cdd et au plus tard 12 mois après, sauf accord contraire.

Réponse de l'employeur : à 30 j après la réception de la demande. Report possible à motiver, après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

En cas de différend, le salarié peut saisir l'inspection du travail. Il peut présenter à nouveau sa demande avant l'expiration du report si les raisons qui l'ont motivé ont cessé d'exister.

La demande doit être précise.

- Date du début du stage,
- Désignation,
- Durée,
- Nom de l'organisme de formation,
- Éventuellement l'intitulé et la date de l'examen préparé.

Le salarié doit demander un dossier de financement

- **Auprès de l'Opacif** auquel l'entreprise verse sa contribution, pour prise en charge totale ou partielle de la rémunération (qui sera avancée par l'employeur) et des frais de formation, de transport et d'hébergement. (voir accord de branche plus favorable),
- **Joindre l'autorisation d'absence et une lettre de motivation** (définition des objectifs du projet personnel, appui sur Bilan de compétences, choix de la formation et organisme prestataire).

En règle générale, les Opacif répondent dans un délai minimum de deux mois. Ils doivent justifier le motif du rejet. Un recours gracieux peut être examiné par une instance paritaire.

Références

Art. L6322-6, 7, 8, 9, 11, 17, 20, 21
du code du travail.

Art. R6322-3, 4, 5, 6, 7
du code du travail.

ANI du 5.12.03,

Art. 2-21, 22, 23, 24, 31, 34.

Ani du 5.10.09,

Art. 53, 60, 61, 62, 63, 71
(non étendu).

ENJEU ET DÉMARCHE SYNDICALE

Enjeu : Faciliter l'accès au Congé de formation et lutter donc contre les discriminations.

Démarche : Agir pour une prise en charge complète des rémunérations et frais en incluant les primes et avantages dus dans la mesure où le Cif est assimilé à une période de travail.

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

STATUT DU SALARIÉ (CIF)

LE CADRE CONVENTIONNEL

Pendant la durée de son congé, le travailleur reste salarié de l'entreprise ; son contrat est donc suspendu mais le temps passé en stage est assimilé à un temps de travail effectif.

Des droits

- **Maintien de la protection sociale.** L'employeur fait l'avance des cotisations et l'Opacif les lui rembourse. Ou prise en charge par l'Etat ou la Région si ces derniers financent le Cif,
- **Maintien de la protection accident du travail.** Taux forfaitaire A.T. (3,70 % en 2010). Les formalités de déclaration incombent à l'organisme de formation,
- Le salarié conserve ses **mandats de représentant du personnel**, il reste électeur et éligible,
- **Le salarié peut s'absenter** dans le cadre des absences légalement autorisées (jours fériés, maladie, maternité, accident, mandat électif et syndical),
- A l'issue de son congé, le salarié retrouve un **poste de travail** correspondant à la qualification et à la rémunération prévues par son contrat de travail.

Des Obligations

- Assiduité : délivrance d'une attestation de présence à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail,
- Loyauté : interdiction d'effectuer un stage dans une société concurrente,
- Pendant la formation, le salarié est soumis au règlement intérieur de l'organisme de formation,
- Le salarié doit impérativement prévenir son employeur de l'interruption de sa formation. Le retour anticipé n'est pas un droit, le salarié en supporte donc les conséquences.

En cas d'abandon par le salarié, si le motif est reconnu valable par l'employeur après consultation du Ce, Dp : le salarié est prioritaire pour un autre Cif. Sinon le salarié doit respecter le délai de franchise.

En cas de licenciement, il est possible de poursuivre sa formation dans le cadre de la prise en charge du Fongecif ou comme demandeur d'emploi si validation par Pôle emploi dans le Cadre d'un Projet Personnalisé d'accès à l'Emploi (PPAE).

Références

Art. L6322-13,17 du code du travail.

Art. R6322-8 du code du travail.

Art. L6352-3 du code du travail

Art. R6322-6 du code du travail

Art. R2325-5, 6 du code du travail.

ENJEU ET DÉMARCHE SYNDICALE

Enjeu : Reconnaissance des qualifications mises en oeuvre.

Démarche : Le **Comité d'entreprise** doit être consulté sur les problèmes généraux relatifs à l'application du droit au Cif et être informé des possibilités de congés accordées (objet, durée, coût), des conditions d'attribution et de report, des résultats attendus. Il faut donc veiller à obtenir ces informations pour obtenir **l'amélioration du classement des salariés dans la grille de classification**. Engager donc la négociation pour des accords de branche et d'entreprise dans ce sens.

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

SE PRÉPARER À DEMANDER UN CIF

DÉVELOPPER LE CONTENU DU CURRICULUM VITAE

Quel niveau de formation validé par un diplôme ?

- **niveau 5** : CAP (certificat d'aptitude professionnelle) ou BEP (brevet d'études professionnelles),
- **niveau 4** : baccalauréat (général, technologique ou professionnel),
- **niveau 3** : bac + 2 : BTS (brevet de technicien supérieur), DUT (diplôme universitaire de technologie),
- **niveau 2** : validé par une licence, une maîtrise,
- **niveau 1** : validé par un diplôme de troisième cycle d'université, un diplôme d'ingénieur...

Lorsqu'une personne est sortie de l'école sans avoir dépassé le niveau collège, ou la première année d'un CAP ou BEP, on dit qu'elle est sans qualification.

Le Fongecif Nord Pas de Calais se donne pour mission de répondre à une demande sociale forte de qualification, notamment pour les salariés les moins qualifiés et travaillant dans les petites et moyennes entreprises.

Quelles expériences professionnelles antérieures ?

Il faut préciser la date, le nom de l'entreprise avec son secteur d'activité, le service ; les missions exercées et matériels ou techniques utilisés, l'expérience acquise (savoirs).

Quelle situation actuelle ?

Ancienneté, tâches, opportunités offertes et freins à l'évolution, les raisons pour lesquelles on veut changer.

PRÉCISER LE PROJET

- Quels nouveaux besoins d'emploi, de parcours professionnel ?
- Quel poste, secteur d'activité serait adapté à cette ambition ? Pourquoi (compétences généralement requises, validation en cours ou souhaitée...)?
- Quelle formation nécessaire (objectifs d'acquisition de savoirs) ?
- Quelles formations accessibles (liste, durée, coût, modalités, certifications visées) ?

Le site Prim' Nord Pas de Calais (Plateforme régionale d'information sur les métiers) est édité par le C2RP (Centre régional de Ressources pédagogiques et de développement de la qualité de la formation) : il permet de connaître un Métier, un Secteur d'activité, de se connecter à d'autres sites utiles à la construction d'un parcours professionnel.

Contactez un mandaté Cgt au Fongecif Nord Pas de Calais pour rédiger la lettre de motivation qui doit tenir compte du traitement des dossiers et des priorités retenues. L'enveloppe budgétaire est limitée !

DROIT INDIVIDUEL DE FORMATION (DIF)

POUR QUELLES ACTIONS, FAIRE SA DEMANDE?

LE CADRE CONVENTIONNEL

C'est un **DROIT à l'initiative du salarié.**

Le Dif permet de bénéficier d'actions de formation professionnelle :

- Des actions de promotion,
- D'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- Ou des actions de qualification.

Un **accord collectif** de branche ou interprofessionnel, un accord d'entreprise, peuvent définir des actions de formation « prioritaires » au titre du Dif.

Le Dif permet de faire des actions de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou de bilan de compétences. Dans le cadre de la loi, ces actions sont ouvertes lors de la rupture du contrat de travail.

Le Dif peut être utilisé pour suivre une formation interne ; il peut s'articuler aussi avec le **plan de formation**, des périodes de **professionnalisation**.

Le salarié doit le demander pour en bénéficier. Mais le départ en formation nécessite l'accord de son employeur.

- **L'employeur doit informer, par écrit**, annuellement, le salarié du total des droits acquis au titre du Dif,
- **Le salarié** fait sa demande (par écrit, lettre recommandée avec AR selon certains accords),
- L'employeur doit **répondre dans un délai d'un mois** (à défaut d'acceptation). Un refus durant 2 exercices civils consécutifs permet au salarié de faire une demande prioritaire de prise en charge d'un CIF à l'Opacif ou Fongecif,
- Le choix de l'action envisagée est arrêté par écrit du salarié et de l'employeur.

Références

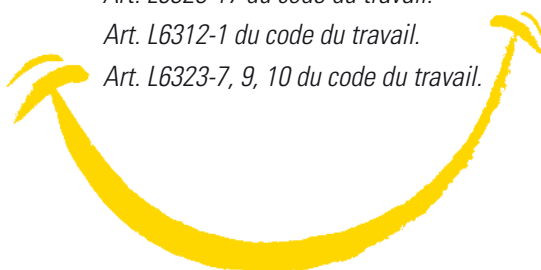
Art. L6314-1 du code du travail.

Art. L6323-8, 9 du code du travail.

Art. L6323-17 du code du travail.

Art. L6312-1 du code du travail.

Art. L6323-7, 9, 10 du code du travail.



ENJEU ET DÉMARCHE SYNDICALE

Enjeu : pouvoir utiliser ce Droit conformément à ses besoins de développement de compétences et de qualification.

Démarche : Aider le salariat à définir ses besoins de formation et à utiliser ses droits dans le cadre d'un projet : informer et débattre. Par l'action collective, empêcher que le salariat soit dessaisi de son Droit.

DROIT INDIVIDUEL DE FORMATION (DIF)

CONDITIONS D'ACCÈS, D'ACQUISITION, DE MISE EN OEUVRE

LE CADRE CONVENTIONNEL

Qui peut en bénéficier

- Tous les salariés en Cdi ayant un an d'ancienneté (au prorata pour les temps partiels),
- Les Cdd ayant 4 mois d'ancienneté sur les 12 derniers mois,
- Les travailleurs temporaires ayant 2700 heures de travail temporaire dont 2100 dans l'entreprise,
- Les Contrats Uniques d'Insertion (Cui) dans le secteur marchand.

Ouverture des droits

- 20 heures chaque année depuis la date de départ d'acquisition (selon accord de branche), dans la limite de 120 heures sur 6 ans, sauf accord de branche ou d'entreprise,
- Sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des droits : les périodes de congés maternité ou d'adoption, la présence parentale, le soutien familial, le congé parental d'éducation.

Mise en oeuvre du Dif

- La loi fait du hors temps de travail la norme pour la formation dans le cadre du Dif ; l'Accord National Interprofessionnel de 2003 ouvre la possibilité de sa mise en oeuvre en tout ou partie dans le temps de travail. L'entreprise finance les frais de formation, d'accompagnement, de transport, d'hébergement,
- Lorsque les heures de formation sont effectuées hors temps de travail, l'employeur doit verser une allocation de formation équivalent à 50 % de la rémunération nette,
- Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié,
- Les frais de formation sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelles si ils ne sont pas pris en charge par un Opca.

Reconnaissance de la qualification

- L'employeur et le salarié, dans le cadre du droit à la négociation, doivent trouver un accord préalable au départ en formation,
- Lorsque, tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, 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 et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Références

Art. 6323-1, 6 du code du travail

Loi 2008-1249 du 1.12.08.

Art. L6323-2 du code du travail.

ANI du 5.12.03 article 2-12 étendu.

Art. L6323-11, 13, 14, 15
du code du travail.

Art. L6323-16 et L6337-5
du code du travail.

Art. L6331-5, 19, 21 du code du travail.

Art. 6321-8 du code du travail.



ENJEU ET DÉMARCHE SYNDICALE

Enjeu : Faire accéder aux emplois qualifiés correspondant.

Démarche : La formation doit être considérée comme du temps de travail et rémunérée comme telle. Le salarié doit avoir accès à l'information sur les organismes de formation. Le syndicat doit vérifier que la qualification acquise soit reconnue et que le salarié puisse effectivement accéder à un emploi y correspondant.

DROIT INDIVIDUEL DE FORMATION (DIF)

MODALITÉS DE FIN DE CONTRAT ET PORTABILITÉ DU DIF

LE CADRE CONVENTIONNEL

La portabilité du Dif permet **d'utiliser les droits au Dif lors de la rupture du contrat de travail** ou après la rupture effective du contrat de travail. Les droits peuvent être utilisés lors d'une période de recherche d'emploi ou lors d'un nouvel emploi. Les droits sont donc attachés à la personne. (sauf faute lourde) :

- L'entreprise qui licencie, finance le Dif si le **salarié le demande pendant le préavis**. En cas de démission, le salarié doit commencer son action de formation durant ce préavis,
- L'Opca de l'entreprise qui a licencié, finance le Dif du salarié pendant sa période d'indemnisation du chômage mais l'avis du référent de pôle emploi est requis,
- Pendant les 2 ans qui suivent l'embauche du salarié chez un nouvel employeur, c'est l'Opca de l'entreprise qui a recruté qui finance.

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre **un certificat de travail** qui comprend plusieurs mentions relatives au Dif (même en cas de licenciement pour faute lourde) :

- Nombre d'heures acquises et non utilisées,
- Somme correspondant au solde non consommé,
- L'Opca qui financera.

Dans le cas **d'une rupture conventionnelle**, le salarié continue de bénéficier de ses droits à Dif et peut effectuer sa demande de départ en formation pendant la période précédant la rupture du contrat, et bénéficie ensuite de la portabilité du Dif

Consultation des IRP

Le **comité d'entreprise** émet un avis sur les conditions de mise en oeuvre du droit individuel à la formation. Les délégués syndicaux sont également informés, notamment par la communication des documents remis au comité d'entreprise.

Références

ANI du 11.01.08 art. 14.

ANI du 5.10.09 art. 49.

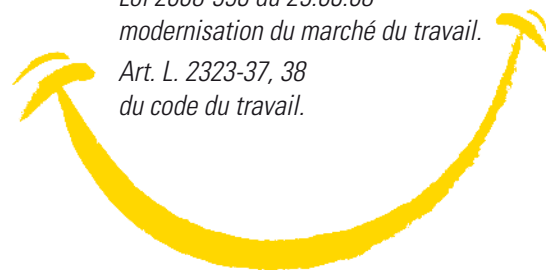
Loi n° 2009-1437 du 24.11.09.

Art. 6323-17, 18 du code du travail.

*Art. L1234-19 et D1234-6
du code du travail.*

*Loi 2008-596 du 25.06.08
modernisation du marché du travail.*

*Art. L. 2323-37, 38
du code du travail.*



ENJEU ET DÉMARCHE SYNDICALE

Enjeu : Sécurité sociale professionnelle. Pour la Cgt, le Dif, parce qu'il est attaché à la personne du salarié, doit être transférable : les droits acquis doivent pouvoir être transportés d'une entreprise à l'autre.

Démarche : dans le cas des ruptures du contrat de travail, il faut avec le salarié anticiper, dans un projet personnel, l'utilisation de ce droit qui peut s'articuler avec d'autres dispositifs.

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

OBJECTIFS, CONDITIONS ET PROCÉDURE D'ACCÈS

LE CADRE CONVENTIONNEL

La période de professionnalisation doit permettre, par des actions de formation, alternant enseignements théoriques et pratiques :

- Le **maintien dans l'emploi** des salariés en cdi,
- **L'acquisition d'une qualification** : soit enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit figurant sur une liste établie par la Commission Paritaire Nationale (CPNE) de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

Sont bénéficiaires les salariés en Cdi en situation de fragilité face à l'emploi en raison :

- D'une qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
- De la nécessité de consolider la seconde partie de la vie professionnelle (âgés de 45 ans avec 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou 20 ans d'activité professionnelle),
- D'un projet de création ou reprise d'entreprise,
- De la reprise d'activité après un congé maternité ou congé parental,

Sont aussi bénéficiaires les salariés relevant :

- De l'obligation d'emploi : handicapés,
- Du bénéfice d'un Cdd ou Contrat Unique d'Insertion (CUI). Durée minimale de formation 80 heures,
- De publics prioritaires définis par accord de branche.

A l'initiative

- Du salarié dans le cadre de son Dif. La demande peut être refusée ou différée en raison d'un nombre élevé d'absences au titre de cette période,
- De l'employeur dans le cadre du plan de formation. Cette période peut inclure un bilan de compétences, une Vae et des actions de formation.

La période de professionnalisation reste subordonnée à la décision de prise en charge totale ou partielle de l'Opca

Références

Art. L6324-1, 2, 3, 5 du code du travail.

Loi n° 2009-1437 du 24.11.09 - Art. 23.

Art. L6324-6, 7 du code du travail.

Art. L5212-13 du code du travail.

ANI du 5.12.03, art. 3-2.

Art. L6332-14 du code du travail.

ENJEU ET DÉMARCHE SYNDICALE

Enjeu : maintien dans l'emploi - qualification ou requalification des salariés les plus fragilisés - continuité du parcours professionnel et évolution de carrière.

Démarche : Connaître les salariés (particulièrement les + de 45 ans et les moins qualifiés plus exposés à la rupture du contrat de travail), faire l'inventaire de leurs besoins personnels pour exiger l'accès à la formation continue qualifiante.

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

STATUT ET ACCOMPAGNEMENT DU SALARIÉ (période de professionnalisation)

LE CADRE CONVENTIONNEL

Statut du salarié

- **Pendant le temps de travail** : maintien de la rémunération par l'employeur ; l'accord du salarié n'est pas nécessaire,
- **En tout ou partie en dehors du temps de travail** : accord écrit du salarié nécessaire. Le salarié bénéficie d'une allocation de formation de 50 % de la rémunération nette de référence. Dans le cadre du Dif, la durée de formation est égale au nombre d'heures acquis auquel se rajoute 80 heures.
 - Même hors temps de travail le salarié bénéficie de la **légalisation de la sécurité sociale** relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles,
 - L'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la **nature des engagements** auxquels il souscrit (ex. augmentation de salaire, promotion...),
 - Dans le cas d'actions de développement de compétences, les engagements de l'entreprise portent sur les **conditions d'accès**, en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de sa formation, **aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.**

Tutorat

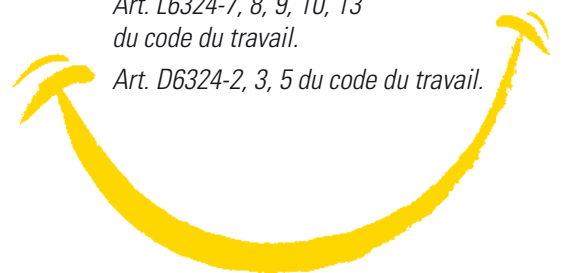
Un tuteur peut être affecté par l'entreprise pour accompagner le salarié. L'employeur lui permet de disposer du **temps nécessaire** pour exercer ses fonctions et se former. Les fonctions ne peuvent s'exercer à l'égard de + de 3 salariés (2 si c'est l'employeur qui est tuteur).

La personne choisie doit être volontaire et justifier d'une **expérience professionnelle de deux ans** minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Références

Art. L6324-7, 8, 9, 10, 13
du code du travail.

Art. D6324-2, 3, 5 du code du travail.



ENJEU ET DÉMARCHÉ SYNDICALE

Enjeu : Faire reconnaître le développement de compétences et des qualifications acquises.

Démarche : Veiller au choix du tuteur (parfois obligatoire dans les accords de branche). Le tuteur doit pouvoir disposer de la formation et du temps nécessaire pour accompagner le salarié ; faire reconnaître cette fonction comme une montée en compétences.

PLAN DE FORMATION

POUR QUELLES ACTIONS?

LE CADRE CONVENTIONNEL

Le plan de formation

Est un document écrit qui énumère l'ensemble des actions de formations, prestations de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience retenues par l'employeur sur une période donnée.

A l'initiative de l'employeur

Il a l'**obligation légale** d'adapter ses salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

Présentation

L'employeur DOIT, lors de la présentation du plan aux représentants du personnel, ventiler les actions de formation en 2 catégories. A chaque catégorie correspond un régime juridique des heures de formation.

Les actions de formation

- Actions d'**adaptation** au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi :
 - Elles se déroulent donc obligatoirement sur le temps de travail,
 - Le salarié a l'obligation de partir en formation (sauf modification du contrat de travail),
 - Donnent lieu au maintien de la rémunération.
- **Actions de développement de compétences**
 - peuvent se dérouler hors temps de travail en application d'un accord écrit (qui peut être dénoncé dans les 8 jours) entre le salarié et l'employeur ; dans la limite de 80 h par an (ou 5% du forfait si convention de forfait).
Dans ce cas :
 - Donnent lieu à une **reconnaissance** par l'entreprise si elles se déroulent hors temps de travail (salaire, qualification),
 - Donnent lieu au versement d'une **allocation de formation** (50% de la rémunération nette de référence),
 - Le salarié **peut refuser** de partir en formation,
 - Le salarié bénéficie de la **législation de la sécurité sociale**.

Pendant la formation, le salarié exécute son contrat de travail et doit en sus respecter le règlement intérieur de l'organisme de formation.

Le salarié qui part en formation reste salarié de l'entreprise

Références

Art. L6321-1, 2 du code du travail.

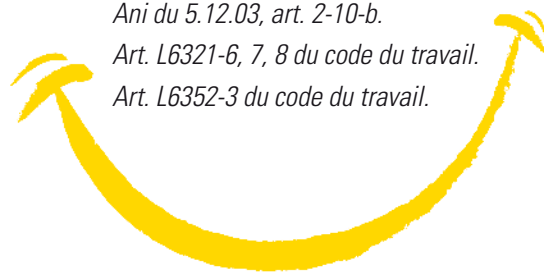
Art. L2323-36 du code du travail

Loi n° 2009-1437 du 24.11.09, art. 5.

Ani du 5.12.03, art. 2-10-b.

Art. L6321-6, 7, 8 du code du travail.

Art. L6352-3 du code du travail.



ENJEU ET DÉMARCHE SYNDICALE

Enjeu : Identifier la politique de formation en rapport avec les besoins du salariat et de l'entreprise à court, moyen et long termes. Développer les compétences et adapter aux évolutions des emplois dans l'entreprise.

Démarche : Identifier ces 2 catégories d'action pour notamment mesurer l'effort de qualification des salariés et travailler à la reconnaissance des qualifications acquises (salaire, promotions...).

PLAN DE FORMATION

CONDITIONS D'ACCÈS ET DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

LE CADRE CONVENTIONNEL

Le plan concerne tous les **salariés** de l'entreprise sans condition d'ancienneté ou délai de franchise.

MAIS

- C'est **l'employeur qui détermine les salariés** qui vont partir en formation,
- **L'employeur peut s'appuyer sur** l'entretien professionnel, le passeport orientation et formation si le salarié le souhaite, l'entretien de 2^e partie de carrière (à partir de 45 ans), le bilan d'étape professionnel mis en oeuvre à la demande du salarié,
- **Il ne peut toutefois faire un choix discriminant** en raison de l'origine, le sexe, les moeurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'appartenance à une ethnie ou race ou nation, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé ou handicap,
 - Les entreprises doivent tenir compte des contraintes particulières des **personnes victimes d'un handicap** en adaptant les formations dispensées,
 - Les entreprises employant au moins 50 salariés doivent conclure un accord ou établir **un plan d'actions (de 3 ans au plus) pour maintenir dans l'emploi et recruter les salariés âgés. En matière de formation :**
 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
 - Développement des compétences et des qualifications, accès à la formation,
 - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,
 - Transmission des savoirs et compétences, développement du tutorat,

Les travailleurs intérimaires ne sont concernés que par le plan de formation de l'entreprise de travail temporaire dont ils dépendent.

Références

Art. L1132-1 du code du travail.

Art. L1134-1 du code du travail.

Art. L6112-3 du code du travail.

Décret n° 2009-560 du 20.05.09.

Intérim Accord du 8 juillet 2004

et Art. L6313-1 ; Art. L6314-1.



ENJEU ET DÉMARCHE SYNDICALE

Enjeu : Favoriser l'accès de tous à la formation continue.

Démarche : Engager et accompagner les salariés dans leur demande individuelle de formation. Lutter contre les discriminations et proposer d'inscrire des actions de formation non prévues dans le plan.

FINANCEMENT ET ÉLABORATION

LE CADRE CONVENTIONNEL

Les **Frais de formation** et frais annexes sont à la charge de l'employeur :

- Frais de stage,
- Frais de matériel pédagogique,
- Frais de transport et d'hébergement.

Une clause de dédit-formation, faisant l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, peut engager le salarié à rembourser une somme convenue s'il ne reste pas dans l'entreprise un certain nombre d'années.

Le plan de formation est financé par :

- **Le budget formation de l'entreprise,**

Le budget de formation résulte de l'obligation légale ou conventionnelle de participation à la formation professionnelle continue, soit 0,9% de la masse salariale annuelle brute pour les entreprises de + de 10 salariés (0,40% pour les autres). Ces dépenses font l'objet d'une déclaration fiscale (Cerfa 2483).

- **Des aides financières extérieures** (opca et aides publiques),
- **Des fonds propres** de l'entreprise.

L'élaboration du plan de formation est sous la responsabilité de l'employeur mais il est tenu de consulter le comité d'entreprise (sinon les délégués du personnel). A défaut de consultation, il s'expose à des sanctions fiscales et pénales.

- Consultation chaque année sur les orientations de la formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de l'évolution des technologies,
- Consultation en matière d'apprentissage sur les conditions de mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation, du Dif,
- Consultation en matière d'évolution de l'emploi et des qualifications,
- Consultation et avis sur l'exécution du plan de l'année précédente et sur le projet de plan à venir.

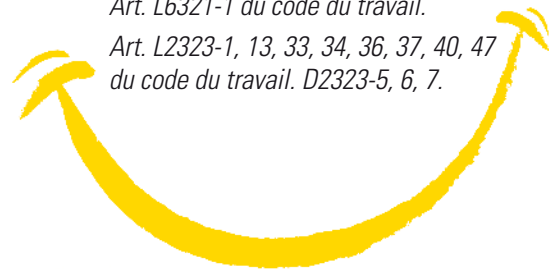
Références

Art. L1226 et 1152 du code du travail.

Art. L6331-1 et suite du code du travail.

Art. L6321-1 du code du travail.

Art. L2323-1, 13, 33, 34, 36, 37, 40, 47 du code du travail. D2323-5, 6, 7.



ENJEU ET DÉMARCHE SYNDICALE

La Cgt revendique que le salariat bénéficie, dans l'entreprise, de 10% des heures collectivement travaillées pour la formation sur le temps de travail. Les budgets formation même abondés par les fonds propres sont loin d'atteindre cette ambition.

Enjeu : Développer les budgets formation notamment pour les formations qualifiantes.

Démarche : Faire respecter les obligations de consultation du CE et des DP et obtenir les informations, utiles, organisées et lisibles pour faire prendre en compte les intérêts du salariat dans les décisions concernant les évolutions économiques, organisationnelles, la formation professionnelle et son financement...

PLAN DE FORMATION

MODALITÉS DE LA CONSULTATION

LE CADRE CONVENTIONNEL

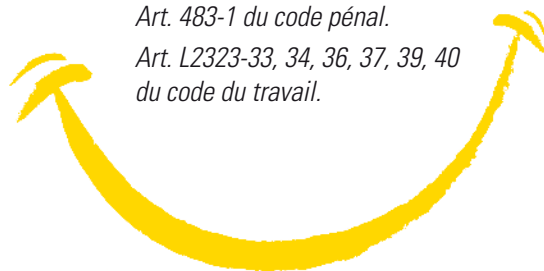
L'employeur doit :

- Organiser 2 réunions spécifiques et distinctes. La 1^{ère} concerne l'exécution du plan N-1 et la 2^e concerne le projet de l'année à venir. La non consultation entraîne des sanctions pénales,
- Communiquer, 3 semaines avant la réunion du Comité, les documents d'information dont la liste est établie par décret (dont note d'orientation, déclaration 2483, résultats de négociations de branche, bilan des actions prévues, mise en oeuvre des droits et dispositifs...),
- Faire approuver le plan par délibération du CE ; recueillir donc son avis et motiver son refus des propositions formulées,
- Consulter le CE, au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par un programme pluriannuel de formation, pendant l'une ou l'autre des 2 réunions prévues,
- Adresser la déclaration financière 2483 auprès des services fiscaux,
- Faire parvenir, à la demande de l'Administration, les procès-verbaux justifiant du respect de l'obligation de déclaration aux services fiscaux et donc de consultation du CE.

Références

Art. 483-1 du code pénal.

Art. L2323-33, 34, 36, 37, 39, 40 du code du travail.



Calendrier des consultations

Calendrier	Procédure	Références
9 septembre au plus tard	Communication des documents sur l'exécution du plan de formation de l'année antérieure et en cours et sur les orientations générales de la formation dans l'entreprise. <i>L'employeur doit remettre un document descriptif de la situation de l'entreprise et de la politique de formation.</i>	L 2323-36 D 2323-5 et 6
30 septembre au plus tard	Première réunion du Comité pour délibérer sur l'exécution du plan de formation de l'année antérieure et en cours et sur les orientations générales de la formation dans l'entreprise.	L 2323-34 D 2323-5,7
9 décembre au plus tard	Communication notamment du projet de plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir comportant la liste des actions de formation proposées...	L 2323-36
31 décembre au plus tard	Seconde réunion du CE Avis du CE sur le plan de formation N+1 et conditions de mise en oeuvre des périodes et contrats de professionnalisation, D.I.F. PV de l'ensemble de la consultation.	L 2323-34, 39 D 2323-7

ENJEU ET DÉMARCHE SYNDICALE

Démarche : le comité d'entreprise, la commission formation (qu'il faut mettre en place) doivent assurer un suivi régulier de l'exécution du plan. Ils peuvent se faire assister par des experts. Il importe de collecter et donc connaître les besoins du salariat (un employeur qui refuse une telle enquête commet un délit d'entrave cf. Cass. 7.01.81).

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION (à l'initiative de l'employeur)

OBJECTIFS, DURÉE ET FINANCEMENT DES ACTIONS DE FORMATION, D'ACCOMPAGNEMENT...

LE CADRE CONVENTIONNEL

Le contrat de professionnalisation a pour **objet** de

- **Acquérir une qualification professionnelle** enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou reconnue dans les classifications d'une convention collective, ou ouvrant droit à un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP),
- Favoriser **l'insertion ou la réinsertion** professionnelle du salarié.

Le contrat est basé sur une **formation en alternance** entre la théorie et la pratique en entreprise. Les actions de formation doivent être mises en oeuvre par un organisme de formation agréé ou par l'entreprise.

La durée minimale des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation dispensée est :

- De 15 à 25% de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures,
- Un accord de branche ou accord des salariés et employeurs au sein d'un Opcv, peut porter la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires au-delà de 25%.

Tutorat

- L'employeur a la possibilité de désigner un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Certains accords de branche le rendent obligatoire,
- Un tuteur externe à l'entreprise traite les questions de transport, logement, santé, garde d'enfants...

Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)

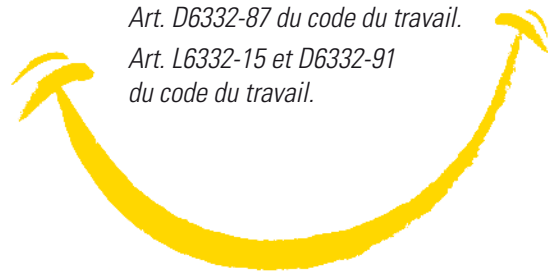
Les actions conduites dans ce cadre visent à permettre d'acquérir les compétences professionnelles nécessaires pour l'occupation d'un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise.

Financement

La formation, l'accompagnement, l'évaluation, sont pris en charge par l'Opcv sur la base de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif. A défaut le forfait est de 9,15 euros par heure. L'Opcv peut prendre en charge les dépenses tutorales dans la limite de 230 euros par mois et par salarié pour une durée maximale de 6 mois.

Références

Art. L6314-1 du code du travail.
Art. L6325-1, 13, 14 du code du travail.
Art. L6325-2 du code du travail.
Art. L6324-5 du code du travail.
Art. D6325-6, 7, 9, 10 du code du travail.
Loi n° 2009-1437 du 24.11.09.
Art. L6326-1 du code du travail.
Art. D6332-87 du code du travail.
Art. L6332-15 et D6332-91 du code du travail.



ENJEU ET DÉMARCHE SYNDICALE

Enjeu : formation qualifiante. Embauche sur un emploi correspondant à la qualification obtenue.

Démarche : veiller à distinguer les contrats de professionnalisation et d'apprentissage. L'apprentissage constitue une poursuite d'étude dans le cadre d'une formation initiale en alternance. Le contrat de professionnalisation est dédié à l'insertion ou réinsertion dans l'emploi. Accueillir et accompagner, contrôler la qualité des formations, choisir un tuteur formé constituent des points de vigilance de l'organisation syndicale.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION (à l'initiative de l'employeur)

CONDITIONS D'ACCÈS ET SITUATION DU SALARIÉ

LE CADRE CONVENTIONNEL

Le contrat de professionnalisation, établi par écrit, à temps partiel ou complet, peut prendre la forme :

- D'un Contrat à Durée Déterminée (**CDD**) de 6 à 12 mois. Il peut être renouvelé une fois si la qualification visée n'a pu être obtenue. L'indemnité de fin de contrat n'est pas due,
- D'un Contrat à Durée Indéterminée (**CDI**). L'action de professionnalisation de 6 à 12 mois se situe en début du contrat.

La durée du contrat peut être augmentée par accord de branche ou accord collectif interprofessionnel.

Qui peut en bénéficier

- Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale,
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à pôle emploi,
- Bénéficiaires du RSA, de l'Allocation Spécifique de Solidarité, de l'allocation adultes handicapés,
- Bénéficiaires du Contrat Unique d'Insertion (CUI).

Statut

- Le titulaire d'un contrat de professionnalisation **est salarié de** l'entreprise et bénéficie donc des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise,
- Toute la réglementation concernant **les jeunes travailleurs de moins de 18 ans** s'applique aux mineurs en contrat de professionnalisation.

Rémunération

- **16 à 20 ans** : 55 % du smic si formation initiale supérieure ou égale au Bac. Professionnel ; 65 % du smic si formation initiale inférieure au Bac. Professionnel,
- **21 à 25 ans** : 70 % du smic si formation initiale inférieure au Bac. Professionnel ; 80 % du smic si formation initiale au moins égale au Bac,
- **26 ans et plus** : Smic ou 85 % du minimum conventionnel prévu dans la branche.

Références

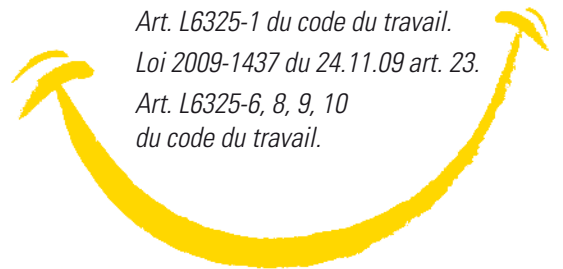
Art. L6325-7, 11, 12, 15
du code du travail.

Art. R6325-2 et Art. D6325-3
du code du travail.

Art. L6325-1 du code du travail.

Loi 2009-1437 du 24.11.09 art. 23.

Art. L6325-6, 8, 9, 10
du code du travail.



ENJEU ET DÉMARCHE SYNDICALE

Démarche : faire respecter les droits de ces salariés, constituent une démarche qui facilite leur réelle intégration en qualité de salarié. A ce titre, pourquoi pas un livret d'accueil qui les informe et construit du lien avec le syndicat ?

PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI (POE)

LE CADRE CONVENTIONNEL

Objectif

Elle permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation pour **l'acquisition des compétences** requises **pour occuper un emploi** pour lequel une offre d'emploi a été déposée à pôle emploi.

- L'entreprise, pôle emploi et l'opca définissent les compétences à acquérir,
- La formation est dispensée avant l'entrée dans l'entreprise,
- Pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de vingt-six ans, la formation peut être dispensée dans un centre de formation d'apprentis.

Financement

La formation est financée par l'organisme collecteur agréé (OPCA). Pôle emploi et le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) peuvent également contribuer au financement selon convention avec l'opca.

Statut

Le demandeur d'emploi inscrit (indemnisé ou non),

- A le statut de **stagiaire**,
- Bénéficie d'une **protection** contre le risque « accidents de travail » et « maladies professionnelles »,
- Perçoit **l'Allocation** d'aide au Retour à l'Emploi-Formation (AREF) dans la limite des droits à l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) qu'il percevait,
- **Ou une rémunération** formation de pôle emploi dans les autres cas.

A l'issue de la formation

Le contrat de travail qui peut être conclu prend la forme de :

- Un contrat à durée indéterminée,
- Un contrat de professionnalisation de 12 mois au minimum,
- Un contrat d'apprentissage,
- Un contrat à durée déterminée de 12 mois au minimum.

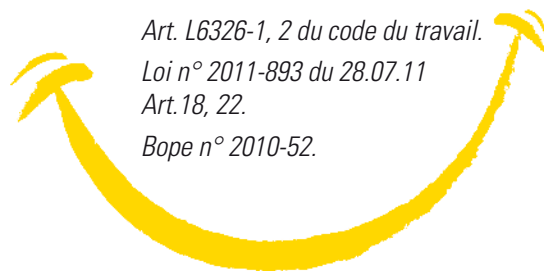
Références

Art. L6326-1, 2 du code du travail.

Loi n° 2011-893 du 28.07.11

Art.18, 22.

Bope n° 2010-52.



ENJEU ET DÉMARCHE SYNDICALE

Enjeu : Développement de compétences et accès à l'emploi.

Démarche : La Cgt est représentée dans l'Institution Paritaire Régionale (IPR) qui est consultée sur la mise en oeuvre des conventions de l'Unedic et au Comité Régional de l'Emploi. Les syndicats doivent veiller à l'accueil, l'accompagnement et le suivi de la formation des « précaires » pour l'insertion durable dans l'emploi au sein de leur entreprise.

CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

LE CADRE CONVENTIONNEL

Objet

L'organisation et le déroulement d'un **parcours de retour à l'emploi**, qui comprend des mesures d'accompagnement, **des périodes de formation et de travail**.

Cibles : salariés licenciés économiques ne bénéficiant pas d'un congé de reclassement dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi

Initiative

L'entreprise de moins de 1 000 salariés doit proposer le CSP en cas de licenciement économique. Le salarié dispose de 21 jours pour l'accepter ou refuser. Pendant la durée du contrat, le salarié a le **statut de stagiaire**.

Conditions d'accès

- Ancienneté d'1 an ou plus dans l'entreprise pour indemnisation au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle,
- Ancienneté de moins d'1 an dans l'entreprise, mais justifient d'une affiliation au régime d'assurance chômage d'au moins 122 jours ou 610 heures au cours des 28 derniers mois ou pour les salariés âgés d'au moins 50 ans au cours des 36 mois qui précèdent la fin de contrat de travail, perçoivent une allocation de même montant que l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Accompagnement personnalisé

- Entretien de pré-bilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel,
- Conseiller personnel chargé du suivi pendant la durée du contrat.

Actions proposées par pôle emploi

- Bilan de compétences,
- Entraînement à la recherche d'emploi,
- Formations d'adaptation ou de reconversion,
- Validation des Acquis de son expérience,
- Mesures d'appui à la création ou reprise d'entreprise,
- Maîtrise des savoirs de base,
- Appui social et psychologique.

Allocation de sécurisation professionnelle

- Elle est versée pendant une période de 12 mois maximum,
- 80 % du salaire brut des 12 derniers mois,
- L'allocation est suspendue en cas de reprise d'un emploi salarié en Cdd ou intérim sans excéder 3 mois.

Références

*loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011.
Art. L1233-65, 66, 67, 68, 69, 70
du code du travail.*

ENJEU ET DÉMARCHE SYNDICALE

Les caractéristiques de la convention de reclassement personnalisée (CRP) ont été rapprochées de celles du contrat de transition professionnelle (CTP) pour simplifier et favoriser la reconversion des salariés économiques.

Enjeu : de continuité professionnelle, réinsertion durable dans l'emploi, qualification et reclassement.

Démarche : à construire par les syndicats pour intégrer les privés d'emploi dans leur lutte pour le maintien et développement de l'emploi et de la qualification.

UNE ACTIVITÉ RÉGIONALE ORGANISÉE

UN COLLECTIF DE MANDATÉS DE LA CGT

- Au **Fongecif** (gestion des Congés individuels de formation),
- A **Opcalia** et à **Agefos-pme** (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés : gestion des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle),
- A la **Copire** (Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale pour l'Emploi : lieu d'étude et d'information sur l'évolution de l'emploi, promotion de la politique de formation),
- Au **Ccrefp** (Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle : mission de favoriser la concertation entre les divers acteurs régionaux, afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi),
- Au **Cre** (Conseil Régional de l'Emploi : donne son avis sur les conventions annuelles fixant l'activité de pôle emploi),
- A l'**Ipr** (Instance Paritaire Régionale : veille à l'application des accords relatifs à l'assurance chômage),
- A l'**Agefiph** (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées),
- Dans les **CFA** (Conseils de perfectionnements des Centres de Formation Apprentis).

DES JOURNÉES D'ÉTUDE ANNUELLES

Préparées par des groupes de travail composés en fonction des priorités revendicatives à travailler : pour débattre, impulser une démarche syndicale collective, construire de nouvelles perspectives de conquêtes avec les salariés et les privés d'emploi.

UNE FORMATION SYNDICALE DIVERSIFIÉE

Destinée aux Institutions Représentatives des Personnels (IRP), Dp et Ds, membres des Ce et commissions formation, aux mandatés Emploi et Formation de la Cgt :

- **formation de 2 jours dans les unions locales** : droits et dispositifs de la formation professionnelle, rôle et utilisation du Ce, perspectives d'action syndicale avec les salariés,
- **formation de 5 jours à l'Institut Régional d'Education Ouvrière de Lille (Ireo)** : formation et enjeux pour les salariés dans l'entreprise et dans les territoires (un Contexte économique, des Accords, des financements, des droits et des dispositifs, une démarche de négociation, des outils),
- **formation-action de 2 + 2 jours au Cabinet Conseil JL2C** : plan de formation et stratégie de l'entreprise (lire un plan, analyser les orientations, à partir des besoins agir pour qualifier l'offre de formation et développer la qualification...),
- **formation de 4 jours** à destination des mandatés Emploi-Formation de la Cgt pour améliorer la représentation syndicale et l'efficacité du mandat au profit des salariés et privés d'emploi,
- **formation de 3 jours** sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences.

DES ANIMATEURS RÉGIONAUX

Colette BECQUET et **Christophe JACOBS**, responsables de la Formation professionnelle,

Yves DELANNOY, chargé du suivi des mandatés,

Christian GARCHERY, mandaté sur les enjeux emploi-formation des Privés d'emploi.

INFORMATIONS JURIDIQUES ET PUBLICATIONS

UN CADRE JURIDIQUE ET CONVENTIONNEL

Privé

- Loi du 4 mai 2004 et Ani du 5.12.2003.
- Loi du 24 novembre 2009 et Ani du 7.01.2009.
- L'Ani du 31.05.2011 Contrat de sécurisation Professionnelle.
- Les accords de branche (www.centre-info.fr).

Fonction publique

- Loi 2004-809 du 13.08.04
- Décret 2010-64 du 18.01.10.

d'État

- Loi n° 83-634 du 13.7.83
- Loi n° 84-16 du 11.01.84
- Protocole d'accord du 14.11.06 art. 13
- Décret n° 2007-1365 du 17.09.07
- Décret n° 2007-1470 du 15.10.07
- Décret n° 2007-1942 du 26.12.07
- Loi n° 2009-972 du 3.08.09 art. 35
- Décret 2010-888 du 28.07.10.

Hospitalière

- Loi n° 84-53 du 26.1.84
- Loi 84-1845 du 26.01.84
- Loi 84-594 du 12.7.84
- Loi n° 2007-209 du 19.02.07
- Loi n° 2007-48 du 2.2.07
- Décret n° 2007-1845 du 26.12.07
- Décret n° 2008-824 du 21.8.08 art. 18, 19, 20, 21
- Décret n° 2008-830 du 22.8.08
- Loi n° 2010-751 du 5.7.10
- Décret 2010-716 du 29.6.10 art. 3

Territoriale

- Loi n° 83-634 du 13.7.83
- Loi 86-33 du 9.1.86
- Décret 88-676 du 6.05.88
- Protocole d'accord du 19.10.06
- Loi n° 2007-148 du 2.2.07
- Décret n° 2008-824 du 21.8.08
- Décret n° 2010-1153 du 29.9.10

DES PUBLICATIONS DE LA CGT

- Numéro spécial de la Revue RPDS sur la formation professionnelle des salariés n° 785-786 de septembre et octobre 2010.
- Les fiches « repères revendicatifs » de la Cgt accessibles sur le site www.cgt.fr.
- Le guide formation professionnelle pour les militants accessible sur les sites www.udcgt nord.fr <http://udcgt62.pagesperso-orange.fr>

DES LIENS UTILES

- **Portail Régional de l'Information sur les métiers :** www.prim-nordpasdecalais.fr
- **Fongecif :** www.fongecif-npdc.asso.fr
- **Apprentissage :** www.Apprentissage.nordpasdecalais.fr
- **Validation des Acquis de l'expérience :** www.vae-npdc.fr
- **Répertoire Nationale des Certifications :** www.cncp.gouv.fr
- **Reconnaissance des acquis de l'expérience :** www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/fiche-raep.pdf

GLOSSAIRE



ASS

Allocation Spécifique de Solidarité attribuée aux travailleurs privés d'emploi qui ont épuisé leurs droits à l'allocation de retour à l'emploi (ARE) ou à l'allocation de fin de formation (AFF).



BACCALAUREAT PROFESSIONNEL

Le diplôme se prépare après la 3^e de collèges, en 3 ans.



BEP

Bilan d'Etape Professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.



BILAN DE COMPETENCES

Permet de faire le point sur la vie professionnelle, d'analyser les compétences, aptitudes et motivations.



CCREFP

Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.



CDD

Contrat à Durée Déterminée.



CE

Comité d'Entreprise. Institution Représentative des Personnels dans l'entreprise de 50 salariés et plus.



CIDJ

Centre d'Information et de Documentation Jeunesse.



CIF

Congé Individuel de Formation. A l'initiative du salarié qui peut demander de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix. Prise en charge possible de la rémunération et des frais liés au congé par l'Organisme Paritaire Agréé (Opacif ou Fongecif).



CDI

Contrat à Durée Indéterminée.



CFA

Centre de Formation Apprentis.



CIO

Centre d'Information et d'Orientation.



CPNE

Commission Paritaire Nationale pour l'emploi. Les «partenaires sociaux» y définissent la politique de la branche professionnelle en matière d'emploi et de formation professionnelle.



CQP

Certificats de Qualification Professionnelle. Créés et délivrés par les branches professionnelles.



CUI

Contrat Unique d'Insertion. Il regroupe les Contrat Initiative Emploi (CIE) du secteur marchand et les Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE) du secteur non-marchand.



DELAÏ DE FRANCHISE

Délai avant de pouvoir demander un second Cif après le précédent.



DIF

Droit Individuel de Formation. A l'initiative du Salarié, ce droit peut permettre d'accéder à des actions de formation professionnelle pour développer les compétences. Le salarié dispose de 20 h par an jusqu'à un plafond de 120 heures. A défaut d'être utilisé le droit reste plafonné.



FONGECIF

Promotion et gestion des Congé Individuels de Formation.



GPEC

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Elle est destinée à analyser les devenir possibles de l'entreprise pour anticiper des décisions en rapport avec « les ressources humaines ».



IRP

Les institutions représentatives du personnel sont l'ensemble des fonctions représentatives du personnel, qu'elles soient élues ou désignées (Elus au comité d'entreprise, au comité d'hygiène et de Sécurité et des conditions de travail, délégués du personnel, délégués syndicaux).

GLOSSAIRE

MISSIONS LOCALES

Les missions locales remplissent une mission de service public pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes de 16 à 25 ans.

OPCA

Organisme Paritaire de Collecte Agréé.

OPACIF

Organisme paritaire de Collecte Agréé du Cif.

PAIO

Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation. Conseillent et orientent les jeunes, de 16 à 25 ans, dans leur parcours professionnel.

PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

La période de professionnalisation vise à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en CDI ou bénéficiant d'un CUI à durée déterminée ou indéterminée, par des actions de formation alternant des enseignements théoriques et pratiques.

POLE EMPLOI

Est né de la fusion entre l'Anpe et l'Assedic pour créer un guichet unique à destination des demandeurs d'emploi (notamment offre d'emploi et indemnisation).

PPAE

Tout demandeur d'emploi est tenu de participer avec son conseiller à l'élaboration et à l'actualisation de son Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE), au plus tard dans les 15 jours suivant son inscription.

RSA

Revenu de Solidarité Active.

RNCP

Créé par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et le décret N°2002-616 du 26 avril 2002, le Répertoire national des certifications professionnelles a pour objectif « de tenir à la disposition des personnes et des entreprises une information constamment à jour sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle, ainsi que sur les certificats de qualification figurant sur les listes établies par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles ».

SECURITE SOCIALE PROFESSIONNELLE

Est un volet du Statut du travail salarié ; elle vise à garantir des droits individuels et collectifs à tous les salariés..Ce qui implique notamment l'engagement de la responsabilité sociale et financière de l'entreprise.,

STATUT DU TRAVAIL SALARIE

Le nouveau statut du travail salarié doit 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 et progressifs, transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre, opposables à tout employeur.

VAE

Validation des Acquis de l'expérience. Ce dispositif permet l'obtention de tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle salariée, non salariée.



COMITÉ RÉGIONAL CGT NORD - PAS DE CALAIS

Rue Geoffroy saint Hilaire 59042 Lille cedex

Tél. : 03 20 62 11 62 - Fax : 03 20 62 11 60 - E-mail : crcgtnpc@wanadoo.fr