

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

511 du 15 mai 2012

Guide Pratique Formation professionnelle Sommaire

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT
263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Tél. 01.48.18.80.36
Fax. 01.48.18.80.35
<http://www.fnic.cgt.fr>
e-mail : fnic@cgt.fr
Directeur de Publication :
Carlos MOREIRA
ISSN : 0240 9259
N°CPPAP : 0313 S 06415
Mensuel : 2,74 €

• Congé Individuel de Formation (CIF)	P. 6	• Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)	P. 12
• Droit Individuel à la Formation (DIF)	P. 7	• Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)	P. 13
• Période et Contrat de Professionnalisation	P. 9	• L'apprentissage	P. 14
• Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	P. 10	• Formation professionnelle et C.E.	P. 20
• Bilan de Compétences (BC)	P. 11		

Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT



Chimie . Pharmacie (Industrie. Répartition. Droguerie. Officines. Lam.) . Pétrole . Caoutchouc .
Plasturgie .

Navigation de Plaisance . Instruments à écrire . Négoce & prestations de services dans les domaines médico-techniques.

♦ La formation professionnelle, ascenseur social ?

Où va la formation des salariés ?

La formation des adultes ne cesse de se transformer. D'éducation permanente au cours des années 1960, elle est devenue formation professionnelle continue, puis aujourd'hui formation professionnelle tout au long de la vie.

- ✍ Qui en profite ?
- ✍ Quelle place dans la vie du salarié ?
- ✍ Quels rôles les dispositifs de formation et d'apprentissage ?
- ✍ Quels usages et détournements par le patronat ? Comment reprendre la main ?
- ✍ Comment être offensif pour impulser une dimension collective et promotionnelle à la formation ?
- ✍ Comment faire vivre le droit à la formation pour tous les salariés ?



Ce document sera l'occasion de se poser les questions qui préoccupent, puisqu'il ne s'agit pas de mettre l'homme au cœur de nos revendications et d'éclairer les camarades en proposant des infos pratiques, il s'agit de se tourner vers l'avenir en s'interrogeant sur les enjeux de la formation, les réformes qui s'annoncent, les dangers au travers des politiques d'individualisation.



La formation professionnelle, on doit bien se le dire, n'est pas toujours le sujet de préoccupation, principal et prioritaire, dans l'activité de nos syndicats. La casse de l'emploi, de nos droits et nos acquis ne laisse guère de temps à nos militants aujourd'hui pour investir pleinement cette question.

Et pourtant le patronat lui s'en est pleinement emparé et l'on peut facilement mesurer où l'on en est, en la matière, dans nos entreprises. Même si certaines entreprises considèrent encore la formation comme une charge, d'autres ont compris qu'elle est un investissement rentable dont elles attendent une plus value importante en termes d'organisation, de gestion des compétences et de mise en concurrence entre sites « bien formés » et « personnel compétent » !

Outre les aspects financiers, c'est bien d'un droit acquis depuis plus de 50 ans dont sont spoliés les salariés dans la majorité des entreprises. Quand le diktat

de la finance détruit le développement de l'emploi, que l'entreprise se réorganise en permanence pour augmenter la productivité, le poste de travail est standardisé et la formation réduite à de l'adaptation...



Deux types de formation devraient être dispensées dans chacune de nos entreprises.



La première est celle qui entre dans le cadre du « **plan formation d'entreprise** », financée en partie par les organismes de formation professionnelle.

Celle-ci est liée à l'entreprise, nouvelles technologies, nouveaux outils, nouvelle organisation, nouveaux process, nouvelles réglementations et d'autres, nécessaires au fonctionnement de l'entreprise, mais aussi pour le salarié afin de pouvoir évoluer dans son environnement professionnel et au sein de son entreprise.

L'autre type de formation professionnelle qui devrait normalement être dispensée est celle entrant dans le cadre dit des « **parcours professionnels** ».

Elle doit permettre à tout salarié de pouvoir, à l'issue de session plus moins de longue durée, acquérir à la fin de celle-ci une qualification lui permettant une évolution de sa classification donc, de son salaire. Chaque salarié y a droit et ce, tout au long de sa carrière.

Financement



La première question est posée :

Doit-on faire payer la collectivité, en pompant sur les fonds de formation professionnelle, des formations internes à l'entreprise pour son fonctionnement et les évolutions du fait des choix économiques des entreprises qui, comme nous le savons bien, ne sont en réalité faits que pour accroître la productivité pour plus de rentabilité ?

Pire, bon nombre d'entreprises incluent dans le « plan formation d'entreprise » des formations obligatoires qui n'ont rien à voir, en réalité, avec la formation professionnelle telles que, « l'accueil sécurité » des nouveaux entrants, les formations « geste et posture » et autres.

Ce n'est, ni plus ni moins, que du détournement de fonds, les entreprises n'hésitant pas

en plus à communiquer sur les efforts qu'elles font en matière de masse salariale dédiée à la formation, le nombre « d'actions » et d'heures de formation réalisées et le coût, se gardant bien de préciser que ce ne sont, de toute façon, que des formations obligatoires et réglementaires et que celles-ci sont, en tout ou partie, financées par les OPCA de branche.

Ce type de formation financé aussi par les fonds de formation professionnelle doit permettre à tout un chacun d'obtenir, soit un diplôme reconnu par une ou plusieurs branches professionnelles, ces diplômes étant eux-mêmes validés par les différents ministères concernés par l'activité professionnelle.

Cela peut se faire sous différentes formes et/ou différentes étapes :

- ↳ bilan de compétence,
- ↳ VAE (validation des acquis de l'expérience),
- ↳ formation au sein de l'Éducation nationale ou organisme de formation pour adulte tel que l'AFPA par exemple.



On est bien loin de ce schéma dans la plupart de nos entreprises

Complètement dévoyées par le patronat, les formations dispensées en entreprise, maintenant ne le sont plus que dans une dimension « d'employabilité » et seul l'employeur décide des « compétences » acquises, critère subjectif dont seul l'entreprise décide et qui ne débouche, en aucune façon, sur une qualification qui fasse évoluer la classification et encore moins le salaire. Bref, c'est de la formation à l'entreprise pour l'entreprise, non reconnue en dehors de celle-ci, voire même de l'atelier. Quelle utilité pour le salarié dont l'entreprise ferme, restructure ou supprime des emplois ?

Où va l'argent de la formation professionnelle ?

Le patronat a détourné à son intérêt de classe la formation professionnelle, les financements publics pour adapter les salariés aux objectifs de rentabilité.

Il est à noter l'absence totale de transparence et la confusion des genres dans la gestion des fonds de la formation par les chambres patronales. Leur politique, depuis les réformes successives de 2004 et 2009, a abouti à une individualisation complète de la formation professionnelle, à l'opposé de nos revendications de promotion collective. On n'en finit pas de nous ressassier qu'il faut s'inscrire dans une « démarche individuelle ». Cette individualisation aboutit à une destruction du social, freine l'accès à la formation pour les salariés les plus précaires. **Accéder au DIF, CIF pour les salariés des PME, TPE et intérimaires relèvent du parcours du combattant !**



Méfions-nous des expressions, comme « être acteur de sa formation ! ». Elle cache des intentions patronales dangereuses pour l'emploi du salarié.

Les dernières réformes insistent sur la formation professionnelle tout au long de la vie. Divers dispositifs ont été mis en place, visant en réalité non à sécuriser les parcours, mais à les fragiliser encore d'avantage, à rendre flexibles les salariés. **Pour la CGT, cette formation tout au long de la vie doit inclure aussi l'accès à la culture et être pris en charge par les services de l'Education nationale.**

Autre interpellation des élus CGT sur le terrain : la vie tout au long de la formation. Dans le contexte de dégradation sociale, la situation des stagiaires de la formation professionnelle devient de plus en plus difficile. Selon les chiffres communiqués par un organisme de formation de la pharmacie et cosmétique, les stagiaires (intérimaires, demandeurs d'emploi, salariés en reconversion) arrivent avec un revenu de 339 € par mois ! Souvent, ils ou elles doivent attendre 3 à 6 mois pour toucher les allocations AFR.



L'autre volet, c'est la culpabilisation des salariés, jugés responsables de leur licenciement par ce qu'ils n'ont pas su gérer leur carrière et se former.

Fort de notre faiblesse, le patronat essaye par tous les moyens de nous imposer sa dictature en la matière, comme l'avait dit Ernest Antoine Seillière, ancien patron du MEDEF : « après 16 ans l'Education nationale c'est nous ». D'où la création entre autres des CQP de branche (certificat de qualification professionnelle) ou CQPI (interbranche). Ces CQP deviennent la règle d'évolution professionnelle dans l'entreprise, voire d'embauche. Mis en opposition au diplôme de l'Education nationale, il n'est plus rare de voir, dans certaines branches, que l'on impose à un salarié qui a déjà un BAC pro maintenance de passer un CQP maintenance s'il veut évoluer, ou à un autre qui a un BAC pro chimie de passer un CQP fabrication chimie. **Deux exemples, parmi tant d'autres, qui font la preuve que le patronat ne veut plus reconnaître les diplômes, la formation initiale, les qualifications et ce, dans le seul objectif d'annihiler toute velléité d'adosser les salaires à une grille de qualification, où chaque salarié peut se situer dans sa classification en fonction de sa formation.**

La Fédération n'est pas opposée à la mise en place ou création de CQP/CQPI, mais pas à la sauce patronale. Les CQP doivent être destinés à des salariés, privés d'emploi, jeunes... qui n'ont pas de formation initiale, afin que ceux-ci puissent acquérir un diplôme reconnu qui leur permette, soit d'évoluer professionnellement, soit de trouver un emploi ou un reclassement. Les CQP doivent trouver une équivalence aux diplômes nationaux. Ils doivent pouvoir être positionnés dans une grille qui permette de se situer en termes de classifications, donc, de trouver une correspondance minimum à un salaire. **En aucune façon les CQP ne doivent être mis en opposition aux diplômes de l'Education nationale.**

Les syndicats et les IRP, notamment les Comités d'Entreprises ont un rôle fondamental à jouer sur ces questions, nombre de pouvoirs et prérogatives leur ont été octroyés : info/consultation des CE sur les plans et bilans formation, les NAO, etc.

Il est donc capital que nous nous réappropriions cette question et devenions force de propositions à partir des besoins de formation et qualification des salariés. Il est temps de redonner la dimension collective à la formation et de revendiquer une formation promotionnelle et pas seulement professionnelle. Pour cela, il faut nous former collectivement à la formation, pour qu'elle ne soit plus une affaire de spécialistes dans nos syndicats, mais l'engagement de tous ! **Il est important de rappeler aux camarades de la CGT l'obligation faite aux entreprises, de maintenir le niveau de qualification de leurs salariés.**

Pour info juridique: en septembre dernier, cinq salariés du secteur automobile se sont vus reconnaître un préjudice par la chambre sociale de la cour de cassation pour « absence de formation professionnelle de la part de l'employeur ». Si la loi de 1971 n'oblige pas à priori les entreprises à former les travailleurs, un arrêt de 2007 leur prescrit de maintenir « leur employabilité ». D'ailleurs, ces dernières années, plusieurs salariés ont obtenu gain de cause pour « manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi » (extrait du jugement).

Les années de récession, de casse industrielle, de suppressions d'emploi, pour les profits maximum du patronat, rendent encore plus urgent l'engagement pour une vraie formation qualifiante pour répondre aux besoins de qualification, de salaires des salariés. **Cela concerne tous les militants, ce n'est plus l'affaire de spécialistes et de professionnels ! La formation est un combat contre le capital. C'est un enjeu de classe ! La formation est faite pour le salarié et le citoyen et non l'inverse !** Car, les riches vont très bien ! L'exhibition ne leur fait pas peur ! Ils exercent entre eux une vraie solidarité de classe !

C'est pour toutes ces raisons et sans prétention de notre part, que la Fédération a décidé d'élaborer ce courrier fédéral dédié à la formation professionnelle, avec d'une part les différents systèmes et droits à formation des salariés, et d'autre part, les pouvoirs et prérogatives dévolus aux instances de représentation du personnel.



Le CIF est un droit reconnu ouvert à tout travailleur après deux ans d'ancienneté consécutifs ou non, 36 mois dans les entreprises artisanales avec moins de 10 salariés, quel que soit le type de contrat, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle.

L'action de formation choisie par le salarié peut avoir lieu en totalité, ou en partie, sur le temps de travail. La durée du CIF est égale à celle de l'action de formation, sans dépasser un an pour un stage à temps plein et/ou 1200 heures pour des enseignements discontinus ou à temps partiel (sauf accord de branche ou d'entreprise améliorant ces dispositions).

La demande d'autorisation d'absence auprès de l'employeur se fait dans un délai de 120 jours pour une formation de plus de 6 mois, 60 jours pour une durée inférieure.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour donner son accord ou non (passé ce délai, sans réponse de l'employeur, cela vaut accord).

Dès lors que les conditions sont remplies et la procédure respectée, l'employeur ne peut la reporter que de douze mois, et ce, une seule fois.

Ensuite le salarié effectue sa demande de prise en charge (rémunération, frais de stage, transport,...) généralement auprès du FONGECIF ou de l'OPCA (organisme collecteur des fonds de formation de la branche). Le dossier complet doit être déposé au FONGECIF au plus tard 3 mois avant la date du début de la formation.

Un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir la prise en charge de ce qui ne le serait pas par les organismes de formation.

Le salarié en CIF perçoit le même salaire que s'il travaillait, lorsque celui-ci est inférieur à deux fois le SMIC. Au-delà, certains abattements peuvent être opérés (là aussi sauf accord de branche ou d'entreprise plus favorable).

Salariés intérimaires

Pour accéder au CIF, il faut :

- avoir travaillé en intérim au minimum 1600 heures au cours des 18 derniers mois, dont au moins 600 heures pour la même entreprise de travail temporaire.
- avoir effectué au cours des 3 derniers mois au moins une mission pour l'entreprise de travail auprès de laquelle la demande de CIF doit être effectuée.
- prendre conseil auprès de son entreprise de travail temporaire.

Le projet doit être anticipé de 5 à 6 mois avant le début de la formation, afin de constituer le dossier, qui devra être déposé auprès de la FAFTT avant le démarrage de la formation.

Demandeurs d'emploi

Pour accéder au CIF, il faut :

- avoir travaillé 24 mois, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années, dont au minimum 4 mois (consécutifs ou non), sous contrat CDD au cours des 12 derniers mois.

La formation débute au plus tard 12 mois après la fin du contrat ayant permis l'ouverture des droits.

Le dossier complet doit être déposé au FONGECIF, au plus tard 3 mois avant la date de début de formation.

Références texte :

Code du travail : Art. L6322-1 et suivant L6352-5 R6322-1 et suivant R2325-5 et 6
ANI (accord national interprofessionnel) du 05/12/03 et du 05/10/09



C'est un droit pour l'ensemble des salariés. Il est de 20 heures par an, plafonné à 120 heures sur 6 ans, pour les CDI, les temps partiels et les CDD de plus de 4 mois au cours des 12 derniers mois. Celui-ci est proratisé.

Le DIF est à l'initiative du salarié, mais il doit obtenir l'accord de l'employeur. Ce dernier a un délai d'un mois pour refuser. L'absence de réponse vaut acceptation.

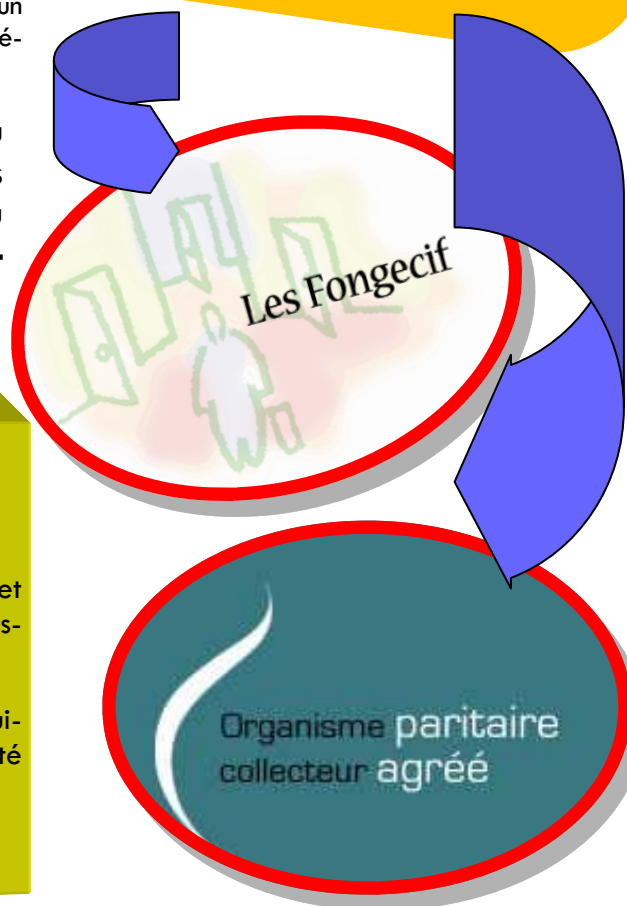
Sauf accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des axes de priorité quant à l'utilisation du DIF, le choix de l'action de formation peut porter sur :

- ♦ Les actions de promotions.
- ♦ Les actions d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances et des savoir-faire.
- ♦ Les actions ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification.

Le DIF peut venir en appoint ou être complété par un dispositif tel que, plan de formation d'entreprise, VAE, CIF...

En aucune façon le DIF n'a été prévu pour des actions de formation d'adaptation au poste de travail.

L'employeur peut le refuser deux années de suite. Dans ce cas, le salarié devient prioritaire s'il dépose son dossier auprès du FONGECIF ou de l'OPCA de branche. Lorsque l'employeur l'accepte, il est obligé de le financer en partie, notamment les frais de transport, de restauration, de formation (ceux-ci étant souvent pris en charge par l'OPCA).



Le DIF est normé hors temps de travail, sauf si un accord de branche ou d'entreprise est plus favorable.

Le hors temps de travail est cependant cadré, la loi prévoit :

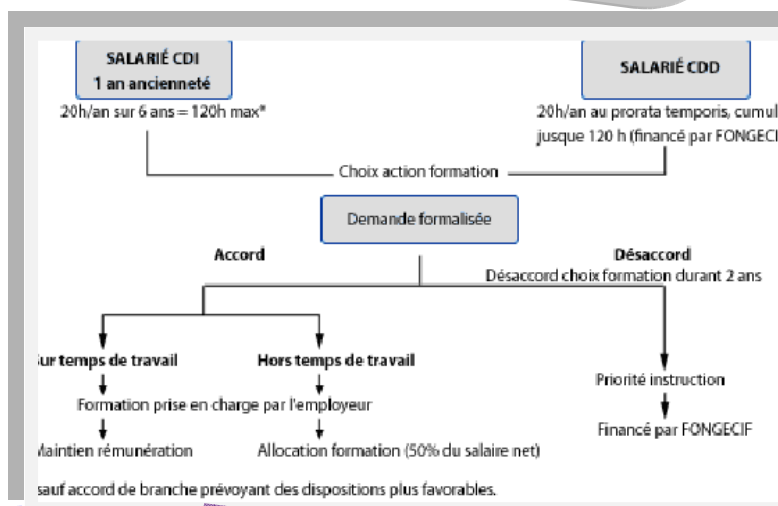
- ♦ Le versement d'une allocation formation équivalente à 50 % de la rémunération nette de référence.
- ♦ Un nombre d'heures de formation effectuées hors temps de travail, limitées à 80 heures.
- ♦ L'engagement de l'employeur de reconnaître la qualification acquise et de promouvoir le salarié, si celle-ci est en lien direct avec l'entreprise ou son activité

Le DIF s'impose à l'employeur :

- ♦ En cas de licenciement (sauf faute lourde), le salarié doit demander avant ou pendant son préavis à en bénéficier même si l'action de formation se fait pendant le préavis, la formation doit se dérouler pendant le temps de travail.
- ♦ En cas de départ à la retraite ou démission, le salarié doit débiter sa formation pendant le préavis.

Portabilité du DIF :

Les droits acquis dans une entreprise sont ouverts pendant 2 ans dans la nouvelle entreprise.



Salariés intérimaires

Pour accéder au DIF,

- ♦ il faut avoir travaillé en intérim au minimum 2700 heures au cours des 24 derniers mois, dont au moins 2100 heures pour la même entreprise de travail temporaire.
- ♦ le salarié dispose d'un crédit de 40 heures par tranche de 2700 heures travaillées, dans la limite de 120 heures.

La demande doit être faite par écrit à l'entreprise de travail temporaire.

Demandeurs d'emploi

Pour accéder au DIF,

- ♦ si la rupture du dernier contrat de travail ouvre droit au chômage et si les droits au DIF n'ont pas été épuisés,
- ♦ le financement peut être assuré par l'OPCA dont dépend le dernier employeur. Une aide financière complémentaire peut être allouée par Pôle Emploi.

Avant de présenter sa demande à l'OPCA, il faut avoir eu l'avis du conseiller de Pôle emploi.

Références textes :

Code du travail : Art. L6314-1 L6312-1 L6323 et suivant L 6331-5, 19 et 21, L1234-19 L2323-37, 38 D1234-6
ANI du 05.12.03 du 05.10.09 et du 11.01.08
Loi N°2009-1437 du 24/11/09 loi N°2008-596 du 25/06/08

La période de professionnalisation

Celle-ci a pour objectif d'acquérir une qualification enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou, sur la liste de la Commission Paritaire de l'Emploi de la Branche.

Elle a pour objet de faire reconnaître l'expérience au travers d'une qualification, de faire évoluer des qualifications déjà existantes, de maintenir dans l'emploi au regard des évolutions technologiques. Elle s'adresse à tout salarié en CDI d'une des catégories ci-dessous :

- ♦ Ceux qui nécessitent d'évoluer dans leur qualification, du fait des évolutions technologiques ou d'organisation du travail.
- ♦ Les plus de 45 ans avec plus d'un an d'ancienneté ou ayant 20 ans d'activité professionnelle.

- ♦ Ceux qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.
- ♦ Les femmes après un congé maternité.
- ♦ Les parents après un congé parental.
- ♦ Les salariés handicapés.

L'action de formation dans le cadre de période de professionnalisation peut résulter, soit d'une proposition de l'entreprise, soit à l'initiative du salarié.

Dans le cadre du plan de formation, un accord peut (c'est même recommandé) être passé entre l'employeur et le salarié pour sa période de professionnalisation. Celle-ci, après acceptation de l'employeur est prise en charge par l'entreprise, qui peut, en tout ou partie, en demander le remboursement auprès de l'OPCA de la branche professionnelle dont l'entreprise dépend.

En tout état de cause et sauf accord plus favorable, le temps passé en formation, comptabilisé hors temps de travail, ne pourra dépasser 80 heures et sera rémunéré à minima à 50 % de l'heure nette de référence.

Références textes :

Code du travail : Art. L6324-1 et suivant L6332-14
L5212-13 D6324-2,3,5
ANI du 05/12/03
Loi N°2009-1437 du 24/11/09 art.23

Le contrat de professionnalisation

Il est destiné à acquérir une qualification en vue d'une insertion ou une réinsertion professionnelle. Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, sans qualification ou voulant compléter leur formation initiale, et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Il est également ouvert aux intérimaires.

Le contrat peut prendre la forme d'un CDD ou d'un CDI

La durée peut aller de 6 à 12 mois (sauf accord de branche ou d'entreprise plus favorable). Les actions de formation d'évaluation et d'accompagnement sont de 150 heures et ne peuvent être inférieures à 25 % de la durée du contrat (sauf accord de branche ou d'entreprise plus favorable)

La rémunération minimale est de : 55 % du SMIC pour les moins de 21 ans (65 % pour les titulaires du BAC pro) ; 70 % entre 21 et 26 ans (80 % pour les titulaires d'un BAC pro) et 85 % du minimum conventionnel de la branche professionnelle, mais ne pouvant être inférieure au SMIC pour les plus de 26 ans.

Références textes :

Code du travail : Art. L6325-1 et suivant L6314-1 L6324-5
L6326-1 L6332-15 et 1 D6325-3, 6, 7, 9,10 D6332-87 et 91
Loi n° 2009-1437 du 24/11/09



La VAE est un droit individuel ouvert à tout salarié, sous la seule condition d'avoir exercé durant trois ans (de façon continue ou non) une activité en lien avec la validation visée.

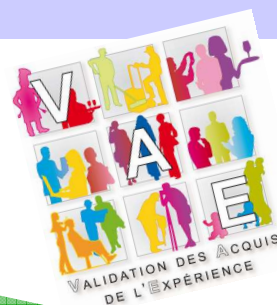
C'est un moyen d'accès à une qualification reconnue nationalement, diplôme figurant dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Le candidat adresse sa demande à l'autorité ou l'organisme délivreur de la validation. La validation est effectuée par un jury qui se prononce d'après :

- Un dossier constitué par le candidat,
- Un entretien.

Le cas échéant une mise en situation professionnelle peut être effectuée.

Au cas où le jury ne validerait pas la totalité du diplôme, titre, CQP ou certification, une validation partielle peut être délivrée. Le candidat a alors 5 ans pour acquérir, par la formation ou l'expérience, ce qu'il manquait en savoir, il pourra ensuite faire valider la totalité de la qualification demandée.



Pour les salariés en CDI ou en CDD, les textes actuels prévoient que la VAE :

- ♦ Se fasse à l'initiative du salarié au travers d'une demande de « congé VAE » de 24 heures, par assimilation au CIF ou au congé bilan de compétences.
- ♦ Peut être insérée dans le plan formation de l'entreprise.
- ♦ Ait une durée (sauf accord de branche ou d'entreprise plus favorable) ne pouvant excéder 24 h de temps de travail (consécutif ou non).
- ♦ Soit un droit que l'employeur ne peut différer que de 6 mois.
- ♦ Soit demandée 60 jours avant. L'employeur a 30 jours pour répondre, la non réponse vaut acceptation.
- ♦ Ait une prise en charge financière, assurée de la même façon que pour le CIF.

Pour les demandeurs d'emploi, la VAE peut :

- ♦ S'intégrer dans le parcours prévu dans le cadre d'un PARE (plan d'aide au retour à l'emploi), dans les conditions fixées par Pôle emploi.
- ♦ Être demandée à titre individuel.



Références textes :

Art. 335-5, 6 et 11 du Code de l'Éducation

Décret s : 2001-492 du 6/6/01 ; 2202-615 du 26/4/02 ; 2002-590 du 24/4/02 ; 2206-583 du 23/5/06 ; 2202-590 du 24/04/02

Lois : 2002-73 du 17/1/02 ; 2009-1437 du 24/11/09 ; 2006-586 du 23/05/06 ; 2001-321 du 12/04/00

Salariés intérimaires, pour accéder à la VAE

- ♦ il faut avoir travaillé en interim au minimum 1600 heures au cours des 18 derniers mois, dont au moins 600 heures pour la même entreprise de travail temporaire.
- ♦ il faut avoir effectué, au cours des 3 derniers mois, au moins une mission pour l'entreprise de travail, auprès de laquelle la demande de CIF doit être effectuée.

Il faut prendre conseil auprès de son entreprise de travail temporaire.

Le projet doit être anticipé de 5 à 6 mois avant le début de la formation, afin de constituer le dossier, qui devra être déposé auprès de la FAFTT avant le démarrage de la formation.



C'est un droit que l'employeur ne peut différer que de 6 mois

La durée (sauf accord de branche ou d'entreprise plus favorable) ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutif ou non, ce congé est assimilé à du temps de travail effectif

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée dans les mêmes conditions que le CIF (sauf accord de branche ou d'entreprise plus favorable).

Tout salarié peut en bénéficier, sous réserve d'une année d'ancienneté dans l'entreprise et justifiant d'au moins 5 d'ancienneté, continu ou non, en tant que salarié dans une ou plusieurs entreprises.

Le bilan de compétences permet de faire le point sur les compétences professionnelles et personnelles acquises, les aptitudes et les motivations afin de définir un projet de formation professionnelle.



Références textes :

Art. L6313-10, 42, 43, 44, 47, 48, 49, 50 du CDT
ANI du 5/12/03 art 2 ANI du 11/01/08



Elle permet à un demandeur d'emploi d'avoir une formation afin d'acquérir 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 dé-finissent les compétences à acquérir,
- ♦ La formation est dispensée avant l'en-trée dans l'entreprise,
- ♦ Pour un demandeur d'emploi âgé de moins de 26 ans, celle-ci peut être dis-pensée dans un centre de formation d'apprentis.

La formation est financée par l'organisme collec-teur agréé (OPCA), Pôle emploi et le fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) peuvent également contribuer au financement..



Statut :

Le demandeur d'emploi, indemnisé ou non :

- ✍ A le statut de stagiaire,
- ✍ Bénéficie d'une protection so-ciale contre le risque accident du travail et maladie profes-sionnelle,
- ✍ 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),
- ✍ Dans les autre cas une rémuné-ration de Pôle emploi.

A l'issue de la formation ,le contrat de travail qui doit être conclu doit être :

- ✍ Un contrat à durée indéter-minée,
- ✍ Un contrat de professionna-lisation de 12 mois minimum,
- ✍ Un contrat d'apprentissage,
- ✍ Un contrat à durée détermi-née d'au moins 12 mois.

Références textes :

Loi 2011-893 du 28/07/11 Art. 18 et 22
Art. L636-1 et 2 du Code du travail



Il a pour 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 en entreprise.

Sont concernés, les salariés licenciés économiques ne bénéficiant pas d'un congé de reclassement dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Toute entreprise de moins de 1000 salariés **doit** proposer le CSP en cas de licenciement économique. Le salarié dispose de 21 jours pour l'accepter ou le refuser.

Pendant la durée du contrat, le salarié a le statut de stagiaire.

Pôle emploi peut proposer divers actions :

- ↳ Bilan de compétences,
- ↳ Entrainement à la recherche d'emploi,
- ↳ Formation d'adaptation ou de reconversion,
- ↳ Validation des acquis de l'expérience,
- ↳ Mesure d'appui à la création d'entreprise ou reprise d'entreprise,
- ↳ Maîtrise des savoirs de base,
- ↳ Appui social et/ou psychologique.

L'allocation :

- ↳ Elle est versée pendant une durée de douze mois maximum,
- ↳ Elle correspond à 80 % du salaire brut des douze derniers mois,
- ↳ L'allocation est suspendue en cas de reprise d'un emploi salarié en CDD ou en intérim sans excéder 3 mois.

Pour en bénéficier :

- ↳ Avoir une ancienneté d'un an ou plus pour prétendre à l'indemnisation au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle,
- ↳ Justifier d'une affiliation au régime d'assurance chômage d'au moins 122 jours ou 610 heures au cours des 28 derniers mois, pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté,

Les salariés d'au moins 50 ans, au cours des 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail, perçoivent une allocation de même montant que l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

L'accompagnement est personnalisé. Un entretien de pré-bilan, une évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration du projet professionnel doivent être réalisés.

Rappel

La plupart de ces dispositifs sont le plus souvent, en plus des dispositions législatives, encadrés par des accords de branches professionnelles ou d'entreprises qui améliorent les

conditions de durée ou de prise en charge financière et autres (même si ce n'est pas à la hauteur des besoins et de nos revendications).

N'hésitez donc pas à vous renseigner sur l'existence de ces accords, soit auprès de votre entreprise, de vos élus CGT, ou bien encore en allant sur le site internet de la Fédération dans la rubrique correspondant à votre branche professionnelle.

Références textes :

Loi 2011-893 du 28/07/11 Art. L1233-65, 66, 67, 68, 69, 70 du Code du travail

L'APPRENTISSAGE

Lorsque 100 jeunes sont entrés en apprentissage (source DARES et DEPP),

- ♦ seulement 80 terminent leur cursus d'apprentissage (en moyenne 20 d'entre eux ont rompu le contrat, mais dans certains secteurs professionnels comme l'hôtellerie-restauration, le taux de rupture est parfois plus de trois fois supérieur),
- ♦ seulement 64 obtiennent le diplôme sur les 80 ayant terminé leur cursus d'apprentissage,
- ♦ seulement 39 accèdent à l'emploi lorsqu'ils ont obtenu un CAP ou un BEP, dont 23 en CDI,
- ♦ seulement 52 accèdent à l'emploi lorsqu'ils ont obtenu un BTS, dont 37 en CDI.

Le taux d'emploi est fonction du niveau du diplôme visé. Il est de 61 % pour un jeune ayant obtenu un CAP ou un BEP, quand il est de 81 % pour un jeune ayant obtenu un BAC+2 (BTS).



Il est donc primordial que l'apprentissage soit pris en compte dans l'activité de chacun de nos militants, élus et mandatés pour amener ces chiffres au plus haut niveau, c'est un droit pour tous les jeunes de notre pays. Nous devons œuvrer à ce que toutes les conditions soient réunies pour que chacun y accède, car on le sait bien, pour ceux qui sont en échec c'est le plus souvent lié à leur situation sociale qui leur interdit, soit d'y accéder, soit d'aller au bout.

Les textes encadrants l'apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleurs une formation théorique et pratique, afin d'obtenir une qualification professionnelle, sanctionnée par un diplôme ou un titre reconnu de type CAP, Bac pro, BTS... Article L6211-1 du Code du travail. Il permet de suivre une formation par alternance entre le centre de formation des apprentis (CFA) et l'entreprise avec laquelle le contrat a été signé.

L'apprentissage alterne des périodes de formation dans une entreprise et des périodes d'enseignement, dispensées pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis (CFA) ou une section d'apprentissage. Article L6211-2 du Code du travail.

En principe, ce contrat ne peut être conclu qu'avec des jeunes qui ont **entre 16 et moins de 26 ans** au début de l'apprentissage. Il existe cependant quelques dérogations sous conditions, comme pour les travailleurs ayant statut d'handicapé, mais ce contrat ne peut jamais être conclu avec un jeune de moins de 15 ans. Articles L6222-1 et suivants du Code du travail.

Les dates de début et de fin de l'apprentissage doivent figurer sur le contrat. Sauf dérogation, le contrat ne peut débuter plus de trois mois avant, ni plus de trois mois après le début de la formation au CFA. Articles L6222-12, D6222-19 et suivants du Code du travail.

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation au CFA. Sauf dérogation, elle peut varier entre un et trois ans. Articles L6222-7 et suivants, R6222-6 et suivants du Code du travail.

Le contrat doit être enregistré par l'employeur à la Chambre des métiers et de l'artisanat, qui le transmet aux unités territoriales de la Direccte. La chambre vérifie la légalité du contrat. Articles L6224-1 et suivants, R6223-2 et suivants, R6224-1 du Code du travail.

Quelle que soit la taille de l'entreprise formatrice, l'apprenti doit obligatoirement avoir un **maître d'apprentissage**, qui est directement responsable de sa formation, de son suivi et assure le lien avec le CFA. Article L6223-5 et suivants du Code du travail.

Toutefois, cette fonction peut être partagée par une équipe tutorale parmi laquelle un maître d'apprentissage référent sera désigné. Articles L6223-6 et R6223-23 du Code du travail.

Le maître d'apprentissage doit être majeur, titulaire d'un diplôme ou d'un titre dans le domaine de la formation dispensée, et justifier de 3 ans d'expérience, ou de 5 ans s'il n'a pas les diplômes requis. Articles R6223-22 et -24 du Code du travail.

La formation dispensée doit être en lien avec les compétences requises pour le diplôme ou le titre préparé. Article L6222-24 du Code du travail.

L'apprenti, un salarié à part entière

Dans l'entreprise, l'apprenti a le statut de salarié. Les règles sur les droits et les obligations des apprentis sont inscrites pour l'essentiel dans le **Code du travail**.

Il existe également des règles prévues dans les **conventions collectives**. Ces conventions sont négociées entre les syndicats et les employeurs pour compléter ou améliorer les règles du Code du travail. Elles s'appliquent à tous les salariés, apprentis compris, d'une même profession ou d'une même zone géographique.



A savoir : une convention collective doit toujours être **plus favorable** que le Code du travail. Dans le cas contraire, elles ne doivent pas s'appliquer. En cas de différences entre la convention collective et le contrat de travail, c'est le plus favorable à l'apprenti qui doit être appliqué.

Comment peut-on se procurer la convention collective ?

Il est indispensable de connaître la convention collective dont on dépend. Si vous êtes couverts par une

convention collective, celle-ci doit être mentionnée sur le contrat de travail et sur le bulletin de paie. L'employeur doit obligatoirement indiquer aux salariés l'endroit où la convention collective peut être consultée.

Le suivi médical de l'apprenti

Les apprentis doivent recevoir une **visite médicale d'embauche** par un médecin du travail au plus tard avant la fin des deux premiers mois de travail. Article R6222-40-1 du Code du travail. Pour les apprentis mineurs ou handicapés, cette visite médicale doit être réalisée avant qu'ils ne commencent à travailler. Articles R4624-10 et R4624-19 du Code du travail.

Le médecin du travail surveille que l'apprenti soit médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter et peut proposer des aménagements de poste.



Si vous êtes toujours dans l'entreprise au bout de deux ans, une nouvelle visite médicale doit obligatoirement être effectuée.

Toute peine mérite salaire

Une rémunération est obligatoirement versée à l'apprenti. Elle est déterminée en référence à un pourcentage du Smic. Articles L6222-27 et suivants, D6222-26 et suivants du Code du travail.

Année du contrat	Rémunération minimale en % du salaire minimum légal		
	Apprenti âgé de - 18 ans	Apprenti âgé de 18 à 20 ans	Apprenti âgé de 21 ans et +
1 ^{ère} année	25 %	41 %	53 %
2 ^{ème} année	37 %	49 %	61 %
3 ^{ème} année	53 %	65 %	78 %

Ainsi, par exemple lors de sa première année de contrat, l'apprenti âgé de 19 ans doit être rémunéré à hauteur de 41 % du Smic.

Pour les apprentis âgés de 21 ans et plus, le pourcentage s'applique au Smic ou au salaire minimum de la convention collective, si ce salaire est plus favorable.

Dispositions particulières

La durée de l'apprentissage peut, pour plusieurs raisons, varier durant son exécution. De même, l'apprenti doit pouvoir changer d'entreprise et donc de contrat. Dans ces cas-là, la loi prévoit une adaptation du seuil de rémunération. Articles D6222-18, D6222-28 et suivants du Code du travail.

Il est également des cas où le salaire minimum est obligatoirement majoré d'une part substantielle et c'est notamment le cas quand l'apprenti obtient un diplôme en cours d'apprentissage. Article D6222-33 du Code du travail.

Les apprentis doivent bénéficier des mêmes avantages que les autres salariés de l'entreprise, que ces avantages soient issus du Code du travail, d'une convention collective, d'un accord d'entreprise ou d'un usage. Article L6222-23 du Code du travail.

Temps de travail

Les apprentis ne peuvent pas travailler plus de **35 heures par semaine**, et plus de 8 heures par jour (pour les apprentis mineurs) et 10 heures par jour (pour les majeurs). Articles L3121-10 et suivants, L3162-1, et L3121-34 et suivants du Code du travail.



Le temps consacré par les apprentis à la formation en CFA est inclus dans cette durée maximale de travail. Article L6222-24 du Code du travail.

Les apprentis peuvent être sollicités pour effectuer des heures supplémentaires, mais dans des conditions très restrictives pour les mineurs (5 heures supplémentaires maximum par semaine sur autorisation de l'inspecteur

du travail après avis conforme du médecin du travail). Article L6222-25 du Code du travail. Leur salaire doit alors être majoré de la même manière que celui des autres salariés Articles L6222-28, L3121-22 et suivants du Code du travail.

Travail de nuit

(Un projet de loi en cours de discussion pourrait bien remettre en cause ces dispositions et permettrait de faire travailler des enfants même la nuit).

Il est en principe **interdit de faire travailler de nuit** un apprenti âgé de moins de 18 ans. Toutefois des tolérances peuvent être accordées dans certains secteurs (boulangerie, pâtisserie) mais seulement après autorisation de l'inspecteur du travail et jamais avant 4 heures du matin. Articles L3163-2 et L6222-26, R3163-1 et suivants, R6222-24 et -25 du Code du travail.

Temps de repos

Temps de pause :

L'apprenti bénéficie bien évidemment du **droit à une pause**. Elle est au minimum de 30 minutes pour 4 h 30 de travail consécutif, si l'apprenti est mineur. Article L3162-3 du Code du travail. Elle passe à un minimum de 20 minutes pour 6 heures de travail consécutif dès lors que l'apprenti est majeur. Article L3121-33 du Code du travail.

Repos journalier et repos hebdomadaire :

Les apprentis majeurs doivent bénéficier d'un repos minimal d'une **journée pleine** par semaine. Article L3132-2 du Code du travail. Entre deux journées de travail, ils bénéficient d'un repos d'au moins 11 heures consécutives. Article L3131-1 et suivants du Code du travail.

Le temps de repos des apprentis mineurs est allongé puisqu'il est de 12 heures entre deux journées de travail pour les 16-18 ans, et de 14 heures pour les moins de 16 ans. Article L3164-1 du Code du travail. Le repos hebdomadaire est fixé à un minimum de deux jours consécutifs. Article L3164-2 du Code du travail.



Il est à noter que le repos hebdomadaire est en principe fixé au **dimanche**. Mais il existe de nom-

breuses dérogations, y compris pour les mineurs (dans les secteurs de la boulangerie, pâtisserie, charcuterie, boucherie, poissonnerie, fromagerie-crèmerie, traiteurs). Articles L. 3164-5 et R3164-1 du Code du travail.

Jours fériés :

En principe, les apprentis mineurs ne sont pas tenus de travailler les **jours fériés**. Il existe cependant des exceptions prévues dans certaines conventions collectives. Articles L. 3164-8 et R3164-2 du Code du travail.

Congés payés

Les apprentis sont soumis aux mêmes règles que celles s'appliquant à l'ensemble des salariés pour leurs droits aux congés. Ainsi, ils doivent pouvoir profiter des congés payés. Sauf disposition conventionnelle plus favorable, **2,5 jours ouvrables** de congés sont octroyés par mois de travail. Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, y compris le samedi, mais n'incluent pas le dimanche et jours fériés. Articles L3141-1 et suivants du Code du travail. Les apprentis âgés de moins de 21 ans ont droit en tout, s'ils le demandent, à 30 jours de congés payés ouvrables par an. Article L3164-9 du Code du travail.



congrés payés ouvrables par an. Article L3164-9 du Code du travail.

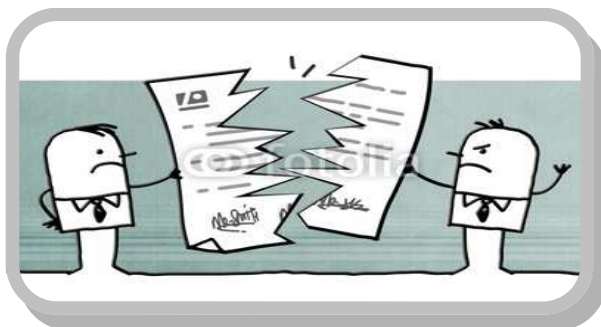
Le congé de préparation à l'examen

Une particularité est prévue pour l'apprenti : le congé de préparation à l'examen. Les apprentis ont, en effet, droit à un congé rémunéré de 5 jours ouvrables en vue de la préparation aux épreuves, organisées pour la validation de la formation. Article L6222-35 du Code du travail.

Ce congé doit être pris dans le mois qui précède les épreuves. L'employeur ne peut pas imposer à l'apprenti de prendre ces congés sur les jours de formation normaux en CFA. Article L6222-35 du Code du travail.

La rupture du contrat d'apprentissage

La loi limite les motifs qui peuvent donner lieu à la rupture du contrat d'apprentissage par l'apprenti ou l'employeur.



Résiliation dans les deux premiers mois

Durant les 2 premiers mois d'apprentissage, et seulement dans cette période, il peut être mis fin au contrat par l'apprenti ou le maître d'apprentissage, par un écrit envoyé à la direction du CFA ainsi qu'à la chambre consulaire, qui l'enverra à la Direccte. Articles L6222-18, R6222-21 Code du travail.

Résiliation après les deux premiers mois

Après les deux premiers mois, la rupture du contrat d'apprentissage ne peut intervenir que dans certains cas prévus par le Code du travail. Articles L6222-18 et R6222-36 et suivants du Code du travail.

En cas d'accord entre l'apprenti et l'employeur

Cette rupture d'un commun accord doit être constatée par écrit et signée par l'employeur et l'apprenti ainsi que par ses représentants légaux s'il est mineur.

Elle doit être envoyée à la direction du CFA et à la Chambre des métiers qui la transmettra à la Direccte.



Par une résiliation judiciaire

La rupture du contrat d'apprentissage peut être demandée aux juges du Conseil de prud'hommes en cas de :

- Faute grave ou manquements répétés de l'apprenti ou de l'employeur à ses obligations

Si l'employeur reproche des manquements graves et répétés à l'apprenti, il ne peut de lui-même rompre le contrat d'apprentissage. Il doit nécessairement en faire la demande au juge. L'apprenti quant à lui ne peut pas démissionner. S'il veut partir car il reproche certains faits à son employeur (salaire non versé, tâches confiées qui mettent l'apprenti en danger, etc.), il doit demander en justice la résiliation de son contrat.

- Inaptitude de l'apprenti à exercer son métier

L'employeur ne peut pas constater de lui-même l'inaptitude de l'apprenti. Seuls des organismes habilités peuvent le faire (centre d'information et d'orientation public, centre de la Chambre de métiers, médecin du travail, médecin scolaire) en prenant l'avis de la direction du CFA. En cas d'inaptitude reconnue, l'employeur doit ensuite demander la résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage au Conseil de prud'hommes. Art. R6222-36 et suivants du Code du travail.

En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé

L'apprenti s'il obtient son diplôme ou le titre qu'il prépare en cours d'apprentissage peut rompre le contrat. Il doit cependant en informer son employeur par écrit, au moins 2 mois avant la fin du contrat. Articles L6222-19, R6222-22 et -23 du Code du travail.

En cas de décès de l'apprenti ou de l'employeur

La carte d'apprenti

Les apprentis ont droit à une carte d'apprenti, délivrée par le CFA qui s'intitule carte d'étudiant des métiers. Elle permet de bénéficier de réductions tarifaires sur l'ensemble du territoire français (transports, cinémas, musées...), qui sont désormais aussi intéressantes que les réductions offertes par la carte d'étudiant de l'enseignement supérieur. Articles L6222-36-1, D6222-42 et suivants du Code du travail.

Si le contrat d'apprentissage est rompu, la carte est récupérée par le CFA. Article D6222-42 du Code du travail.

►► Carte d'étudiant des métiers

Depuis la loi Cherpion, (décrets publiés en décembre 2011), cette carte s'adresse à ceux qui suivent une formation en alternance, soit en apprentissage, soit en contrat de professionnalisation et qui sont âgés de moins de 26 ans.



Cette carte est distribuée depuis janvier 2012 par les centres de formation en alternance. Elle confère à son titulaire le STATUT d'étudiant, accom-

pagné de réductions tarifaires associées à la carte : accès aux restaurants universitaires, aux logements sociaux étudiants, aux activités culturelles et sportives. Encore faut-il que le centre de formation se trouve à proximité d'un centre universitaire !

On voit mal le CROUS accepter qu'un apprenti puisse occuper un logement pendant la formation au centre et le retrouver à l'issue du stage en entreprise.

Cette carte est valable pendant toute la durée du contrat. Par contre, en cas de rupture du contrat, l'apprenti devra rendre sa carte.

►► Stages professionnalisant sans employeurs

Désormais, les apprentis qui n'ont pas trouvé d'employeur pourront suivre leur formation dans un centre de formation d'apprentis (CFA) ou en section d'apprentissage. Ils bénéficieront alors du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Rôle et fonctionnement d'un Conseil de perfectionnement d'un centre de formation d'apprentis

Composition

- Un ou des représentants de l'organisme gestionnaire,
- Pour au moins la moitié de ses membres et en nombre égal, des représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, extérieurs au centre de formation,
- Des représentants élus des personnels d'enseignement et d'encadrement et un représentant élu des autres catégories du personnel du centre,
- Des représentants élus des apprentis.

Les modalités de désignation du président et du conseil de perfectionnement sont définies dans la convention portant création du centre.



**Centre de Formation d'Apprentis
des Métiers**

Attribution

▶▶ le conseil de perfectionnement comprend :

▶▶ Il est saisi pour AVIS des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du centre de formation, comme :

- Les perspectives d'ouvertures ou de fermetures de sections.
- Les conditions générales d'admission des apprentis.
- L'organisation et le déroulement de la formation.
- Les modalités des relations entre les entreprises et le centre.
- Le contenu des conventions conclues par l'organisme gestionnaire et une entreprise pour assurer une partie des formations technologiques.
- Les conditions générales de préparation et de perfectionnement pédagogique des formateurs.

▶▶ Il est INFORMÉ

- Des conditions générales de recrutement et de gestion des personnels éducatifs du centre.
- De la situation financière du centre et des projets d'investissement.
- Des objectifs et du contenu de formations conduisant aux diplômes et titres.
- Des résultats aux examens.
- Des décisions d'opposition à l'engagement d'apprentis.

Le conseil de perfectionnement est un levier pour faire avancer nos revendications, exercer un contrôle sur les contenus de la formation et les déroulements des stages en entreprise.

En résumé

Certes ces droits et mécanismes, dont chaque salarié, privé d'emploi peut bénéficier ne sont pas au niveau des besoins et de nos revendications, mais ils sont là. Ils existent et peuvent profiter à bon nombre. Nous devons donc nous faire porteurs de l'information, ces outils sont méconnus, voire carrément inconnus des salariés, il est donc de notre responsabilité syndicale de déployer aussi notre activité autour de la formation professionnelle vers les salariés. Bien évidemment, de nouveaux droits sont à gagner en la matière, mais nous devons d'abord faire en sorte que l'existant soit appliqué et connu par ceux qui en ont le plus besoin.

♦ La formation professionnelle, c'est aussi des pouvoirs et des prérogatives du Comité d'Entreprise

L'actualité des entreprises et la charge d'activité syndicale qu'elle représente pour les élus et mandataires CGT, (restructurations permanentes, réorganisations constantes, sous-effectifs, conditions de travail, accidents et maladies professionnelles...) fait que dans bon nombre de nos syndicats, la question de la formation professionnelle, le rôle que doit avoir le CE dans ce domaine, sont bien souvent relégués au second plan, voir même dans certains cas pas traités du tout.

Et pourtant la formation professionnelle est un enjeu crucial, il en va de l'intérêt de tous les salariés de l'entreprise. De la formation professionnelle continue tout au long de sa carrière dépend la qualification, la classification donc le niveau de salaire, c'est d'autant plus important pour les salariés qui n'ont pas de qualification initiale.

L'activité syndicale et revendicative est prépondérante dans ce domaine bien sûr, mais nous ne devons

pas négliger le poids que nous devons peser dans nos comités d'entreprises, en faisant respecter les obligations légales de l'employeur en matière d'information et de consultation des Comités d'Entreprises, mais aussi, dans la mesure du possible, en imposant la prise en compte de nos revendications dans le plan formation.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, une fois par an, la consultation des IRP en matière de formation est l'occasion d'éprouver la politique de l'entreprise.

Une commission formation est mise en place dans les entreprises de plus de 200 salariés, elle a en charge d'étudier les données, de préparer la consultation du CE ou de la DUP, mais, en aucun cas, elle n'est consultée ou ni délibère à leur place.

Les obligations faites à l'employeur

►► Avant fin octobre : 1^{ère} réunion

Article : L2323 :

- le Comité d'Entreprise sera consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.
- consultation sur le bilan formation de l'année.

►► 3 semaines avant la 1^{ère} réunion

Articles : L2323-36 ; D2323-5 ; D2323-6 ; D2323-7

Les documents seront transmis au Comité d'Entreprise concernant :

- Les orientations de la formation professionnelle en fonction des perspectives (économiques, de l'emploi, d'investissement, technologiques) et en fonction de l'égalité femme/homme.
- Les résultats concernant d'éventuelles négociations de branches, de groupes ou d'entreprises.
- La déclaration 2483, figurant au bilan social concernant l'information sur la formation (entreprise + de 300).
- Conclusions éventuelles des services de contrôle (OPCA, URSAFF, autres Administrations).

- Bilan des actions du plan de formation (année N et N-1) distinguant :

1. La nature et les conditions des actions de formation proposées.
2. Les organismes de formation ou de VAE ou de bilan de compétences les ayant réalisés.
3. Les conditions financières.
4. Les effectifs concernés par catégories socio professionnelles et par sexe.

- Les informations année N et N-1 sur les congés individuels de formation, les bilans de compétences, de VAE et d'enseignement : objet, durée, coût, conditions, accordés ou reportés.
- Bilan des conditions de mise en œuvre du DIF, des contrats et périodes de professionnalisation
- Information sur la pyramide des âges et les actions notamment prévues au bénéfice des seniors et des jeunes.

Un procès-verbal de la consultation sera rédigé.

►► Avant fin décembre : 2^{ème} réunion

Articles : L2323-34, L2323-35, L2323-37, D2323-7

- Délibération du CE sur le projet de plan de formation et sur le calendrier de mise en œuvre des projets de l'entreprise.

►► 3 semaines avant la 2^{ème} réunion

Articles : L2323-36, D2323-5, D2323-6, D2323-7

Communication des documents concernant notamment :

- Le plan de formation pour l'année suivante :

- * La nature et les conditions de réalisation des actions de formation proposées,
- * Les organismes de formation,

* Les conditions financières,

* Les effectifs concernés par catégories socio professionnelles et par sexe.

- Information sur les périodes de professionnalisations, les demandes de DIF, de CIF, de bilan de compétences, de VAE. Leurs nombres, leurs durées, les accordées ou refusées.

Un procès-verbal de la consultation et de l'avis motivé du CE sera rédigé.

Programme pluriannuel de formation

►► Dans le dernier trimestre précédant la période pluriannuelle

Article : 2-4 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5/12/03

- Consultation sur le programme pluriannuel de formation et sur les conditions de sa réalisation

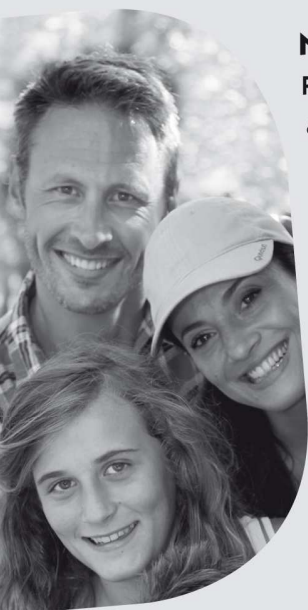
Un procès-verbal de consultation sera rédigé.

►► Avant la fin du 1^{er} semestre suivant la fin de la période pluriannuelle

Article : 2-4 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5/12/03

- Consultation sur le bilan de la mise en œuvre du programme pluriannuel de formation

Un procès-verbal et un avis motivé du Comité d'Entreprise seront rédigés.



NOTRE MISSION

Proposer des vacances de qualité
au plus grand nombre.

QUELQUES CHIFFRES

- 22 villages-club en France
- 12 Club 3000 à l'étranger
- 6 circuits Découverte & Partage
- 1 500 collectivités clientes
- 200 000 vacanciers annuels
- 800 000 nuitées

UN TOURISME DURABLE ET SOLIDAIRE

Plaisir de découvrir un pays ou
une région : conférences, partenariats solidaires (40 000€
reversés cette année au Secours Populaire Français), balades
découverte, rencontres avec des artisans et des associations
locales, **des vacances ouvertes sur le monde** qui assurent
un développement économique respectueux des ressources,
des cultures et des hommes, vacanciers, salariés et populations
d'accueil. Des engagements exprimés dans notre charte
Saisons Durables.

NOS VALEURS

De **fortes convictions** professionnelles et humaines
privilégiant l'écoute, le respect et la disponibilité.

UNE POLITIQUE SOCIALE RESPONSABLE

Touristra Vacances dispose de sa propre structure de
formation qualifiante. Le personnel saisonnier est pris en
charge : repas, hébergement, transport, mutuelle (maintenue
en intersaison), 2 jours de repos/semaine (la convention
collective en prévoit 1 et demi), contrat français pour les
animateurs à l'étranger...

Autant de **différences appréciées et plébiscitées** par
nos équipes, nos collectivités partenaires et vos vacanciers !

www.touristravacances.com

Pour tous, réservations au **0890 567 567** (0,15€ la min)

Depuis plus de 25 ans,

Touristra Vacances gère et anime **des villages
de vacances en France, copropriétés
de 280 comités d'entreprise et collectivités**,
qui lui accordent toute leur confiance.
Les ressources dégagées par les villages
sont réinvesties dans l'amélioration de leur
équipement, au bénéfice de tous les vacanciers.
Nous mettons ce savoir-faire et ces prestations
de qualité au service de vos groupes.

PARTENAIRE DES COLLECTIVITÉS

Touristra Vacances est spécialisé dans l'accueil
de groupes constitués dans ses villages-club en
France et à l'étranger, circuits et croisières, avec
des prestations spécifiques :

- Un attaché commercial et une assistante vous accompagnent
dans tous vos projets
- Présentations et diaporama pré-départ aux vacanciers
- Réservation d'excursions, séjours à la carte, départs
de province
- Une politique tarifaire adaptée à vos initiatives



Associations et collectivités,
contactez votre attaché commercial Touristra Vacances :

- Paris : 01 80 98 40 19
- Lyon : 04 72 41 19 90
- Hagondange/Metz : 03 87 17 66 10
- Lille : 03 59 35 85 00

**Complément
d'info**

CONTRÔLE DES DÉPENSES DE FORMATION

La déclaration annuelle peut être contrôlée par l'administration. Celle-ci peut donc s'assurer de la réalité et du bien-fondé des dépenses et versements déclarés. Si l'entreprise passe en dessous de son obligation légale, il y a un versement complémentaire au Trésor.

Contrôle par l'administration fiscale et contrôle par le service régional de contrôle : Au vu de la déclaration 2483 (respect du délai, pièces annexes, PV de CE, report excédent de dépenses exercice antérieur si c'est le cas)

Organismes collecteurs, de formation, entreprises : présentation de documents.

Notification dans les 3 mois (délai d'au moins 30 jours pour adresser les observations écrites) et décision du préfet ou du ministre.

Recours gracieux pour contestation dans un délai de 2 mois (4 mois pour statuer) puis possibilité de saisir le tribunal administratif dans les 2 mois.

L'administration peut remettre en cause l'imputation d'une action s'il ne s'agit pas vraiment pour elle d'une action de formation.

Le contrôle s'étend également aux moyens techniques et pédagogiques mis en place :

- ↳ Locaux, matériel, postes de travail, équipements, méthodes...,
- ↳ Le taux d'encadrement (nombre de stagiaires par formateur),
- ↳ Le contrôle ne porte pas sur l'opportunité du stage,
- ↳ Le contrôle ne porte pas sur la qualité pédagogique du stage.

En conclusion

Voilà ce que disent les textes à aujourd'hui, là aussi ils sont loin d'être à la hauteur de nos besoins et de nos revendications, mais nous devons imposer à chacune de nos entreprises de respecter ces dispositions légales et conventionnelles.

Les informations et les documents transmis représentent une quantité non négligeable de données économiques et sociales. A chacun d'entre nous de se les approprier, de les analyser, de les décrypter, de mesurer leur logique et les liens avec la stratégie de l'entreprise.

La formation professionnelle doit faire partie intégrante de notre activité syndicale et de celle de nos élus au Comité d'Entreprise. Rien n'est facile et nous ne sommes pas tous des experts de l'analyse et du décryptage, des stages et des sessions de formation ont lieu chaque année sur ce sujet comme bien d'autres. Il appartient donc à chaque syndicat, pour une meilleure prise en compte de la formation professionnelle, de former chacun de ses militants aux mandats qu'on leur a confié, nous pourrions même dire de l'imposer. Comment aujourd'hui peut-on prétendre à occuper un mandat ou se voir imposer la prise d'un mandat sans la formation qui va avec.

On doit avoir à l'esprit, si on prend les choses dans l'autre sens, que le salaire dépend de la classification, qui elle dépend de la qualification, que celle-ci soit initiale ou obtenue par la formation professionnelle. Cela doit donc être un axe prioritaire de notre activité syndicale dans et pour l'intérêt des salariés.

QUESTIONS TYPES

QUE PEUVENT POSER LES IRP

1- OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Quelles compétences (connaissances, capacités,) seront acquises en fin de formation ?
- Quelles activités professionnelles la formation permet-elle d'exercer ?
- Que sera capable de faire la personne à l'issue de la formation ?
- Des prérequis sont-ils définis ?
- L'acquisition professionnelle est-elle bien l'objectif principal de l'action ?

3-LE PROGRAMME

- Le contenu de la formation est-il en adéquation avec l'objectif ?
- Le programme permet-il de vérifier que le contenu est bien corrélé à une activité professionnelle ?
- Le contenu de la formation est-il structuré de manière cohérente ?

2-PROCESSUS PÉDAGOGIQUE

- La formation est-elle placée sous le contrôle d'un formateur qui intervient effectivement dans le processus d'acquisition ?
- L'intervention du formateur est-elle programmée de manière certaine et non facultative (simple assistance) ?
- Existe-t-il des supports, outils pédagogiques distincts d'outils de travail ou d'une simple documentation professionnelle ?
- L'organisation de la formation est-elle bien la traduction d'un processus d'acquisition de connaissances et savoir-faire ?

4-LA RÉALITÉ DE LA FORMATION

- Quels sont les moyens de vérification du suivi de la formation ?
- Emargement par les stagiaires,
- Réalisation de productions,
- Attestation par le formateur.

5-LA VALIDITÉ DE LA FORMATION

- Une évaluation est-elle prévue ?
- L'évaluation porte-t-elle sur l'action elle-même : objectifs, modalités, conditions de réalisation, etc. ?
- L'évaluation porte-t-elle sur les acquisitions : tests, mises en situations, études de cas, simulations, etc.
- L'évaluation permet-elle de répondre aux questions sur les 4 éléments précédents : objectifs, modalités pédagogiques, contenu et réalité ?

6-OBLIGATIONS VIS-À-VIS DES STAGIAIRES

- Information préalable.
- Règlement intérieur (santé/sécurité).
- Attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.
- Pour certaines actions (déterminées par décret) obligation de convention tripartite : Financeur, Stagiaire, Organisme de formation.

7- LA DEMANDE DE FORMATION

- A l'initiative de l'entreprise avec accord du salarié et dans le plan de formation.
- A l'initiative du salarié avec ou sans accord de l'employeur.
- A l'initiative de l'étudiant ou du demandeur d'emploi.

8- CHOIX DE L'ORGANISME DE FORMATION

- Organisme dûment enregistré auprès de la Préfecture (N° de déclaration d'existence).
- Certifications qualités : OPQF ISQ, ISO...
- Existence ou non de référentiels reconnus ou de parcours habilités : RNCP, Branche, CPNE.
- Ressources : formateurs permanents ou vacataires ?
- Expérience ou références ?

9-QUELQUES RATIOS CLÉS DE LA FORMATION.

- Budget formation réalisé/masse salariale brute.
- Prix de revient d'une heure de formation.
- Pourcentage du budget réalisé pour chaque CSP.
- Les indicateurs du bilan social.