



Les cahiers de la Vie Fédérale

, Année 2010 - Mars

N° 31

La formation en question

SOMMAIRE

- **Page 1 :**

Edito

- **Pages 2-4 :**

Le DIF en question dans le secteur privé

- **Pages 5-6 :**

Le DIF en question dans la fonction publique hospitalière

- **Pages 7-11 :**

La réforme de la formation professionnelle continue

Les textes qui régissent la formation professionnelle se déclinent dans la globalité de notre champ fédéral.

Les réformes proposées viennent, à plus ou moins brèves échéances, s'appliquer dans la fonction publique, et sont suivies d'une mise en œuvre immédiate pour le secteur privé.

Il nous faut prendre en compte différents éléments :

- **la formation initiale :** Elle se définit par l'acquisition d'une qualification professionnelle à l'issue de celle-ci.
- **Le droit à la formation tout au long de la vie :** Elle doit s'imposer, pour toutes et tous, comme un pilier fondamental des politiques de formation professionnelle.

La formation continue doit permettre de répondre aux évolutions et à la maîtrise des contenus de travail par des mesures d'adaptation, d'acquisition de connaissances des nouvelles technologies, des progrès techniques et scientifiques.

La formation n'est pas une fin en soi, mais elle est un des enjeux aux différents besoins, qu'ils soient individuels ou collectifs.

Chacun aspire à être inclus dans l'emploi de façon permanente, parce que nous avons besoin de personnel qualifié pour répondre aux missions de santé, d'éducation, de bien-être social. Des réflexions sur la formation professionnelle doivent donner lieu à des négociations à tous les niveaux des lieux de décisions de l'emploi.

Ces négociations, au plus près de l'emploi et des salariés, doivent s'articuler avec notre revendication d'un plan d'urgence emploi-formation négocié à tous les niveaux, tant territorial que national.



1. Le DIF* en question dans le secteur privé



Textes de références

Le terme de droit individuel à la formation est apparu pour la première fois dans :

◆ l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de septembre 2003 :

Il a été signé entre les 5 organisations syndicales représentatives au niveau national (CGT, CFDT, CFTC, FO et CFE-CGC), et du côté employeur par le MEDEF, la CGPME et l'UPA.

◆ La loi du 04 mai 2004 :

Cette loi confiait à la négociation de branche ou d'entreprise le soin de préciser un certain nombre de dispositions contenues dans le nouveau texte, d'où des accords de branche.

◆ Les accords de branche de notre secteur :

- **Unifed pour la branche associative sanitaire et sociale non lucrative** (accord 2008-01 signé par la CGT),
- **FHP/Synerpa secteur commercial** (accord décembre 2004 et avenants 1 et 2 signé par la CGT),
- **Etablissement Français du Sang (EFS)** (accord mai 2005 non signé par la CGT),
- **Cabinets dentaires** (accord février 2007 signé par la CGT),
- **Prothésistes dentaires** (accord juin 2008 signé par la CGT),
- **Cabinets médicaux** (accord de juillet 2005 signé par la CGT),
- **CISME** (accord de novembre 2006 signé par la CGT),
- **Thermalisme** (accord de novembre 2006 signé par la CGT).

◆ Le DIF, c'est quoi ?

C'est un droit individuel à la formation, attaché à la personne. Le DIF est un droit universel ; c'est un droit d'initiative.

◆ Est-ce que tout le monde peut bénéficier d'un DIF ?

Il est ouvert à tout salarié, quel que soit son statut ou sa durée du travail (CDI, CDD, temps pleins, temps partiels). Seuls sont exclus les apprentis (*en formation initiale*) et les salariés titulaires de contrats de professionnalisation (*en formation professionnelle en alternance*).

Les contrats aidés (*notamment les contrats d'accompagnement dans l'emploi et contrats d'avenir*) bénéficient du DIF.

◆ Je peux demander le DIF pour n'importe quelle formation ?

Oui et non. Cela dépend des accords de branche et des priorités retenues. Donc, il y a lieu de vérifier les formations éligibles en priorité, mais « priorité » ne veut pas dire exclusivité.

◆ Le DIF dure combien de temps ?

L'articulation des dispositions légales donnent **20 heures de DIF par an au salarié à temps plein**. Des dispositions d'accords de branches retiennent l'année civile comme période de référence, par conséquent, chaque salarié acquiert 20 heures de DIF pour une année civile pleine.



Une exception a concerné la première année d'application de la loi, puisque la loi est alors parue en milieu d'année civile, à savoir le 07 mai 2004.

Les salariés à temps plein peuvent cumuler des heures de DIF annuelles, à hauteur de 20 heures, dans la limite de 120 heures sur 6 ans.

Les salariés à temps partiel peuvent cumuler des droits dans la limite de 120 heures, sans limitation de durée.

Lorsque le plafond est atteint, le compteur reste bloqué à 120 heures, jusqu'à ce que l'intéressé se décide à utiliser, en tout ou partie, son capital d'heures.

Néanmoins, des accords de branche ou d'entreprise ont prévu un droit d'acquisition plus important. Il faut donc vérifier le contenu de l'accord dont on dépend.

◆ Comment je sais ce à quoi j'ai droit ?

L'article L.933-2 du Code du Travail précise que « chaque salarié est informé par

* DIF : Droit Individuel à la Formation





écrit, annuellement, du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation ».

◆ **Comment faire pour utiliser mon DIF ?**



Le salarié doit faire sa demande par écrit, envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge. Cet écrit doit obligatoirement mentionner la formation envisagée, son coût et ses dates.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse (*par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge*). L'absence de réponse vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Cette procédure peut être aménagée par voie d'accord de branche ou d'entreprise.

Acceptation du DIF par l'employeur :

L'employeur peut accepter la demande de formation réalisée dans le cadre du DIF. Le commun accord devra être formalisé par un écrit précisant la nature de la formation, les dates de début, de fin, l'organisme de formation. Dans ce cas, le salarié partira en formation.

L'employeur prendra en charge les coûts pédagogiques correspondant aux droits ouverts, les frais de transport et/ou d'hébergement du salarié, et éventuellement l'allocation de formation, en cas de formation réalisée hors temps de travail. Si la formation a lieu tout ou partie sur le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue.

◆ **Et si le DIF est refusé ?**

Rappel



L'article L. 933-3 du Code du Travail prévoit que « la mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur ».

Juridiquement, l'employeur est en droit de refuser une action de formation demandée par le salarié dans le cadre du DIF. Dans ce cas, il n'y a aucune obligation pour l'employeur de justifier ou de notifier le motif de son refus.

L'employeur peut refuser une même demande de formation dans le cadre du DIF pendant deux exercices consécutifs.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, le salarié peut s'adresser à l'organisme agréé, dont relève son entreprise, pour demander une prise en charge prioritaire de sa formation dans le cadre de ce type de congé.

◆ **C'est quoi le rapport entre le DIF et le temps de travail ?**

Rappel



La loi a posé le principe selon lequel le DIF s'exerce hors temps de travail. Dans ce cas, le DIF donne lieu au versement d'une allocation de formation correspondant à 50 % de la rémunération nette du salarié.

Toutefois, un accord de branche et/ou d'entreprise ou d'établissement, peut prévoir que le DIF s'exercera en partie pendant le temps de travail.

Si le DIF est mis en œuvre pendant le temps de travail, il donne alors lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Ni la loi, ni les accords de branches ne définissent ce qu'est le « hors temps de travail ». Un accord d'entreprise peut néanmoins définir cette notion.

La formation se déroule « hors temps de travail » dès lors qu'elle est mise en œuvre sur le temps libre du salarié. Or, tous les « temps libres » ne semblent pas pouvoir être mobilisables pour se former (*cf. les jurisprudences*).

◆ **Et si je n'ai pas assez d'heures de DIF pour suivre, en dehors du temps de travail, la formation qui m'est accordée ?**

Certains accords de branche et ou d'entreprises ont prévu une possibilité d'anticipation du droit au DIF dans la limite du plafond de 120 h.

◆ **Qu'est-ce que la portabilité du DIF ?**

Dans la loi du 04 mai 2004, la notion de « transférabilité » apparaît. Ce mot signifie que le salarié peut utiliser ses droits acquis au titre du DIF pour une action de formation, de validation des acquis et de l'expérience ou un bilan de compétences, en cas de rupture du contrat de travail, c'est-à-dire :

- en cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde,
- en cas de démission.

La loi de 2009 met en œuvre le dispositif de « portabilité » du DIF qui permet au salarié d'utiliser ses droits à formation après son départ de l'entreprise.

La loi distingue différentes situations pour fixer les modalités de la portabilité :

- **Salarié licencié**, sauf en cas de faute lourde. Pour bénéficier de la portabilité, le salarié doit en faire la demande avant la





fin du préavis. À défaut d'une telle demande, la somme correspondant aux droits à DIF n'est pas due par l'employeur. Lorsque l'action de formation est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

- **Salarié dont le contrat de travail est rompu** (*sauf en cas de faute lourde*), ou dont le CDD arrive à son terme et qui peut être pris en charge par l'assurance-chômage.

Deux possibilités :

- **Le salarié demande à bénéficier de ses droits à DIF auprès d'un nouvel employeur** au cours des deux années suivant son embauche.

Dans ce cas, l'action est financée par l'OPCA (*Organisme Paritaire Collecteur Agréé*) du nouvel employeur, soit après accord de ce dernier, soit sans son accord lorsque l'action relève des priorités définies par un accord de branche ou d'entreprise.

En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur sur l'action suivie, celle-ci se déroule en dehors du temps de travail, l'allocation normalement versée dans ce cas n'est pas due.

- **La personne au chômage demande à bénéficier de son DIF.** Dans ce cas, c'est l'OPCA du précédent employeur qui en assure le financement. La mobilisation des crédits du DIF a lieu, en priorité, pendant la période de prise en charge de l'intéressé par l'assurance-chômage, après avis du référent chargé de son accompagnement.

- La somme correspondant aux droits acquis par le salarié, utilisée pour suivre une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation, est imputée au titre de la « professionnalisation », sauf dispositions spécifiques prévues par accord de branche.

- **Salarié démissionnaire** : Il peut demander à bénéficier de son DIF, sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin du préavis.

- La portabilité est exclue en cas de départ à la retraite.

- L'information du salarié, à l'expiration du contrat de travail : L'employeur doit mentionner, sur le certificat de travail, le solde des droits acquis par le salarié au titre du DIF, la somme correspondant à ce solde, ainsi que l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé compétent pour verser la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées par le salarié (*un décret à paraître va préciser les mentions devant figurer sur le certificat de travail*).

Financement du DIF par un OPACIF :

Lorsque le salarié et l'entreprise sont en désaccord, durant deux

exercices civils consécutifs, sur le choix de l'action de formation demandée par le salarié au titre du DIF, l'OPACIF dont relève l'entreprise peut prendre en charge le financement de l'action de formation dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation. La durée de la formation est alors déduite du contingent d'heures de formation au titre du DIF.

◆ **Le congé maternité est-il décompté de l'acquisition du DIF ?**

Non, les périodes de congé maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation ou de présence parentale, sont assimilées à une période travaillée pour le calcul du DIF.



◆ **Peut-on suivre un DIF hors temps de travail pendant un arrêt maladie ?**

Non, sauf en respectant les heures de sortie mentionnées sur l'arrêt de travail.

◆ **Peut-on suivre un DIF lors du départ à la retraite ?**

Non, le Code du travail prévoit expressément qu'en cas de départ à la retraite, le salarié perd son DIF. Le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF est également perdu. Aucune valorisation financière n'est donc possible.

◆ **Peut-on utiliser le DIF pour des actions de VAE ou de bilan de compétences ?**

Pour la Validation des Acquis et de l'Expérience : Le Code du travail n'en fait pas expressément état ; donc des modalités d'accès sont possibles, mais non prévues par la loi (*cf. les accords de branche*).

Pour le Bilan de Compétences : Oui, les actions de bilan de compétences, telles que définies par le Code du travail, peuvent être mises en œuvre dans le cadre du DIF.

◆ **Peut-on suivre un DIF si l'on est travailleur handicapé d'ESAT *?**

Non, les travailleurs handicapés d'ESAT, n'ayant pas le statut de salarié, n'ont pas droit au DIF.

◆ **Doit-on comptabiliser les temps de déplacement dans le nombre d'heures prises par le salarié dans Le cadre de son DIF ?**

Non, le temps de déplacement ne s'impute pas sur le contingent d'heures disponibles au titre du DIF.

◆ **L'allocation de formation est-elle versée également pour les temps de déplacement ?**

Non, l'allocation de formation n'est due que pour les heures de formation suivies.

*ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail





1. Le DIF en question dans la fonction publique hospitalière



Textes de références

Décret 2008-824 du 21 août 2008 : Il est relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière.

CIRCULAIRE N°DHOS/RH2/RH4/2009/173 du 22 juin 2009 : Elle est relative à l'application du décret n°2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière.

Arrêté du 23 novembre 2009 : Il fixe la liste des diplômes et certificats du secteur sanitaire et social acquis en fin d'études promotionnelles par les agents des établissements énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

◆ Le DIF c'est quoi ?

Le DIF signifie : Droit Individuel à la Formation C'est un droit individuel à la formation rattaché à la personne. Ce qui signifie, dans son application première, qu'il ne peut pas être demandé en dehors d'une demande de formation.

◆ Je peux demander le DIF pour n'importe quelle formation ?

Le DIF relève des types de formation :

- ⇒ *Evolution prévisible des emplois,*
- ⇒ *Développement ou acquisition de connaissances et compétences.*

Dans ces deux cas uniquement, le DIF peut être utilisé sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail (cf. Circulaire du 22 juin 2009).

Le DIF peut relever également pour les types :

- Formation initiale, période de professionnalisation,*
 - Préparation aux concours et examens,*
 - Bilan de compétences,*
 - Validation des acquis et de l'expérience,*
- Uniquement sur le temps de travail.

◆ Est-ce que tout le monde peut bénéficier d'un DIF ?

Oui, tous les titulaires et non titulaires, y compris les CUI (*Contrat Unique d'Insertion, anciennement CA et CAE*) de la fonction publique hospitalière.

◆ Le DIF dure combien de temps ?

20 Heures par an et par agent.

Le nombre d'heures acquises est calculé au prorata du temps de travail de l'agent (temps plein, temps partiel).

Le décompte a commencé en 2007 (*Loi du 2-2-2007*) avec 10 h. Concrètement, l'année 2007 met à disposition des agents : 10 h de DIF, et 20 h en année pleine à compter de 2008, soit 30 h fin 2008.

En décembre 2009, chaque agent à temps plein dispose de 50 h, 70 h fin 2010, etc. Jusqu'au maximum de 120 h.

A partir de 120 h totalisées et non utilisées, le compteur DIF s'arrête.

Le compteur DIF tient compte des périodes d'activité, de détachement, de mise à disposition et de congé parental.

◆ A combien s'élève mon DIF ?

Il y a obligation de l'établissement d'informer les agents, une fois par an, de leur droit acquis au titre du DIF.





◆ **Comment je fais pour utiliser mon DIF ?**

Par demande écrite, en mentionnant l'intitulé ou l'action de formation souhaité avec sa durée et les modalités de son déroulement. Dans les deux mois qui suivent, l'établissement doit répondre par écrit.

◆ **Et si le DIF est refusé ?**

Avant tout, il faut renouveler sa demande l'année suivante.

S'il y a désaccord entre l'agent et l'établissement durant 2 exercices consécutifs, l'agent adresse sa demande à l'OPCA (*Organisme Paritaire Collecteur Agréé*) en CFP (*Congé de Formation Professionnelle*).

L'OPCA assure cette formation, sous réserve de ses priorités et de ses critères définis au niveau national. Si l'OPCA accepte la formation sur les fonds du CFP, l'agent n'est pas en situation de CFP pour autant. L'établissement doit verser à l'OPCA les frais de formation et l'allocation correspondante, si le déroulement a lieu hors temps de travail.

◆ **C'est quoi le rapport entre le DIF et le temps de travail ?**

- Le DIF peut se dérouler **sur ou en dehors** du temps de travail.
- Si le DIF est demandé et accordé pour suivre une formation **sur le temps de travail**, l'agent part en formation comme à l'accoutumée, les heures utilisées sont décomptées du compteur DIF.
- Si le DIF se déroule **en dehors du temps de travail**, l'établissement verse une allocation (*non imputable sur le 2,1 %*) de 50 % du traitement horaire net de l'agent.

Le traitement net est composé du traitement de base auquel s'ajoutent l'indemnité de résidence et les indemnités à caractère familial, et se déduisent les cotisations sociales.



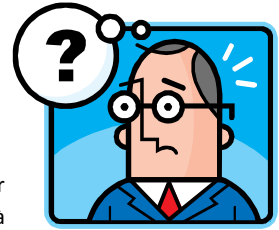
Les sommes consacrées aux allocations de formation ne sont pas imputables sur les fonds de formation professionnelle.

Exemple : un agent demande à suivre des cours du soir en dehors de son temps de travail. Ces cours totalisent une durée de 16 h (8 cours de 2 h). L'établissement paiera le coût de la formation sur le plan de formation, et versera à l'agent une allocation d'un montant de 16 h X 50 % de son taux horaire net.

⇒ Cette allocation sera versée en plus de son salaire, le mois suivant la formation. L'établissement remet annuellement à

l'agent un récapitulatif des heures DIF utilisées et les allocations reçues (annexe à la feuille de paie).

◆ **Et si je n'ai pas assez d'heures DIF pour suivre, en dehors du temps de travail, la formation qui m'est accordée ?**



Les agents peuvent utiliser par anticipation leurs heures de DIF à hauteur de 120 h, uniquement pour une période de professionnalisation. Pour les autres formations relevant des actions d'adaptation à l'évolution pénible des emplois, et des actions de développement et d'acquisition des connaissances ou compétences, des heures hors temps de travail peuvent être utilisées, mais elles ne sont pas compensées financièrement.

Concrètement, un agent veut suivre une formation d'une durée de 110 h en dehors de son temps de travail ; il a droit à 50 h de DIF (hors temps de travail) : (110 h - 50 h = il manque 60 h).

⇒ Si la formation relève des actions d'adaptation à l'évolution pénible des emplois, il peut utiliser en complément au maximum 50 h (hors temps de travail) soit 60 - 50 = il manque 10 h. L'agent ne peut donc pas suivre la totalité de sa formation, même en dehors de son temps de travail.

⇒ Si la formation relève des actions de développement et d'acquisition des connaissances ou compétences, l'agent peut utiliser en complément au maximum 80 h (hors temps de travail) ; il manque alors 60 h. Il peut utiliser 60 h des 80 h de ce dispositif pour pouvoir suivre sa formation complète en dehors de son temps de travail.

Il peut également utiliser la totalité des 80 h, et compléter avec 30 h de DIF sur les 50 h auxquelles il a droit. Il lui reste 20 h de DIF.

- Il faut découpler le compteur « hors temps de travail/DIF » du compteur « hors temps de travail/non DIF ».
- Pour découpler l'ensemble de ces compteurs, cela nécessite la signature d'une convention entre l'agent et l'établissement. Cette convention précise les actions de formation, et si c'est le cas, la part suivie en dehors du temps de travail, les modalités de contrôle de l'assiduité, et l'obligation de servir à laquelle l'agent s'engage. Cette obligation de servir concerne la fonction publique hospitalière, mais également les autres fonctions publiques.
- L'obligation de servir est égale au nombre d'années nécessaires à la constitution du nombre d'heures utilisé par anticipation.

Le DIF est transférable en cas de **mutation** au sein de la fonction publique hospitalière ou dans une autre fonction publique (Territoriale, Etat).



3. La réforme de la formation professionnelle continue

Elle relève de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. 5 ans après la réforme (loi du 4 mai 2004), nous voilà, de nouveau, confrontés à la mise en œuvre d'une nouvelle réforme...



Rappel :

Le Code du travail

assigne au régime français de la formation professionnelle continue, des objectifs à la fois ambitieux et multiples :

- ◆ *Garantir la sécurité professionnelle des actifs en améliorant leurs choix d'accès à l'emploi et leurs perspectives de progression professionnelle.*
- ◆ *Encourager les entreprises à développer le « capital humain » de leurs salariés et gérer les compétences et les emplois en vue de la performance.*
- ◆ *Elargir l'accès des personnes à la qualification (promotion sociale) et à la connaissance (développement*

Pour autant, la formation continue ne doit pas être un correctif à la formation initiale ; elle doit contribuer à l'évolution de tout individu.

La formation initiale est bien le préalable sur lequel la formation continue doit s'appuyer.



Tout salarié qui n'aurait pas obtenu de qualification professionnelle reconnue à l'issue de sa formation initiale, devrait avoir accès à une formation qualifiante et/ou diplômante.

C'est le droit à la formation différée portée par la CGT, c'est la notion même du « nouveau statut du travail salarié ».

LES CONSTATS ACTUELS

- ◆ **Les personnes les moins formées sont celles qui ont le plus de mal à entrer dans un processus de formation (la formation va aux plus formés..).**
- ◆ **Les entreprises forment plus aisément et plus volontiers leurs salariés pour lesquels le « retour sur investissement » de la formation a des chances d'être élevé.**
- ◆ **Le système collecteurs multiples (nombre d'OPCA) est, pour certains, axé davantage sur de la gestion et de l'optimisation des fonds, que sur la dimension « conseil » aux salariés et aux entreprises.**

Fort de ces constats,

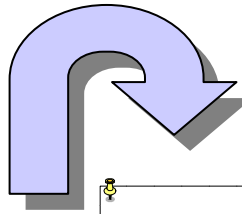
sur fond de crises économique et sociale, des différents rapports instruits « à charge », tout au long de 2008, et du document d'orientation ministériel, un accord national interprofessionnel (ANI) a été négocié (*sous pression, voire injonction*) sur le développement de la formation professionnelle tout au long de la vie : « la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels », signé le 7 janvier 2009, unanimement par les 5 confédérations représentatives. De cet accord a été déclinée cette nouvelle loi, reprenant en grande partie les orientations de cet ANI.



Deux principes ont guidé cette loi :

1. **La sécurisation des parcours**, avec comme dans l'A.N.I, l'abandon de la logique de statut, c'est-à-dire le conditionnement d'un droit à la formation à la situation du demandeur (*salarié, demandeur d'emploi, primo accédant à l'emploi...*) au profit d'une logique de parcours et de projets professionnels, et ce, quel que soit le statut du demandeur. Donc, par ce biais, les « moyens » sont réorientés et l'individu est placé au cœur du système.

2. **Rendre plus simple** l'organisation de la formation professionnelle, plus transparente et plus lisible pour tous.



Deux concepts l'accompagnent :

1. **Celui du concept d'évolution professionnelle** (employeur/salarié) afin de s'élever d'au moins un niveau de qualification dans sa carrière, avec un décloisonnement des statuts et un lieu unique de financement.

2. **Celui du droit à l'information et à l'orientation** (*information, conseil et accompagnement*) avec l'organisation d'un service public de l'orientation tout au long de la vie, et la mise en place du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSP).



Ainsi, la formation devient un outil des parcours professionnels, l'objectif étant la professionnalisation, mais aussi un outil de promotion et d'ascenseur social pour les salariés, comme pour les demandeurs d'emploi.

Jusqu'à présent, il existait une rupture nette entre la formation initiale et la formation continue.

Pour la CGT, il faut un véritable continuum de la formation, tout au long de la vie, en revendiquant **10 % du temps travaillé soit 4 années** sur une carrière en s'élevant au minimum d'un niveau de qualification.

Aujourd'hui, seulement 1,5 % du temps est consacré à la formation, et encore, pas pour tous.

Les revendications de la CGT supposent donc une politique volontariste et des moyens financiers suffisants.

Ce qui va changer, avec la loi, dans les entreprises et pour les salariés



Des négociations vont s'ouvrir, afin de déterminer les orientations et les priorités des branches dans la mise en œuvre de cette loi.

◆ Le plan de formation :

Il doit se simplifier.

Il contient, dorénavant, 2 catégories d'actions au lieu de 3. Les actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi (*actuelle catégorie 2 du plan*) sont fusionnées avec les actions d'adaptation (*actuelle catégorie 1*). Celles-ci sont :

⇒ **Les actions destinées à assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail**, ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, se déroulent sur le temps de travail et ouvrent droit, éventuellement, à des heures supplémentaires.

⇒ **Les actions de développement des compétences**, pouvant, sous certaines conditions, être contenues, notamment dans des accords de branche. Elles se déroulent hors temps de

travail et ouvrent droit au versement de l'allocation formation. (Code du travail - art. L.6321-6).

Compte-tenu de la publication tardive de la loi, le plan de formation présenté pour 2010 aura peut être été construit dans l'ancienne version (*3 catégories*) ; Lors de la consultation du CE, il conviendra de veiller à ce que le bilan du plan soit avec seulement 2 catégories.

◆ le DIF : sa portabilité, son utilisation et son financement :

La loi de 2009 met en œuvre le dispositif de portabilité du DIF permettant au salarié d'utiliser ses droits à formation après son départ de l'entreprise.





Le financement des heures de DIF se fait sur la base du forfait horaire de droit commun, qui est actuellement de 9,15 €.

La loi distingue différentes situations pour fixer les modalités de la portabilité :

⇒ **Salarié licencié autre que pour une faute lourde.** Pour bénéficier de la portabilité, le salarié doit en faire la demande avant la fin du préavis. À défaut d'une telle demande, la somme correspondant aux droits à DIF n'est pas due par l'employeur. Lorsque l'action de formation est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

⇒ **Salarié dont le contrat de travail est rompu (sauf en cas de faute lourde)** ou dont le CDD arrive à son terme et qui peut être pris en charge par l'assurance-chômage. Deux possibilités existent :

► **Le salarié demande à bénéficier de son DIF** auprès d'un nouvel employeur au cours des deux années suivant son embauche :

► L'action est alors financée par l'OPCA (*Organisme Paritaire Collecteur Agréé*) du nouvel employeur, soit après accord de ce dernier, soit sans son accord lorsque l'action relève des priorités définies par l'accord de branche ou d'entreprise. En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur sur l'action suivie, celle-ci se déroule en dehors du temps de travail et l'allocation normalement versée dans ce cas n'est pas due.

► **La personne au chômage demande à bénéficier de son DIF :**

► Dans ce cas, c'est l'OPCA du précédent employeur qui assure son financement. La mobilisation des crédits du DIF a lieu, en priorité, pendant la période de prise en charge de l'intéressé par l'assurance-chômage, après avis du référent chargé de son accompagnement.

la somme correspondant aux droits acquis par le salarié, utilisée pour suivre une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation, est imputée au titre de la « professionnalisation », sauf dispositions spécifiques prévues par accord de branche.

◆ **Salarié démissionnaire** : Il peut demander à bénéficier de son DIF, sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin du préavis.

Information du salarié à l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail, le solde des droits acquis par le salarié au titre du DIF, la somme correspondant à ce solde, ainsi que l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé compétent pour verser la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées par le salarié (un décret à paraître va préciser les mentions devant figurer sur le certificat de travail).

A noter la portabilité est exclue en cas de départ à la retraite.



Financement du DIF par un OPACIF :

Lorsque le salarié et l'entreprise sont en désaccord durant deux exercices civils consécutifs sur le choix de l'action de formation demandée par le salarié au titre du DIF, l'OPACIF dont relève l'entreprise peut prendre en charge son financement, dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation. La durée de la formation est alors déduite du contingent d'heures de formation au titre du DIF.

◆ le bilan d'étape professionnel :

Tout salarié, ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise, bénéficie à sa demande de ce bilan. Toujours à sa demande, il peut être renouvelé tous les 5 ans.

Il a pour but, à partir d'un diagnostic réalisé en commun entre le salarié et l'employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à l'employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

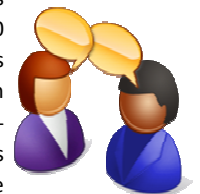
◆ Le passeport formation :

Cette disposition est intégrée dans le Code du travail. Jusqu'à présent, il n'était contenu que dans l'A.N.I de 2004 et dans des accords de branche (Code du travail. art L.6315-2).

◆ Entretien pour les salariés de plus de 45 ans :

Afin de favoriser l'emploi des seniors, la loi crée l'obligation d'un entretien professionnel dans les entreprises employant au moins 50 personnes, afin de leur permettre de réfléchir et de mieux connaître les évolutions prévisibles de leur carrière.

Dans les entreprises et groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, chaque salarié doit bénéficier, dans l'année qui suit son 45^{ème} anniversaire, d'un entretien professionnel. Au cours de celui-ci, le salarié doit être informé de ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.



◆ le Congé Individuel de Formation : possibilité de formation hors temps de travail :

Les salariés, ayant plus d'un an d'ancienneté dans leur entreprise, peuvent désormais, s'ils le demandent, bénéficier d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail, dont les frais peuvent être pris en charge en tout ou partie par l'OPCA dont il relève.

Un décret à paraître devrait préciser la durée minimale de formation requise pour être éligible à ce dispositif.

Pendant la formation, le salarié bénéficie de l'assurance pour accidents du travail et maladies professionnelles.





Un décret doit fixer la durée minimum de la formation ouvrant droit à la prise en charge par l'OPACIF.

Ce nouveau dispositif vient compléter le CIF, déjà existant, qui se déroule pendant le temps de travail et entraîne la suspension du contrat de travail.

◆ **VAE : une autorisation d'absence est créée :**

Plusieurs dispositions sont aussi intégrées dans le Code du travail. Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury VAE, l'employeur lui accordera une autorisation d'absence, sous réserve que le salarié respectera un délai de prévenance, dont la durée sera fixée par décret (à paraître).

L'autorisation d'absence ne pourra être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis conforme du CE ou à défaut des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Le refus devra être motivé par l'employeur.

La participation à un jury VAE n'entraînera pas de diminution de la rémunération.

La prise en charge des frais entraînés pour cette participation (*transport, hébergement, rémunération etc.*) et son imputation seront négociées par accord de branche.



**Ce qui change ou changera au niveau national,
avec une incidence directe**

**Les
OPCA**

◆ Elles doivent se regrouper : le seuil minimal de collecte est de 100 millions d'euros.

◆ Ses missions sont élargies, avec obligation de mettre en œuvre le conseil aux entreprises et aux salariés.

◆ La validité des agréments des OPCA expirera, au plus tard, le 1er janvier 2012.

◆ Une nécessité de services de proximité est imposée aux OPCA pour toutes les entreprises.

◆ Une gestion paritaire est également requise.

◆ Une convention triennale d'objectifs et de moyens entre chaque OPCA et l'Etat devra être conclue.

◆ La loi impose une section financière « plan de formation » pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés. Le principe de fongibilité asymétrique est retenu, c'est-à-dire que les fonds perçus auprès des entreprises de plus de 50 salariés peuvent contribuer à la formation des salariés pour les petites entreprises (- de 50 salariés), mais pas l'inverse...



**La mise en place du
Fonds Paritaire de
Sécurisation des
Parcours Professionnels
(FPSPP).**

Objet. La loi institue le FPSPP, appelé à remplacer l'actuel FUP (Fonds Unique de Péréquation). Ce fonds aura pour mission de contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi au bénéfice de publics dont les caractéristiques seront déterminées par convention-cadre signée entre l'État et le FPSPP. Il assurera aussi la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux OPCA pour le financement d'actions de professionnalisation et du CIF.

Financement. En termes de moyens, le FPSPP disposera des excédents financiers des OPCA et des OPACIF, ainsi que d'une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (*CIF, plan de formation et professionnalisation*). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, sera fixé chaque année par arrêté, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés aux niveaux national et interprofessionnel. Le pourcentage de prélèvement s'applique sur les taux légaux des contributions (*0,9 % pour le plan, 0,5 % pour la professionnalisation et 0,2 % pour le CIF*). Pour le plan, la contribution légale diffère de la contribution conventionnelle : ainsi, le pourcentage de prélèvement s'applique sur le taux de l'obligation légale (0,9 %), et non sur la totalité du taux conventionnel (1,6 %). Si le taux de 13 % est retenu par l'arrêté pour l'année 2010, de ce fait, votre plan de formation 2010 sera amputé.

Au titre du Congé Individuel de Formation, la contribution est calculée en appliquant le pourcentage fixé par arrêté.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, la répartition des contributions peut être déterminée par un accord de branche.

À défaut d'accord en vigueur au 1^{er} janvier de l'année de collecte, ces contributions seront calculées en appliquant le pourcentage fixé par arrêté, de manière identique, à chacune de ces participations.

Reversement aux OPCA :

Une partie des sommes perçues par le FPSPP peut être reversée aux OPCA pour le financement d'actions de professionnalisation et du CIF si :

- Les OPCA affectent au moins 50 % des fonds recueillis au titre de la professionnalisation, déduction faite de la part versée au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, aux contrats de professionnalisation et à des périodes de professionnalisation. Un décret, à paraître, doit préciser la durée minimum de période de professionnalisation en question ;
- ◆ Les fonds recueillis au titre de la professionnalisation par l'OPCA, déduction faite de la part versée au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, sont insuffisants pour assurer la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du Droit Individuel à la Formation.

Pour les orientations contenues dans la loi, nous ne développons pas :

- ◆ Le dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE),
- ◆ Le Contrat de Transition Professionnelle (CTP),
- ◆ Le chômage partiel et formation,
- ◆ Les contrats en alternance élargis en termes de durée et de publics éligibles,
- ◆ Les CQP (Certificats de Qualification Professionnelle),
- ◆ L'apprentissage (congé supplémentaire pour révision, coût forfaitaire etc.),
- ◆ L'emploi des jeunes (stages, convention pour développer l'alternances des jeunes, logement, etc.),
- ◆ La mise en place des CPRDF (contrat de plan régional de développement des formations professionnelles).

Fédération Santé Action Sociale

263, rue de Paris
93515 Montreuil cedex

Directeur de Publication : Cécile
MARCHAND



MACIF - CGT LE PROGRÈS SOCIAL POUR TRAIT D'UNION

Notre engagement : faciliter l'action militante
et améliorer les conditions sociales

La Macif s'engage à vos côtés dans votre vie syndicale pour défendre tous les militants, assurer votre syndicat, votre comité d'entreprise et gérer votre trésorerie.

La Macif vous apporte des solutions collectives performantes et sur mesure dans les domaines de la prévoyance, de la santé, de l'épargne salariale et des retraites.

Vous souhaitez en savoir plus ?

Macif - Direction des Partenariats - 79037 Niort cedex 9
partenariat@macif.fr