



**S'INFORMER,
SE FORMER,
S'ÉMANCIPER**

S'INFORMER, SE FORMER, S'ÉMANCIPER

La formation est un élément majeur de l'éducation permanente pour se réaliser en tant que citoyen-ne et, ensuite, s'insérer durablement dans un emploi. Permettre aux salarié-es de se former tout au long de sa vie est vital pour notre économie comme pour notre modèle social. Pourtant, si la formation professionnelle est rarement à la « Une » de l'actualité, ni de nos cahiers revendicatifs, elle est pourtant essentielle pour le monde du travail et pour l'avenir des salarié-es.

Nous sommes confronté-es à des mutations et transitions économiques, technologiques, énergétiques, majeures, profondes et rapides, qui bousculent les métiers et plus largement le travail de tout un chacun-e. La formation professionnelle est un outil aux mains des salarié-es pour anticiper les transformations du travail et des emplois, en lien avec les transitions environnementales. Elle ne doit pas être uniquement au service de l'entreprise, comme c'est le cas depuis plusieurs années maintenant, mais permettre aux salarié-es de pouvoir construire un projet professionnel et d'élever leur niveau de qualification.

Ce guide réactualisé a pour objet de faire connaître les différents dispositifs de formation qui existent et qui peuvent être mobilisés, tout en alertant sur leurs éventuelles insuffisances et les points de vigilance nécessaires. Si beaucoup de salarié-es connaissent le CPF, bien d'autres dispositifs existent.

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

Ce guide répondra à un certain nombre de vos questions mais, si vous en avez d'autres, n'hésitez pas à les poser à la CGT, que ce soit dans votre entreprise, dans votre branche d'activité ou sur votre territoire. Les militant-es de la CGT, dans l'entreprise ou les différentes instances paritaires restent particulièrement attentifs au devenir de cet outil formidable qu'est la formation professionnelle. Ils et elles sont disponibles pour compléter l'information contenue dans ce guide et faire de la formation professionnelle un enjeu revendicatif fort.

SOMMAIRE

- ENTRETIEN DU PARCOURS PROFESSIONNEL | P4
- LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES | P7
- LE RÔLE DES REPRÉSENTANT-ES DU PERSONNEL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE | P11
- ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL (AFEST) | P15
- FORMATION OUVERTE À DISTANCE (FOAD) | P17
- LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP) | P19
- LE BILAN DE COMPÉTENCES | P23
- DISPOSITIF DÉMISSION-RECONVERSION | P27
- LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) | P31
- LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE | P37
- LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP) | P43
- LA PÉRIODE DE RECONVERSION INTERNE | P47
- LA PÉRIODE DE RECONVERSION EXTERNE | P51
- SE FORMER QUAND ON EST SALARIÉ-E DU « PARTICULIER EMPLOYEUR » | P55
- SE FORMER QUAND ON EST SALARIÉ-E INTERMITTENT-E DU SPECTACLE | P57
- SE FORMER QUAND ON EST PRIVÉ-E D'EMPLOI | P61
- SALARIÉ-ES EN COURS DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE | P65
- SE FORMER QUAND ON EST AGENT-E DE LA FONCTION PUBLIQUE | P69
- SE FORMER QUAND ON EST MICRO-ENTREPRENEUR-SE | P77
- PROPOSITIONS REVENDICATIVES DE LA CGT | P81

L'ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL

L'ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL C'EST QUOI ?

L'entretien de parcours professionnel **remplace l'ancien entretien professionnel (2014-2025)**. Il a été créé par la **loi n° 2025 989 du 24 octobre 2025**, qui modifie l'article **L. 6315 1 du Code du travail**.

La réforme modifie profondément le rythme des entretiens :

Périodicité de droit commun

- **un premier entretien dans l'année suivant l'embauche ;**
- puis **un entretien tous les quatre ans ;**
- **un état des lieux récapitulatif tous les huit ans.**

Attention : il y a deux temporalités de mise en œuvre de ce nouvel entretien :

- il remplace l'entretien professionnel à partir d'**octobre 2025** pour les entreprises n'ayant pas d'accord. Dans ce cadre, le passage de deux à quatre ans entre deux entretiens s'applique à compter du dernier entretien réalisé. Les bilans doivent désormais être réalisés tous les huit ans, sans changer le point de départ de ce délai ;
- pour les entreprises qui ont un accord d'entreprise ou de branche, l'entretien de parcours professionnel sera effectif en **octobre 2026** (une négociation pour un nouvel accord devra avoir lieu entre octobre 2025 et octobre 2026)

Entretiens spécifiques obligatoires

Un entretien doit également être proposé :

- au retour de certaines absences (congé parental, arrêt longue maladie, mandat syndical...);
- après la **visite médicale de mi-carrière** ;
- dans les **deux années précédant les 60 ans**, pour anticiper la fin de carrière (maintien dans l'emploi, retraite progressive, temps partiel, etc.).

ÉCLAIRAGE CGT Attention : des accords, comme pour l'entretien professionnel, peuvent modifier la périodicité des entretiens de parcours professionnel.

Comment se passe l'entretien ? Comme pour l'ancien entretien professionnel, il s'agit d'une rencontre formelle entre un-e salarié-e et son employeur-se ou son-sa représentant-e dans une logique d'évolution professionnelle.

L'entretien de parcours professionnel ne doit pas servir à juger le-la salarié-e. **Il ne porte pas sur l'évaluation de son travail. Il relève d'une logique d'orientation/évolution. Il doit donc être distinct de l'entretien d'évaluation (lorsqu'il existe et quel que soit le nom qui lui est donné).**

ÉCLAIRAGE CGT Dans les entreprises où se pratique l'entretien d'évaluation, l'employeur-se peut vouloir coupler celui-ci avec l'entretien de parcours professionnel (par exemple : le même jour à deux moments distincts mais successifs). Cette pratique est à combattre pour la confusion qu'elle entraîne entre orientation/évolution et évaluation. Pour lever cette ambiguïté, le mieux serait que l'évaluation et l'entretien de parcours professionnel soient réalisés par deux personnes différentes.

L'entretien de parcours professionnel doit être un moment d'échange entre le-la salarié-e et l'employeur-se ou son-sa représentant-e afin d'en tirer des enseignements partagés.

L'entretien de parcours professionnel doit offrir au-la salarié-e l'opportunité :

- d'identifier des objectifs d'évolution professionnelle ;
- de connaître les différents dispositifs de formation utilisables et leurs conditions de réalisation ;
- de se porter candidat-e, ou de faire inscrire les formations qui découlent des objectifs qu'il ou elle se fixe, dans **le plan de développement des compétences (Fiche 2) de l'entreprise**. Il est à noter que son contenu est inscrit dans la loi, les thèmes suivants doivent obligatoirement être abordés :

- **les compétences et qualifications** mobilisées dans le poste actuel et leur évolution possible ;
- **le parcours professionnel du/de la salarié-e** au regard des évolutions de l'entreprise et des métiers ;
- **les besoins de formation**, liés :
 - au poste,
 - aux transformations du travail,
 - ou à un projet personnel ;

• **les souhaits d'évolution professionnelle avec obligation de présentation des différents dispositifs :**

- mobilité,
- reconversion/transition professionnelle (projet de transition professionnelle – Fiche 11),
- bilan de compétences (Fiche 7),
- VAE (Fiche 10);

• **l'utilisation du CPF (fiche 9)**, du CEP (fiche 6) et les abondements éventuels.

Les entretiens spécifiques de mi-carrière (autour de 45 ans, en lien avec la visite médicale) et de fin de carrière (avant 60 ans) deviennent obligatoires et doivent aborder des thématiques élargies comme la prévention de l'usure professionnelle et les aménagements de poste.

Une synthèse signée devient obligatoire après chaque entretien. Ce document formalise les engagements pris par les deux parties, assurant ainsi plus de transparence et de sécurité juridique :

- une **synthèse écrite** obligatoire doit être établie ;
- elle formalise et récapitule les échanges et les engagements des deux parties ;
- elle est remise au-à la salarié-e (signature recommandée).

.....

ÉCLAIRAGE CGT Cette traçabilité est essentielle en cas de contrôle ou de contentieux.

L'objectif du-de la salarié-e doit être d'évaluer ses possibilités d'évolution professionnelle et de faire inscrire les formations qui en découlent dans le plan de développement des compétences de l'entreprise. Comme la temporalité des entretiens passe de deux ans à quatre ans, il est important que les IRP soient à l'offensive et fassent des entretiens un levier collectif lors de différents moments de discussions/négociations (GEPP, plan de développement des compétences, prévention de l'usure, égalité professionnelle).

En outre, un entretien de parcours professionnel doit être systématiquement proposé aux salarié-es qui reprennent leur activité à l'issue :

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

UN BILAN (ÉTAT DES LIEUX) À HUIT ANS

Tous les huit ans, un bilan/état des lieux récapitulatif doit avoir lieu.

Sanctions :

Le compte personnel de formation (CPF) du-de la salarié-e est **abondé à hauteur de 3 000 euros** (uniquement pour les entreprises de plus de 50 salarié-es) lorsqu'il est constaté, au cours de l'état de lieux du parcours professionnel au bout de huit ans, que ce-tte dernier-ère n'a pas bénéficié des entretiens de parcours professionnel prévus **ET** d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire » (formation imposée par l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou d'une disposition légale ou réglementaire – article L. 6321-2 du Code du travail) selon les articles L. 6315-1 et L. 6323-13 du Code du travail. Sont donc éligibles toutes les actions de formation qui concourent au développement des compétences des salarié-es et, notamment, celles qui ont pour objet : « 2° De favoriser l'adaptation des travailleur-ses à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des travailleur-ses d'acquérir une qualification plus élevée » (cf. article L. 6313-3). Il n'y a pas de durée minimum exigée pour la réalisation de ces actions de formation qui peuvent être réalisées en tout ou partie à distance, ou en situation de travail.

POUR QUI ?

Un entretien de parcours professionnel est obligatoire pour **chaque salarié-e**, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

.....

LA CGT REVENDIQUE

- La loi de 2018 était déjà venue amoindrir les obligations des employeur-ses en retirant plusieurs critères regardés lors du bilan à six ans, cette nouvelle réforme accentue le désengagement des employeur-ses en passant d'un entretien tous les deux ans à un entretien tous les quatre ans. La CGT exige que les 5 thèmes prévus dans le contenu des nouveaux entretiens plus précis qu'auparavant soient réellement discutés sur le fond avec les travailleur-ses lors des entretiens.
- Les cadres ou agent-es de maîtrise chargé-es de conduire ces entretiens doivent être informé-es et formé-es.
- Le-la salarié-e doit avoir la possibilité de se préparer avec un laps de temps suffisant (un document de préparation, validé par les IRP, devrait lui être remis).



LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le plan de développement des compétences remplace le plan de formation. Il constitue l'une des voies d'accès des salarié-es à la formation professionnelle dans l'entreprise. Il regroupe des formations décidées par l'employeur après l'avis des représentant-es du personnel.

Attention au vocabulaire (notamment les mots « **obligation** » et « **obligatoire** ») car si l'employeur a **deux obligations** en matière de formation professionnelle :

- **l'adaptation au poste de travail ;**
- **le maintien dans l'emploi des salarié-es.**

Il a aussi une **troisième obligation**, celle de mettre en place des **formations générales à la sécurité** (art. L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail) mais doit aussi s'acquitter de son obligation de proposer des actions de **formations obligatoires** (définition dans la partie « Pour quelles formations ? » de cette même fiche).

À ne pas négliger, il peut également proposer des actions qui participent au développement des compétences des salarié-es (article L. 6321-1 du Code du travail).

COMMENT SE CONSTRUIT UN PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ?

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

ÉCLAIRAGE CGT L'employeur ayant, presque toujours seul, l'initiative des choix de formation, la finalité est trop souvent limitée aux besoins à court terme de l'entreprise tels qu'il les définit selon ses priorités.

PROPOSITIONS DE LA CGT C'est pourquoi, afin que les formations répondent mieux aux besoins des salarié-es, en termes de développements personnel et professionnel, et à ceux de l'entreprise pour répondre aux évolutions techniques et organisationnelles, le plan de développement des compétences devrait être décidé par la négociation et le comité social et économique (CSE) devrait contrôler sa mise en œuvre (**plus d'informations dans la fiche 3 – Le rôle des représentant-es du personnel sur la formation professionnelle**).

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Le plan concerne tou-tes les salarié-es de l'entreprise, titulaires d'un contrat de travail (à durée indéterminée, à durée déterminée, à temps partiel, en apprentissage et en contrat de professionnalisation) sauf les travailleur-ses intérimaires qui dépendent de l'entreprise de travail temporaire. Aucune condition d'ancienneté ou de délai de franchise n'est requise.

Selon la loi, l'employeur est seul à pouvoir désigner, notamment à l'issue des entretiens professionnels, les salarié-es qui participeront aux actions de formation prévues par le plan de développement des compétences, quels que soient leur ancienneté, la nature de leur contrat ou les postes qu'ils occupent.

Néanmoins, les salarié-es peuvent adresser à l'employeur, directement ou par l'intermédiaire de leurs représentant-es, une demande individuelle de formation, soit pour une formation déjà inscrite dans le plan de formation, soit pour d'autres formations.

Lorsque la demande individuelle est acceptée, la formation ou l'action de bilan ou de validation des acquis fait partie intégrante du plan de développement des compétences de l'entreprise (prise en charge par l'entreprise de la rémunération et des frais de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience).

ÉCLAIRAGE CGT Le plan de développement des compétences doit être rendu accessible à chaque salarié-e.

POUR QUELLES FORMATIONS ?

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

1) Les actions de formation obligatoires ou nécessaires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Le-la salarié-e ne peut exercer son emploi s'il-elle n'a pas bénéficié de cette formation (exemples : formation obligatoire aux qualifications de soudeur-ses ou formation obligatoire pour les agent-es immobilier-es pour le renouvellement de leur carte professionnelle ; en revanche, d'un point de vue juridique, la validation d'une formation CACES n'est pas obligatoire, contrairement à l'autorisation de conduite délivrée par l'employeur).

Les actions de formation obligatoires constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération. Elles ne peuvent pas être financées en mobilisant le compte personnel de formation (CPF) des salarié-es concerné-es.

2) Les actions de formation autres que celles-ci-dessus, dites non obligatoires.

Ces formations consistent à acquérir des compétences que le-la salarié-e n'a pas forcément à utiliser s'il-elle reste à son poste, mais qui lui permettront d'obtenir une évolution professionnelle au sein ou en dehors de l'entreprise.

L'employeur doit obligatoirement obtenir l'accord écrit du-de la salarié-e, que la formation soit suivie pendant ou hors temps de travail. Si le-la salarié-e accepte de suivre la formation, l'employeur peut définir avec lui-elle et avant son départ en formation, la nature des engagements pris par l'entreprise si la formation suivie est concluante. Par exemples : changement de qualification, augmentation de la rémunération.

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de

compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

Le plan peut également inclure d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages...

Les actions de formation non obligatoires constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail. Les actions de formation non obligatoires peuvent être financées en tout ou en partie en mobilisant le compte personnel de formation (CPF) des salarié-es concerné-es.

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

Attention : actions de formation non obligatoires hors temps de travail

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

.....
ÉCLAIRAGE CGT La formation des salarié-es doit être réalisée sur le temps de travail et rémunérée comme tel.

.....

ÉCLAIRAGE CGT Les formations effectuées en dehors du temps de travail doivent avoir un caractère exceptionnel. Elles doivent être strictement conditionnées à la demande expresse du-de la salarié-e et assorties de contreparties négociées et déterminées par un accord de branche ou d'entreprise majoritaire.

QUAND PEUT-ON REFUSER UNE ACTION DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ?

Une formation prévue par le plan de développement des compétences s'impose au-à la salarié-e. Il-elle peut toutefois s'y opposer dans les quatre cas suivants :

- réalisation d'un bilan de compétences : l'employeur ne peut contraindre un-e salarié-e à suivre un bilan de compétences. Le refus de ce-tte dernier-e ne peut constituer, selon le Code du travail, « ni une faute, ni un motif de licenciement » ;
- conditions de départ en formation susceptibles d'être assimilées à une modification du contrat de travail (formation particulièrement longue, très éloignée, demande de départ précipité) ou révélatrice d'une volonté manifeste d'entraver l'exécution du mandat d'un-e représentant-e du personnel : par essence litigieuses, les conséquences de refus du-de la salarié-e seront tranchées au cas par cas, éventuellement, par le conseil de prud'hommes ;
- formation se déroulant en tout ou partie en dehors du temps de travail : le refus du-de la salarié-e ne peut être considéré ni comme une faute, ni comme un motif de licenciement ;
- validation des acquis de l'expérience (VAE) devant un jury en vue d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre professionnel : l'employeur ne peut imposer une telle validation. Elle suppose le consentement du-de la salarié-e et son refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.



LE RÔLE DES REPRESENTANT·ES DU PERSONNEL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ENTREPRISES DE 300 SALARIÉ·ES ET PLUS

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

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

.....

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

Les obligations de négociation liées à la nouvelle période de reconversion professionnelle, qu'elle soit interne ou externe, dans le cadre de la loi du 24 octobre 2025

Les entreprises de 300 salarié·es et plus sont tenues d'ouvrir une négociation spécifique et périodique sur l'emploi et le travail des salarié·es expérimenté·es, incluant formation, maintien dans l'emploi et reconversion (interne/externe). Le CSE est informé/consulté de façon approfondie sur le plan de développement des compétences (PDC), les orientations de mobilité, l'articulation entre le nouvel entretien de parcours professionnel et l'accès

à la reconversion. Cela place les élu·es au cœur du pilotage des parcours et de la prévention de l'usure professionnelle.

Pour la CGT, cette négociation ouvre des possibilités importantes :

- exiger que la négociation « seniors/parcours » couvre explicitement la nouvelle période de reconversion : conditions d'éligibilité, maintien de la rémunération, statut pendant la formation, garanties de retour, prise en charge intégrale des coûts (éviter le reste à charge individuel);
- adosser la reconversion aux besoins du travail réel (prévention des risques, évolutions techniques): demander un diagnostic par métier, avec données sexuées et par âge, et un calendrier pluriannuel dans le PDC.

Attention :

- la « reconversion » ne doit pas devenir un sas vers l'externe pour évincer des salarié·es âgé·es – exiger des engagements de reclassement interne et des indicateurs de taux de retour sur poste ;
- il faut sécuriser le recours à des actions certifiantes/blocs RNCP de qualité et à la VAE avec accompagnement, plutôt que de courts modules adéquationnistes peu utiles ;
- il faudrait pouvoir imposer un tableau de bord de suivi en CSE (demandes, acceptations, refus motivés, profils, résultats emploi).

ENTREPRISES DE 50 À 299 SALARIÉ·ES

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

Dans ces entreprises, la commission formation n'est pas obligatoire mais elle peut être constituée par accord d'entreprise.

.....

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

Les obligations de consultation liées à la nouvelle période de reconversion professionnelle, qu'elle soit interne ou externe, dans le cadre de la loi du 24 octobre 2025.

Ici, pas d'obligation de négocier spécifique comme pour les plus de 300 mais la période de reconversion doit être intégrée à la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale/formation : orientations, information des salarié·es, critères d'accès, effets sur l'emploi/compétences. Les élu·es doivent relier entretiens de parcours professionnel et PDC, pour que la reconversion devienne un outil de sécurisation, pas une variable d'ajustement.

Pour la CGT :

- demander un calendrier formalisé d'instruction des demandes de reconversion, avec réponses motivées et traçables (modèle de procédure présenté en CSE);
- égalité d'accès : exiger des données ventilées (âge/genre/temps partiel/statut) pour combattre l'autocensure et les biais éventuels d'accès aux formations longues ;
- mobiliser les abondements employeur/OPCO et la VAE pour transformer l'expérience en certification et ouvrir des mobilités réelles.

Attention :

- sans ligne budgétaire dédiée, la reconversion reste théorique – demander un budget fléché dans le PDC et des objectifs quantifiés (nombre de parcours engagés/an);
- prévenir les plans où la « reconversion externe » masque des suppressions d'emploi – obtenir un principe de priorité à la mobilité interne et des passerelles qualifiantes ;
- reste à charge salarié·e (CPF, frais annexes) : revendiquer zéro coût pour le·la salarié·e, y compris transport, hébergement, garde d'enfants.

ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉ·ES

Même si dans les TPE, le formalisme de la formation professionnelle est moindre, il n'en reste pas moins que l'employeur a **deux obligations** en matière de formation professionnelle :

- l'adaptation au poste de travail ;
- le maintien dans l'emploi des salarié·es.

Il a aussi une **troisième obligation**, celle de mettre en place des **formations générales à la sécurité** (art. L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail) mais doit aussi s'acquitter de son obligation de proposer des actions de formations **obligatoires**.

Les actions de formation obligatoires ou nécessaires

qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Le·la salarié·e ne peut exercer son emploi s'il·elle n'a pas bénéficié de cette formation (exemples : formation obligatoire aux qualifications de soudeur·ses ou formation obligatoire pour les agent·es immobilier·es pour le renouvellement de leur carte professionnelle. En revanche, d'un point de vue juridique, la validation d'une formation CACES n'est pas obligatoire, contrairement à l'autorisation de conduite délivrée par l'employeur·se).

.....

ÉCLAIRAGE CGT Il faudrait gagner, dans les petites entreprises, la création d'un plan de développement des compétences et d'une commission de formation. Il faudrait aussi gagner une réelle négociation et non plus une simple consultation sur les moyens concrets alloués à la formation au-delà des « grandes orientations stratégiques », précisant le budget, le nombre et la nature des formations, les catégories socioprofessionnelles des salarié·es concerné·es ainsi que le calendrier des départs en formation.

Les obligations liées à la nouvelle période de reconversion professionnelle, qu'elle soit interne ou externe, dans le cadre de la loi du 24 octobre 2025.

Pas de nouvelle obligation interne de négociation/consultation spécifiques, mais la période de reconversion s'inscrit dans les obligations générales

d'adaptation et de maintien de l'employabilité, et dans des accords de branche susceptibles de prévoir plans d'action types et priorités pour les PME/TPE. Les droits s'activent via l'entretien de parcours professionnel, le CEP, la VAE, et les financements par l'OPCO.

Pour la CGT, il faudrait pouvoir :

- négocier un accord de branche imposant des standards minimaux (maintien du salaire, la formation sur le temps de travail, le financement intégral, la VAE si possible) et un plan d'action type pour TPE/PME ;
- mobiliser les OPCO, le CEP et les acteurs territoriaux pour cofinancer et outiller les parcours (ingénierie, tutorat, alternance adaptée).

Attention :

- sans CSE outillé, les salarié-es risquent d'être moins informé-es – donc exiger des obligations d'information écrite annuelles et des affichages normalisés sur la reconversion ;
- veiller à ce que la reconversion ne se réduise pas à des formations courtes non certifiantes ;
- sécuriser par écrit que la formation/reconversion se fait sur temps de travail avec maintien de la rémunération, y compris dans les TPE.





FICHE 04

ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL (AFEST)

QU'EST-CE QU'UNE AFEST ?

C'est une action de formation en situation de travail. Elle mobilise un-e formateur-ice – interne ou externe à l'entreprise – et un-e salarié-e à former sur le lieu même du travail et en cours d'activité. Le matériau pédagogique principal est fourni par le travail.

Deux séquences pédagogiques distinctes mais articulées constituent le cœur d'une Afest :

1^{re} séquence : une mise en situation

Le-la salarié-e est mis-e en situation de réaliser une activité, avec une intention pédagogique dont il-elle est informé-e. Il s'agit d'une vraie situation de production.

2^e séquence : une phase de prise de recul (réflexivité)

Vivre une expérience de travail ne suffit pas à produire des compétences susceptibles d'être réutilisées dans d'autres situations. Un temps réflexif – hors production – accompagné par un-e formateur-ice interne ou externe, est nécessaire pour tirer les enseignements de ce qui s'est passé, analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis, et ainsi consolider et expliciter les apprentissages.

La posture du-de la formateur-ice ne va pas de soi, mais elle s'apprend !

de l'entreprise (notamment dans les TPE) mais attention à bien veiller à ce que toutes les conditions réglementaires de mise en œuvre qui caractérisent une Afest soient bien respectées et contractualisées avec des éléments de preuve, à savoir :

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

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

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

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

.....

ÉCLAIRAGE CGT Attention : Les salarié-es vont se voir de plus en plus proposer des actions de formation en situation de travail. Ce dispositif est très intéressant pour les salarié-es qui ne peuvent pas quitter leur poste de travail pour se former à l'extérieur



FORMATION OUVERTE À DISTANCE (FOAD)

QU'EST-CE QU'UNE FOAD ?

Plus communément appelé le e-learning, la FOAD est tout simplement une formation réalisée à distance.

Elle regroupe les formations en ligne (e-learning, digital learning...) mais aussi les classes virtuelles, les formations par téléphone et les cours par correspondance.

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

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

.....

ÉCLAIRAGE CGT La formation à distance est très attractive pour les employeurs car elle se réalise très souvent en dehors du temps de travail ; or, la CGT milite pour que toutes les formations des salarié-es soient réalisées pendant le temps de travail.

Concernant le modèle pédagogique de la FOAD, les salarié-es doivent garder la main sur la forme pédagogique qui leur correspond le mieux au regard de leurs besoins, leurs moyens financiers (achat d'un ordinateur), leurs aptitudes (informatiques) et leur envie de se former seul-es et en dehors de toute vie de groupe.

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



LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

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

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

Délivrée par des opérateurs régionaux, cette prestation est déployée sur tout le territoire national.

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

Le CEP est gratuit et confidentiel.

QUI PEUT BÉNÉFICIER D'UN CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ?

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est accessible à tou·tes les actif·ves quel que soit leur statut :

- salarié·e du secteur privé (à temps complet ou partiel) ;
- demandeur·se d'emploi (indemnisé·e ou non) y compris les jeunes primo-demandeur·ses d'emploi ;
- travailleur·se indépendant·e, artisan·e, profession libérale, autoentrepreneur·se ;
- salarié·e du secteur public (fonctionnaire, titulaire, contractuel·le ou vacataire).

Le·la salarié·e est informé·e par son employeur·se de la possibilité de recourir au CEP, notamment à l'occasion de son entretien professionnel (Fiche 1). L'articulation du CEP et de l'entretien professionnel permet de mieux identifier les compétences, transférables ou non, ainsi que celles requises pour un poste ou une fonction.

Attention : le CEP revêt un caractère obligatoire pour les salarié·es qui veulent bénéficier du dispositif « démissionnaire » instruit par les associations Transitions professionnelles (ATPro)

QUELS SONT LES OBJECTIFS DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ?

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

- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de cerner les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d'actions lui permettant d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet professionnel comprenant ou non une action de formation.

COMMENT S'ORGANISE LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ?

Le projet se construit avec l'appui du·de la conseiller·e. Dans cette perspective, il est procédé ensemble, notamment :

- à l'analyse de la faisabilité du projet, y compris en termes de financement, de délai et de pertinence ;
- à l'identification des compétences ou des qualifications à faire connaître, à acquérir ou à développer et des éventuels besoins d'actions concourant au développement de compétences ;
- à l'analyse de la possibilité de réaliser des découvertes de métiers ou des expériences d'emploi (période de

mise en situation en milieu professionnel – PMSMP, actions de formation en situation de travail – Afest (Fiche 4));

- à la construction de l'ingénierie de parcours permettant d'atteindre les objectifs du-de la bénéficiaire ;
- à l'étude du recours possible à une ou plusieurs prestations complémentaires et à l'identification des ressources et expertises mobilisables à cet effet (acteurs, dispositifs, financements, aides, compensations...).

Attention ! Il n'existe pas de durée maximale ni minimale du CEP, qui est par définition individualisé.

- Pour les actif-ves salarié-es cadres : l'Apec (Association pour l'emploi des cadres) est opérateur CEP
- Pour les jeunes de 16 à 25 ans : les missions locales sont opératrices CEP
- Pour les personnes en situation de handicap : CAP Emploi est opérateur CEP

.....

ÉCLAIRAGE CGT Le conseil en évolution professionnelle est désormais délivré par des opérateurs régionaux privés, du secteur marchand. La CGT milite pour que les opérateurs soient issus du secteur non marchand dans le cadre d'un service public de la formation et de l'accompagnement. Elle milite aussi pour l'obligation d'un suivi qualité de ces opérateurs, tant au niveau de leurs prestations que de la professionnalisation des intervenant-es.

QUAND SE DÉROULE LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ?

L'accompagnement de la personne dans le cadre du CEP est généralement réalisé sur le temps libre, c'est-à-dire en dehors des heures de travail. Malgré tout, un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles celui-ci peut être mobilisé sur le temps de travail, sans perte de salaire.

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

.....

ÉCLAIRAGE CGT Afin de faciliter l'accès au conseil en évolution professionnelle, l'accompagnement devrait pouvoir se faire obligatoirement sur le temps de travail, avec maintien de salaire.

EN PRATIQUE

- Pour les actifs en emploi : des opérateurs CEP sont présents dans chaque région : www.mon-cep.org
- Pour les privé-es d'emploi : Pôle emploi est opérateur CEP



LE BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Il peut aboutir à la définition d'un projet professionnel et inclure, le cas échéant, un projet de validation des acquis de l'expérience (VAE, Fiche 10) et/ou de formation (art. L. 6313-10 du Code du travail).

.....

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

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

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Pour les salarié-es en CDI

Il faut avoir une année d'ancienneté dans l'entreprise qui emploie le-la salarié-e au moment de la demande d'un bilan de compétences.

Il faut également un minimum de cinq ans d'activité professionnelle, interrompues ou non, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.

Pour les salarié-es en CDD

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

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

Pour les salarié-es intérimaires

Il faut justifier :

- de cinq ans d'activité professionnelle (en tant que salarié-e intérimaire ou pas), dont au minimum 1 600 heures en tant que salarié-e intérimaire au cours des dix-huit derniers mois, et 600 heures au minimum dans l'entreprise de travail temporaire qui signe l'autorisation d'absence ;

OU

- de 3 200 heures d'intérim sur les trente-six derniers mois, dont la moitié dans l'entreprise de travail temporaire qui signe l'autorisation d'absence.

QUI RÉALISE LE BILAN DE COMPÉTENCES ?

C'est obligatoirement un organisme spécialisé externe à l'entreprise ; ce dernier est soumis à une obligation de confidentialité. Le-la salarié-e est seul-e destinataire des résultats, qui ne peuvent être transmis à l'employeur. Seule une synthèse, et seulement avec l'accord du-de la salarié-e dans le cadre d'une convention, peut être transmise à l'employeur.

L'organisme doit être inscrit sur une liste remise au préfet de région par l'association Transition pro régionale.

.....

ÉCLAIRAGE CGT La CGT met en garde contre l'existence de nombreux organismes peu scrupuleux qui proposent sous l'appellation « bilans de compétences » des prestations pouvant sembler intéressantes d'un point de vue financier mais qui ne respectent pas les critères d'un bilan (contenu, durée, synthèse...). Avant de s'engager, il est utile de vérifier que l'organisme respecte bien l'ensemble des critères précisés ci-dessous.

VOIES D'ACCÈS AU BILAN DE COMPÉTENCES

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

A l'initiative du-de la salarié-e :

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

À l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer au-la salarié-e de réaliser un bilan de compétences, notamment à la suite d'un entretien professionnel (Fiche 1), afin de déterminer avec lui-elle ses besoins de formation au regard des objectifs de l'entreprise et aux évolutions prévisibles de l'organisation du travail.

Il peut proposer une convention au-la salarié-e qui doit donner sa réponse (accord ou refus) par écrit dans un délai de dix jours. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. L'absence de réponse dans ce délai vaut refus.

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

.....

ÉCLAIRAGE CGT Ce type de convention signée par le-la salarié-e peut prévoir qu'une synthèse du bilan de compétences soit communiquée à l'employeur.

MODALITÉS D'ACCÈS ET FINANCEMENTS

Il peut s'effectuer pendant le temps de travail dans le cadre du **plan de développement des compétences (Fiche 2)** de l'entreprise. Le financement est dans ce cas assuré soit directement par l'entreprise, soit par l'opérateur de compétences dont elle relève.

Il peut s'effectuer hors temps de travail si le-la salarié-e veut le réaliser en toute confidentialité. Le-la salarié-e dans ce cas peut utiliser son **compte personnel de formation (CPF, Fiche 9)**.

.....

ÉCLAIRAGE CGT L'utilisation du CPF pour financer le bilan de compétences conduit souvent à arbitrer entre suivre une formation ou faire un bilan de compétences. C'est pourquoi nous revendiquons un financement spécifique du bilan de compétences.

ARTICULATION DU BILAN DE COMPÉTENCE AVEC LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un **conseil en évolution professionnelle (CEP, Fiche 6)**. Les attentes sont définies conjointement par le-la bénéficiaire et son-sa conseiller-e CEP, en lien avec le prestataire externe.

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

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

COMMENT SE DÉROULE UN BILAN DE COMPÉTENCES ?

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

Le bilan comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Une phase préliminaire a pour objet :

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

Une phase d'investigation permet au-à la bénéficiaire :

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

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

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

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



DISPOSITIF DÉMISSION- RECONVERSION

LE DISPOSITIF « DÉMISSION-RECONVERSION », QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le dispositif démission pour projet professionnel, plus communément appelé « démission-reconversion » a été créé par la loi intitulée « Liberté de choisir son avenir professionnel » en 2018. Il permet à des salarié-es qui démissionnent volontairement de bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), sous réserve de remplir des conditions strictes (en principe, une démission n'ouvre pas droit au chômage : ce dispositif constitue donc une dérogation à la règle générale).

Ce dispositif vise à sécuriser les parcours professionnels des salarié-es qui souhaitent changer de métier ou créer/reprendre une entreprise, en reconnaissant le caractère légitime de leur démission lorsqu'elle s'inscrit dans un projet de reconversion professionnelle réel et sérieux.

Le dispositif est encadré par la loi et instruit par les associations Transitions pro régionales (ATPro), qui apprécient le caractère réel et sérieux du projet.

Une association Transition pro est agréée dans chaque région, gérée par une association paritaire, administrée par un conseil d'administration composé de représentant-es des organisations syndicales de salarié-es et des organisations professionnelles d'employeur-ses représentatives au niveau national et interprofessionnel.

ÉCLAIRAGE CGT Attention : Il ne s'agit pas d'un droit automatique, la démission n'est considérée comme « légitime » que si le projet est validé par l'ATPro.

QUI PEUT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF « DÉMISSION-RECONVERSION » ?

Peuvent bénéficier du dispositif les salarié-es du secteur privé qui remplissent les cinq conditions suivantes :

- être en contrat à durée indéterminée (CDI) au moment de la démission ;

- justifier d'une ancienneté minimale de cinq années d'activité salariée continue (soit 1300 jours travaillés) au cours des soixante derniers mois chez un-e ou plusieurs employeur-ses ;
- porter un projet de reconversion professionnelle nécessitant une formation qualifiante ou certifiante, ou un projet de création ou de reprise d'entreprise ;
- avoir bénéficié, préalablement à la démission, d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- obtenir la validation du caractère réel et sérieux du projet par l'association Transitions pro compétente.

ÉCLAIRAGE CGT Attention : le dispositif est réservé aux salarié-es en CDI justifiant de cinq années d'activité salariée continue ; les salarié-es en CDD, les intérimaires, les agent-es publics et les travailleur-ses indépendant-es en sont exclu-es, ce qui laisse de côté de nombreux-ses salarié-es aux parcours discontinus ou précaires, pourtant majoritaires dans certains secteurs.

QUELS SONT LES OBJECTIFS DU DISPOSITIF « DÉMISSION-RECONVERSION » ?

Le dispositif « démission-reconversion » a pour objectifs :

- de sécuriser les parcours professionnels des salarié-es souhaitant changer d'orientation professionnelle ;
- de permettre une mobilité professionnelle choisie, sans pénalisation immédiate en cas de perte d'emploi volontaire ;
- de reconnaître la reconversion professionnelle et la création d'activité comme des motifs légitimes de rupture du contrat de travail ;
- de conditionner l'accès à l'indemnisation chômage à un projet structuré, accompagné et évalué.

ÉCLAIRAGE CGT Cette logique introduit un contrôle renforcé des projets individuels en contrepartie de l'accès aux droits au chômage, au détriment d'un droit universel.

COMMENT SE PASSE CONCRÈTEMENT LE DISPOSITIF « DÉMISSION-RECONVERSION » ?

Le dispositif se déroule en cinq étapes obligatoires :

Le dispositif « démission-reconversion » suit un parcours précis. **Il est important de respecter l'ordre des étapes pour ne pas perdre le droit à l'indemnisation chômage.**

1 – Faire un conseil en évolution professionnelle (CEP)

Avant toute démission, il faut rencontrer un-e conseiller-e CEP. Ce temps d'accompagnement est obligatoire. Il permet de : clarifier son projet de reconversion ou de création/reprise d'entreprise ; vérifier qu'il est réaliste (contenu, durée, financement, débouchés) ; identifier les compétences à acquérir ou à valoriser. Attention : Sans CEP, impossible d'accéder au dispositif.

2 – Déposer un dossier auprès de Transitions pro (ATPro)

Une fois le projet construit, il faut déposer un dossier auprès de l'association Transitions pro de sa région. Ce dossier comprend notamment : la présentation détaillée du projet ; la preuve de l'accompagnement par le CEP, les justificatifs de son activité salariée.

3 – Attendre la décision de Transitions pro

Transitions pro étudie le dossier et décide si le projet est reconnu comme réel et sérieux.

Elle regarde notamment : la cohérence du projet ; sa faisabilité ; les perspectives d'emploi ou la viabilité du projet d'entreprise.

4 – Démissionner uniquement après accord

La démission ne doit être faite qu'après avoir reçu une réponse favorable de Transitions pro. Une démission avant cette validation fait perdre le bénéfice du dispositif. Attention : Une erreur de calendrier peut entraîner une perte totale de droits.

5 – S'inscrire à France Travail

Après la démission, il faut s'inscrire comme demandeur-se d'emploi auprès de France Travail, qui versera alors une indemnisation au titre de

l'assurance chômage, à condition de mettre en œuvre le projet validé et de respecter les obligations liées à l'indemnisation chômage.

QUAND ET COMMENT EST-ON INDEMNISÉ ?

L'ouverture des droits à l'allocation chômage intervient dans les conditions de droit commun, après inscription à France Travail et une vérification du dossier par leurs services. Attention : certains dossiers validés par l'ATPro se sont vus finalement refusés par France Travail pour manquement des conditions. C'est très rare mais ça existe.

Le ou la bénéficiaire doit, dans un délai de six mois suivant la décision favorable de l'ATPro, mettre en œuvre son projet (entrée en formation, démarches de création ou de reprise d'entreprise). À défaut, le droit à indemnisation peut être remis en cause. Attention : le contrôle du respect du projet est renforcé et peut conduire à des sanctions en cas de non-réalisation.

.....

ÉCLAIRAGE CGT Le dispositif « démission-reconversion » marque une avancée limitée et largement insuffisante au regard des besoins des salarié-es. S'il reconnaît enfin que certaines démissions peuvent être légitimes, il reste fortement restrictif, sélectif et inégalitaire. La majorité des salarié-es, notamment les plus précaires (CDD, intérimaires, jeunes, femmes aux carrières hachées), en sont exclu-es.

Pour la CGT, le droit à la reconversion et à la sécurité des parcours professionnels doit être garanti collectivement, sans condition de sélection sociale ni mise sous contrôle des droits au chômage.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le CPF, c'est quoi ?

Depuis 2015, toute personne (salarié-e, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, conjoint-e « collaborateur-ice » ou en recherche d'emploi) a un compte personnel de formation (CPF) dès l'âge de 16 ans et jusqu'à sa retraite (au moment de la liquidation des droits à la retraite), sauf au titre des activités de volontariat qu'elle exerce. Ce compte fait partie du compte personnel d'activité (CPA) et est géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Pour ouvrir son CPF, il faut se connecter au site internet www.moncompteactivite.gouv.fr, muni de son numéro d'assuré-e social-e.

Il faut se créer des identifiants ou se connecter via France Connect.

Attention : pour **s'inscrire à une formation** sur Mon compte formation, il faut détenir **un compte France Connect + (lié à l'identité numérique La Poste)**, même si on détient déjà un compte France Connect.

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

- ses droits acquis tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite ;
- les formations dont il-elle peut bénéficier personnellement ;
- l'accès au **conseil en évolution professionnelle (Fiche 6)** ;
- l'accès aux passeports compétences et de prévention.

- les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE, Fiche 10) ;
- les bilans de compétences (Fiche 7) ;
- la préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis des véhicules du groupe léger sous certaines conditions et du groupe lourd (C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE) ;
- les actions de formation, accompagnement, conseils dispensés aux créateur-ices/repreneur-ses d'entreprises ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles, volontaires en service civique, pompier-es d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions) ;
- attention : les certificats de qualification professionnelle (CQP) ne sont plus éligibles au CPF lorsqu'ils ne sont pas par ailleurs inscrits au RNCP.

.....

ÉCLAIRAGE CGT Attention, des arbitrages budgétaires peuvent plafonner le montant maximum de prise en charge par le CPF. Par exemple, en 2026 : 1600 euros maximum pour un bilan de compétences, 1500 euros pour les certifications et habilitations inscrites au RS et 900 euros pour la préparation au permis de conduire (véhicules légers).

Quelles formations peuvent être financées par le CPF ?

- les actions de formation sanctionnées par :
 - les certifications professionnelles enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
 - les attestations de validation de blocs de compétences (unités capitalisables d'un diplôme ou une certification),
 - les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique (dont la certification du socle de connaissances et compétences professionnelles) ;

Comment le CPF est-il alimenté ?

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

Au titre de chaque année de travail, les salarié-es acquièrent leurs droits selon les modalités suivantes :

Bénéficiaires	Alimentation	Plafond
Salarié-e ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale (nombre d'heures de référence = 1607 heures) ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année	500 € par année de travail	5 000 €
Salarié-e ayant effectué une durée de travail inférieure à la moitié de la durée légale (ou conventionnelle) du travail sur l'ensemble de l'année	Au prorata temporis de la durée de travail effectuée	5 000 €
Salarié-e peu ou pas qualifié-e (n'ayant pas atteint un niveau 3* – CAP/BEP, un titre professionnel enregistré et classé niveau III au RNCP ou une certification reconnue par une convention collective de branche) et qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail N.B. : sur déclaration du/de la bénéficiaire ou d'un-e conseiller-e en évolution professionnelle (CEP, Fiche 6)	800 € par année de travail	8 000 €
Bénéficiaire d'une pension d'invalidité, pension militaire, reconnaissance travailleur-se handicapé-e	800 € par année de travail	8 000 €

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

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

Une alimentation supplémentaire du CPF est-elle possible ?

1) L'employeur-se contribue à l'alimentation du compte dans trois cas

- si un accord le prévoit (accord de branche ou d'entreprise) ;
- si un-e salarié-e est licencié-e suite au refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective, il-elle bénéficie d'un abondement minimum de **3 000 euros** de son CPF ;
- un abondement **à hauteur de 3 000 euros** lorsqu'il est constaté, au cours de l'état de lieux du parcours professionnel, au bout de huit ans (nouvel entretien de parcours professionnel qui remplace l'entretien professionnel), que le-la salarié-e n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus **ET** d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire » (entretien de parcours professionnel, Fiche 1).

.....

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

De plus, en dehors de ces trois cas, si les droits sont insuffisants pour suivre une formation, le-la salarié-e peut demander à son employeur-se d'abonder son compte personnel de formation (CPF) pour compléter le financement. Il est recommandé au-à la salarié-e de solliciter l'aide gratuite d'un-e conseiller-e en évolution professionnelle (CEP, Fiche 7) ou de s'adresser à son employeur-se ou à sa direction des ressources humaines.

2) Le cumul possible avec d'autres dispositifs

Selon la nature de la formation, le-la salarié-e a l'obligation ou la possibilité d'utiliser son CPF et de l'associer :

- au **projet de transition professionnelle (PTP, Fiche 11)** = obligation ;
- à une formation prévue par le **plan de développement des compétences (Fiche 2)** = possibilité ;
- à la période de reconversion interne (jusqu'à 50 % du CPF) et externe (jusqu'à 100 % du CPF) (Fiches 12 et 13).

3) En cas d'incapacité permanente

Le-la salarié-e justifiant d'un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 10 % bénéficie d'un abondement à hauteur de 7500 euros maximum pour financer soit une action de formation de nature à favoriser la reconversion professionnelle, soit un projet élaboré avec un-e opérateur-ice du conseil en évolution professionnelle.

4) Pour les lanceur-ses d'alerte

En cas de rupture du contrat de travail consécutive au signalement d'une alerte, le-la salarié-e peut saisir le conseil des prud'hommes. C'est à l'occasion de ce contentieux que le conseil des prud'hommes peut obliger l'employeur à abonder le compte du-de la salarié-e jusqu'à 8000 euros.

Quelles sont les modalités d'utilisation du CPF ?

Attention, depuis le 1^{er} mai 2024 : **introduction d'un reste à charge pour l'utilisation du CPF** (environ 100 € en 2024 et 2025). **En février 2026, les arbitrages budgétaires ont augmenté ce reste à charge à 150 euros.**

Ce montant est applicable à toute personne achetant une formation ou un accompagnement (VAE ou bilan de compétences) via son CPF selon les modalités suivantes :

- lorsque le-la salarié-e a suffisamment de droits sur son CPF pour prendre en charge la totalité de la dépense de formation. Par exemple : 2000 euros de droits CPF pour une formation de 1500 euros, le-la titulaire verra les droits CPF de son compte déduits de 1350 euros et il-elle s'acquittera d'un paiement de 150 € sur le site MonCompteFormation. Il lui restera 650 euros de droits CPF ;
- lorsque le-la titulaire du CPF n'a pas suffisamment de droits sur son compte. Par exemple : 2000 euros de solde CPF pour une formation de 2500 euros, la participation obligatoire est déjà intégrée dans le reste à charge qu'il-elle doit régler pour pouvoir souscrire à la formation – dès lors que le reste à charge est égal ou supérieur au montant de la participation obligatoire. Le-la titulaire paye 500 euros ;
- lorsque le reste à charge du-de la titulaire est inférieur au montant de la participation obligatoire, alors il-elle devra également s'acquitter de la différence (par exemple : 2450 euros de solde CPF pour une formation de 2500 euros, le reste à charge à payer par le-la titulaire est de 50 euros auquel il sera ajouté 100 euros pour arriver au montant de la participation obligatoire).

Les cas d'exonération du reste à charge :

- les privé-es d'emploi qui utilisent leur CPF pour se former n'auront pas à payer le ticket modérateur ;
- les salarié-es n'ayant pas les droits suffisants pour acheter une formation ou un accompagnement et pour

qui l'employeur abondera leur CPF n'auront pas à payer les 100 euros ;

- les salarié-es qui bénéficient d'abondements issus de la mobilisation du C2P (compte professionnel de prévention) ou du Fipu (fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle) en seront aussi exonéré-es.

.....

ÉCLAIRAGE CGT Cette liste à la Prévert d'exonérations montre à quel point ce ticket modérateur est injuste ! Cela augure, comme à chaque décision que ce gouvernement prend, une complexification du système qu'il dénonce par ailleurs. Comment les travailleur-ses, privé-es d'emploi s'y retrouvent avec cette nouvelle donne ?

Pour le ministère de l'Économie, cette mesure serait « juste » et « nécessaire ». C'est tout le contraire puisqu'à n'en pas douter, elle pénalise d'abord les salarié-es les plus fragiles, celles et ceux dont les salaires sont déjà insuffisants pour bien vivre. Ils-elles sont les plus impacté-es, alors que ce sont celles et ceux qui ont le plus besoin de se former.

L'utilisation du CPF relève de la seule initiative du-de la salarié-e. L'employeur-se ne peut donc pas imposer à son-sa salarié-e d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du-de la salarié-e et son refus d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute.

- Formation sur le temps de travail

Le-la salarié-e qui souhaite se former pendant le temps de travail doit adresser une demande d'autorisation d'absence à l'employeur dans les délais suivants :

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

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

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

- Formation en dehors du temps de travail

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

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

.....

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



LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

La VAE, qu'est-ce que c'est ?

Depuis la réforme de la VAE en 2022, la définition a été quelque peu modifiée : la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître l'expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle ou un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification professionnelle obligatoirement inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La VAE prend en compte les compétences professionnelles acquises au travers des activités salariées, non salariées et bénévoles, sans durée minimum, ainsi que les périodes de mise en situation de milieu professionnel (PMSMP). Un jury de validation, composé notamment de professionnel·les du métier concerné, peut accorder la totalité ou une partie du titre, diplôme ou certificat visé.

.....

ÉCLAIRAGE CGT La VAE doit rentrer dans un processus d'obtention d'une certification complète et l'obtention de blocs de compétences ne doit pas devenir la finalité universelle de la VAE. L'obtention partielle d'un diplôme était, certes, déjà effective dans le cadre de la VAE avant la réforme, mais pas sous forme de « blocs de compétences ». La CGT reste très attachée au fait que les personnes doivent pouvoir obtenir un diplôme complet et que tous les savoirs et savoir-faire d'une certification sont nécessaires à la réalisation d'un métier.

La VAE, pourquoi ?

On s'engage dans une VAE pour :

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

Qui peut en bénéficier ?

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui

justifie sans condition de durée, d'une ou plusieurs expériences en rapport direct avec la certification visée (soit 1607 heures de travail effectif) – que l'activité ait été exercée de façon continue ou non – peut prétendre à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Plus précisément, et quel(s) que soi(en)t le(s) diplôme(s) précédemment obtenu(s) ou le niveau de qualification, pour demander la validation des acquis de son expérience il faut :

- avoir exercé des activités professionnelles salariées (CDI, CDD, intérim), non salariées, bénévoles ou de volontariat, ou inscrites sur la liste des sportifs de haut niveau mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du Code du sport ;
- ou avoir exercé des activités dans le cadre de responsabilités syndicales (par exemple, les délégué·es syndicaux·les), d'un mandat électoral local ou d'une fonction électorale locale.

Ces activités doivent avoir un rapport direct avec le contenu de la certification professionnelle (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle) visée.

À noter

Désormais, les activités réalisées en formation en milieu professionnel peuvent être prises en compte au titre de l'expérience requise, ainsi que les périodes d'activité réalisées en milieu professionnel avec l'accompagnement d'un·e tuteur·ice. La durée de ces périodes doit représenter moins de la moitié de la durée des activités prises en compte. Il s'agit notamment de :

- la période de formation en milieu professionnel (PFMP) ou le stage pratique d'une formation diplômante ;
- la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ;
- la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
- la période de formation pratique en milieu professionnel du contrat d'apprentissage, du contrat de professionnalisation ou du contrat unique d'insertion (CUI).

L'expérience acquise lors de ces périodes de formation doit être en rapport direct avec le diplôme ou le titre à

finalité professionnelle ou le certificat de qualification professionnelle pour lequel la demande est déposée.

.....

ÉCLAIRAGE CGT Avec la prise en compte des PMSMP dans le calcul de la période d'expérience requise – allant même jusqu'à parler des PMSMP effectuées en formation initiale –, nous pouvons craindre que cette décision cache une volonté de réduire davantage l'expérience en responsabilité (et non en simple observation), nécessaire pour pouvoir s'engager dans le dispositif de VAE.

Quelle certification peut-on obtenir avec la VAE ?

La VAE permet d'obtenir :

- un diplôme ou titre professionnel national délivré par l'État ;
- un diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur ;
- un titre délivré par un organisme de formation ou une chambre consulaire ;
- un certificat de qualification professionnelle créé par la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche professionnelle.

Ces certifications doivent être inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

la certification visée : il faut vérifier si la certification figure sur France VAE. Dans le cas contraire, il faut s'adresser à l'autorité ou l'organisme qui délivre le diplôme, titre ou certificat de qualification inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) qui précisera les conditions spécifiques de recevabilité, la procédure à suivre pour la constitution du dossier à présenter ainsi que les modalités de validation.

Si le projet professionnel est à définir et la

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

2) La réalisation du dossier de validation et l'évaluation

Une fois la recevabilité acquise, les étapes conduisant à la VAE sont les suivantes :

- constitution du **dossier de validation** par le-la candidat-e, qui décrit les activités réalisées, les situations et son environnement de travail ainsi que les compétences mobilisées. L'ensemble de ces descriptions doivent être reliées aux contenus des activités et des compétences requises par les référentiels de la certification visée ;
- lorsqu'elle est prévue par l'autorité qui délivre la certification, **mise en situation professionnelle** réelle ou reconstituée ;
- **entretien** avec un jury qui complète ou apporte des précisions aux informations contenues dans le dossier de validation.

Le jury se prononce sur :

- **la validation totale** lorsque toutes les conditions sont réunies. Le jury propose alors l'attribution de la certification. La certification ainsi obtenue est la même que celle obtenue par les autres voies d'accès existantes (formation initiale dont apprentissage, formation continue) ;
- **la validation partielle qui permet d'obtenir un ou plusieurs certificats de compétences**

Comment se déroule une VAE ?

Attention : depuis juillet 2023, il existe le site « France VAE ». **Point d'entrée unique à terme pour s'informer, effectuer les démarches administratives et bénéficier de l'accompagnement d'un-e professionnel-le, appelé-e désormais « architecte de parcours »** à toutes les étapes du parcours, « France VAE » ne couvre pas encore tous les titres et diplômes accessibles à la VAE (près de 1300 en janvier 2026). Si la certification que le-la salarié-e vise ne se trouve pas sur France VAE, il ou elle doit se rapprocher de l'organisme qui délivre celle-ci (ministères, universités...).

Pour vous aider :

1) Le choix de la certification

Si le projet professionnel est clair et que l'on connaît

professionnelles. Le jury précise dans ce cas la nature des compétences, des aptitudes et des connaissances devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire ;

- **le refus de validation** lorsque les conditions de compétences, d'aptitudes et de connaissances ne sont pas remplies.

Le jury est composé de représentant-es qualifié-es de la profession dont relève la certification visée, avec le souci d'assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

La décision du jury est notifiée au-à candidat-e par les services du ministère ou de l'organisme certificateur.

.....

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

3) L'accompagnement

Il débute dès qu'un avis favorable sur le dossier de recevabilité du-de la candidat-e a été prononcé et prend fin, en principe, à la date d'évaluation par le jury.

Il comprend un module de base composé d'une aide méthodologique à la description des activités et de l'expérience du-de la candidat-e correspondant aux exigences du référentiel de la certification visée, à la formalisation du dossier de validation, à la préparation de l'entretien avec le jury et le cas échéant à la mise en situation professionnelle.

Cet accompagnement peut également porter sur une aide à l'orientation vers une formation complémentaire, selon des conditions fixées par décret et en fonction des besoins du-de la candidat-e déterminés avec l'organisme certificateur. Il peut aussi comprendre une aide à la recherche de financement pour la prise en charge de cette formation.

Comment financer l'accompagnement ?

En attendant que le portail France VAE soit effectif pour toutes les certifications.

- Lorsque la démarche est à l'initiative du-de la salarié-e, l'accompagnement peut être financé par

l'entreprise, si l'employeur-se accepte, dans le cadre du **plan de développement des compétences (Fiche 2)**, par le-la salarié-e par le biais de son **compte personnel de formation** (CPF, **Fiche 9**).

.....

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

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

.....

ÉCLAIRAGE CGT L'employeur-se n'a pas le droit d'imposer une VAE. Le-la salarié-e peut refuser de s'y engager.

Qu'est-ce que le congé VAE ?

Pour se préparer et passer devant le jury, le-la salarié-e a la possibilité de demander un congé VAE d'une **durée maximum de quarante-huit heures** (vingt-quatre-heures précédemment), consécutives ou non. Ce congé permet au-à la salarié-e de participer aux épreuves de validation, mais aussi, éventuellement, à l'accompagnement à la VAE.

Attention : Le Code du travail prévoit que cette durée peut être augmentée par convention ou accord collectif de travail pour les travailleur-ses n'ayant pas atteint un niveau 4 de qualification (bac ou équivalent), au sens du Répertoire national des certifications professionnelles, ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

Le-la salarié-e souhaitant bénéficier d'un congé de VAE doit adresser sa demande d'autorisation d'absence à son employeur-se au plus tard trente jours (au lieu de soixante jours auparavant) avant le début des actions de VAE. De son côté, l'employeur-se doit lui répondre

dans les quinze jours (au lieu de trente jours). Le report d'autorisation d'absence ne peut excéder un mois (au lieu de six mois) à compter de la demande.

Quelle reconnaissance de la formation à l'issue d'une VAE ?

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

.....

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

L'employeur-se est tenu-e de communiquer dans le bilan formation la liste des salarié-es ayant engagé une VAE et les certifications visées. Dans le cadre des négociations obligatoires sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), il faut exiger la reconnaissance des évolutions professionnelles des salarié-es.



LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP)

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE, C'EST QUOI ?

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

.....

ÉCLAIRAGE CGT Contrairement aux formations organisées dans le cadre du **plan de développement des compétences (Fiche 2)**, il ne correspond pas forcément ni à l'emploi actuel ni à l'activité de l'entreprise. C'est la possibilité de réaliser un projet personnel, d'accéder à un niveau supérieur de qualification, voire de certification, de changer d'activité ou de profession.

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

Le projet de transition professionnelle peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au **compte personnel de formation (CPF, Fiche 9)**, destinées à permettre au·la salarié·e de changer de métier ou de profession.

La durée de formation est, en moyenne, de 950 heures (Loi oct. 2025), avec **possibilité d'allongement** :

- par accord de branche,
- ou dans le cadre de projets de reconversion prioritaires (métiers en tension, seniors, usure professionnelle).

Les caractéristiques de ces formations sont les suivantes :

- formations inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification inscrite au RNCP ;
- formations inscrites au répertoire spécifique (RS) établi par France compétences ainsi que certaines habilitations constituant un ensemble de compétences nécessaires pour le changement de métier ou de profession.

Cette formation ne doit pas être à l'initiative de l'employeur·se actuel·le du·de la salarié·e candidat·e au regard de son emploi.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Les salarié·es relevant du Code du travail, qu'ils·elles soient en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée ou en intérim, à temps plein ou à temps partiel, peuvent en bénéficier.

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

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

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

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleur·ses handicapé·es (OETH) ;
- les salarié·es licencié·es pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

COMMENT EST FINANCÉ LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE ?

Le financement du projet de transition professionnelle est assuré par des organismes paritaires agréés par l'État : les associations Transitions pro, présentes dans chaque région.

Une association Transition pro est agréée dans chaque région, gérée par une association paritaire, administrée par un conseil d'administration composé de représentant·es des organisations syndicales de salarié·es et des organisations professionnelles d'employeur·ses représentatives au niveau national et interprofessionnel.

.....

ÉCLAIRAGE CGT Attention, pour bénéficier de ce dispositif, le·la salarié·e se voit imposer d'utiliser la totalité du montant de son **compte personnel de formation (CPF, Fiche 9)** pour financer une partie de la formation.

QUELLES SONT LES DEMARCHES À ACCOMPLIR ?

- Le-la salarié-e doit déposer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à l'association Transition pro régionale, agréée, de son lieu de résidence principale ou de son lieu de travail, pendant l'exécution de son contrat de travail. Il est impératif de le déposer complet au moins **trois mois avant la date de début de la formation** (deux mois pour les dossiers PTP CDD ou intermittent-es du spectacle).

- Dans ce dossier, on demande au-la salarié-e d'élaborer un projet de reconversion professionnelle réaliste et cohérent. En effet, la commission qui se réunit pour accorder ou non le projet de transition professionnelle évaluera le projet dans sa globalité : notamment, la pertinence du projet de reconversion, les perspectives d'embauche dans la région, et la faisabilité du parcours de formation proposé par l'organisme de formation en fonction du profil.

.....

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

- Retirer un dossier de demande de financement.

- Adresser à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence :

- au plus tard cent vingt jours avant le début de la formation pour une absence supérieure à six mois ;
- au plus tard soixante jours avant le début de la formation pour une absence de moins de six mois ou à temps partiel.

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

L'employeur doit répondre au-la salarié-e dans les trente jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse de

l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

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

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

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

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

.....

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

L'employeur-se peut refuser une demande de congé dans le cadre de projet de transition professionnelle si le-la salarié-e ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.

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

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

QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION PENDANT LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE ?

Pour un-e salarié-e en CDI

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le-la bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle peut bénéficier d'une rémunération, dès lors qu'il-elle a obtenu l'accord de l'association Transitions pro. Cette rémunération est conditionnée à l'assiduité (présence) du-de la salarié-e à la formation ou au stage demandé pour obtenir la certification visée.

- **Dans les entreprises de 50 salarié-es ou plus**, la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles sont versées directement au-à la salarié-e par l'employeur-se, qui sera ensuite remboursé par l'association Transition pro.

- **Dans les entreprises de moins de 50 salarié-es et les particuliers employeurs**, la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles sont versées directement au-à la salarié-e par l'employeur-se, qui sera ensuite remboursé par l'association Transitions pro. Il-elle pourra toutefois demander à celle-ci le versement d'avances sur le remboursement de la rémunération.

Pour un-e salarié-e en CDD

Le-la salarié-e titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée qui bénéficie d'un projet de transition professionnelle peut bénéficier d'une rémunération, versée par l'association Transitions pro.

Le montant de la rémunération :

- si le salaire est inférieur ou égal au Smic, il est maintenu à 100 % ;
- si le salaire est supérieur à deux Smic, la rémunération est maintenue à 90 % pour les formations sur une année ou d'une durée de 1200 heures pour les formations à temps partiel ou discontinues, puis à 60 % pour les années suivantes ou à partir de 1201 heures.

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

Pendant le projet de transition professionnelle, le-la salarié-e est considéré-e comme stagiaire de la formation professionnelle : il-elle bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert-e contre le risque d'accident du travail. Durant cette période, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le-la salarié-e doit donc justifier de sa présence en formation.

Depuis la loi du 24 octobre 2025, l'employeur-se a désormais l'obligation d'adresser au-à la salarié-e en formation un courrier écrit au plus tard trois mois avant la fin de la formation, précisant les conditions de retour dans l'entreprise. Cette information est adressée par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. À compter de la réception de ce courrier, le ou la salarié-e dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa décision, réintégrer l'entreprise ou démissionner (cette démission n'ouvre pas droit à des indemnités chômage). En tout état de cause, en l'absence de réponse dans ce délai, le silence vaut acceptation de la réintégration dans l'entreprise à l'issue de la formation.

De plus, et cela ne change pas, l'employeur-se n'est toujours pas tenu-e de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, d'ancienneté. Il en va de même à l'égard des droits auxquels le-la salarié-e peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise : par exemple les primes (treizième mois, vacances, bilan ou gratifications) liées à l'ancienneté dans l'emploi.

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

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

LA PÉRIODE DE RECONVERSION INTERNE

Attention : dans le cadre d'une période de reconversion interne, le ou la salarié-e reste dans la même entreprise. Son contrat de travail est maintenu, sans suspension ni rupture, et la rémunération est conservée pendant toute la période de reconversion.

LA PÉRIODE DE RECONVERSION INTERNE, QU'EST-CE QUE C'EST ?

La période de reconversion interne est un nouveau dispositif qui s'inscrit dans le cadre la loi du 24 octobre 2025 et qui remplace notamment les dispositifs Pro A et Transitions collectives (Transco), avec une entrée en vigueur début 2026.

Elle permet à un-e salarié-e :

- d'acquérir de nouvelles qualifications ;
- de changer de métier ou de fonction ;
- ou d'évoluer vers un autre poste.

Au sein de la même entreprise, sans rupture du contrat de travail.

Contrairement à la période de reconversion externe, la reconversion interne ne repose ni sur un CDD ou CDI de reconversion, ni sur la suspension du contrat initial. Elle relève d'une logique de formation, d'adaptation et de mobilité interne.

.....

ÉCLAIRAGE CGT La période de reconversion interne peut constituer, pour les salarié-es, un outil de maintien dans l'emploi et de sécurisation des parcours, mais elle peut aussi être utilisée comme un instrument de gestion unilatérale des compétences de la part de l'employeur-se si elle n'est pas strictement encadrée collectivement.

QUI PEUT BÉNÉFICIER DE LA PÉRIODE DE RECONVERSION INTERNE ?

La période de reconversion interne est ouverte à tout-e salarié-e, en CDI ou en CDD. Elle résulte d'un accord passé entre salarié-e et employeur-se. Si le ou la salarié-e refuse, il ou elle n'encourt pas de sanction.

Elle concerne principalement :

- des salarié-es dont le métier évolue ;
- des postes impactés par des transformations technologiques ou organisationnelles ;
- des projets de mobilité ou de réorganisation internes.

.....

ÉCLAIRAGE CGT La reconversion interne ne doit pas devenir une mobilité forcée déguisée. Le volontariat du-e la salarié-e doit être réel, sans pression ni chantage à l'emploi.

POUR QUELLES FORMATIONS ?

La période de reconversion interne peut comprendre :

- des actions de formation certifiantes ou qualifiantes ;
- des blocs de compétences ;
- des actions de VAE (Fiche 10) ;
- des modalités pédagogiques variées : présentiel, distanciel, Afest (action de formation en situation de travail – Fiche 4).

Les formations visent notamment des certifications ou références reconnues (RNCP, CQP/CQPI, blocs de compétences, CléA).

.....

ÉCLAIRAGE CGT La loi ne précise pas l'obligation d'éligibilité des formations au CPF alors que le financement de celles-ci se fera en partie par le CPF. Ce point juridique reste à clarifier.

Durée de la formation

La durée des actions de formation est en principe comprise entre **150 heures et 450 heures sur douze mois**. Elle peut être portée jusqu'à **2 100 heures sur trente-six mois**, lorsqu'un **accord collectif de branche ou d'entreprise** le prévoit.

COMMENT EST FINANÇÉ LE DISPOSITIF ?

Les actions de formation réalisées dans le cadre de la reconversion interne sont financées :

- principalement par les OPCO (opérateurs de compétences), selon un barème : en l'absence d'accord collectif, la prise en charge par l'OPCO est plafonnée, selon les règles applicables, à 9,15 € par heure de formation ;

- le ou la salarié-e peut mobiliser son CPF, dans la limite de 50 % du coût de la formation (uniquement avec son accord).

ÉCLAIRAGE CGT En l'absence de financement conventionnel dédié (accords collectifs de branche) venant augmenter la prise en charge au-delà de 9,15 euros de l'heure de formation, le dispositif peut reposer en grande partie uniquement sur le CPF des salarié-es, au risque de détourner un droit individuel pour financer des obligations relevant de l'employeur-se.

QUELLES SONT LES INCIDENCES DE LA PÉRIODE DE RECONVERSION INTERNE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ?

Pendant toute la durée de la reconversion interne :

- le **contrat de travail est maintenu** ;
- la **rémunération est conservée sans modification** ;
- l'ancienneté et les droits collectifs continuent de courir ;
- le-la salarié-e bénéficie de l'ensemble de la **protection sociale** (maladie, accidents du travail, maladies professionnelles) ;
- les droits liés au contrat de travail sont conservés.

ÉCLAIRAGE CGT Toute tentative de remise en cause du niveau de rémunération ou des droits collectifs doit être combattue.

La reconversion interne repose obligatoirement sur un accord écrit entre l'employeur et le-la salarié-e, précisant notamment :

- la durée de la période de reconversion ;
- les objectifs professionnels poursuivis ;
- les actions de formation et/ou de mise en situation prévues ;
- les modalités concrètes d'organisation du travail pendant cette période.

Sans accord écrit, la reconversion interne ne peut être mise en œuvre.

QUEL EST LE RÔLE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LE DISPOSITIF ?

La période de reconversion interne peut être encadrée :

- par un accord de branche ou d'entreprise ;
- ou, à défaut, par une décision unilatérale de l'employeur, après information et consultation du CSE.

S'il y a un accord, celui-ci peut définir :

- les publics prioritaires ;
- les certifications et formations éligibles ;
- la durée des périodes de reconversion ;
- les modalités d'organisation du travail pendant la reconversion ;
- les garanties offertes aux salarié-es à l'issue de la période ;
- et surtout la prise en charge financièrement de la formation au-delà de la prise en charge de base à 9,15 euros par heure pour ne pas que le financement ne pèse presque que sur le CPF des salarié-es.

ÉCLAIRAGE CGT Même si la loi n'impose pas toujours de négociation obligatoire, la négociation collective est essentielle pour transformer la reconversion interne en véritable droit collectif et éviter les dérives.

La période de reconversion interne ne peut en aucun cas servir à déplacer sur les salarié-es la responsabilité des mutations économiques ou organisationnelles. L'obligation d'adaptation des postes et des emplois reste pleinement à la charge de l'employeur-se. Sans accord collectif protecteur, la reconversion interne peut se transformer en outil de pilotage unilatéral des parcours professionnels, voire en mobilité contrainte déguisée.

Pour la CGT, la reconversion professionnelle interne n'est légitime que si elle s'inscrit dans un cadre collectif, protecteur et opposable, garantissant :

- un choix réel et éclairé des salarié-es ;
- le maintien intégral des droits et de la rémunération ;
- des parcours de formation de qualité ;
- et un rôle central de la négociation collective et du CSE.

C'est à ces conditions qu'elle peut constituer un véritable levier de sécurisation des parcours professionnels au sein de l'entreprise.

LA PÉRIODE DE RECONVERSION EXTERNE

Attention : dans le cadre d'une période de reconversion externe, le contrat de travail du ou de la salarié-e n'est pas rompu immédiatement avec l'employeur-se d'origine, celui-ci est suspendu pendant la période d'essai du CDD ou CDI de reconversion avec l'entreprise d'accueil. C'est seulement à l'issue de la période d'essai, si celle-ci est concluante, que le contrat avec l'entreprise d'origine est définitivement rompu.

LA PÉRIODE DE RECONVERSION EXTERNE, QU'EST-CE QUE C'EST ?

La période de reconversion externe est un nouveau dispositif qui s'inscrit dans le cadre la loi du 24 octobre 2025 et qui remplace notamment les dispositifs Pro A et Transitions collectives (Transco), avec une entrée en vigueur début 2026.

Elle vise à permettre à un-e salarié-e **en dehors de son entreprise d'origine**, tout en conservant un lien juridique transitoire avec celle-ci :

- d'acquérir de nouvelles qualifications ;
- de changer de métier ou de secteur ;
- ou de sécuriser une mobilité professionnelle.

La période de reconversion externe se distingue fondamentalement de la reconversion interne : elle implique une **mobilité hors de l'entreprise d'origine**, organisée par la **suspension du contrat de travail initial** et la conclusion d'un **nouveau contrat** avec une entreprise d'accueil.

ÉCLAIRAGE CGT Attention, présenté comme un outil de sécurisation des parcours, ce dispositif s'inscrit aussi dans une logique de gestion des restructurations et des mobilités externes. Il peut être utilisé pour organiser des sorties individuelles de l'entreprise, en dehors du cadre protecteur d'un licenciement économique ou d'un contrat de sécurisation professionnelle, par exemple.

QUI PEUT BÉNÉFICIER DE LA PÉRIODE DE RECONVERSION EXTERNE ?

La période de reconversion externe ouverte à tout-e salarié-e, en CDI ou en CDD, **résulte d'un accord passé entre salarié-e et employeur-se d'origine et la signature d'un contrat avec un-e employeur-se d'accueil**. Si le ou la salarié-e refuse, il ou elle n'encourt pas de sanction.

L'accord écrit entre le ou la salarié-e et l'employeur-se d'origine, précise notamment : la durée de la période de reconversion, les objectifs professionnels poursuivis, les actions de formation envisagées, les conditions de suspension du contrat de travail, les modalités de retour anticipé en cas d'échec.

Dans la pratique, la période de reconversion externe concerne principalement :

- des salarié-es dont l'emploi est fragilisé ;
- des secteurs confrontés à des mutations économiques ;
- des contextes de réorganisation, de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et compétences) ou de ruptures conventionnelles collectives.

ÉCLAIRAGE CGT Le dispositif n'est juridiquement pas réservé aux emplois menacés mais il peut être mobilisé surtout dans ces situations. Il ne doit en aucun cas se substituer aux obligations de maintien dans l'emploi, d'adaptation ou de reclassement qui incombent à l'employeur-se. Le volontariat du-de la salarié-e doit être réel, sans pression ni chantage à l'emploi.

POUR QUELLES FORMATIONS ?

La période de reconversion peut comprendre :

- des actions de formation certifiantes ou ouvrant droit à certification ;
- et/ou des blocs de compétences ;
- et/ou un socle de connaissances et de compétences professionnelles.

.....

ÉCLAIRAGE CGT La loi ne précise pas l'obligation d'éligibilité des formations au CPF alors que le financement de celles-ci se fera en partie par le CPF. Ce point juridique reste à clarifier.

Durée de la formation

La durée des actions de formation est en principe comprise entre **150 heures et 450 heures sur douze mois**.

Elle peut être portée jusqu'à **2 100 heures sur trente-six mois**, lorsqu'un **accord collectif de branche ou d'entreprise** le prévoit.

Ces formations peuvent être :

- précédées ou suivies d'une mise en situation professionnelle dans l'entreprise d'accueil ;
- complétées par des actions de VAE (Fiche 10).

COMMENT EST FINANÇÉ LE DISPOSITIF ?

La période de reconversion externe est financée :

- principalement par les OPCO (opérateurs de compétences), selon un barème : en l'absence d'accord collectif, la prise en charge par l'OPCO est plafonnée, selon les règles applicables, à 9,15 € par heure de formation ;
- le ou la salarié-e peut mobiliser son compte personnel de formation (CPF), jusqu'à 100 % du coût de la formation, uniquement avec son accord explicite.

.....

ÉCLAIRAGE CGT Le recours massif au CPF dans le cadre des reconversions externes fait peser un risque de siphonnage des droits individuels des salarié-es, pour financer des politiques de restructuration décidées par l'employeur-se.

Les frais annexes (transport, hébergement, restauration) peuvent être pris en charge sous conditions, selon les accords applicables.

QUELLES SONT LES INCIDENCES DE LA PÉRIODE DE RECONVERSION EXTERNE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ?

- le contrat de travail avec l'employeur-se d'origine est **suspendu** pendant toute la durée de la période d'essai

dans l'entreprise d'accueil (il n'est ni rompu ni modifié) ;

- le ou la salarié-e conclut un **nouveau contrat de travail** avec une entreprise d'accueil, sous la forme d'un CDD de reconversion ou, plus rarement, d'un CDI ;
- le **CDD de reconversion** est conclu pour une durée :
 - minimale de **six mois**,
 - maximale de **douze mois**,
 - pouvant être portée jusqu'à **trente-six mois** lorsqu'un accord collectif le prévoit,
- un accord écrit avec l'employeur d'origine doit préciser les conditions de suspension du contrat, les objectifs poursuivis et les **garanties de retour** en cas de période d'essai non concluante.

Pendant la période de reconversion, le ou la salarié-e bénéficie de la protection sociale en matière :

- d'accidents du travail ;
- de maladies professionnelles.

IMPORTANT : À l'issue de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil, la relation de travail avec l'employeur-se d'origine peut soit reprendre, si la période d'essai dans l'entreprise d'accueil n'est pas concluante, soit être rompue dans les conditions prévues dans le dispositif si la période d'essai est concluante (rupture conventionnelle si le ou la salarié-e était en CDI ou rupture d'un commun accord si il ou elle était en CDD).

.....

ÉCLAIRAGE CGT La suspension du contrat place le ou la salarié-e dans une situation juridique spécifique et potentiellement fragile. Les garanties de retour effectif, le maintien des droits et l'absence de pressions doivent être strictement encadrés dans une négociation collective (cf. paragraphe suivant).

Le « choix » du-de la salarié-e peut être fortement contraint par le contexte. Les représentant-es du personnel doivent veiller à l'absence de pression et à la réalité du droit au retour.

SE FORMER QUAND ON EST SALARIÉ·E DU « PARTICULIER EMPLOYEUR »

(ASSISTANT·E MATERNEL·LE, AIDE À DOMICILE)

CONNAÎTRE SES DROITS

On est « particulier employeur » lorsque l'on emploie à son domicile des personnes pour garder ses enfants, accompagner leur scolarité, entretenir son domicile ou pour être assisté-e dans sa vie quotidienne. Tout-e salarié-e du « particulier employeur » en emploi a droit à la formation professionnelle continue dès la première heure travaillée.

Comme tout employeur, le particulier employeur doit veiller au maintien de la capacité de son-sa salarié-e à occuper un emploi. De ce fait **l'entretien professionnel est obligatoire tous les deux ans, même pour les assistant-es maternel-les et les employé-es à domicile.**

Le-la salarié-e du particulier employeur doit donc pouvoir bénéficier :

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

Les salarié-es du particulier employeur ont parfois plusieurs employeurs et ont très souvent des contrats de travail inférieurs à six ans – la loi ne prend pas en compte cette spécificité. Il ne faut donc pas hésiter à vous rapprocher de la CGT pour faire valoir vos droits.

L'employeur-facilitateur peut être :

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

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

Le rôle de l'employeur-facilitateur est de simplifier toutes les démarches en faisant la demande de formation, en prenant à sa charge le maintien de salaire (y compris pour les autres employeurs s'il y en a), etc. Ainsi, la rémunération du-de la salarié-e du particulier employeur est maintenue pendant sa formation, grâce aux frais avancés par l'employeur-facilitateur qui sera remboursé a posteriori par l'Opco des services de proximité et de l'artisanat (opérateur de compétences agréé pour gérer et mutualiser la collecte des fonds de la formation professionnelle de la branche des salarié-es du particulier employeur et de la branche des assistant-es maternel-les du particulier employeur.)

2) L'assistant-e maternel-le. Le cas échéant, la formation relève du **compte personnel de formation (Fiche 9)**

COMMENT SE RECONVERTIR ?

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

PARTIR EN FORMATION

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

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

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

FICHE 15

SE FORMER QUAND ON EST SALARIÉ·E INTERMITTENT·E DU SPECTACLE

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

OÙ S'ADRESSER ?

Les artistes et technicien·nes intermittent·es du spectacle ont accès à la formation professionnelle en qualité de salarié·es. Dans le cadre de la réforme de 2018, l'Afdas a été désignée OPCO des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement. L'Afdas est donc l'interlocuteur des intermittent·es, quel que soit leur secteur d'activité, et les accompagne ainsi dans leur conseil de carrière, choix de formation et les aiguille pour leur demande de financement.

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

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) DES SALARIÉ·ES INTERMITTENT·ES

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

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

- cent jours pour les technicien·ness (audiovisuel-spectacle vivant) ;
- soixante-dix jours pour les artistes, un cachet étant entendu pour une journée.

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

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉ·ES INTERMITTENT·ES

Le dispositif général du **projet de transition professionnelle** est décrit sur la **Fiche 11**.

LES CRITÈRES PARTICULIERS

Les critères ont été adaptés aux conditions d'emploi des salarié·es intermittent·es. Pour en bénéficier, ils·elles doivent ainsi justifier de « 220 jours de travail ou cachets répartis sur les deux ou cinq dernières années » et **justifier sur les vingt-quatre derniers mois** :

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

L'ancienneté se détermine à la date de départ en formation. Le·la salarié·e peut commencer sa formation six mois maximum après la fin de son dernier contrat/cachet et le dossier PTP peut être déposé au moins quatre mois après la fin du dernier contrat/cachet. Le dépôt du dossier peut donc avoir lieu même si le·la salarié·e n'est plus sous contrat.

Conditions d'ancienneté particulières : il n'y a pas d'ancienneté minimale pour les salarié·es bénéficiant de l'obligation d'emploi mentionné à l'article L.5212-13 du Code du travail et pour le·la salarié·e ayant changé d'emploi à la suite d'un licenciement économique ou pour inaptitude et n'ayant pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi, ni pour les salarié·es ayant connu, dans les vingt-quatre mois ayant précédé leur demande de PTP, une absence au travail d'au moins six mois, consécutifs ou non, résultant d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnel.

LES MODALITÉS ET LE FINANCEMENT

Voir fiche 11

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES SALARIÉ·ES INTERMITTENT·ES

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

Le plan de développement des compétences des salarié·es intermittent·es du spectacle permet de financer, sous conditions, des actions d'adaptation, de développement des connaissances, ou de perfectionnement.

Pour bénéficier d'un financement dans le cadre du plan de développement des compétences, les salarié·es intermittent·es doivent justifier d'une ancienneté professionnelle de deux ans, et d'un volume d'activité minium sur les deux dernières années :

- pour les artistes interprètes, musicien·nes : avoir réalisé 48 cachets ou journées de travail ;
- pour les technicien·nes du spectacle vivant, metteur·ses en scène et réalisateur·ices : avoir réalisé 88 cachets ou journées de travail ;
- pour les technicien·nes du cinéma et de l'audiovisuel : avoir réalisé 130 journées de travail.



SE FORMER QUAND ON EST PRIVÉ·E D'EMPLOI

POURQUOI SE FORMER ?

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

COMMENT TROUVER LA MEILLEURE FORMATION ?

Grâce au **conseil en évolution professionnelle** (CEP, **Fiche 6**), chaque personne inscrite à France Travail, avec l'aide de son ou sa conseiller·e référent·e, peut :

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

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

À noter : à la fin du conseil en évolution professionnelle, un document de synthèse est remis : il récapitule les objectifs, le projet professionnel et le déroulé de sa mise en œuvre. **Attention à bien conserver ce document.**

À QUI S'ADRESSER POUR FINANCER LA FORMATION ?

Il existe plusieurs possibilités pour financer une formation. La première étape reste toujours de se rapprocher de son ou sa conseiller·e France Travail qui, selon le profil et les objectifs, guidera le ou la demandeur·se d'emploi dans ses démarches :

• le compte personnel de formation (CPF, **Fiche 9**).

Selon le solde en euros du compte personnel de formation et en fonction de la formation visée et de son prix, il existe plusieurs cas de figure :

- s'il y a suffisamment d'argent sur le CPF pour effectuer la formation envisagée, le projet est considéré comme étant validé dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). L'autorisation de France Travail n'est pas nécessaire ;
- en revanche, si les droits sont insuffisants, France Travail doit valider le projet de formation pour mettre en place le financement (Opco, État, région, etc.).

Dans tous les cas, le ou la conseiller·e France Travail doit être informé·e des démarches ;

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

• **l'AIF (aide individuelle à la formation)**. Si la formation entre dans le cadre d'une reconversion ou d'un retour à l'emploi et que la demande est acceptée par le ou la conseiller·e France Travail, le ou la demandeur·se d'emploi peut bénéficier de l'aide individuelle à la formation ;

• **l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées)**. Dès lors que le ou la demandeur·se d'emploi a un statut de personne en situation de handicap, cette association le dirigera vers les organismes de formation qu'elle finance afin qu'il ou elle puisse se former et retrouver un emploi ;

• **la mairie, le conseil régional et le conseil départemental**. Chaque région bénéficiant d'une enveloppe budgétaire de formation, il peut être intéressant de les solliciter.

QUELLE SERA LA RÉMUNÉRATION PENDANT LA FORMATION ?

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

- si l'action de formation souhaitée est validée par un·e conseiller·e France Travail et est en cohérence avec le projet personnalisé d'accès à l'emploi, le ou la demandeur·se d'emploi peut percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (Aref) dans la limite de ses droits à indemnisation ;
- si la formation se poursuit au-delà de la durée des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, le ou la demandeur·se d'emploi peut terminer sa formation avec un statut de stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré·e, ou éventuellement, s'il ou elle répond aux critères d'ouverture de droits, percevoir la rémunération de fin de formation (RFF) ou à défaut l'allocation spécifique de solidarité (ASS).

Cas n° 2 : le ou la demandeur·se d'emploi n'est pas indemnisé·e au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), il ou elle peut percevoir :

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

l'organisme de formation qui est chargé de constituer le dossier de rémunération du ou de la demandeur·se d'emploi.

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

Rappelons que 60 % des personnes demandeuses et demandeuses d'emploi ne sont pas indemnisées-es (cf. Fiche 60 du Baromètre éco : <https://www.cgt.fr/barometre-fiche-60> et son chapitre IV).

En matière de revendication sur le chômage et l'accès à l'emploi, nous pouvons nous référer aux fiches 5, 7 et 9 de nos repères revendicatifs (nouvelle version en cours de validation).

Selon l'Unédic 2024, 22 % des allocataires renoncent à se former pour des raisons budgétaires. <https://www.unedic.org/publications/acces-a-la-formation-selon-le-niveau-d-allocation-chomage>.

FICHE 17

SALARIÉ·ES EN COURS DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

**MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ET
ACTIONS DE FORMATION FAVORISANT
UN RETOUR ACCÉLÉRÉ VERS L'EMPLOI**

LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

Quel·les salarié·es sont concerné·es ?

Le CSP doit être proposé :

- par toute entreprise de moins de 1000 salarié·es ayant engagé une procédure de licenciement économique ;
- ou par toute entreprise de plus de 1000 salarié·es en redressement ou en liquidation judiciaire ayant engagé une procédure de licenciement économique.

Dans les autres cas, les entreprises ne sont pas tenues de proposer un CSP mais un congé de reclassement (présenté ci-dessous).

Pour bénéficier du CSP, les salarié·es doivent remplir les conditions d'obtention de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) :

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

Quelle est la procédure d'adhésion au CSP ?

À l'initiative de l'employeur·se

L'employeur·se est tenu·e de remettre un document écrit au·à la salarié·e qui précise notamment le contenu du CSP, le délai de réflexion dont le·la salarié·e dispose et la date de rupture de son contrat de travail en cas d'acceptation de la procédure.

À l'initiative de France travail

À défaut de proposition par l'employeur·se, France Travail propose le CSP au·à la salarié·e.

Le·la salarié·e dispose, à compter de la remise des documents relatifs au CSP (par l'employeur·se ou par France Travail), d'un délai de réflexion de vingt-et-un jours pour accepter le CSP ou bien le refuser et être indemnisé·e au titre de l'aide de retour à l'emploi (ARE). Pendant ce délai, le·la salarié·e bénéficie d'un entretien d'information réalisé par France Travail, afin de l'éclairer dans son choix.

L'absence de réponse dans le délai prévu est assimilée à un refus du CSP par le·la salarié·e. Dans ce cas, la procédure de licenciement économique suit son cours normal : il·elle bénéficie des actions de reclassement et ne percevra pas l'ASP.

Quel est l'accompagnement prévu pour les bénéficiaires du CSP ?

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

Quelles sont les modalités d'indemnisation ?

Indemnité de licenciement et compensatrice de préavis

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

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

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

Rémunération

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

Le·la salarié·e ne totalisant pas un an d'ancienneté mais ayant travaillé au minimum 88 jours (ou 610 heures) dans les vingt-quatre derniers mois (moins de 53 ans) ou trente-six derniers mois (Plus de 53 ans) peut aussi bénéficier de cet accompagnement mais il·elle reçoit une ASP dont le montant et la durée sont équivalents à ceux de l'ARE (allocation de retour à l'emploi).

Quelle est la durée d'un CSP ?

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

Quelles sont les obligations pour les bénéficiaires ?

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

LE CONGÉ DE RECLASSEMENT

Quels salariés-es sont concernés-es ?

Le congé de reclassement doit être proposé aux salarié·es visé·es par une procédure de licenciement économique :

- par toute entreprise dont l'effectif est de 1000 salarié·es et plus ;
- par tout groupe d'entreprises dont l'effectif cumulé atteint au moins 1000 salarié·es.

N.B. Les entreprises de moins de 1000 salarié·es sont tenues de proposer un contrat de sécurisation professionnelle (CSP, présenté ci-dessus) aux salarié·es dont elles envisagent le licenciement économique. Cette obligation ne s'impose pas si, bien que les conditions précédentes soient remplies, la société se trouve placée en redressement ou en liquidation judiciaire ou que le·la salarié·e accepte un congé de mobilité.

Quelle est la procédure ?

L'employeur·se doit :

- informer et consulter les représentant·es du personnel sur les conditions de mise en œuvre du congé ;

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

Le·la salarié·e :

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

Quelles sont les modalités après acceptation du·de la salarié·e ?

Entretien d'orientation

Une cellule d'accompagnement est mise à la disposition du·de la salarié·e et lui propose un entretien d'évaluation et d'orientation pour définir la durée et les actions nécessaires en vue de favoriser le reclassement. Le projet est alors remis à l'employeur·se et le·la salarié·e a huit jours pour l'accepter définitivement, son refus mettant fin au congé de reclassement.

Accompagnement

Le·la salarié·e est alors accompagné·e par la même cellule dans ses démarches de recherche d'emploi et d'actions de formation. Le congé peut débiter par un bilan de compétences (Fiche 7) et le·la salarié·e peut bénéficier d'une validation des acquis de son expérience (VAE, Fiche 10).

Toutes ces dispositions sont financées par l'employeur·se.

Quelle est la durée du congé de reclassement ?

La durée du congé de reclassement, fixée par l'employeur·se et les représentant·es du personnel, est comprise entre quatre et douze mois.

Elle ne peut être inférieure :

- à quatre mois, sauf si le·la salarié·e est d'accord ;

- à la durée des actions de formation ou de VAE effectuées par le·la salarié·e, dans la limite de douze mois.

Le congé de reclassement est pris pendant le préavis du·de la salarié·e. Si la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme du préavis est reporté jusqu'à la fin du congé.

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

Pendant le préavis

L'employeur verse la rémunération habituelle du·de la salarié·e.

Au-delà de la période du préavis

Le·la salarié·e perçoit une allocation mensuelle dont le montant est au moins égal à 65 % de sa rémunération brute moyenne des douze derniers mois précédant la notification du licenciement, sans pouvoir être inférieure 1549,58 euros (85 % du Smic brut).

.....

ÉCLAIRAGE CGT : Pour la garantie de l'emploi, la CGT propose la sécurité sociale professionnelle. Celle-ci est un volet du nouveau statut du travail salarié, porté par la CGT (Voir Fiches revendicatives 5,7 et 9). Elle s'inscrit dans l'exigence de rendre effectif le droit au travail pour toutes et tous. Elle vise à garantir des droits individuels et collectifs à tou·tes les salarié·es qui ne sont pas en exercice dans un emploi : les salarié·es actif·ves potentiel·les. Il s'agit des personnes à la recherche d'un emploi ou entre deux emplois quelle que soit la cause de la mobilité, choisie ou imposée. Dans une période de transition entre deux emplois, la CGT propose le maintien des droits du·de la salarié·e acquis dans le dernier emploi ou le plus favorable en cas d'emploi précaire, puis transférabilité des mêmes droits (et de leur ancienneté) dès l'obtention du nouvel emploi.



SE FORMER QUAND ON EST AGENT·E DE LA FONCTION PUBLIQUE

LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

L'entretien de formation

Fonctionnaires ou contractuel·les bénéficient d'un entretien de formation chaque année avec leur responsable hiérarchique.

Cet entretien est destiné à déterminer les besoins de formations en fonction :

- des objectifs qui sont fixés à l'agent·e ;
- du projet professionnel de l'agent·e.

Il vous permet aussi de présenter les demandes en matière de :

- préparation aux concours (service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3021) ;
- validation des acquis de l'expérience (VAE) (fiche 10) (service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2401) ;
- bilan de compétences (fiche 2) (service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3021) ;
- période de professionnalisation (service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2749).

Avant l'entretien de formation, vous pouvez consulter votre service chargé de la formation.

Il peut, par exemple, souligner les orientations de la direction en matière de formation, vous renseigner sur le compte personnel de formation (CPF : service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18090), ou encore sur les autres modalités d'accès à la formation.

Un compte rendu est rédigé en fin d'entretien, il mentionne :

- les objectifs de formation qui vous sont proposés ;
- les formations que vous avez animées.

Ce compte rendu vous est communiqué et vous pouvez y ajouter des observations.

Votre supérieur·e hiérarchique vous informe des suites données à votre entretien de formation.

Les refus de formation sont motivés. En effet, votre administration peut refuser ou différer une demande de formation pour différentes raisons (motif budgétaire, formation non prioritaire, raison de service en cas de surcroît d'activité).

Le congé de formation professionnelle

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

Fonctionnaire : avoir accompli au moins l'équivalent de trois ans à temps plein de service dans la fonction publique d'État.

Un accès prioritaire au congé de formation professionnelle est donné aux fonctionnaires suivant·es :

- vous appartenez à un corps : ensemble de fonctionnaires soumis·es à un même ensemble de règles, appelé statut particulier, fixé par décret, et ayant vocation à occuper les mêmes emplois catégorie C et vous n'avez pas le baccalauréat ;
- vous êtes en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- il est constaté, après avis de la médecine du travail, que vous êtes particulièrement exposé·e, compte tenu de votre situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle ;

Vous pouvez également demander à bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour vous aider à élaborer et mettre en œuvre votre projet professionnel.

À savoir : si vous avez suivi une préparation aux examens et concours de la fonction publique sur votre temps de travail, vous ne pouvez pas obtenir de congé de formation professionnelle dans les douze mois qui suivent la fin de cette préparation.

Contractuel·le : avoir accompli au moins l'équivalent de trois ans à temps plein de services publics, dont au moins un an dans l'administration à laquelle est demandé le congé de formation.

Quelle est la durée du congé de formation professionnelle ?

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

Cette durée maximale est de **cinq ans si vous êtes dans l'une des situations suivantes** :

- vous appartenez à un corps : Ensemble de fonctionnaires soumis-es à un même ensemble de règles, appelé statut particulier, fixé par décret, et ayant vocation à occuper les mêmes emplois catégorie C et vous n'avez pas le baccalauréat ;
- vous êtes en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi (service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35536) ;
- il est constaté, après avis de la médecine du travail, que vous êtes particulièrement exposé-e, compte tenu de votre situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle

Quelle est la démarche à effectuer ?

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

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

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

L'administration peut différer ou refuser la demande sous réserve de l'avis de la CAP (commission administrative paritaire), sans excéder trois rejets consécutifs.

Rémunération de l'agent·e en congé de formation

Versement d'une indemnité mensuelle forfaitaire pendant la première année de congé **uniquement**, deux ans pour les agent·es prioritaires, égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence de l'agent·e, compte tenu de l'indice qu'il·elle détenait au moment de sa mise en congé.

À noter : le montant de l'indemnité ne peut pas dépasser 2 753,26 euros bruts par mois. Elle est augmentée du supplément familial de traitement (SFT).

Les effets du congé de formation sur la carrière

Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps de service.

L'agent·e conserve ses droits à congés annuels : il·elle peut les prendre pendant le congé de formation

professionnelle, notamment pendant les périodes de vacances scolaires. Dans ce cas, le congé de formation professionnelle est suspendu pendant les périodes de congés annuels.

En cas de maladie ou de maternité, le congé de formation est également suspendu et l'agent·e est rémunéré·e selon les règles habituelles applicables pendant ces congés.

Le temps passé en congé de formation professionnelle est pris en compte pour la retraite.

À l'issue de la formation

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

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Qui est concerné·e par le congé de formation professionnelle et quelles sont les conditions d'ancienneté ?

• **Fonctionnaire** : avoir accompli au moins l'équivalent de trois ans à temps plein de services dans la fonction publique.

Un accès prioritaire au congé de formation professionnelle est donné aux fonctionnaires suivants :

- vous appartenez à un corps : ensemble de fonctionnaires soumis-es à un même ensemble de règles, appelé statut particulier, fixé par décret, et ayant vocation à occuper les mêmes emplois catégorie C et vous n'avez pas le baccalauréat ;
- vous êtes en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi (service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35536) ;
- il est constaté, après avis de la médecine du travail, que vous êtes particulièrement exposé-e, compte tenu de votre situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

Vous pouvez également demander à bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour vous aider à élaborer et mettre en œuvre votre projet professionnel.

À savoir : si vous avez bénéficié d'une préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ou d'un congé de formation professionnelle, vous ne pouvez pas obtenir un nouveau congé de formation professionnelle dans les douze mois qui suivent la fin de votre précédente formation, sauf si vous n'avez pas pu la suivre en totalité en raison des nécessités de service : raisons objectives et particulières, liées à la continuité du fonctionnement du service, pouvant justifier le refus par l'administration d'un droit ou d'un avantage à un-e agent-e public-que (un temps partiel, un congé, etc.).

• **Contractuel-le** : avoir accompli au moins l'équivalent de trois ans à temps plein de services publics, dont au moins un an dans l'administration à laquelle est demandé le congé de formation.

Quelle est la durée du CFP ?

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

Cette durée maximale est de cinq ans si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- vous appartenez à un corps : ensemble de fonctionnaires soumis-es à un même ensemble de règles, appelé statut particulier, fixé par décret, et ayant vocation à occuper les mêmes emplois catégorie C et vous n'avez pas le baccalauréat ;
- vous êtes en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- il est constaté, après avis de la médecine du travail, que vous êtes particulièrement exposé-e, compte tenu de votre situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

Quelle est la démarche à effectuer ?

La demande de congé doit être adressée à l'administration **au moins trois mois** (quatre-vingt-

dix jours) avant la date de début de la formation en précisant :

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

Dès réception de la demande de congé, l'administration dispose de trente jours pour répondre à l'agent-e. Le congé de formation professionnelle est accordé sous réserve des nécessités de service et l'administration ne peut opposer deux refus consécutifs qu'après consultation de la CAP (commission administrative paritaire).

Rémunération de l'agent-e en congé de formation

Versement d'une indemnité mensuelle forfaitaire pendant la première année de congé **uniquement**, deux ans pour les agent-es prioritaires, égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence de l'agent-e, compte tenu de l'indice qu'il-elle détenait au moment de sa mise en congé.

À noter : le montant de l'indemnité ne peut pas dépasser 2 753,26 euros bruts par mois. Elle est augmentée du supplément familial de traitement (SFT).

Les effets du congé de formation sur la carrière

Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps de service.

L'agent-e conserve ses droits à congés annuels : il-elle peut les prendre pendant le congé de formation professionnelle, notamment pendant les périodes de vacances scolaires. Dans ce cas, le congé de formation professionnelle est suspendu pendant les périodes de congés annuels.

En cas de maladie ou de maternité, le congé de formation est également suspendu et l'agent-e est rémunéré-e selon les règles habituelles applicables pendant ces congés.

Le temps passé en congé de formation professionnelle est pris en compte pour la retraite.

À l'issue de la formation

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

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

LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Qui est concerné-e par la congé de formation professionnelle et quelles sont les conditions d'ancienneté ?

Tou·tes les agents-es hospitalier·es, fonctionnaires et contractuel·es peuvent en bénéficier. Il faut avoir accompli au moins l'équivalent de trois ans à temps plein de services dans la fonction publique hospitalière.

Un accès prioritaire au congé de formation professionnelle est donné aux fonctionnaires suivant·es :

- vous appartenez à un corps : *ensemble de fonctionnaires soumis-es à un même ensemble de règles, appelé statut particulier, fixé par décret, et ayant vocation à occuper les mêmes emplois* catégorie C et vous n'avez pas le baccalauréat ;
- vous êtes en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi (service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35536) ;
- il est constaté, après avis de la médecine du travail, que vous êtes particulièrement exposé·e, compte tenu de votre situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

Vous pouvez également demander à bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour vous aider à élaborer et mettre en œuvre votre projet professionnel.

Quelle est la durée du congé de formation professionnelle ?

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

Cette durée maximale est de **cinq ans si vous êtes dans l'une des situations suivantes** :

- vous appartenez à un corps : Ensemble de fonctionnaires soumis à un même ensemble de règles,

appelé statut particulier, fixé par décret, et ayant vocation à occuper les mêmes emplois catégorie C et vous n'avez pas le baccalauréat ;

- Vous êtes en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi (service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35536) ;
- Il est constaté, après avis du médecin du travail, que vous êtes particulièrement exposé, compte tenu de votre situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

Quelle est la démarche à effectuer ?

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

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

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

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

Rémunération de l'agent·e en congé de formation

En cas d'accord de l'administration, l'agent·e adresse une demande de prise en charge financière à l'ANFH. Versement d'une indemnité mensuelle forfaitaire pendant douze mois pour l'ensemble de votre carrière ou pendant vingt-quatre mois si votre formation dure au moins deux ans (un an supplémentaire pour les personnes prioritaires), égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence de l'agent·e.

A noter : le montant de l'indemnité ne peut pas dépasser 2 753,26 euros bruts par mois. Elle est augmentée du supplément familial de traitement (SFT).

Les effets du congé de formation sur la carrière

Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps de service.

L'agent·e conserve ses droits à congés annuels : il·elle peut les prendre pendant le congé de formation professionnelle, notamment pendant les périodes de vacances scolaires.

Dans ce cas, le congé de formation professionnelle est suspendu pendant les périodes de congés annuels.

En cas de maladie ou de maternité, le congé de formation est également suspendu et l'agent·e est rémunéré·e selon les règles habituelles applicables pendant ces congés.

Le temps passé en congé de formation professionnelle est pris en compte pour la retraite.

À l'issue de la formation

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

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

La période de service doit alors être au moins égale à trois fois la durée du congé de formation, sinon l'agent·e s'engage à rembourser les indemnités perçues au prorata du temps de service non effectué. Dispense possible à demander à la commission administrative paritaire (CAP).

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Tou·tes les agent·es des trois versants de la fonction publique ont un compte personnel de formation. Celui-ci est alimenté en heures (150 heures maximum) contrairement au secteur privé.

Vous pouvez utiliser votre CPF pour toute formation ayant pour but l'acquisition d'un diplôme ou l'acquisition de compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle.

Ce projet peut s'inscrire dans le cadre de la préparation d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle.

Vous ne pouvez pas utiliser votre CPF pour suivre une

formation en lien avec vos fonctions actuelles.

Les heures acquises sur le CPF peuvent être utilisées pour compléter une préparation aux concours et examens administratifs.

Le CPF peut être utilisé en combinaison avec le congé de formation professionnelle (service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3026)

Il peut être utilisé en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience (fiche 10) et pour bilan de compétences (fiche 2, service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3027).

Il peut aussi être utilisé pour préparer des examens et concours administratifs. Et, si vous êtes inscrit·e à un concours ou à un examen professionnel, vous pouvez aussi utiliser votre compte épargne temps ou votre CPF pour disposer d'un temps de préparation personnelle. Ce temps de préparation personnelle peut vous être accordé que vous bénéficiiez ou non d'une préparation à concours par votre administration. Ce temps de préparation personnelle est limité à cinq jours par an.

Les formations suivies dans le cadre du CPF doivent avoir lieu, en priorité, pendant le temps de travail.

L'administration examine les demandes d'utilisation du CPF en donnant une priorité aux demandes suivantes :

- formation, accompagnement ou bilan de compétences permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions ;
- formation ou accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE, service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2401) par un diplôme, un titre ou une certification professionnelle ;
- préparation aux concours et examens administratifs.

Attention : Deux nouveaux dispositifs ont été créés en 2021 et 2022. Un arrêté d'août 2023 vient les préciser.

Le Bilan de parcours professionnel

Conduit par « un·e professionnel·le qualifié·e, il s'effectue dans une perspective d'évolution professionnelle. L'agent·e peut le réaliser en présentiel ou à distance, en groupe ou individuellement. Chaque agent·e public·que peut bénéficier d'un bilan de parcours professionnel, charge aux employeurs publics de déterminer les priorités d'accès au bilan de parcours.

Le plan individuel de compétences

Le plan individuel de compétences permet aux agent-es d'acquérir de nouvelles compétences par la formation, l'accompagnement et l'aménagement de l'organisation du travail. Ce plan, signé par l'agent-e, son·sa supérieur·e et son service de gestion RH, doit avoir une durée déterminée et un objectif professionnel précis. Le plan permet de bénéficier d'une formation, voire d'un tutorat et d'échanges entre pair-es, ainsi que d'un « aménagement de l'organisation individuelle et collective du travail pour mettre en application les acquis de la formation ». Des périodes d'immersion professionnelle peuvent aussi être organisées.



FICHE 19

SE FORMER QUAND ON EST MICRO- ENTREPRENEUR·SE

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

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

- **0,10%** du chiffre d'affaires pour les commerçant-es et les professions libérales non réglementées ;
- **0,30%** du chiffre d'affaires pour les artisan-es ;
- **0,20%** du chiffre d'affaires pour les professions libérales réglementées.

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

Tou-tes les entrepreneur-ses ont à leur disposition une **attestation de versement de la contribution pour la formation professionnelle**. Celle-ci est disponible :

- **pour les activités libérales réglementées** : sur le site de l'Urssaf (via la déclaration microentrepreneur) rubrique « mes échanges avec l'Urssaf » ;
- **pour les autres activités** : sur le site securite-sociale.fr.

Le montant indiqué sur cette attestation correspond au montant de contribution pour la formation professionnelle versé au cours de l'année d'activité écoulée et non au montant d'aide à la formation.

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

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

COMMENT FAIRE FINANCER UNE FORMATION EN ÉTANT ENTREPRENEUR-SE ?

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

Si cette condition est remplie, **les professionnel-les libéraux-les** peuvent faire une demande de formation **dès qu'ils-elles sont inscrit-es au statut.**

Pour les commerçant-es, les artisan-es et les prestataires de services, il faudra attendre **la fin de la première année d'activité** pour que soient ouverts les droits.

À partir du moment où ces critères sont remplis, l'entrepreneur-se peut être affilié à **un fonds d'assurance formation (FAF).**

LES DIFFÉRENTS FONDS D'ASSURANCE FORMATION

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

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

- **le fonds interprofessionnel de formation des professionnel-les (FIF-PL)** pour les professionnel-les libéraux-les ;
- **l'association de gestion du financement de la formation des chef-fes d'entreprise (Agefice)** pour les commerçant-es et les professionnel-les des prestations de services ;
- **le fonds d'assurance formation des chef-fes d'entreprises artisanales (Fafcea)** pour les artisan-es. Les chambres des métiers et de l'artisanat jouent également un rôle important dans la formation des artisan-es.

À travers les fonds d'assurance formation, les entrepreneur-sees bénéficient d'une enveloppe

annuelle dédiée à la formation. **Le montant de cette dernière est remis à zéro chaque année** et dépend de l'activité exercée.

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

.....

ÉCLAIRAGE CGT Le micro-entrepreneuriat, comme d'autres formes d'emploi plus récentes (uberisation, portage salarial, plateformes collaboratives...), mettent en avant l'autonomie, l'indépendance ou bien encore la liberté d'être son-sa « propre patron-ne ».

En réalité, bien souvent le statut de micro-entrepreneur-se est imposé par des entreprises pour se défaire de leurs salarié-es pour réduire leur masse salariale (plus de cotisations sociales) tout en disposant souvent exclusivement de leurs qualifications (savoirs et savoir-faire), dans une relation totalement individualisée.

Le projet d'un Nouveau statut du travail salarié porté par la CGT prend tout son sens pour protéger ces travailleur-ses et leur garantir dans un cadre juridique collectif (Code du travail, conventions collectives...), tout au long de leur vie professionnelle, des droits individuels qui échappent à la tutelle et à l'arbitraire des entreprises.





PROPOSITIONS REVENDICATIVES DE LA CGT

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

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

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





www.cgt.fr

MAJ MARS 2026