



FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 - Email : fsetud@cgt.fr - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

LA FORMATION PROFESSIONNELLE [Journée d'étude du 26 Juin 2012]

Intervenant : Benoît ROCHER- Cabinet ECE

Les lois du 7 mai 2004 et du 24 novembre 2009 pour ne retenir que ces deux dernières, ont concouru à transformer la philosophie de la formation professionnelle. L'approche se veut désormais être globale, et intégrer les différentes étapes de la vie :

- La formation initiale des jeunes, en tant que préparation à l'entrée dans la vie professionnelle ;
- La formation continue des salarié-e-s afin de maintenir leur "employabilité", développer des nouvelles compétences et favoriser leur évolution professionnelle ;
- La formation des personnes en situation de chômage, afin de permettre un retour rapide et durable à l'emploi ;
- Le tutorat comme outil de transmission du savoir et d'intégration des jeunes dans la vie professionnelle.

La formation tout au long de la vie s'articule à la sécurisation des parcours professionnels. Cela nécessite une « *compatibilité permanente* » entre les compétences, le savoir-faire acquis des salariés et les besoins du marché de l'emploi. Cette adéquation entre l'offre des compétences des salarié-e-s et la demande en compétences des entreprises est assurée par la formation professionnelle.

Dans ce cadre, les démarches de formation professionnelle ne se limitent plus à l'entreprise. Il est demandé aux salarié-e-s d'être proactifs et de devoir mobiliser tous les moyens et dispositifs à sa disposition pour maintenir et développer ses compétences.

Il s'agit en fait de demander aux salarié-e-s d'être acteurs de leurs parcours professionnels... sans qu'il ne leur en soit donné réellement les moyens. Les entreprises peuvent se déresponsabiliser et laisser à d'autres acteurs le soin de former ... même si une obligation de financement leur incombe.

En fait, le patronat ne fait que du "court terme" au regard de la concurrence et par conséquent de l'augmentation du taux de profit. Leur stratégie s'articule autour de cet élément. De ce point de vue, il semble bien que la GPEC est une énorme escroquerie. Emploi et compétences ne sont appréhendés qu'au travers du prisme de la rentabilité immédiate. C'est à nous de déconstruire ces politiques anti-sociales par l'action et le débat avec les salarié-e-s. A nous d'imposer la formation nécessaire au développement des qualifications des salarié-e-s en articulant besoins et aspirations de ces derniers et besoins sociaux.

Position du problème

La formation professionnelle est aujourd'hui un enjeu tant financier qu'au niveau de "l'employabilité". Depuis au moins une décennie c'est une réelle rupture que nous vivons dans les branches et dans les entreprises. Et il semble bien que l'on en soit simplement au début. Il s'agit donc pour nous de saisir l'ensemble des dispositifs dans un cadre dynamique au regard de ce que nous portons.

Textes de références

- **Diaporama sur la formation professionnelle d'ECE-NCE**
- **Le code du travail**
- **Guide pratique de centre info**

Quelles que soient la forme et la durée de son contrat de travail, le salarié peut se former en tout ou partie pendant le temps du travail. Il a accès à la formation par le biais de différents dispositifs :

- **Le plan de formation de l'entreprise,**
- **Le congé individuel de formation (CIF),**
- **Le congé pour bilan de compétences (CPBC),**
- **Le congé de validation des acquis de l'expérience (CVAE),**
- **Le droit individuel à la formation (DIF),**
- **Les périodes de professionnalisation,**

Cet accès se concrétise par la mise en œuvre d'une action de formation.



LE PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

L'employeur peut planifier, après consultation des Institutions Représentatives du Personnel des formations sur l'année ou d'une période plus longue. Dans ce cadre, il peut envoyer ou non des salariés en formation. Il est aussi libre d'interrompre la formation. Il doit la financer, maintenir le salaire et la protection sociale du salarié.

Actions de formation

Elles sont classées en deux catégories :

- Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.
- Les actions qui participent au développement des compétences des salarié-e-s.

Hors temps du travail

Seules les actions liées au développement des compétences peuvent se dérouler en dehors du temps de travail. Dans ce cadre, il faut :

- Un accord écrit du salarié.
- L'action de formation en dehors du temps de travail se déroule dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou pour les salarié-e-s en forfait jour annuel dans la limite de 5% de leur forfait.
- Une allocation d'un montant égal à 50% de la rémunération nette de référence du salarié concerné est due.

A l'issue de la formation

L'employeur n'a aucune obligation de reconnaître la formation acquise sauf stipulation contraire de celui-ci.

Rôle des représentants du personnel

Au minimum 2 réunions de septembre à décembre :

- 1^{ère} réunion : remise de documents pour un bilan de l'année,
- 2^{ème} réunion : débat et propositions sur le plan de formation, des conditions de mise en œuvre du DIF et de la professionnalisation.

Attention

- Il n'existe pas de définition précise, légale ou réglementaire du plan de formation,
- Il n'existe d'obligation d'établir un plan de formation que dans le cadre de présentation d'actions de formation aux IRP,
- L'employeur a une obligation d'adaptation des salarié-e-s au poste de travail.

LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

L'initiative

Il relève de la seule initiative du salarié.

Conditions

Le salarié doit demander à son employeur l'autorisation de s'absenter en respectant un délai de 60 jours pour un congé de 6 mois et 120 jours au-delà.

L'employeur peut refuser le CIF que si le salarié ne bénéficie pas des conditions d'accès.

Il peut être reporté de plus 9 mois au plus si un grand nombre de salarié-e-s est déjà absent.

Objet

Il doit permettre au salarié de réaliser un projet personnel de formation lui permettant soit d'acquérir un niveau supérieur de qualification, soit de changer d'activité professionnelle.

Durée

Le CIF peut durer au maximum un an 1200 heures en discontinu ou à temps partiel.

Bénéficiaires

Tous les salarié-e-s de l'entreprise peuvent en bénéficier s'ils ont :

- Une ancienneté en tant que salarié d'au moins 24 mois,
- Une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 12 mois,
- Ne pas avoir bénéficié d'un CIF au cours d'une période de franchise dont le délai dépend de la durée de formation (6 mois à 6 ans).

Particularité

- L'autorisation de l'employeur n'implique pas le financement du congé (salaire et frais de formation).
- Le contrat de travail est suspendu mais les droits liés à l'ancienneté et aux congés payés sont maintenus.

Financement

Le salarié fait une demande à l'OPACIF qui peut financer le coût de la formation et la rémunération du salarié. Les financements, s'ils ont lieu, peuvent être totaux ou partiels en fonction des priorités définies annuellement par l'OPACIF. Dans ce cas, l'entreprise fait une avance sur les salaires qui sont remboursés par l'OPACIF.

LE CONGE BILAN DE COMPETENCE (CBDC)

L'initiative

Il relève de la seule initiative du salarié.

Conditions

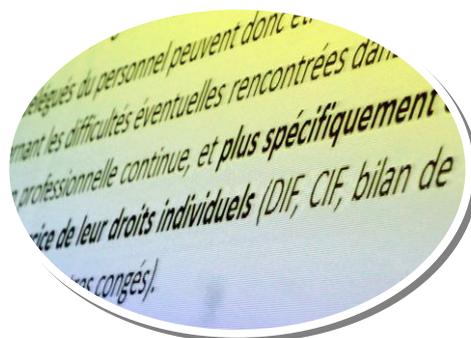
Le salarié doit demander une autorisation d'absence de 60 jours avant de partir. Pour des raisons de service, le départ peut être reporté de 6 mois. L'employeur peut le refuser si le salarié ne remplit pas les conditions d'accès.

Objet

Il s'agit de faire le point sur son évolution professionnelle.

Durée

Au maximum 24 heures, consécutives ou non.



Bénéficiaires

Le salarié doit avoir :

- Une ancienneté en tant que salarié d'au moins 5 ans,
- Une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 12 mois,
- Et ne pas avoir bénéficié d'un CBDC au cours des 5 dernières années.

Particularité

Le contrat de travail est suspendu. Les droits à l'ancienneté et aux congés payés sont maintenus. L'autorisation d'absence n'implique pas le financement du congé : salaire et prestations.

Financement

Mêmes règles que pour le CIF.

LE CONGE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (CVAE)**L'initiative**

Il relève de la seule initiative du salarié.

Conditions

Le délai de prévenance est de 60 jours pour des raisons de service, le départ peut être reporté de 6 mois. L'employeur peut le refuser si le salarié ne remplit pas les conditions d'accès.

Objet

Obtenir une certification professionnelle.

Durée

24 heures consécutives ou non.

Bénéficiaires

Le salarié doit avoir une ancienneté en tant que salarié d'au moins trois ans en rapport avec la qualification visée.

Particularités

Le contrat de travail est suspendu. Les droits liés à l'ancienneté et aux congés payés sont maintenus. L'autorisation d'absence n'implique pas le financement du congé : salaire et prestations.

Financement

Mêmes règles que pour le CIF.

LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)**L'initiative**

Il relève de la seule initiative du salarié. Il faut l'accord de l'employeur.

Conditions

Le salarié doit faire une demande écrite [courrier recommandé AR] précisant l'action de formation, l'organisme, dates et durée de formation, dans ou hors temps de travail, les plages horaires de la formation et le nombre d'heures utilisées. A défaut de réponse dans le mois suivant, la réception du courrier, la demande est considérée comme acceptée.

Objet

S'investir personnellement dans un projet professionnel.

Durée

Liée à l'acquisition d'heures de DIF. A temps plein 20h par année civile avec un plafond à 120 heures (6 ans)

Bénéficiaires

Tous les salarié-e-s ayant des heures de DIF.

Particularités

En cas de désaccord, l'employeur doit le notifier par écrit. Le salarié ne peut pas partir en formation. Si ce désaccord persiste sur deux exercices consécutifs, le salarié peut obtenir le financement de son DIF par l'OPACIF.

Portabilité

En cas de rupture de son contrat de travail (sauf faute lourde) ou fin de CDD ouvrant droit à une indemnisation au titre de l'assurance chômage, le salarié pourra suivre une formation au titre du DIF après sa sortie des effectifs. Il bénéficiera d'une somme correspondant au nombre d'heures acquises et non utilisées multiplié par le forfait : 9,15€/heure.

Il faut remplir une des conditions ; avoir un nouvel employeur ou être demandeur d'emploi.

LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

L'initiative

Elle relève de l'initiative de l'employeur. Le salarié ne peut pas s'y opposer.

Articulation DIF/période

Le salarié peut utiliser son DIF pour réaliser une période de professionnalisation.

Financement

L'employeur définit le parcours de formation et sollicite les financements de l'OPCA : frais de formation et rémunération du salarié.

Mise en œuvre

La période comprend :

- Un parcours de formation de 24 mois au maximum,
- Des actions de formation théorique de 70 à 1200 heures,
- Des périodes d'acquisition de savoir-faire dans l'entreprise.

EN RESUME				
Dispositif	Initiative	Décision	Bénéficiaire	Financement
Plan de formation	Employeur	employeur	Salarié Selon condition	Employeur OPCA
CIF CBDC CVAE	Salarié	Salarié FONGECIF	Salarié Selon condition	FONGECIF
DIF	Salarié	Employeur Salarié	Salarié Sous condition	Employeur OPCA
Périodes de professionnalisation	Employeur Salarié	employeur	Salarié sous condition	Employeur OPCA

LE PASSEPORT ORIENTATION ET FORMATION

La loi impose aux employeurs de mettre à disposition de toute personne un modèle de passeport orientation et formation qui recense :

→ Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation.

→ Dans le cadre de la formation continue, les stages de formations suivis, les qualifications et habilitations acquises, les compétences et savoir-faire développés, les informations issues d'un bilan de compétence...

Ce passeport est personnel et l'employeur ne peut exiger du salarié la présentation de ce document.

LA PREPARATION OPERATIONNELLE A L'EMPLOI (POE)

La POE permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une action de formation nécessaire pour occuper un poste proposé dans le cadre d'une offre déposée à Pôle Emploi.

La POE d'une durée maximale de 400 heures peut être mise en œuvre de façon individuelle ou collective.

A l'issue de la formation réussie, le demandeur d'emploi signe avec l'entreprise en CDI, un CDD ou un contrat de professionnalisation.

A défaut, le demandeur d'emploi bénéficiera d'un accompagnement renforcé de Pôle Emploi. La POE est cofinancée par le FPSPP, l'Etat, les régions, Pôle Emploi et le Fond Social Européen.

LE FONDS PARITAIRE DE SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS (FPSPP)

Le FPSPP

Il remplace depuis le 12 mars 2010 le Fond Unique de Péréquation (FUP). Il a été créé par les "partenaires sociaux" au travers de l'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009.

Il a pour principale mission de financer chaque année les salarié-e-s les moins qualifiés et des demandeurs d'emploi.

Ses ressources proviennent des OPCA via les versements obligatoires des entreprises du secteur privé. Les fonds disponibles sont mis à disposition des salarié-e-s des entreprises au travers des OPCA sous certaines conditions.

Ses ressources

Le FPSPP a pour mission essentielle de financer des actions de formation à destination de salarié-e-s les plus fragiles et les demandeurs d'emploi. Dans ce cadre, il finance en priorité des actions :

- De qualification ou de requalification des salariés les plus fragiles ;
- De formation des demandeurs d'emploi ;
- De formation qui permettent l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences ;
- Ainsi que des projets territoriaux interprofessionnels ou sectoriels portés par les DPCA et les OPACIF faisant l'objet d'un partenariat entre les organisations patronales et de salariés et/ou l'Etat et /ou les régions et /ou Pôle Emploi.

Le FPSPP a également pour mission d'assurer la péréquation des fonds. Celle-ci a pour objet d'opérer des transferts de disponibilité aux différents OPCA et OPACIF afin de permettre la prise en charge d'action excédent les ressources de certains d'entre eux. Cette péréquation se réalise en fonction de critères précis et pour des actions particulières.

Ses actions

Il finance des projets/actions de formation et /ou met à disposition des OPCA ou OPACIF des fonds permettant de financer des actions prioritaires.

La détermination des critères pour la péréquation des fonds incombe au seul FPSPP en distinguant ceux applicables :

- * Aux contrats et aux périodes de professionnalisation,
- * Aux congés individuels de formation,
- * A la portabilité du DIF.

LES ACTEURS DE PROXIMITE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les entreprises

L'entreprise a une obligation en matière de formation. Le droit du travail a rendu nécessaire la gestion par l'employeur des compétences de ses salarié-e-s. Cette obligation est double :

- * Vérifier que le salarié dispose des compétences requises par rapport à l'emploi occupé ou à son évolution ;
- * Donner aux salarié-e-s les moyens de les acquérir si elles lui font défaut.

L'employeur doit veiller au maintien de la capacité de ses salarié-e-s à occuper un emploi et à ce titre leur proposer des formations tout au long de leur carrière professionnelle. Une insuffisance durable peut constituer un manquement dans l'exécution du contrat de travail. De plus toute décision qui serait fondée sur l'appréciation des compétences professionnelles du salarié nécessitera la démonstration des efforts fournis par l'entreprise dans l'accompagnement du salarié.



Les salarié-e-s

Si les salarié-e-s disposent d'outils individualisés de plus en plus nombreux, c'est l'entreprise qui reste maître d'œuvre en la matière puisque c'est elle qui fournit les moyens nécessaires aux salarié-e-s.

Autrement dit, répéter que le salarié est acteur de sa formation est une contre-vérité.

Les organismes de formation

Est organisme de formation toute personne physique ou morale qui exerce à titre principal ou accessoire, l'activité de dispensateur de formation professionnelle. Cet organisme doit répondre à des obligations :

- * Déclarer son activité auprès de la préfecture ;
- * Etablir chaque année un bilan pédagogique et financier retraçant son activité ;
- * Appliquer des règles comptables spécifiques.

Les représentants du personnel

Ils ont un triple rôle en matière de formation :

- * Contrôler le respect des obligations de l'entreprise aussi bien en matière d'accès à la formation que des dépenses ;
- * Etre force de proposition en vue de faciliter et d'améliorer l'accès des salariés aux dispositifs de formation ;
- * Accompagner les salarié-e-s dans leur approche des problématiques de formation.

LES OPCA (ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGREÉ)

Qu'est qu'un OPCA ?

Il y a trois types d'OPCA :

Les OPCA de branche ou d'interbranche

Ils interviennent auprès des entreprises d'un ou plusieurs secteurs identifiés. Ils sont agréés par le ministère pour les champs en question. Il s'agit en ce qui nous concerne du FAFIEC et de l'OPCA-PL. Un accord entre le patronat est préalable à l'octroi d'un agrément par l'état.

Les OPCA interprofessionnels

Ils interviennent auprès de l'ensemble des entreprises. Il s'agit en ce qui nous concerne d'AGEFOS-PME.

Les OPACIF

Ils sont compétents pour les CIF, les bilans de compétences et la VAE. Ce sont soit des OPCA de branche agréés à ce titre ou des FONGECIF qui sont des organismes régionaux.

Rôle et mission

Ils ont pour mission de collecter les fonds et de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle définie par la /les branches par le biais de la Commission paritaire Nationale et de l'Emploi et de la formation professionnelle.

Ils sont gérés par un Conseil d'Administration paritaire et ont pour mission de :

- Mutualiser les fonds de formation professionnelle ;
- Conseiller et accompagner les entreprises ;
- Développer les services de proximité ;
- Financer le développement des compétences.

Le rôle des OPCA couvre aussi la politique RH des entreprises : aide au recrutement, GPEC, question des âges.

Modalité de financement

En fonction des niveaux de contribution de l'entreprise, l'OPCA finance tout ou partie des actions de formation dans le cadre

- du plan de formation ;
- d'une action de professionnalisation ou de DIF prioritaire.

L'OPCA peut également financer les frais de formation ainsi que la fonction tutoriale dans le cadre des dispositifs de professionnalisation.

Le financement est conditionné par l'adéquation entre les objectifs pédagogiques de la formation et les priorités décidées par la branche par le biais de l'accord.



Nos OPCA

AGEFOS-PME

Il gère les fonds de formation continue et est le premier gestionnaire privé des fonds de la formation professionnelle en France. Agréé pour collecter les fonds de toutes les entreprises et notamment les PME-TPE. [Pour nous, le champ des experts comptables et des centres de gestion].

Il couvre 30 300 entreprises dont 87% sont des entreprises de moins de 10 salarié-e-s, pour 5 200 000 salarié-e-s.

Il collecte 813 millions d'euros répartis ainsi :

- Industrie : 16%
- Commerce et négoce : 32%
- Service : 52%.

FAFIEC

C'est l'OPCA des entreprises de la branche de l'informatique, de l'ingénierie, du conseil des études, de foires, salons et congrès.

Il couvre plus de 50 000 entreprises pour 656 000 salarié-e-s. Il collecte plus de 211 millions d'euros.

L'OPCA-PL

C'est l'OPCA des professions du cadre de vie des professions juridiques et judiciaires [avocats, administrateurs et mandataires judiciaires...], des officiers publics et ministériels [notaires, huissiers de justice....], des professions des techniques [experts automobiles....] et des professions de santé.

Chiffres clé :

- 18 professions adhérentes,
- 133 400 entreprises/établissements,
- 686 000 salarié-e-s,
- 193 millions d'euros de collecte.

Les OPACIF ou FONGECIF

Ce sont les organismes paritaires agréés au titre du CIF. Il collecte les fonds obligatoires de formation au titre du CIF, de la VAE ou des bilans de compétences

Il peut financer tout ou partie des coûts pédagogiques, les frais d'accompagnement et les coûts salariaux en cas de formation pendant le temps de travail.

LES SOURCES DE FINANCEMENT

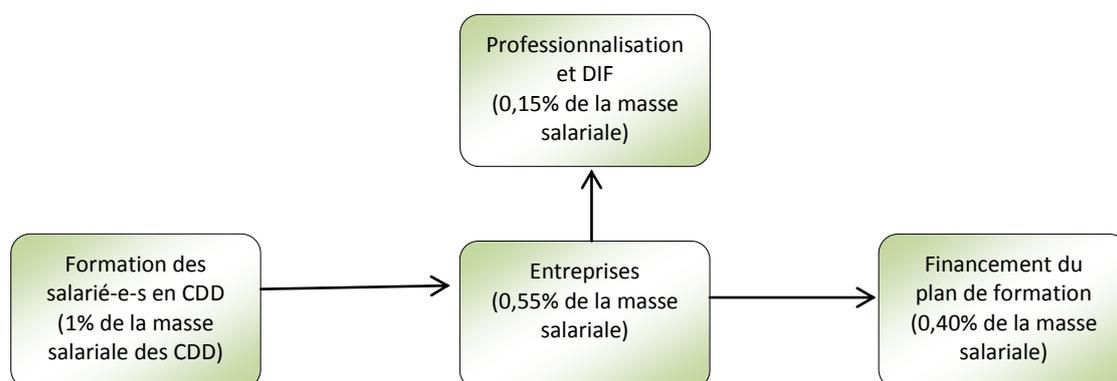
Les dépenses de formation :

Elles ont augmenté de 3,8% par an depuis 10 ans pour atteindre en 2011, 25 milliards d'euros. A cette date, on a pu compter :

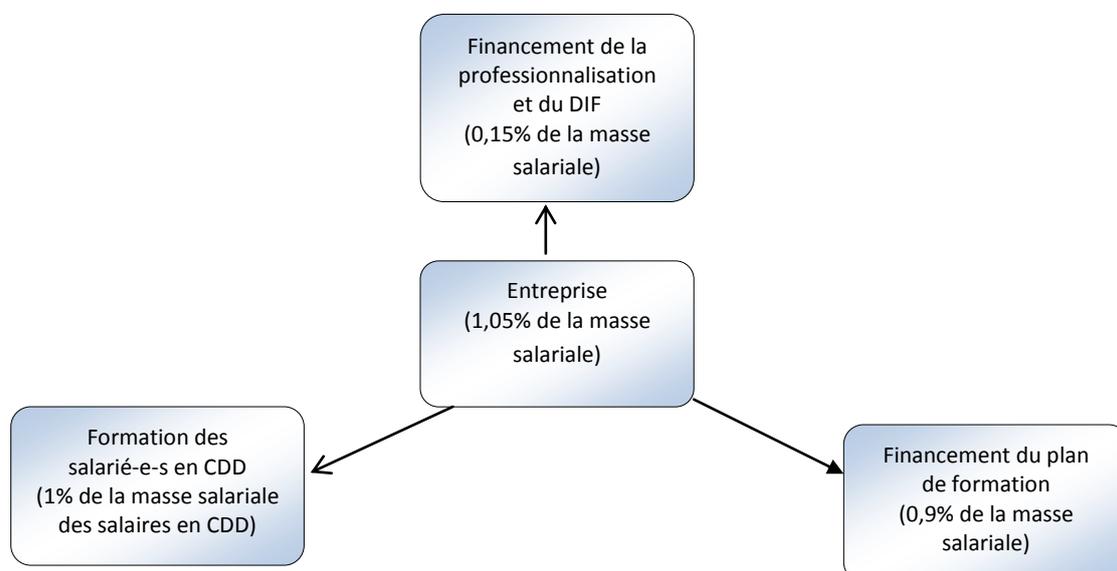
- 4,6 millions de personnes formées ;
- 130 millions d'heures de stage ;
- Une dépense moyenne par stagiaire de 2 100 euros ;
- Une durée moyenne de formation de 30 heures.

L'entreprise y a concouru pour 41,4%, l'état 16%, les régions 14,1% et les autres 28,5%.

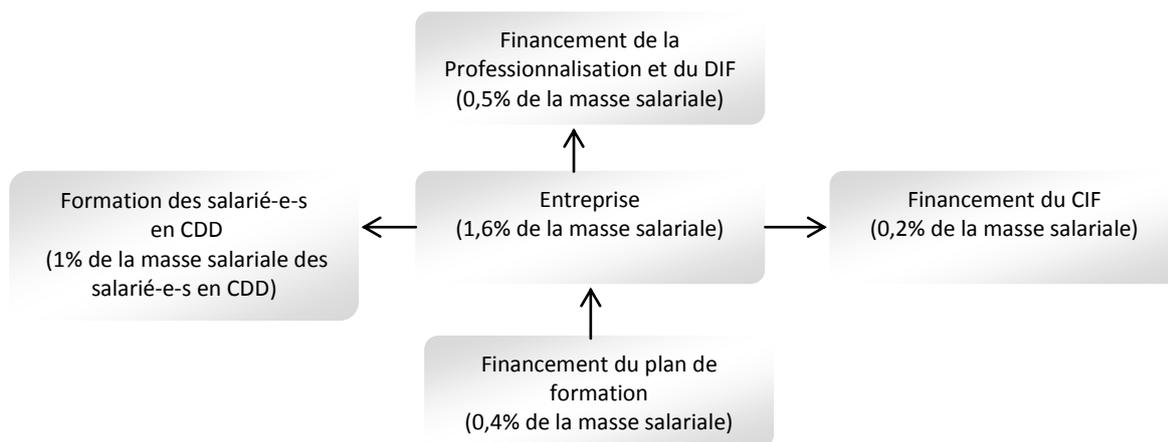
Financement des entreprises de moins de 10 salarié-e-s



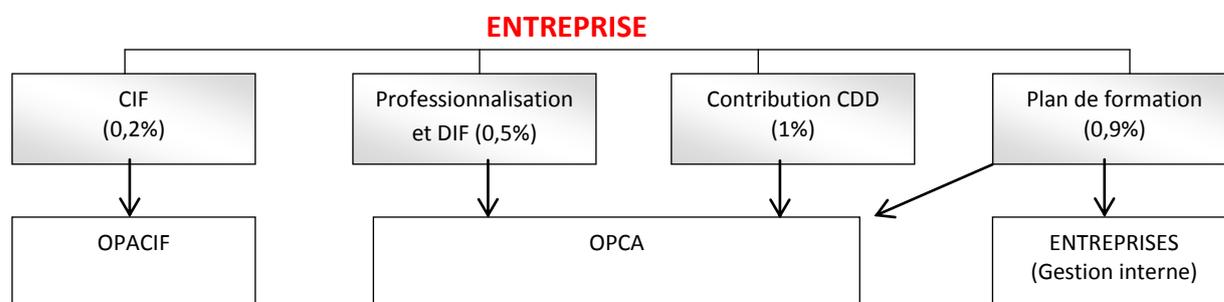
Financement pour les entreprises de 10 à 20 salarié-e-s



Financement pour les entreprises de + de 20 salarié-e-s



Versements des contributions



Les dépenses imputables

- Ce sont :
- les coûts de convention de formation externe ;
 - Les coûts de formation interne ;
 - les coûts de gestion ;
 - les frais de déplacement ;
 - les rémunérations chargées des stagiaires ;
 - certaines charges liées à la formation.

Financement par l'Etat

L'Etat aide les branches professionnelles et les entreprises à anticiper leurs besoins en termes de qualifications et de formations. Il finance notamment les contrats de professionnalisation, la VAE, le fond national pour l'emploi.

Financement par les régions

Les régions financent la formation en fonction des priorités qu'elles définissent et des enjeux territoriaux spécifiques. Elles financent principalement l'apprentissage et la formation professionnelle continue.

Les Cofinancements

Les cofinancements état-région OPCA sont mis en place en fonction des projets. Ils peuvent avoir lieu au niveau national ou au niveau régional.

A titre d'exemple – l'EDEC [Engagement De Développement De L'emploi et de Compétences] signé en 2010 entre l'OPCA FAFIEC et l'Etat qui va notamment permettre aux entreprises de la branche des bureaux d'études une aide à la GPEC.

Au niveau régional

L'ADEC [Action de Développement de l'Emploi et des Compétences] entre l'OPCA FAFIEC et la région Midi Pyrénées sur la sécurisation des parcours professionnels, notamment pour les PME-TPE.

Au niveau européen

Le FSE (Fond Social Européen) finance des actions en faveur de l'emploi afin de développer et renforcer la cohésion économique et sociale entre pays et régions de l'Union Européenne.

Il dispose d'un budget de 10 milliards d'euros par an.

Il a pour mission :

- D'adapter les travailleurs et les entreprises aux évolutions économiques ;
- De favoriser le retour et le maintien dans l'emploi ;
- D'intégrer les personnes défavorisées et lutter contre les discriminations dans l'emploi ;
- D'améliorer le système d'éducation et de formation ;
- [...].

LE RÔLE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Le Comité d'Entreprise

Il a pour mission d'assurer une expression collective des salarié-e-s permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la formation professionnelle. Il peut formuler, à son initiative, et examiner, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salarié-e-s.



Consultation du CE sur les orientations

Cette consultation est préalable à la procédure d'information/orientations prises par l'entreprise en matière de formation professionnelle en fonction :

- Des perspectives économiques de l'entreprise et du secteur ;
- Des perspectives d'évolution de l'emploi dans l'entreprise ;

Il s'agit de présenter la politique de formation de la société au regard des orientations stratégiques.

Le plan de formation

Le comité d'entreprise est consulté sur le plan annuel de formation de l'entreprise. Il est aussi tenu au courant de la réalisation de ce plan. Il formule un avis, porte un jugement sur le bilan de l'année précédente et fait des propositions sur le projet de plan pour l'année à venir.

La consultation porte également sur la mise en œuvre de la professionnalisation et du DIF.

Deux réunions sont obligatoires :

- Une première réunion sur le bilan d'exécution du plan de formation pour l'année précédente. Elle doit aussi avoir lieu avant au moins le 1^{er} octobre. Les informations à communiquer au moins trois semaines avant la réunion du CE sont les suivantes :
 - orientation de la formation professionnelle ;
 - déclaration relative à la participation des employeurs à la formation professionnelle continue (la déclaration 2483) ;
 - le bilan des actions de formation ;
 - Les informations relatives au CIF, VAE... ;
 - Le bilan de professionnalisation et du DIF ;
 - Les conclusions éventuelles des services de contrôle sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation des entreprises.

- Une seconde réunion relative au projet de plan de formation pour l'année à venir. Elle doit se tenir avant le 31 décembre. Les informations à communiquer au moins 3 semaines avant sont les suivantes :
- Le plan de formation pour l'année à venir ;
 - Les conditions de mise en œuvre du DIF et de la professionnalisation.

L'ensemble des informations doivent être détaillées et précisées la nature des actions :

- Adaptation au poste de travail et maintien dans l'emploi ;
- Développement des compétences des salarié-e-s.



Les autres consultations

Le programme pluriannuel de formation

Celui-ci n'est pas obligatoire. Il est construit à partir des conclusions et échangé au cours des consultations des orientations générales de la formation et celles de la GPEC.

Le CIF

Il est consulté sur les problèmes généraux liés à l'application du droit du CIF.

Les autres congés spéciaux

Il s'agit du congé de formation économique des membres du CE, du congé de formation des membres du CHSCT et du congé de formation économique et syndicale. En cas de report, il nécessite l'avis conforme du CE.

La commission Formation est obligatoire pour les entreprises de plus de 200 salarié-e-s. Elle participe à l'élaboration du plan de formation sans se substituer au CE.

LE RÔLE DES DELEGUES DU PERSONNEL

Ils agissent concernant l'exercice des droits individuels des salarié-e-s concernant la formation professionnelle : DIF, CIF, VAE, bilan de compétence...

Mais en cas d'absence du CE, il se substitue à ce dernier. Ils sont informés et consultés dans les mêmes conditions qu'un CE.

LE RÔLE DES DELEGUES SYNDICAUX

Ils n'ont d'action que dans le cadre de négociations d'accords.

Un enjeu majeur : la maîtrise de l'information

Au-delà des informations transmises au CE, les représentants du personnel doivent pouvoir compter sur une information la plus complète possible en matière de formation.

Ceux-ci doivent être capables de mettre en perspective les informations recueillies à ce titre avec les données économiques et stratégiques de l'entreprise fournies par l'entreprise.

Les membres du CE se doivent de mener toutes les investigations, études et recherches auprès des salarié-e-es pour mieux analyser et construire les revendications.

Les délégués syndicaux doivent être les relais entre les membres du CE et l'organisation entre les salarié-e-s et les instances paritaires professionnelles.