

La CGT-EP le martèle : la formation professionnelle n'est pas une faveur accordée par l'employeur, c'est un droit conquis par les luttes sociales. Elle doit être accessible à tous les salariés, quel que soit leur statut, leur temps de travail ou leur ancienneté.

C'EST UNE OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR !

L'article L6321-1 du Code du travail peut se résumer ainsi :

L'employeur doit en permanence :

- garantir que les salariés disposent des compétences nécessaires pour occuper leur poste, notamment en lien avec les évolutions technologiques ;
- préserver leur employabilité, c'est-à-dire leur capacité à retrouver un emploi si nécessaire.



Pour ce faire, l'employeur doit réaliser un entretien professionnel tous les 3 ans et un état des lieux récapitulatif tous les 6 ans. Même si le poste n'évolue pas, l'employeur doit proposer des formations. De nombreux dispositifs de financement sont mobilisables, et la branche dispose d'un fonds dédié : le coût ne peut être une excuse.

Si, à la suite des entretiens, l'état des lieux des formations ne comporte aucun élément, le salarié pourra, à la rupture du contrat de travail, obtenir des indemnités aux prud'hommes pour **défait d'obligation de formation**. On ne peut pas refuser une formation demandée par l'employeur sans motif valable, cela peut constituer une faute.

À L'INITIATIVE DU SALARIÉ



Un salarié peut également demander une formation à son initiative.

Plusieurs dispositifs existent :

CEP : Le Conseil en Évolution Professionnelle accompagne toute personne dans la construction de son projet professionnel,

gratuitement. Rien n'oblige l'employeur à autoriser une absence, le CEP se fait souvent sur le temps libre.

CPF : Le Compte Personnel de Formation permet de financer des formations choisies par le salarié tout au long de sa vie active (500 €/an, plafonné à 5 000 €). Pour les formations à l'initiative de l'employeur, il ne peut être utilisé sans l'accord du salarié.

PTP : Le Projet de Transition Professionnelle finance des formations longues permettant au salarié de changer de métier ou de profession. Cela nécessite un dossier et une autorisation de l'employeur.

Si les conditions sont respectées, le refus ne peut être motivé que par des nécessités de service, il ne peut pas être permanent et donne lieu à un report maximum de 9 mois. La rémunération du salarié est maintenue pendant la formation.

VAE : La Validation des Acquis de l'Expérience permet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme grâce à son expérience professionnelle. Cela consiste à préparer un dossier qui prouve l'expérience et les compétences, puis à les présenter devant un jury de professionnels. Un congé rémunéré de 48 h est prévu.

CQP : Le Certificat de Qualification Professionnelle atteste des compétences propres à un métier définies par la branche. Le départ en formation doit être demandé à l'employeur, comme pour un PTP. Le refus doit être motivé et ne peut être permanent. Après négociation, la formation peut se faire sur le temps de travail ou sur le temps libre. Il en existe plusieurs : Éducateur de Vie Scolaire, Coordinateur de Vie Scolaire et Attaché de Gestion. Elles donnent lieu, après obtention, à une garantie minimale de rémunération conventionnelle pour les salariés occupant le poste.

DOCUMENT D'ENGAGEMENT RÉCIPROQUE

Avant tout départ en formation, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, la convention collective impose la rédaction d'un document d'engagement réciproque, pour lequel la branche fournit un modèle. Ce document fixe d'avance ce que la formation va changer : évolution de poste, classification, rémunération, prime... ou précise qu'il n'y aura pas de valorisation. Le salarié doit partir en connaissance de cause.

FRAIS ANNEXES DE FORMATION

Les frais de repas, de transport ou d'hébergement sont à la charge de l'employeur si la formation est à son initiative. Si la formation est à l'initiative du salarié, ces frais peuvent faire partie du dispositif ou être négociés avec l'employeur. Dans tous les cas, il faut anticiper pour savoir ce qu'il en est.

Chaque salarié a le droit d'évoluer, de sécuriser son avenir et de se reconverter. Chaque employeur a l'obligation d'informer, de soutenir et de financer. Quand ça bloque, on ne se résigne pas. La CGT-EP est là pour ça : **contactez-nous**.

La formation est un outil pour évoluer, se sécuriser, se reconverter, se faire reconnaître. C'est aussi un levier pour améliorer sa classification et donc son salaire. **La CGT-EP revendique une politique de formation ambitieuse, transparente et équitable :**

- Aucune formation sans une valorisation minimale de 25 points à l'obtention ;
- Une formation minimum tous les 3 ans ;
- Prise en charge par l'employeur de la participation financière obligatoire de 100 € pour mobiliser les droits CPF.

LA FAQ DES PERSONNELS DE DROIT PRIVÉ.

Denis :

Je suis Éducateur de Vie Scolaire et je voudrais passer le CQP. Est-ce que c'est financé ?

CGT-EP : Oui ! Le CQP EVS est une certification prioritaire. Elle est financée à 100 % dans la limite de 4000 € via l'abondement automatique du CPF.

Katie :

Je veux me former, mais mon chef d'établissement me dit que ce n'est pas encore possible cette année. Que faire ?

CGT-EP : Faux ! L'employeur a une obligation légale et conventionnelle de maintenir votre employabilité. Il doit établir un plan de développement des compétences chaque année, même dans les petits établissements. Refuser systématiquement les formations est une faute. **Contactez la CGT-EP (ogec@cgt-ep.org)** pour vous accompagner dans votre démarche de formation face à votre employeur.

Nathalie :

Mon directeur me dit que nous sommes trop petit (moins de 11 salariés) pour que je puisse partir en formation. Est-ce vrai ?

CGT-EP : C'est faux ! votre directeur vous ment ! Les droits à la formation s'appliquent quel que soit l'effectif. En plus, des aides spécifiques existent pour les frais annexes (transport, hébergement, repas). Ne laissez personne vous dire que vous êtes "trop petit" pour vous former.

Idriss :

J'ai entendu parler du CPF. Est-ce que je peux l'utiliser librement ?

CGT-EP : Oui ! Le CPF est un droit individuel. Vous pouvez l'utiliser pour suivre une formation certifiante sans l'accord de votre employeur. Et grâce à l'accord interbranches, certaines formations sont abondées automatiquement jusqu'à 4000 € (CQP EVS, CVS, CAP AEPE, etc.). L'employeur ne peut pas vous empêcher de mobiliser votre CPF.

