



## PARTIR EN FORMATION

QUEL DISPOSITIF DE FORMATION ?	Plan de formation	Congé individuel de formation	Compte personnel de formation
<b>DANS QUEL BUT ?</b>	Il peut comporter deux types d'actions : <ul style="list-style-type: none"> <li>• « adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi » ;</li> <li>• « développement des compétences ».</li> </ul>	Il va vous permettre de suivre une formation répondant à des objectifs totalement personnels : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accéder à un niveau de qualification supérieure,</li> <li>• Changer de profession ou de secteur d'activité,</li> <li>• Enrichir ses connaissances dans le domaine culturel et social, ou se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles,</li> <li>• Préparer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.</li> </ul>	Afin de faciliter la réalisation d'un projet d'évolution professionnelle, au sein ou en dehors de l'entreprise, ou encore d'un projet d'accès ou de retour à l'emploi, peuvent être suivis, dans le cadre du compte personnel de formation : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les formations dites « qualifiantes », c'est le cas des CQP EVS et CQP CVS, mais aussi du CAP petite enfance*</li> <li>• Et l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience dans les conditions définies par les articles R. 6423 - 1 à R. 6423 -5 du code du travail ;</li> <li>• Les formations permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, ce sont les actions <b>CléA</b> de la branche (socle de connaissances et de compétences professionnelles qui s'adresse à des personnes peu qualifiées n'ayant pas de certification professionnelle ; permet de rester en contact avec l'emploi)</li> </ul> <p><i>* CQP EVS : Certificat de Qualification Professionnelle Educateur de Vie Scolaire</i>  <i>* CQP CVS : Certificat de Qualification Professionnelle Coordinateur de Vie Scolaire</i></p>
<b>QUI SONT LES BENEFICIAIRES ?</b>	Tous les salariés des établissements privés relevant de la CC EPNL.		
	Sans condition	Condition : Le salarié en CDI doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans, consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise.  Le salarié en CDD doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières	Sans condition



## PARTIR EN FORMATION

		années dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours de la dernière année. (2)	
<b>A QUEL MOMENT DEMANDER LA FORMATION ?</b>	Au moment de l'entretien qui a lieu tous les deux ans ou à tout autre moment et surtout avant la date d'élaboration du plan de formation (généralement avant le 31 octobre). C'est à ce moment - là que je dois « négocier » la valorisation de ma formation (1)	Avant de formuler votre demande, rendez-vous sur <a href="http://moncompteactivite.gouv.fr">moncompteactivite.gouv.fr</a>  La demande doit être formulée au plus tard : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 120 jours avant le début de la formation si elle dure 6 mois ou plus, et si elle s'effectue en 1 fois à temps plein</li> <li>• Ou 60 jours si elle dure moins de 6 mois, et si elle s'effectue à temps partiel ou sur plusieurs périodes ou si la demande concerne un congé pour passer un examen.</li> </ul>	Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois,</li> <li>• Ou 120 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.</li> </ul>
<b>REPONSE DE L'EMPLOYEUR</b>	Dans le cadre de l'obligation de formation, la demande est acceptée si elle correspond aux deux actions prévues par le plan de formation et si le budget le permet	L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié.	L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié.
<b>L'EMPLOYEUR PEUT-IL REFUSER UNE FORMATION ?</b>	Oui.	Votre employeur ne peut pas vous refuser un CIF. Il peut à la rigueur le reporter, pour des raisons d'activités et d'absences simultanées, mais ce report ne peut pas excéder 9 mois. Il ne peut pas non plus vous licencier pour un motif de demande de CIF. A l'issue du CIF, vous retrouvez votre poste ou équivalent et votre niveau de salaire. C'est donc une vraie garantie sécurité pour le salarié.	La demande peut être différée mais non refusée.
<b>QUELS ORGANISMES DE FORMATION</b>	Les organismes agréés par l'OPCA.	Les organismes agréés par l'OPACIF ou le FONGECIF	Les organismes agréés par l'OPCA
<b>QUEL EST MON OPCA DE RATTACHEMENT?</b>	L'OPCALIA <a href="https://espaceformation.opcalia.com">https://espaceformation.opcalia.com</a>		



## PARTIR EN FORMATION

<b>COMMENT DEMANDER LA FORMATION ?</b>	Par tout moyen qui conviendra au salarié ; la demande écrite reste à privilégier	Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant : <ul style="list-style-type: none"> <li>• La date de la formation,</li> <li>• Son intitulé,</li> <li>• Sa durée,</li> <li>• L'organisme qui la réalise.</li> </ul> Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen.	Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant : <ul style="list-style-type: none"> <li>• La date de la formation,</li> <li>• Son intitulé,</li> <li>• Sa durée</li> </ul>
<b>QUAND A LIEU LA FORMATION ?</b>	Sur et hors temps de travail	Cette formation se déroule en tout ou partie sur temps de travail pour les CDI. Pour les CDD, le CIF doit généralement se dérouler après la fin de du contrat de travail. (2)	Sur et hors temps de travail
<b>DUREE DE LA FORMATION ?</b>	En fonction de la formation	La durée minimale d'un Cif est de 30 heures. Elle peut aller jusqu'à 1 an pour une formation à temps plein ou 1 200 heures pour une formation à temps partiel.	Pour un salarié à temps plein, l'alimentation du compte se fait à hauteur de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures,</li> <li>• Puis 12 heures par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ainsi, lorsqu'il atteint 150 heures, le compte n'est plus alimenté.</li> </ul>
<b>FRAIS DE FORMATION</b>	Prise en charge totale par l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> <li>• La rémunération ;</li> <li>• Le coût de la formation ;</li> <li>• Les frais de transport ;</li> <li>• Les frais d'hébergement.</li> </ul>	Le FONGECIF ou l'OPCA sont susceptibles de prendre en charge, dans l'ordre de priorité fixé par l'instance paritaire de l'organisme : <ul style="list-style-type: none"> <li>• La rémunération ;</li> <li>• Le coût de la formation ;</li> <li>• Les frais de transport ;</li> <li>• Les frais d'hébergement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les frais de formation et les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par l'Opca Ou l'Opacif</li> <li>• La rémunération est prise en charge par l'employeur</li> <li>• L'employeur peut décider de compléter la rémunération versée par l'Opacif ainsi que les frais annexes non couverts.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oui, dans le cadre de l'exécution normale du contrat de travail</li> <li>• Si la formation se déroule hors temps de travail, le salarié bénéficie, sur accord écrit, d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% de sa rémunération</li> </ul>	La formation est rémunérée pendant toute sa durée si elle ne dépasse pas 1 an à temps plein ou 1 200 heures à temps partiel. La rémunération dépend du salaire mensuel brut du salarié. Si le salaire brut est inférieur à 2 996,93 €, la rémunération est égale à 100 % du salaire antérieur.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oui, dans le cadre de l'exécution normale du contrat de travail</li> <li>• En revanche, lorsque le salarié se forme sur son temps libre, ce temps de formation ne donne pas droit à rémunération.</li> </ul>



## PARTIR EN FORMATION

<b>MAINTIEN DU SALAIRE</b>	nette	Si le salaire brut est supérieur à 2 996,93 €, la rémunération est égale à : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soit 80 % du salaire brut antérieur, si le congé n'exède pas 1 an ou 1 200 heures,</li> <li>• Soit 60 % du salaire brut pour la fraction du congé excédant 1 an ou 1 200 heures..</li> </ul>	
<b>VALORISATION DE LA FORMATION</b>	<p><b>Négociation préalable de tout élément convenu entre les parties* :</b>          attribution de fonctions, révision de degrés au titre des critères classant / évolution du poste après acquisition d'un CQP ou d'un titre professionnel / ou à défaut l'attribution de 25 points          * En effet, si les deux parties ne se sont pas mises d'accord, la formation sera valorisée « uniquement par 25 points » ; <i>pour plus de détails, cf. Article 3.6 CC EPNL section9</i></p>		

### Foire aux questions !

#### Mon employeur m'a proposé de faire mon bilan de formation en CPF plutôt que sur le budget du plan de formation. Est-ce possible ?

☞ Le CPF peut être mobilisé en complément :

- d'une action de formation inscrite sur le plan de formation ;
- d'un congé individuel de formation (CIF) ; d'une action suivie dans le cadre de la Période de professionnalisation

#### Mon métier est de plus en plus difficile et même si j'aime ce que je fais, je souhaite faire autre chose. Que me conseillez-vous ?

☞ Abordez la question lors de votre entretien professionnel qui a lieu tous les 2ans. Certainement qu'on vous conseillera un bilan de compétence ou pour approfondir votre démarche on peut aussi vous conseiller de consulter un Conseiller en Evolution Professionnelle (CEP). Vous pouvez tout à fait mobiliser votre CPF pour ces actions.

#### Est-ce que je décide seul de partir en formation ?

☞ Oui et non. Oui, si vous suivez une formation hors temps de travail. Non, la formation est de la responsabilité de l'employeur

#### La formation est-elle décidée par l'employeur ?

☞ Oui, **uniquement dans le cadre du plan de formation**. La consultation sur le plan de formation est intégrée à la **consultation annuelle du CSE** sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Les informations relatives au plan de formation doivent être mises à disposition des membres du CSE dans la BDES.

#### Avec tous ces dispositifs je suis perdu, qui décide si c'est du ressort du CPF ou du plan de formation.

☞ Le plan de formation concerne des actions plutôt courtes de l'ordre de 1 à 3 jours. En effet le plan de formation est lié au budget de formation.



## PARTIR EN FORMATION

**Exceptionnellement cette année les budgets sont augmentés :**

- 3000€ pour les établissements de moins de 11 Equivalent temps plein (ETP) ;

- 5000€ pour les établissements entre 11 et 49 ETP ;

- 7000 € pour les établissements de 50 ETP et plus

**Nous vous conseillons de vous rapprocher de votre gestionnaire si une formation vous a été refusée pour cause budgétaire. Vous pouvez tout à fait renouveler votre demande.**

### **J'ai entendu parler d'actions de formation en interne.**

☞ Oui, ce sont des actions collectives qui peuvent par exemple concerner les personnels d'éducation avec des thèmes tels que : les nouveaux comportements scolaires, les nouvelles pratiques de communication avec les élèves et leur famille, prévenir et agir contre le décrochage scolaire. C'est au chef d'établissement de les mettre en place en fonction des besoins de l'établissement.

Ce type de formation doit être abordé par les élus en CSE afin de négocier la valorisation de cette formation en interne.

❖ *Attention, ce type de formation ne saurait se substituer à toute autre action de formation individuelle.*

### **Il paraît que nos établissements peuvent mettre des actions en réseau pour nous former ?**

☞ Oui, il existe des actions en réseau, c'est-à-dire qu'il faut au moins que deux établissements demandent une formation pour leur personnel comme par exemple : Personnel d'accueil un personnel au service de la relation ou encore accueil du public en situation de handicap ou bien pour le personnel support : gestes et postures.

### **Je pars en formation, sera-t-elle valorisée ?**

☞ Partir en formation n'est pas forcément valorisé. Par contre tous les 5 ans une action de formation doit être valorisée sans condition de durée minimale de l'action de formation.

❖ *Attention, le congé de formation économique social et syndical n'est pas valorisé à ce titre.*

### **Je vais passer un entretien professionnel. Qu'est-ce que c'est ?**

☞ L'employeur doit vous convoquer à un entretien professionnel tous les deux ans (et ce depuis le 7 mars 2014) afin de déterminer avec vous la ou les actions de formation à mettre en place.

Si tel n'est pas le cas au 7 mars 2020 :

- dans une entreprise de moins de 50 salariés, vous devrez bénéficier de 30 points ;
- dans une entreprise de plus de 50 salariés, votre CPF sera augmenté de 100 heures à temps plein ou 130 heures à temps partiel



## PARTIR EN FORMATION

Où est-ce que je peux trouver des formations ?

☞ Les 5 organismes de formation retenus par la CPNEFP pour la période 2017-2019 sont les suivants :

- **IFEAP** à Angers (reconduite du partenariat) <http://www.ifeap.fr/>
- **CREFI** à Nantes (reconduite du partenariat) <http://www.crefi.fr/>
- **IFD** à Lyon (reconduite du partenariat) <https://ifd-formation.org/>
- **ACTIFORMATION** en région Lyonnaise (nouveau partenaire) <http://www.actiformation-prevention.com/>
- **INTERACTIF FORMATION** Le Mans (nouveau partenaire) <http://www.interactifformation.com/>