

La CFTC

Les salariés ont des DROITS

Les parcours professionnels méritent un suivi INDIVIDUEL

Les compétences s'acquièrent par la FORMATION

Le Droit Individuel à la Formation



Récapitulatif pour la mise en œuvre du DIF

Salarié en CDI
1 an d'ancienneté

20h/an sur 6 ans = 120h max*

Salarié en CDD

20h/an au prorata temporis,
cumul jusqu'à 120h

Choix de l'action formation

Accord formalisé Employeur/Salarié

Accord

Désaccord

Sur le temps de travail

Hors temps de travail
(80h maxi)

Priorité d'instruction

Formation prise en charge par l'employeur

Financement de la
formation par le
FONGECIF/OPCACIF

Maintien
de la rémunération

Allocation formation,
50% du salaire net



Contacteur : Pierre Nollevalle,
Chargé des Partenariats
13, rue des Ecluses Saint Martin
75483 Paris Cedex 10
Tél : 01 44 52 49 12
Fax : 01 44 52 49 28
email : pnollevalle@cftc.fr

* Sauf accord de branche prévoyant des dispositions plus favorables



Notre conception des droits des salariés

Pour la CFTC, les droits des salariés se basent sur la nature de la personne humaine et de sa dignité. C'est pourquoi, la CFTC milite pour l'amélioration des droits de tous les salariés sans exception.

Les droits sont la contrepartie du devoir de rechercher par une négociation constructive l'amélioration progressive des conditions de travail.

Les bénéficiaires du DIF :

Tous les salariés qui possèdent un contrat de travail à temps plein ou partiel

CDI : un an d'ancienneté dans son entreprise.

CDD : 4 mois d'ancienneté dans son entreprise.

Pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation la période d'absence du salarié est intégralement prise en compte.

En cas de licenciement ou de démission

Le salarié peut demander à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) au titre du crédit d'heures qu'il a acquis dans le cadre du DIF. Cette demande doit être formulée avant la fin du préavis.

La CFTC : des revendications pour l'avenir...

Aujourd'hui, les droits sont davantage attachés au contrat de travail qu'à la personne.

L'application du DIF est soumise à l'accord de l'employeur ; et en cas de rupture du contrat de travail, le cumul des droits peut disparaître.

La CFTC se bat pour que demain, ce droit individuel d'accès à la formation appartienne totalement aux salariés. Pour la CFTC, tous les salariés doivent être maîtres de leur projet professionnel indépendamment des priorités de leur entreprise et quelque soit leur parcours personnels.



Comment définir son projet professionnel

L'entretien professionnel

Tout salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Cet entretien a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel, en fonction de la situation de l'entreprise, à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise et de ses aptitudes.

Au cours de l'entretien, sont identifiés les objectifs de professionnalisation du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou renforcer sa qualification, à travers des dispositifs de formation tels que le DIF.

Le bilan de compétence

Tout salarié ayant 5 années d'activité professionnelle peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Notre conception des parcours professionnels individualisés

Pour la CFTC, c'est dans la capacité d'assumer sa propre responsabilité et son propre destin que s'exprime la dignité de chaque personne. Cela implique une liberté de décision dans le respect des droits tels que la formation.

Chaque personne doit être acteur de sa vie et auteur de ses choix pour réaliser son parcours professionnel.

Pour la CFTC, le bilan de compétences est un outil au service du salarié qui doit lui permettre de conforter son projet professionnel.

Les conclusions de ce bilan sont sa propriété exclusive et il peut refuser de les transmettre à son employeur. Toutefois, lorsqu'il s'agit de la mise en place d'une formation telle que le DIF, des éléments doivent être transmis à l'employeur.

La CFTC regrette que le DIF ne permette pas au salarié de faire le libre choix d'une formation. En effet, la demande de DIF doit impérativement être validée par l'employeur.

La procédure de demande de DIF

La demande de DIF est à l'initiative du salarié.

Cette demande doit être effectuée conformément à la procédure définie par l'entreprise ou par la convention collective qui la régit.

La réponse positive ou négative doit être connue au cours du mois de la demande. Le DIF est accepté de fait, si aucune réponse n'a été communiquée dans ce délai.

L'employeur peut refuser la demande, en la motivant, deux années de suite, la troisième année la demande sera arbitrée par le Fongecif / Opacif qui reçoit les contributions de l'entreprise.

L'acquis de compétences passe par la formation

Notre conception des objectifs de la formation

En raison de la nécessité toujours plus répandue de changer plusieurs fois d'emploi au cours d'une vie professionnelle, la formation doit s'attacher au maintien dans l'emploi et au développement des compétences tout au long de la vie.

Le maintien dans l'emploi réside dans les capacités professionnelles, c'est à dire la disponibilité des personnes à une requalification et un perfectionnement permanent.

Le DIF répond aux préoccupations de maintien dans l'emploi et intègre l'aspiration d'épanouissement de chaque personne.

Le DIF peut être utilisé pour :

- une action de formation définie comme prioritaire par un accord de branche,
- une action de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- une action qualifiante.

Le DIF peut être utilisé dans le cadre :

- du plan de formation,
- d'un projet initié par une période de professionnalisation,
- d'un projet financé par le Congé Individuel de Formation (CIF).

Acquérir des compétences et les faire reconnaître : la VAE

Pour la CFTC, il s'agit de reconnaître une valeur objective aux parcours diversifiés et permettre à tout travailleur de faire valider par un jury son expérience professionnelle ou bénévole.

Tout salarié qui le souhaite dispose d'un congé de validation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat de qualification professionnelle certifié.



Rémunération :

- DIF réalisé hors temps de travail (allocation de formation correspondant à 50% de la rémunération du salarié) dans la limite de 80h00.
- DIF réalisé sur le temps de travail (maintien de la rémunération du salarié)

Prise en charge par l'employeur des frais pédagogiques, de transports et de repas par l'employeur (dans le cadre du plan de formation) ou par l'OPCA (dans le cadre du 0,5% consacré à la professionnalisation).



La mise en œuvre du DIF varie en fonction de l'accord de branche dont relève le salarié. Le DIF doit, autant que possible, être l'objet d'une négociation en entreprise. L'initiative d'entrée en négociation revient à l'entreprise, mais le délégué syndical peut suggérer la démarche. L'accord d'entreprise n'est pas totalement bordé par l'accord de branche puisque la charge du financement revient à l'entreprise qui peut aller au-delà du cadre fixé.

Que peut-on négocier ?

- Une durée initiale du droit qui devrait être de 20 heures minimum par an et abondée chaque année au 1er janvier. Ici, il faut voir si l'accord de branche lorsqu'il existe n'est pas plus favorable.
- Le transfert des droits acquis d'une entité à l'autre si l'entreprise est divisée en établissements ou unités.
- L'accès des publics atypiques (salariés à temps partiels, CDD et contrats aidés) ;
- Un accès facilité des femmes ayant interrompu leur activité pour un congé maternité ou un congé parental, si elles le souhaitent pour faciliter leur retour en emploi.
- Une meilleure utilisation des "temps morts" pour les transformer en "temps de formation".
- Une bonification en temps lorsque le salarié accepte d'articuler ses droits au DIF avec le plan de formation ou une période de professionnalisation.
- Une reconnaissance et une validation des connaissances ou compétences acquises notamment dans le cadre de l'entretien annuel.

Dans tous les cas, le délégué syndical aura intérêt à se rapprocher de sa fédération pour avoir plus d'informations sur la politique au sein de sa branche professionnelle. Auprès de son union départementale ou régionale, il trouvera un soutien juridique à sa négociation.

Un outil à destination des salariés des TPE :



Il est important de rappeler que la mise en place du DIF a été négociée par les partenaires sociaux (Accord National interprofessionnel du 5 décembre 2003) pour que les salariés, et plus particulièrement ceux des TPE (moins de 10 salariés), puisse bénéficier d'actions de formation continue tout au long de leur activité professionnelle.

Pour en savoir plus

Retrouvez les coordonnées des structures CFTC en intégralité sur le www.cftc.fr ou par mail : formation-professionnelle@cftc.fr