



Secteur Emploi/Formation Professionnelle/Assurance Chômage/Travail Temporaire

141 avenue du Maine – 75680 PARIS cedex 14

☎ 01 40 52 84 07 – 📠 01 40 52 84 08

✉ michel.beugas@force-ouvriere.fr

Pour attribution

Aux Unions départementales

Aux Fédérations nationales

Pour information

Aux membres des COPAREF

Aux membres des CREFOP

Réf : MB/NF

Paris, le 09 septembre 2016

Lettre circulaire N° 10 - 2016

Consultation en entreprise sur le plan de formation

Cher(e)s camarades,

Le mois de septembre annonce traditionnellement la saison de la consultation des instances représentatives du personnel (IRP) sur le plan de formation de l'entreprise. Cette année constitue une année charnière.

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a profondément réformé cette matière en ne consacrant plus au plan de formation une consultation spécifique, mais en noyant ce thème au sein d'une consultation globale portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. A cette occasion, la plupart des garanties qui étaient prévues par la loi ont disparu. Il restait l'espoir que le décret d'application reprenne pour partie ces éléments. Cet espoir s'est éteint avec la parution du décret n°2016-868 du 29 juin 2016 qui, non seulement ne reprend aucun élément, mais en outre en retire davantage.

Concrètement, il n'est plus prévu de consultation spécifique sur le plan de formation, de même que la consultation en deux réunions (septembre concernant l'exécution des plans de formation des années N-1 et N ; et novembre concernant le projet de plan de formation pour l'année N+1). L'article L2323-17 du Code du travail prévoit que l'employeur met à la disposition des IRP les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise de manière générale, et les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation (CPF) de manière plus particulière. L'article D2323-5 du même code conserve la liste des documents qui doivent être impérativement communiqués aux IRP.

La distinction entre les actions d'adaptation et de maintien dans l'emploi d'une part et les actions de développement des compétences d'autre part est préservée mais uniquement

dans la partie réglementaire. Elle oblige l'employeur à indiquer pour chaque formation si elle découle de son obligation de former (le salarié doit alors, sauf motif légitime, partir en formation) ou si elle relève de sa capacité à proposer des actions de développement des compétences (le salarié peut refuser ; son acceptation oblige l'employeur à s'engager, avant le départ en formation, en matière de reconnaissance dans l'emploi au retour de la formation). Notre organisation s'était tout particulièrement battue pour sa consécration dans la partie législative. Elle maintient que son respect concret dans les entreprises constitue un axe prioritaire de l'amélioration de la formation des salariés, de leurs conditions de travail et d'emploi, et de la qualité du dialogue social dans l'entreprise.

Vous trouverez en annexe les nouveaux textes applicables.

Force ouvrière regrette ces évolutions sans concertation du Code du travail. Elles rendent toutefois plus légitime encore la revendication de notre organisation d'une négociation du plan de formation.

Nous restons à votre écoute pour toute information complémentaire.

Recevez, Cher(e)s camarades, nos amitiés syndicales les meilleures.

Michel BEAUGAS
Secrétaire Confédéral

Pièce jointe :

- *Nouveaux textes législatifs et réglementaires applicables à la consultation du plan de formation*