



# Ma formation en poche

Pour une formation  
qui ait du sens, qui débouche  
sur une qualification reconnue

*...je m'informe, je m'oriente, je me forme !*

**Ma formation en poche :** une formation qui ait du sens,

“... choisir ma formation,

Je veux pouvoir choisir ma formation,  
en prendre l'initiative.

Elle doit :

- répondre à mes besoins, à mes aspirations ;
- déboucher sur une qualification reconnue ;
- permettre mon évolution professionnelle dans l'entreprise, mais aussi changer si j'en ai envie ou si ça devient nécessaire.



qui débouche sur une qualification reconnue.

en prendre l'initiative



Sommaire

Notre démarche .....	4
Information, orientation .....	7
– L'entretien professionnel	
– Le conseil en évolution professionnelle	
– Le bilan de compétences	
– Le passeport orientation formation	
La validation des acquis de l'expérience .....	14
Le congé individuel de formation .....	16
Le compte personnel de formation .....	18
La période de professionnalisation .....	22
Le plan de formation .....	24
Le contrat de professionnalisation .....	27
La préparation opérationnelle à l'emploi .....	30
Propositions revendicatives .....	32
Contacteur la CGT .....	36

## Une CGT critique,

# Notre

L' accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 n'a pas été signé par la CGT, notamment parce qu'il réduit l'obligation de financement par les entreprises de la formation professionnelle des salariés.

Mais l'ANI comporte des éléments nouveaux, certains positifs et aujourd'hui transcrits dans la loi, que les salariés individuellement et collectivement doivent pouvoir mobiliser.

La CGT leur propose d'adopter une position conquérante pour gagner, dans les entreprises, les branches et les territoires, des avancées qui renforcent les moyens pour eux de choisir librement leurs trajectoires professionnelles.

Utilisés avec détermination, dans une démarche individuelle et/ou collective, les dispositifs et droits à la disposition de chaque salarié ouvrent la possibilité de :

- construire son projet d'évolution professionnelle et faire reconnaître ses qualifications avec l'entretien professionnel, le conseil en évolution professionnelle (CEP), le bilan de compétences, le passeport de formation orientation et la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

qui débouche sur une qualification reconnue.

constructive, offensive

# démarche

- réaliser un projet personnel avec le congé individuel de formation (CIF);
- obtenir une formation dans le cadre du plan de formation ou d'une période de professionnalisation;
- revendiquer, négocier une formation en utilisant son compte personnel de formation (CPF) pour la financer en tout ou partie.



**Ma formation en poche :** une formation qui ait du sens,

**Une CGT critique, constructive, offensive**

# *Notre démarche*

Ils permettent également :

- à un jeune ou un demandeur d'emploi adulte d'acquérir, par une formation en alternance, une qualification reconnue dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- à un demandeur d'emploi d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi pour lequel une offre d'emploi a été déposée à Pôle emploi dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

**Pour les faire connaître,  
la CGT a réalisé ce guide**



qui débouche sur une qualification reconnue.

# Information orientation

## L'entretien professionnel

Ce n'est pas un entretien d'évaluation, il ne peut pas servir à me juger.

Il doit être un moment d'échange avec ma hiérarchie, mon employeur :

- pour faire le point sur mon travail, son évolution ;
- réfléchir sur mon parcours professionnel, à partir de mes attentes et de mes besoins ;
- définir le cas échéant mon projet de formation et en assurer le suivi.



# Information

## L'entretien professionnel

Il est organisé par l'employeur, obligatoirement tous les deux ans quelle que soit la taille de l'entreprise.

Il doit m'être proposé lorsque je reprends mon activité à l'issue :

- d'un congé de maternité, parental d'éducation, de soutien familial, d'adoption, sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'une période d'activité à temps partiel ;
- d'un arrêt longue-maladie ;
- d'un mandat syndical.

Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie m'est remise.





qui débouche sur une qualification reconnue.

## orientation

### Un bilan au bout de six ans

**T**ous les six ans de présence continue, un état des lieux doit être réalisé par l'employeur. Il doit permettre de vérifier que, en plus d'avoir bénéficié des entretiens professionnels prévus, j'ai au cours des six dernières années :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de mon expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Un document retraçant l'état des lieux doit être établi et une copie m'être remise.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, si je n'ai pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, mon compte personnel de formation (CPF) doit être abondé de 100 heures supplémentaires (130 heures si je suis à temps partiel).

Ces heures de CPF me permettent de financer une formation pour laquelle je n'ai pas besoin de l'accord de mon employeur sur son contenu.

# Conseil

## *en évolution professionnelle*

**J**e peux, à mon initiative, bénéficier gratuitement, auprès d'un organisme habilité, d'un conseil en évolution professionnelle. Réalisé pendant ou hors temps de travail, il peut être articulé avec un entretien professionnel.

Il me permet :

- de disposer, si j'en éprouve le besoin, d'un temps d'écoute me permettant de prendre du recul sur mon vécu professionnel ;
- d'accéder à une information individualisée me permettant d'élaborer une stratégie d'évolution ;
- de construire mon projet professionnel, de le préciser et d'en vérifier la faisabilité ;
- de cerner, le cas échéant, les compétences ou les qualifications que je souhaite acquérir ou développer avec une formation ou faire reconnaître par la VAE ;
- de construire un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre mon projet.

Je suis suivi par un référent dans les différentes phases de ce conseil et, à son issue, un document de synthèse m'est remis. Il décrit mon projet d'évolution professionnelle, la stratégie et le plan d'actions pour le mettre en œuvre.

qui débouche sur une qualification reconnue.

# Bilan de compétences

**S**i, à l'issue d'un entretien professionnel ou lors d'un conseil en évolution professionnelle, je veux aller plus avant, étudier les voies qui s'offrent à moi pour progresser dans mon métier ou envisager une nouvelle carrière, je peux, à ma demande, bénéficier d'un bilan de compétences.

Réalisé par un organisme obligatoirement externe à l'entreprise, il me permet, avec l'aide d'un conseiller, d'analyser mes aptitudes, cerner mes besoins et identifier mes motivations.

*\* Pour m'informer et réaliser ce bilan j'ai droit à 24 heures de congé rémunéré si j'ai au moins cinq années d'ancienneté dont douze mois dans mon entreprise actuelle.*

*\* Les résultats sont confidentiels et j'en suis le seul destinataire, mais avec mon accord une synthèse peut être transmise à mon employeur.*



# Passeport orientation-formation

**Q**uel que soit mon statut (jeune, demandeur d'emploi, salarié...) je peux bénéficier d'un passeport orientation-formation.

Il atteste de mes formations et de mon parcours professionnel. Y sont inscrites les certifications que j'ai obtenues (titres, diplômes, certificats), les savoirs et compétences acquis, les formations que j'ai suivies, les emplois que j'ai occupés, le service civique et les activités bénévoles que j'ai effectués.

C'est un document unique retraçant l'ensemble de mon parcours, il est accessible en permanence sur un service dématérialisé : <http://moncompteformation.gouv.fr>

*\* Ce document m'appartient, un employeur ne peut pas exiger que je le lui présente.*

*\* Il ne peut être établi qu'à ma demande et moi seul peux décider d'y ajouter des données qui doivent être objectives, factuelles.*

*\* Je peux l'utiliser pour rédiger un CV, définir un projet professionnel, réaliser un bilan de compétences.*

*\* Il me sera particulièrement utile pour constituer mon dossier si je décide d'engager une validation des acquis de l'expérience (VAE).*

qui débouche sur une qualification reconnue.



# Validation

**J**'ai trois années d'expérience dans une activité professionnelle en tant que salarié et/ou bénévole, artisan, travailleur indépendant, commerçant ou exploitant. J'y ai acquis des connaissances, des aptitudes, des compétences.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) me permet de les faire reconnaître par tout ou partie d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un certificat, inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Je peux en prendre l'initiative. Je dois adresser une demande à l'organisme qui délivre la certification visée et joindre un dossier qui rend compte de mon expérience.

Je ne peux faire qu'une seule demande par année civile pour une certification donnée. Si la validation est complète, la certification visée est obtenue.

Si elle est partielle, le jury doit prescrire le complément de formation ou d'expérience professionnelle nécessaire. Dans ce cas, je dispose de cinq ans pour obtenir la certification visée.

qui débouche sur une qualification reconnue.

## *des acquis de l'expérience*

J'ai droit à un congé de validation de 24 heures rémunérées. Je dois en faire la demande écrite à l'employeur 60 jours avant le début de ma première absence.

L'employeur doit me faire une réponse motivée dans les 30 jours.

*\* Je suis prioritaire si j'ai plus de 45 ans ou plus de 20 ans d'activité professionnelle.*

Un organisme prestataire peut m'aider à constituer mon dossier de VAE. Je peux faire financer les coûts de cet accompagnement par l'entreprise si l'employeur accepte ou par l'organisme agréé pour gérer le congé individuel de formation (CIF)– Fongecif ou autre – auquel la contribution de l'entreprise au financement du CIF est versée.

Je peux également utiliser mon compte personnel de formation (CPF) pour contribuer au financement de l'accompagnement VAE.



# Le congé

*\* Je suis en CDI et j'ai 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, en tant que salarié dont un an dans l'entreprise actuelle.*

**L**e congé individuel de formation (CIF) me permet de suivre, en étant rémunéré, une formation de mon choix même si elle ne correspond ni à mon emploi actuel, ni à l'activité de mon entreprise. C'est la possibilité pour moi de réaliser un projet personnel, d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou de changer d'activité ou de profession.

*\* Il se déclenche à ma seule initiative mais je dois obtenir une autorisation d'absence de mon employeur.*

*\* Durant la formation le contrat de travail est suspendu mais le lien de subordination demeure.*





qui débouche sur une qualification reconnue.

## *individuel de formation*

Mon salaire continue à m'être versé par l'entreprise qui se fait rembourser par l'organisme agréé pour gérer le CIF (Fongecif ou autre). En plus de mon salaire, les frais de formation ainsi que les frais de transport et d'hébergement peuvent être pris en charge.

- \* Les conditions de prises en charge financières peuvent varier d'un organisme à l'autre.*
- \* La durée de prise en charge peut être d'un an ou de 1200 heures (plus si accord collectif).*
- \* Je suis en CDD, ou demandeur d'emploi après un CDD, je peux bénéficier d'un CIF selon des conditions spécifiques d'ancienneté. Pendant la formation c'est l'organisme agréé pour gérer le CIF (Fongecif ou autre) qui me rémunère.*
- \* Si je suis en intérim, des modalités spécifiques me sont applicables notamment concernant les conditions d'activité antérieure.*
- \* Je peux abonder le financement de mon CIF avec les heures de mon compte personnel de formation (CPF) dont je dispose.*

# Le compte

## Le CPF c'est quoi ?

**E**ntré dans la vie active et quel que soit mon statut, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, je suis titulaire d'un compte personnel de formation que je conserverai jusqu'au jour où je pourrai faire valoir mes droits à retraite à taux plein.

Ce compte est individuel, il est attaché à ma personne et ne peut être utilisé que par moi. Il me permet de financer tout ou partie d'une action de formation.

Il est constitué :

- d'un compteur en heures, évoluant chaque année et plafonné à 150 heures ;
- d'un espace personnel sur un site informatique géré par la Caisse des dépôts et consignations.

[http:// moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr)

Le CPF permet de financer tout ou partie d'une action de formation.

qui débouche sur une qualification reconnue.

## *personnel de formation*

### Alimentation du CPF

Salarié à temps plein, j'obtiens chaque année 24 heures de CPF jusqu'à 120 heures, puis 12 heures jusqu'à 150 heures. À temps partiel ou en CDD, j'obtiens un nombre d'heures proportionnel à mon temps de travail.

Lorsque j'utilise mon CPF pour financer une action de formation, je peux obtenir un abondement :

- de mon entreprise ;
- d'organismes publics ;
- de ma branche d'activité.

Et je peux aussi abonder personnellement les heures de CPF dont je dispose.

**Attention :** salarié disposant d'heures de DIF au 31 décembre 2014, je ne les perds pas. Je peux les utiliser jusqu'à fin 2020, et si besoin les cumuler avec mes heures de CPF, pour financer une action de formation dans la limite de 150 heures à chaque fois.

# Le compte

## Mobilisation du CPF

*\* Je souhaite bénéficier d'une formation et la financer à l'aide de mon CPF.*

**J**e ne peux choisir une formation que dans les listes d'actions éligibles au CPF. Ces listes sont accessibles dans mon espace personnel sur le site informatique géré par la Caisse des dépôts et consignations :

[http:// moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr)

Si la formation se déroule en tout ou partie sur le temps de travail, je dois obtenir l'accord préalable de mon employeur sur le contenu et le calendrier de la formation.

Si la formation est en dehors du temps de travail, je n'ai plus besoin de l'accord de mon employeur sur le contenu de la formation.

Je n'en ai pas non plus besoin pour une formation « socle », pour un accompagnement VAE ou si j'utilise des heures de pénalité liées au non-respect des obligations concernant l'entretien personnel.

**Attention :** acheter seul, et directement, une action de formation peut être risqué. Un accompagnement peut être nécessaire pour éviter les organismes de formation douteux. Je contacte un syndicaliste CGT.

qui débouche sur une qualification reconnue.

## *personnel de formation*

Je suis seul à pouvoir décider d'utiliser mes heures de CPF.

Si la formation dure moins de six mois, je dois faire la demande 60 jours avant son début. Si la durée est supérieure, je dois faire ma demande 120 jours avant le début de la formation.

L'absence de réponse de mon employeur dans un délai de trente jours calendaires après ma demande vaut acceptation.

Pour certaines formations je n'ai besoin de l'accord de mon employeur que sur le calendrier : socle de connaissances et compétences, accompagnement à la VAE, utilisation d'heures de pénalité ou formations prioritaires décidées au niveau de l'entreprise ou de la branche.



# La période

**L**a période de professionnalisation me permet de bénéficier d'une formation certifiante, d'accéder au socle de connaissances et de compétences ou d'acquérir, par l'alternance, une qualification professionnelle reconnue (diplôme, titre ou certificat). Elle a pour but de favoriser le maintien dans l'emploi.

La durée minimale de la période de professionnalisation est de 70 heures.

La durée minimale de la période ne s'applique pas aux actions :

- permettant de valider les acquis de l'expérience ;
- abondant l'utilisation de mon CPF ;
- sanctionnées par une certification d'emploi <sup>(1)</sup>.

(1) Les certifications d'emploi sont inscrites dans un inventaire disponible sur internet : <http://www.cncp.gouv.fr/inventaire>

qui débouche sur une qualification reconnue.

## *de professionnalisation*

La formation peut être programmée en tout ou partie en dehors du temps de travail soit à mon initiative, soit à celle de mon employeur avec mon accord.

La partie en dehors du temps de travail ne peut jamais dépasser 80 heures.

Dans ce cas je reçois une allocation égale à 50% de ma rémunération nette pour les heures hors temps de travail.

L'employeur doit définir avec moi, avant le départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit et si je suis avec assiduité la formation et satisfais aux évaluations prévues.

Mon employeur peut décider d'abonder mon CPF par une période de professionnalisation, si les heures dont je dispose au titre du CPF ne couvrent pas l'intégralité de la formation.

Mon délégué et mon syndicat peuvent m'informer sur les possibilités qu'offre ce dispositif et me conseiller dans ma démarche.

# Le plan

C'est l'employeur qui établit le plan de formation. Il n'y est pas obligé et le fait comme il l'entend, à partir de ses objectifs et de sa conception de l'intérêt de l'entreprise.

Obtenir à titre personnel une formation dans ce cadre n'est pas un droit mais c'est possible.

Le plan de formation est soumis pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel. Ils peuvent l'infléchir, influencer sur la décision finale de l'employeur.

Je peux m'appuyer sur les élus, sur le délégué syndical.

Je peux compter sur la CGT pour m'accompagner dans ma démarche, pour me soutenir.





qui débouche sur une qualification reconnue.

## de formation

L'employeur doit classer en deux catégories les actions de formation qu'il inscrit dans le plan.

### Catégorie 1

**Actions d'adaptation au poste ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi.**

Mon poste de travail a évolué ou nécessite des formations obligatoires, légales ou réglementaires.

Dans ce cas, si l'employeur m'a inscrit dans le plan de formation, je suis tenu de suivre la formation.

*\* Les actions d'adaptation au poste de travail relèvent de l'obligation de l'employeur. Réalisées obligatoirement sur le temps de travail effectif, elles sont rémunérées.*

Mon travail évolue, mon emploi risque de disparaître, je peux suivre une formation de maintien dans l'emploi. Il est de la responsabilité de l'employeur de me la proposer.

*\* Ces actions sont réalisées pendant le temps de travail. Elles donnent lieu au maintien de la rémunération.*

**Attention :** les actions de formation de catégorie 1 ne peuvent pas être financées à l'aide de mon CPF.

# Le plan de formation

## Catégorie 2

### Actions de développement des compétences

Je veux évoluer, progresser dans mon emploi, développer mes connaissances et mes compétences pour obtenir une qualification professionnelle supérieure.

L'employeur peut me proposer une formation de cette catégorie mais il n'y est pas obligé. Je peux la refuser sans risquer une sanction, sinon l'accord doit obligatoirement être écrit. J'ai huit jours, à compter de sa conclusion, pour le dénoncer.

Ces actions peuvent être réalisées en tout ou partie hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an. Dans ce cas un accord écrit entre l'employeur et moi est obligatoire. Si je suis la formation avec succès, l'employeur s'engage notamment sur l'accès dans un délai d'un an aux fonctions disponibles et l'accès à la classification correspondant à l'emploi occupé, sur les modalités de prise en compte des efforts que j'aurais accomplis.

Les heures hors temps de travail donnent lieu au paiement d'une allocation égale à 50% de la rémunération nette.

*\* Les actions de formation de type 2 peuvent être financées en tout ou partie à l'aide de mon CPF.*

qui débouche sur une qualification reconnue.

# Contrat de professionnalisation

Il permet à un jeune ou une personne privée d'emploi d'accéder à une formation en alternance en vue d'obtenir une qualification reconnue et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- au jeune âgé de 16 à 25 ans révolus afin de compléter sa formation initiale ;
- au demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus ;
- au bénéficiaire du RSA, de l'allocation spécifique de solidarité, de l'allocation aux adultes handicapés ou d'un contrat unique d'insertion.

Le contrat peut être à durée indéterminée ou déterminée. Il débute par une action de professionnalisation de six à douze mois qui se confond avec la durée du CDD.



# Contrat

Les actions de formation et d'évaluation incluses sont comprises entre 15 et 25% de l'action de professionnalisation sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

L'employeur doit désigner un tuteur pour chaque contrat de professionnalisation.

La durée de l'action de professionnalisation peut être portée à vingt-quatre mois pour :

- des jeunes de moins de 26 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire ;
- ou n'ayant pas de diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- et pour des publics et/ou des qualifications définis par accord de branche.

Un accord de branche peut décider d'une durée des actions de formation supérieure à 25% de l'action de professionnalisation.

qui débouche sur une qualification reconnue.

## *de professionnalisation*

La rémunération dépend de l'âge et du niveau de qualification initiale :

### **Moins de 21 ans**

55% du Smic (65% si j'ai un bac pro ou équivalent).

### **Entre 21 et 25 ans révolus**

70% du Smic (80% si j'ai un Bac pro ou équivalent).

### **26 ans et plus**

100% du Smic ou 85% du minimum conventionnel.

Il peut exister des dispositions conventionnelles de branche ou contractuelles dans l'entreprise qui améliorent ces montants.

Mon délégué et mon syndicat peuvent m'informer et me conseiller.



# Préparation

**L**a préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) est un dispositif qui vise à repérer parmi les demandeurs d'emploi celle ou celui dont la qualification est proche des exigences d'une offre d'emploi déposée à Pôle emploi.

Une formation différentielle est alors mobilisée pour permettre au demandeur d'emploi sélectionné d'acquérir rapidement les compétences complémentaires nécessaires pour occuper l'emploi à pourvoir.

Le demandeur d'emploi a bénéficié d'un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), il a été choisi par l'employeur ayant déposé l'offre d'emploi :

- il a droit à une formation de 400 heures maximum pour acquérir les compétences complémentaires ;
- pendant cette formation son allocation-chômage est maintenue et tout ou partie des frais annexes (restauration, transport, hébergement) peut être pris en charge.

À l'issue de cette formation il accède soit à un CDI, soit à un CDD d'au moins douze mois, soit à un contrat de professionnalisation d'au moins douze mois ou un contrat d'apprentissage.

qui débouche sur une qualification reconnue.

## *opérationnelle à l'emploi*

La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) vise à répondre rapidement à des besoins d'emploi identifiés dans une branche professionnelle, un secteur d'activité ou un territoire, par la sélection de demandeurs d'emploi volontaires et de programmes de formation adaptés.

Des besoins d'emploi ayant été identifiés, des demandeurs d'emploi ont été retenus pour engager une formation afin d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper ces emplois.

Pendant cette formation l'allocation-chômage est maintenue et tout ou partie des frais annexes (restauration, transport, hébergement) peut être pris en charge.

À l'issue de la POE collective, les demandeurs d'emploi peuvent accéder soit à un CDI, soit à un CDD d'au moins douze mois, soit à un contrat de professionnalisation de douze mois minimum ou un contrat d'apprentissage.

# Propositions

**P**our la CGT, les droits et dispositifs nouveaux obtenus par la négociation collective et la loi représentent des avancées mais ne règlent pas tout, surtout au regard du manque de moyens dédiés.

Assurer pleinement son parcours professionnel, avoir prise réellement sur son avenir, au sein comme en dehors de l'entreprise, dans le cadre d'une mobilité professionnelle choisie et non imposée, tous ces pouvoirs restent encore à gagner.

La CGT propose un nouveau statut du travail salarié, garantissant à chacune et à chacun des droits individuels garantis collectivement et leur transférabilité. Et ce pour permettre à chaque salarié, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle, de disposer d'un certain nombre de droits cumulatifs et progressifs, transférables d'une entreprise à l'autre, opposables à tout employeur.

Ces droits sont entre autres :

- le droit au travail, à un contrat à durée indéterminée à temps complet, à la formation continue, à la sécurité sociale professionnelle ;
- le droit à une progressivité de carrière qui lie qualification initiale, ancienneté, acquisition de nouvelles qualifications et évolution de salaire



qui débouche sur une qualification reconnue.

## *revendicatives*

tout au long de la vie professionnelle. Pour la CGT tout salarié devrait avoir au moins doublé (à valeur constante), à l'âge de la retraite, son salaire d'entrée dans la vie professionnelle ;

- le droit à la formation continue (générale et professionnelle), accessible à tous, sur le temps de travail et rémunérée comme tel.

Cela passe par un droit élargi à la formation professionnelle débouchant sur l'évolution régulière de sa qualification et sa reconnaissance permanente.

Dans l'entreprise, 10% des heures travaillées collectivement devraient être consacrées à la formation sur le temps de travail. Ce qui correspond environ à un mois de formation chaque année ou à une année de formation tous les dix ans pour chaque salarié.

**C'est ambitieux ! Mais c'est nécessaire !**

Le conseil en évolution professionnelle et le compte personnel de formation amorcent une ébauche de ce que pourront être demain des droits opposables attachés à la personne. C'est au quotidien, dans l'entreprise, que nous devons gagner d'autres droits et leur généralisation.

# Propositions

## revendicatives

La conception CGT de la formation est constante : former l'homme, le citoyen et le travailleur, pour une inclusion de toutes et tous dans la vie économique, sociale et culturelle. La formation doit permettre de franchir les étapes d'une trajectoire professionnelle choisie et évolutive.

On se forme pour se cultiver, se réaliser personnellement.

On se forme pour accéder à l'emploi, le préserver ou en obtenir un nouveau. On se forme pour accéder à l'égalité professionnelle, pour élever ses qualifications, pour les faire reconnaître et rémunérer à leur juste valeur.

Mais exercer ses libertés, faire respecter le droit, nécessite des échanges parfois tendus avec sa hiérarchie, son employeur. Le faire seul est difficile. En s'organisant dans la CGT, chaque salarié se donne des moyens pour se défendre, faire respecter sa dignité.

qui débouche sur une qualification reconnue.



Rédaction : CGT - Activité formation initiale et continue

Maquette : Ilae Roc / NVO

Imprimerie : Rivet PE, Limoges

La formation n'est pas un but en soi.

On se forme pour se cultiver, pour se réaliser personnellement.

On se forme pour accéder à l'emploi, le préserver ou en obtenir un nouveau.

On se forme aussi pour accéder à l'égalité professionnelle, pour élever ses qualifications, pour les faire reconnaître et rémunérer à leur juste valeur.

Exiger le respect de ses droits nécessite des échanges tendus avec sa hiérarchie, son employeur.

Le faire seul, c'est difficile. En se syndiquant, chaque salarié devient plus fort, moins vulnérable.

S'organiser dans la CGT, c'est se donner des moyens pour se défendre, pour faire respecter sa dignité de salarié.

---

## Contactez la CGT :

CGT – Espace revendicatif  
Activité formation initiale et continue  
263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex  
Tél. : 01 55 82 82 42 – Fax : 01 48 18 86 54  
e-mail : [formation@cgt.fr](mailto:formation@cgt.fr)

Dans votre entreprise ou votre localité :