

LE PLAN DE FORMATION DANS LES TELECOMS

1- A QUI S'ADRESSE-T-IL ?

Il s'adresse à **tous les salariés** (CDI et CDD).

2- QUELS EN SONT LES PRINCIPES ?

La loi du 24 novembre 2009 distingue désormais **deux catégories d'actions de formation** :

- ❶ actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien de l'emploi dans l'entreprise
- ❷ actions de développement des compétences

A chaque catégorie correspond un régime juridique applicable aux heures de formation.

Il n'existe aucune obligation de répartition du volume de formation entre les deux catégories.

Il revient à l'employeur de catégoriser les deux types d'actions en fonction de leurs objectifs respectifs et d'informer les instances représentatives du personnel sur ce point lors de leur consultation.

Le plan de formation peut comprendre des actions imputables ou non imputables sur l'obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue.

Seules les actions répondant aux critères juridiques d'imputabilité peuvent être financées par un OPCA.

3- QUI EN PREND L'INITIATIVE ?

L'accès aux actions de formation au titre du plan de formation se fait à l'initiative de l'**employeur**.

4- QUEL FINANCEMENT ?

Les coûts inhérents aux actions suivies dans le cadre du plan de formation sont imputables sur le 0,9%.

5- MISE EN ŒUVRE ET REMUNERATION

Chaque catégorie d'actions de formation détermine le régime applicable au temps de formation :

- ❶ **Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien de l'emploi** (catégorie 1) constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération pendant leur réalisation. Elles peuvent donner lieu à un dépassement d'horaire (paiement en heures supplémentaires, heures complémentaires ou repos compensatoire).

- ❷ **Les actions de développement des compétences** (catégorie 2) peuvent se dérouler pour tout ou partie hors temps de travail :

Lorsqu'elles se déroulent pendant le temps de travail effectif, elles répondent aux mêmes règles que les actions de la catégorie 1, tant en terme de rémunération que de dépassement d'horaire.

Lorsqu'elles se déroulent pour tout ou partie hors temps de travail, elles sont assorties des conditions suivantes :

- **Rédaction d'un accord écrit** signé par le salarié et l'employeur (possibilité de dénonciation par l'un ou l'autre des signataires sous huit jours).

- **Limite de 80 heures de formation par an et par salarié** ou de 5% du forfait pour les personnes dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait.

- **Engagements de l'employeur**, si le salarié se montre assidu et réussit les évaluations :

- * accès prioritaire pendant un an, à dater de la fin de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises,
- * attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé,
- * modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Dans le cas d'une formation se déroulant en totalité hors temps de travail, les heures de formation donnent lieu au versement d'une **allocation de formation**, égale à 50% de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Se référer également aux dispositions de l'accord du 24 septembre 2004 sur la formation professionnelle dans les télécommunications