

La valorisation de la formation professionnelle (section 9)

Vous êtes ici :

[🏠](#) > [Documentation](#) > [ISI RH](#) > [Chapitre 6 : Assurer la formation des salariés](#) > [La valorisation de la formation professionnelle \(section 9\)](#)

🕒 Temps de lecture estimé : 4 min

Table des matières

Formalisation avant le départ en formation

Formations concernées

Régularisations

Télécharger la fiche au format PDF

En application de la convention collective, chaque salarié doit bénéficier d'une formation au minimum tous les 5 ans et doit bénéficier à ce titre d'une valorisation. C'est une obligation qui date de 2010, le dispositif a été simplifié en 2015 et 2017.

Formalisation avant le départ en formation

Un **entretien professionnel** doit être organisé tous les deux ans. C'est à cette occasion que le projet de formation peut être formalisé dans le cadre d'une procédure de départ en formation (engagements réciproques) prévoyant ses conséquences :

4.2 Les conséquences spécifiques de la formation professionnelle sur la carrière et la rémunération du salarié.

Le projet de formation est prévu lors de l'entretien professionnel et formalisé dans le cadre d'une procédure de départ en formation (engagements réciproques) prévoyant ses conséquences.

S'agissant des formations qualifiantes, certifiantes ou diplômantes, ces conséquences peuvent être prévues par accord collectif spécifique ou par la commission **EEP** Formation.
(...)

Des dispositions spécifiques relatives à la prise en compte de la formation professionnelle pour la détermination de la rémunération sont contenues dans l'article 3.6 reprises dans le tableau en **annexe 4**.

art. 4.2 de la section 9 de la **CC EPNL**

Hors départ en formation s'inscrivant dans une démarche de **CQP** ou de Titre professionnel, **les éléments négociés sont variés** :

- augmentation du temps de travail,
- nouvelles fonctions,
- évolution du poste,
- évolution dans la dénomination,
- prime,
- points,
- évolution de classification par les critères classants.

Si l'employeur et le salarié ne se mettent pas d'accord sur ce type de valorisation, le salarié bénéficiera de 25 points.



RDV dans **ISIRH**, module **Gestion des compétences**, fonctionnalité **Gérer les départs en formation** pour remplir l'engagement réciproque avec votre salarié.



Formations concernées

L'employeur a respecté son obligation dès lors que le salarié a suivi une action de formation répondant à la définition de l'action de formation au sens du code du travail. .

*La loi de septembre 2018 a simplifié la définition en supprimant les 14 catégories jusqu'à présent prévues par le code du travail. L'action de formation est désormais définie comme un **parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel**. Elle peut être réalisée en situation de travail ou, en tout ou partie, à distance.*

C. trav. L. 6313-2

Ainsi dès lors que l'action de formation a un intitulé, un objectif, que les moyens sont prévus (durée, période de réalisation, modalités de déroulement, de suivi, de sanction de l'action) et qu'elle est en outre délivrée par un organisme de formation avec le label Qualiopi... c'est une action de formation. Notons que cet organisme de formation délivre une **attestation de présence** qui sera l'élément clef permettant de donner une date certaine au respect de l'obligation.

Toute action de formation est donc concernée (SST, logiciel, gestes et postures etc.) dès lors que cela correspond à la définition et aux critères ci-dessus. Notons également qu'**aucune durée minimale** n'est prévue dans l'accord, **aucune typologie d'action** de formation n'est isolée pour laisser le chef d'établissement et le salarié libres de déterminer les actions de formation donnant lieu à valorisation. Ce sont en effet employeur et salarié qui qualifient l'action de formation comme telle et déterminent la valorisation qui en résulte.

Régularisations

Le salarié est parti en formation sans « engagements réciproques » ? Le salarié est parti plusieurs fois en formation sans valorisation ? A quelle date doit-on valoriser ? L'entretien professionnel avec le bilan sexennal approche, je suis perdu entre l'obligation à 5 ans et l'obligation à 6 ans. Les questions sont nombreuses.

Rappel: L'employeur a une obligation de former au minimum tous les 5 ans et une formation doit être valorisée. Voyant que cette obligation n'était pas généralisée, les signataires de la convention collective ont créé une « indemnité sanction de 30 points » au cas où le salarié n'aurait pas suivi de formation au cours de 6 dernières années. Si l'employeur a respecté son obligation sur 5 ans, a priori, il l'a respecté sur 6... qui peut le plus peut le moins ! Voir **l'annexe 4** de la section 9 de la **CC EPNL**.



L'indemnité de 30 points n'est à verser que dans les établissements de moins de 50 salariés **ETP**.

Notons que l'indemnité est proratisable (salariés à temps partiel), et n'est pas transférable en cas de mobilité.

A notre sens il convient de la faire apparaître sur le bulletin de salaire et pour info sur la fiche de classification pour identifier sa nature.

Ainsi:

Si aucune formation n'a été suivie	Versement d'une « indemnité sanction » de 30 points – pour les salariés présents avant le 7 mars 2014 : à compter du 7 mars 2020 (décision de la CPPNI EPNL)*, – pour les autres salariés : à compter du mois qui suit la date de l'entretien (qui doit avoir lieu avant le 30 juin 2021).
Le salarié est parti en formation mais aucune valorisation n'a été octroyée	En toute logique une valorisation de 25 points doit être octroyée de manière rétroactive à compter du mois suivant la date de la formation.
Si plusieurs formations ont été réalisées et que les « conséquences du départ en formation » n'ont pas été prévues avant le départ	La valorisation de 25 points doit être appliquée de manière rétroactive à compter du mois qui suit la première formation suivie.

*une formation qui a eu lieu pour eux en juin 2020 n'exonère donc pas l'employeur de son obligation de verser les 30 points; il devra même verser 30 points au titre du non respect de son obligation de formation sexennale et verser 25 points à compter de juillet 2020 si aucun autre élément de valorisation n'a été prévu dans le cadre des « engagements réciproques ».

3.6 La prise en compte de la formation professionnelle

Les conséquences d'un départ en formation sont prévues et formalisées avant celui-ci notamment dans le cadre de l'entretien professionnel (cf. article 4.2).

Tout salarié bénéficie d'une formation reconnue et valorisée par période de 5 ans (limité à 3 valorisations dans chacune des strates).

Cette valorisation s'entend par :

– **tout élément convenu entre les parties** notamment modification de la classification du salarié (attribution de fonction, révision des degrés au titre des critères classants) ;

– **une évolution du poste** correspondant au minimum au niveau de classification déterminé par les accords relatifs à la classification après obtention d'un **CQP** ou d'un titre professionnel ;

Ou à défaut par :

– **l'attribution de 25 points**.

Cette valorisation est attribuée :

– **dès la première formation suivie et attestée ;**

– **dans le mois qui suit la réception de « l'attestation de formation » ;**

– **une fois par période de 5 ans quel que soit le nombre de formations suivies. Elle est limitée à 3 formations dans chaque strate de rattachement.**

art. 3.6 de la section 9 de la convention collective EPNL

Retrouvez le détail des textes et un **questions-réponses** dans ce document :

[Valorisation de la formation](#) Télécharger



Textes de référence: art. 3.6 et 4.2 et **annexe 4** de la Section 9 de la convention collective EPNL; C. trav. L. **6313-2**

annexe 4 section 9 CC EPNL (182 Ko)

Valorisation de la formation (1 Mo)

Auteur: Jean-René LE MEUR

Cet article vous a t-il aidé ?

Oui 36

Non 0

Vues : 5689

Continuer votre lecture

« Précédent L'Espace formation – Enseignement privé

Suivant Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) »

Voir aussi

L'entretien professionnel

Articles en lien

L'entretien professionnel

Fichiers joints

annexe 4 section 9 CC EPNL (182 Ko)

Valorisation de la formation (1 Mo)