



MINISTÈRE DE
L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE LA JEUNESSE
ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

MINISTÈRE DE
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

Le Recteur de l'Académie de Bordeaux
Chancelier des Universités

à

Mesdames et Messieurs les inspecteurs d'académie,
directeurs des services départementaux de l'Education
Nationale

Mesdames et Messieurs, les chefs d'établissements

Bordeaux, le 5 juillet 2011

RECTORAT

Pôle des Relations
et Ressources Humaines

Direction de l'Environnement
Professionnel et du
Remplacement
DEPR 1 –

Bureau Coordination Paye

Affaire suivie par
Nicole MARIN
Céline VIGNEAUD

Téléphone
05-57-57-39-65
Télécopie :
05-57-57-35-61

Mail :

celine.vigneaud@ac-bordeaux.fr

5, rue Joseph
de Carayon-Latour
BP 935
33060 Bordeaux Cedex

Objet : Formation professionnelle continue des contrats aidés

Références :

- Articles L6311-1 à L6331-1 et D6312-1 à D6324-6 du code du travail
- Articles L5134-19-1 à L5134-34 et D5134-14 à R5134-50 pour les modalités du CUI

La convention individuelle signée dans le cadre d'un contrat unique d'insertion fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi et prévoit des actions de formation professionnelles et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet professionnel (article 5134-22 du code du travail).

Cette convention est conclue par le chef d'établissement employeur, le pôle emploi et le salarié.

I- Objet de la formation professionnelle continue (article L6311-1) :

La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

II- Accès à la formation professionnelle continue (article L6312-1) :

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

1. A l'initiative de l'employeur (article L6321-1) :

Les salariés en contrats aidés doivent accéder aux dispositifs de formation existants afin :

- de se professionnaliser dans l'exercice de leurs fonctions dans les EPLE,
- d'acquérir des compétences de nature à favoriser leur insertion professionnelle à l'issue de leur contrat (remise à niveau, obtention d'une certification, ...).

Actions d'adaptation au poste de travail :

Les personnels recrutés en qualité d'aide à la scolarisation des élèves en situation de handicap bénéficient de la formation prévue par les inspections académiques pour les auxiliaires de vie scolaire individuels dans le cadre de l'adaptation à l'emploi.

Les personnels recrutés sur des fonctions autres bénéficient d'une formation mise en place par leur tuteur au sein de chaque établissement scolaire. Ils sont initiés à l'utilisation des outils informatiques (environnement Windows, navigation sur Internet, utilisation des logiciels Word et Excel) et aux techniques administratives diverses (prise et transmission de message, classement ...).

Actions de développement des compétences :

Des actions de formation sont mises en oeuvre par les services académiques via des opérateurs internes ou externes (GIP académique ...).

En complément, le plan académique de formation (PAF), qui s'adresse aux personnels titulaires et non titulaires, peut également proposer des formations.

Mise en oeuvre de la formation :

Le prescripteur du contrat (Etat ou département) doit désigner au sein de ses services un référent chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion du salarié ; **l'employeur doit désigner un tuteur.**

Ce tuteur est chargé d'aider et d'informer le salarié, de contribuer à l'acquisition des savoir-faire, d'assurer la liaison avec le référent et enfin de participer à l'élaboration **d'une attestation d'expérience professionnelle** qui doit être remise obligatoirement au salarié à l'issue de son contrat à sa demande et au plus tard un mois avant la fin du contrat (articles L5134-28-1 / R5134-38 / R5134-39 du code du travail).

Pour les CUI CAE affectés dans les écoles, le tuteur désigné est le directeur de l'école. Pour les autres, le tuteur est une personne avec qui le salarié est en contact permanent.

- L'employeur doit formaliser la formation qu'il met en œuvre pour son salarié lors de la signature de la convention signée avec pôle emploi.
- Le salarié est informé des formations existantes, un plan de formation peut lui être remis lors de son recrutement.
- Le salarié est convoqué par écrit, par son employeur, à se rendre à la formation qu'il a choisi dans le panel des formations existantes.
- Le salarié qui renonce à la formation proposée par son employeur doit le justifier par écrit.

2. A l'initiative du salarié en accord avec son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévue à l'article L6323-1 :

Conditions requises pour bénéficier du DIF :

Toute personne recrutée en contrat aidé peut bénéficier du DIF à condition d'avoir travaillé au moins 4 mois (consécutifs ou non) pendant les 12 derniers mois.

Mise en œuvre du dispositif :

L'employeur informe chaque année le salarié par écrit du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation. **La mise en œuvre de ce droit relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.** L'employeur doit donner son accord sur le choix de l'action de formation dans un délai d'un mois. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation proposée par le salarié. Pour éviter toute contestation sur les délais, il est préférable que la demande du salarié s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception. En cas de refus, le salarié a la possibilité d'exercer son DIF à l'expiration du contrat de travail.

Volume d'heures dues au salarié :

Le volume d'heures acquis au titre du DIF est calculé au prorata de la durée du contrat. Il est d'une durée de vingt heures par an pour une personne bénéficiant d'un temps complet. La majorité des contrats aidés travaillant à temps partiel, il convient d'effectuer une double proratisation, en fonction de la durée du contrat et du temps de travail.

Par exemple, un CDD d'un an à 20 heures ouvrira droit à 11 heures de formation au titre du DIF, alors qu'un CDD de six mois à 20 heures ouvrira droit à 6 heures de formation (arrondi à l'entier le plus proche).

A noter : les droits acquis annuellement au titre du DIF peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à cent vingt heures.

Mention au certificat de travail des droits acquis au titre du DIF :

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail les droits acquis par l'agent.

3. Dans le cadre des périodes de professionnalisation prévue à l'article L6324-1 :

La période de professionnalisation vise à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés bénéficiant d'un contrat unique d'insertion (CUI) par des actions de formation alternant des enseignements théoriques et pratiques d'une durée minimale de 80 heures.

Les périodes de professionnalisation ne sont pas obligatoires ; elles sont formalisées par écrit dans la convention CUI signée avec pôle emploi « actions d'accompagnement et de formation prévue ».

III- Les actions de formation peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci :

Formation suivie pendant le temps de travail :

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du contrat aidé.

Formation suivie hors du temps de travail :

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation qui est versée par l'employeur.

En raison du coût supplémentaire qu'induirait une formation suivie hors du temps de travail, le DIF doit donc être utilisé pendant le temps de travail (y compris pendant les vacances scolaires).

Frais liés à la formation :

Le principe est le même pour le remboursement des frais de formation, de transport et d'hébergement. Il est directement versé par l'employeur. Afin de limiter les coûts, il est recommandé de privilégier les formations proches du domicile ou du lieu de travail de l'agent.

IV- Modalités de versement de l'allocation de formation et des autres frais liés à la formation :

Les EPLE ne sont pas soumis à contribution auprès d'un organisme collecteur paritaire agréé en application de l'article L6331-1 du code du travail « Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions mentionnées aux articles L6313-1 et L6314-1). **Ces dispositions ne s'appliquent pas à l'Etat, aux collectivités locales et à leurs établissements publics à caractère administratif ».**

En l'absence de cette contribution à un organisme collecteur, l'allocation de formation et les frais de déplacement sont à la charge de l'employeur et directement versés au personnel recruté sous contrat aidé.

Le directeur
de l'établissement
de formation
et de
la formation
continue
des
personnes
handicapées
et
des
personnes
en
difficulté
sociale
et
professionnelle
Xavier LE GALL