FICHE PRATIQUE



PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (PDC)

Un enjeu stratégique pour les représentants des personnels

Un moyen pour l'employeur de remplir SON OBLIGATION DE FORMATION



Le plan de développement des compétences remplace le plan de formation. Il permet aux salariés de suivre des actions de formation à l'initiative de leur employeur.

ARTICLE L.6111-1 ALINÉA 1ER



La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle est un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés.



2 OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR



Il peut proposer des actions qui participent au développement des compétences.





C'EST QUOI LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ?

Il recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, dont certaines sont obligatoires en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires et qui conditionnent l'exercice d'une activité.

ARTICLE L 6321-2



La notion d'action de formation est simplifiée, avec une nouvelle définition : l'action de formation est un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Il est désormais possible de réaliser des formations en situation de travail (FEST), en plus des formations en présentiel ou en tout ou partie à distance.

QUI EST CONCERNÉ PAR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ?



Côté Employeurs

Concerne toutes les entreprises quelles que soit leur taille. La mise en œuvre ou non d'un plan de développement des compétences relève de la décision pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

Côté salariés



Tout salarié peut être visé par une action de formation prévue au plan de développement des compétences de son entreprise.



Une obligation d'information et de consultation du Comité Social Économique (CSE)



Tout employeur a l'obligation d'organiser trois consultations du CSE, ou à défaut des délégués du personnel, sur les **trois grandes thématiques** suivantes :

Les orientations stratégiques de l'entreprise



La situation économique et financière de l'entreprise



La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi







L'instance Délégué du personnel (DP) disparaît, seuls les CSE seront en place dans les entreprises.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, notamment en matière de formation professionnelle. Cette consultation porte chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et sur le plan de développement des compétences.

ARTICLE L 2312-24 DU CODE DU TRAVAIL



- Le CSE est ainsi obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise. La consultation sur le plan de développement des compétences est intégrée à la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Aucun calendrier n'ayant été fixé par le Code du travail pour l'organisation des trois consultations du CSE, elle peut donc être organisée à tout moment de l'année.
- Une base de données économiques et sociales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes qu'il incombe à l'employeur de respecter.
- Les membres de la commission formation (entreprises > 300 salariés) sont consultés sur le PDC à partir de documents également communiqués au CSE.

QUI ÉTABLIT LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ?



Le PDC n'est pas un document négocié. Il relève de la seule responsabilité de l'employeur. C'est lui qui choisit les formations et les salariés qui en bénéficieront. Pour définir son PDC, l'employeur a la possibilité de prendre en compte :



Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise, qu'il présente au CSE dans le cadre de la consultation lors de la présentation des orientations stratégiques de l'entreprise ;



Les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans le cadre de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;



Le résultat de la négociation de la branche en matière de formation professionnelle.



Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, le CSE doit se prononcer sur les actions de formation envisagées par l'employeur et communiquer le PDC.

Le Plan de Développement des Compétences peut préciser pour chaque action :

- son contenu pédagogique,
- sa durée.
- le lieu où elle se déroule,
- la qualité des formateurs,
- les publics visés,
- les prérequis,
- sa sanction (qualification, certification, promotion).

//////

QUE CONTIENT LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ?

Depuis le 1er janvier 2019, dans la présentation du PDC, il n'est plus imposé de faire la distinction entre les actions de formations d'adaptation au poste de travail, les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise et les actions de développement des compétences.

Par ailleurs, les formations qui conditionnent l'exercice d'une activité, d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires sont identifiées par le code du travail.

ARTICLE L6321-2



Ces actions de formation qui conditionnent l'exercice d'une activité sont obligatoirement suivies sur le temps de travail et donnent lieu à maintien de la rémunération, contrairement aux autres actions de formation.

Avis de l'UNSA

Faire apparaître explicitement dans le PDC cette catégorie d'actions de formation



Si l'entreprise a conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), les orientations de la formation dans l'entreprise établies en cohérence avec le contenu de cet accord détermineront le contenu du plan de développement des compétences.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'opérateur de compétences (OPCO) peut prendre en charge le coût des actions de formation du plan de compétences. Le PDC est généralement annuel (du fait de l'obligation de consulter le CSE sur son contenu chaque année). Une possibilité est toutefois ouverte : prévoir par accord d'entreprise qu'il soit élaboré pour une période de 3 ans. Par ailleurs le PDC est prévisionnel et peut être modifié en cours d'année (nouvelles missions, commandes...).

Tout salarié peut être visé par une action de formation prévue par le PDC

- Le départ en formation est assimilé à l'exécution normale de son contrat de travail. Il ne peut pas s'y opposer : la demande de l'employeur relève de son pouvoir de direction, ne pas s'y soumettre peut être qualifié de faute professionnelle pouvant justifier, le cas échéant, un licenciement.
- Le salarié peut s'y opposer dans les cas suivants :
 - Réalisation d'un bilan de compétences (ni faute grave, ni motif de licenciement);
 - Conditions de départ en formation assimilées à une modification du contrat de travail (formation longue, éloignée, demande de départ anticipé, volonté manifeste d'entraver l'exécution d'un mandat syndical...);
 - Formation se déroulant en tout ou partie en dehors du contrat de travail. Le refus du salarié ne peut être considéré comme une faute, ni un motif de licenciement ;
 - Validation des acquis de l'expérience (VAE) devant un jury en vue d'obtenir une certification professionnelle. L'employeur ne peut imposer une telle validation : obligation du consentement du salarié. Le refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.



Avis de l'UNSA

L'UNSA regrette que le CSE ne puisse pas négocier le plan de développement de compétences.

Plusieurs points de vigilance :

- Les entreprises entre 50 et 300 salariés n'ayant pas l'obligation ni de mettre en place une commission formation et d'allouer une contribution volontaire risquent de priver les salariés concernés de financement pour leur formation;
- Le CPF ne doit pas pallier les carences du financement d'entreprise;
- Veiller à la concrétisation et/ou la mise en place d'accords collectifs permettant un abondement du CPF/ accords de branches et /ou d'entreprises, de groupe, au sein d'un OPCO;
- Veiller au respect de l'abondement correctif dans les entreprises lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations sur 6 ans en matière d'entretien professionnel et du financement de formations autres que celles obligatoires.

NOTES	
<u></u>	
Contact UNSA dans mon entreprise:	
	

Document réalisé par le secteur **Économie-Emploi-Formation Professionnelle** de l'Unsa.



















