

La formation professionnelle

Par définition, la **formation professionnelle permet au salarié de se former tout au long de son parcours professionnel** afin de se maintenir dans l'emploi, de développer ses compétences, de changer d'emploi/métier ...

Une ESN vend à ses clients des prestations qui reposent sur les compétences de ses salariés. **Dans un environnement technologique en évolution rapide, la formation permet de faire monter en compétence ses salariés afin de répondre tant aux besoins internes qu'à ceux des clients ainsi qu'aux aspirations professionnelles des salariés.**

Sans une réelle politique de formation ambitieuse, qui n'écarte aucun salarié, **les compétences** peuvent rapidement devenir **obsolètes**. Cette **dépréciation provoque des départs réguliers** et **contraint l'entreprise à dépenser beaucoup d'énergie pour continuellement intégrer de nouveaux salariés et compenser la perte de compétences.**

FORMER RÉGULIÈREMENT L'ENSEMBLE DES SALARIÉS EST DONC PRIMORDIAL.

Et au sein du groupe ASTEK ?

Au sein du groupe Astek, il n'existe ni plan de formation ni réelle politique structurée mais **des formations au cas par cas.**

Pourtant, **tous les salariés souhaitent se former régulièrement.** Or, lorsqu'ils formulent une demande, **ils n'obtiennent pas toujours de réponse de leur manager** (ou du comité de carrière), **quand ils ne se heurtent pas à un refus.**

« Nous ne faisons pas de plan de formation. »

 Direction Astek
(CSE, Mars 2026)

FORMATION PROFESSIONNELLE : QUE PRÉVOIT LA LOI ?



L'article **L. 6321-1** du **Code du travail** prévoit que **l'employeur a l'obligation**

- d'assurer l'**adaptation des salariés à leur poste de travail**
- de veiller au **maintien de leur capacité à occuper un emploi tout au long de l'exécution du contrat de travail.**

Dans le cadre de nombreuses décisions de justice, la **Cour de cassation rappelle régulièrement trois principes complémentaires :**

- **Adapter le salarié à son poste :** l'employeur doit former le salarié aux évolutions de son emploi, notamment lors de l'introduction de nouvelles technologies ou de nouvelles méthodes de travail
- **Maintenir l'employabilité du salarié :** l'employeur doit veiller à ce que le salarié conserve son employabilité au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.
- **Favoriser le développement des compétences du salarié :** l'employeur propose des actions de formation participant au développement des compétences, notamment à l'occasion des entretiens professionnels.

LA FORMATION N'EST PAS UNE OPTION POUR L'EMPLOYEUR MAIS UNE OBLIGATION !

L'employeur fait de la rétention d'informations vis-à-vis du CSE concernant la formation ce qui ne permet pas une analyse fine de la réelle politique de formation de l'entreprise par l'expert du CSE. Cependant, celui-ci a réussi à déterminer que **⅔ des salariés présents depuis 3 ans** (ce qui représente plus de 600 personnes) **n'ont suivi aucune formation.**

Quelles chiffres (extrait du bilan social produit par l'employeur) sur la formation :

- **Le budget réellement dépensé** pour la formation des salariés **n'est pas de 2 M€ ... mais de 400 K€**,
- **La durée moyenne de formation est de 3 jours.**



TIPS

Il est primordial que **toute demande de formation soit faite par écrit** ("les paroles s'envolent, les écrits restent") **au manager**, avec en copie la/le RH, **et rappelé par écrit si nécessaire lors des entretiens annuels et professionnels** et qu'une réponse vous soit apportée.

Lors de l'entretien annuel, **le manager peut demander au salarié s'il compte utiliser son CPF** (Compte Personnel de Formation) **pour financer sa formation.** Cette décision vous appartient : **vous pouvez accepter ou refuser.** La loi ne vous oblige pas à accepter.

Si le salarié est licencié pour insuffisance professionnelle ou inaptitude



Dans le cas où un salarié est **licencié pour insuffisance professionnelle ou inaptitude**, ce licenciement peut être **jugé sans cause réelle et sérieuse** par la justice si l'employeur ne l'a pas formé aux exigences de son activité.

Le salarié peut agir en réparation du seul préjudice résultant du défaut de formation, même sans rupture du contrat de travail. **Ce n'est pas au salarié de prouver qu'il n'a pas été formé, mais à l'employeur de prouver qu'il l'a bien été** (plan de formation, entretien professionnel, formations organisées ou proposées ...).

Départ "choisi" ou départ forcé



Convoqué à un entretien préalable, période d'essai rompue, pressions pour quitter l'entreprise « de leur plein gré », discrimination professionnelle en raison du sexe, de la parentalité, de l'état de santé : chaque semaine, des salariés se tournent vers **FO** pour parler de leur situation, connaître leurs droits. Ne restez pas isolé !

RTT / Compte de Temps Disponible (CTD) — Anticipez la fin de l'année

À l'approche de la fin d'année, nous attirons votre attention sur la gestion de vos jours de RTT (Compte de Temps Disponible), afin d'éviter les mauvaises surprises en début d'année prochaine.

1. Soldez vos RTT avant le 31 décembre

Le principe : les RTT doivent être pris dans l'année, car ils servent à respecter la durée maximale de travail. Nous vous invitons donc à poser vos jours de CTD restants avant la fin de l'année civile.

2. Attention à la « bascule » du 1er janvier

Au 1er janvier de l'année suivante, **tous les jours de RTT non pris** (= non posés dans SIMUS) **au 31 décembre 2026** — qu'ils soient « employé » ou « employeur » — **deviennent disponibles** sans distinction **pour le salarié ET pour l'employeur**.

En clair : **c'est le premier qui pose qui a gain de cause**. Si vous n'avez pas anticipé, **l'employeur peut imposer ces jours** à une période qui ne vous convient pas (moyennant un délai OBLIGATOIRE DE PREAVIS de 48h).

 **Conseil : Dès le début janvier — et jusqu'à fin mars, période durant laquelle ces jours peuvent encore être posés — choisissez vous-même vos dates. Sachez que la pose peut se faire plusieurs mois à l'avance : n'attendez pas le dernier moment pour verrouiller vos périodes souhaitées.**

3. Le repli vers le CET reste possible, mais sans abondement

Au 31 mars 2027, les RTT 2026 non pris basculent automatiquement vers le Compte Épargne Temps (CET) — sauf renoncement ou plafond de 26 jours atteint (auquel cas les jours sont perdus).

Contrairement aux congés payés, ces jours versés au CET ne sont pas abondés par l'employeur. Ce n'est donc pas une solution à privilégier par défaut, mais un filet de sécurité en dernier recours.

Les négociations

Chaque année ont lieu des réunions de négociation entre l'employeur et les syndicats représentatifs sur différents thèmes. **Certains thèmes sont obligatoires** (ex : rémunération, temps de travail, partage de la valeur ajoutée) et **d'autres à la demande** soit de l'employeur soit des syndicats.

En début d'année, même si **l'employeur** a organisé des réunions sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur, il **n'a pas réellement eu envie de discuter avec les syndicats pour aboutir à un accord** sur ces sujets.

En dehors des thèmes obligatoires, **nous avons demandé à négocier** sur :

- **La revalorisation des frais professionnels** (montant ticket resto, indemnité kilométrique ...)
- **L'obtention de jours de congés** rémunérés pour **enfant malade**, pour **congé menstruel**, pour **déménagement**
- **La mise en place d'heures de rentrée scolaire offerte** aux salariés (sans décalage du début de journée)

L'employeur a consenti à organiser une réunion sur ces sujets mais **a écarté toute avancée sociale pour les salariés** car il estime que seuls le salaire et les augmentations permettent la fidélisation. **Avec un turn-over de 30 à 50%, nous doutons de l'efficacité de cette méthode**. Nos revendications permettraient aux salariés de se sentir considérés et contribueraient ainsi à leur fidélisation.

En cette fin d'année, les négociations concernent :

- Le renouvellement de l'accord handicap ([nos revendications](#)) ;
- La gestion des emplois et des parcours professionnels ([nos revendications](#)).

Bien qu'il soit parfois difficile d'obtenir de l'employeur les informations nécessaires et de faire valoir les attentes des salariés, **FO continue de préparer chaque réunion et d'adresser systématiquement des revendications argumentées à l'employeur** (celles-ci servent d'ailleurs très souvent de base aux échanges).

FO est toujours prêt à négocier et à trouver des compromis mais la signature d'un accord est conditionnée à une avancée réelle pour les salariés, sans contrepartie défavorable à leurs intérêts.

ACTUALITÉ, INFOS, DROITS

Un accord définit la diffusion de la communication syndicale dans l'entreprise :

- 4 fois par an sous forme électronique dans votre messagerie professionnelle (Janvier, Avril, Juillet, Octobre)
- 2 fois par an par courrier postal (Juin, Décembre).

Pour exemple, vous trouverez différents sujets traités dans nos communications syndicales :

[#97 : licenciement transactionnel, situation des effectifs, congés, déconnexion, allaitement](#)

[#96 : transparence salariale, congés, titre restaurant, intermission](#)

[#95 : NAO, visite médicale, période d'essai, mobilité](#)

[#92 : heures supplémentaires, fin période essai, rupture \(soit disant\) à l'amiable, ordre de mission](#)

Pour **consulter toutes les communications syndicales**, saisissez **NEWSLETTER** dans le **moteur de recherche** de notre site internet.



Vous avez **également** la possibilité de **vous abonner à notre newsletter** sur [notre site internet](#) pour **recevoir régulièrement l'actualité du syndicat** au sein du groupe astek, **les revendications présentées** lors des négociations et la réponse de l'employeur, **les réclamations posées** en CSE, **des décisions de justice**, **des questions de droits**, ...

Je m'abonne

Vous avez une question ou besoin de conseils ?

Avant de vous retrouver en difficulté (intermission, mission, frais ...), contactez nous sans délai.