

QUESTIONS-RÉPONSES FNTF FORMATION SUR LE CORONAVIRUS

Devant le nombre d'appels d'entreprises relatifs à la gestion du personnel, l'organisation du travail et la prévention sur les chantiers et dans les centres de formation, la FNTF met à disposition ce recueil des principales questions posées et des réponses qui y ont été apportées.

Il vient en complément du [questions-réponses](#) mis en ligne par le ministère du Travail.

Table des matières

Table des matières	1
1. Les examens et les concours sont-ils reportés ou annulés en raison de la crise sanitaire liées au COVID 19 ?	2
2. Les stages pourront-ils être réorganisés à compter de la réouverture des établissements ?	2
3. Puis-je reprendre des apprentis à compter du 11 mai ?	3
4. Mon apprenti peut-il retourner dans son CFA qui se situe à plus de 100 kms ?	3
5. Si je place mon apprenti en activité partielle, l'activité partielle est-elle valable seulement pour le temps passé en entreprise ou également pour le temps passé ou prévu en CFA ?	3
6. Quelle est la rémunération d'un apprenti placé en activité partielle ?	4
7. Les apprentis en chômage partiel sont-ils couverts en cas d'accident du travail lorsqu'ils se rendent en CFA ?	4
8. La période de chômage partiel allonge-t-elle la durée du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ?	4
9. Est-il prévu de prolonger les contrats d'apprentissage et de professionnalisation en raison de la crise sanitaire ?	4
10. Puis-je reporter les entretiens professionnels récapitulatifs de mes salariés compte-tenu du contexte de crise sanitaire ?	5
11. Que dois-je faire si mon salarié doit suivre une formation obligatoire ?	5
12. La durée de validité des CACES est-elle prolongée pendant la période d'urgence sanitaire ?	6
13. Mon salarié n'a pas pu renouveler sa FCO. Sa carte de qualification de conducteur est-elle encore valable ?	6
14. Mon entreprise est en activité partielle. Puis-je bénéficier du FNE-Formation ?	6
15. Puis-je reprendre ma formation en présentiel si je suis salarié ou demandeur d'emploi ?	8
16. Constructys poursuit-il le traitement de mes dossiers ?	8
17. Comment Constructys poursuit-il la prise en charge des formations pendant la période de crise liée au coronavirus ?	8
18. Constructys propose-t-il des mesures d'accompagnement optimisées	9

1. Les examens et les concours sont-ils reportés ou annulés en raison de la crise sanitaire liées au COVID 19 ?

À ce jour, les examens nationaux et les concours en fin d'année scolaire sont annulés et sont remplacés par des examens sur dossiers (livret scolaire et contrôle en cours de formation (CCF).

- Pour la délivrance du diplôme national du brevet et du baccalauréat général, technologique et professionnel, les épreuves terminales sont annulées. L'ensemble des épreuves seront validées à partir des notes du livret scolaire, à l'exception de l'épreuve orale du baccalauréat de français qui, à ce jour, est maintenue (semaine du 26 juin au 4 juillet). Les notes acquises lors des CCF sont conservées.
- Pour la délivrance des diplômes du BEP ou du CAP, le jury analysera le livret scolaire, notamment les notes obtenues tout au long de l'année scolaire 2019-2020 (à l'exception de la période de confinement) et inscrites dans le livret scolaire, ainsi que les notes obtenues en CCF.
- Pour la délivrance du BTS, les épreuves terminales sont annulées. Les notes obtenues dans le cadre du CCF demeurent acquises. Pour les autres épreuves, la moyenne des notes de l'année sera retenue.

Toutes les informations sont disponibles [ICI](#).

À titre exceptionnel pour l'année 2020, les épreuves écrites des concours postbac permettant d'accéder aux formations sélectives du premier cycle de l'enseignement supérieur seront remplacées par un examen des dossiers académiques des candidats, dans le cadre de la procédure nationale de préinscription via la plate-forme Parcoursup. Les écrits des autres concours nationaux initialement programmés pendant les mois d'avril et de mai de cette année sont reportés et seront réorganisés à partir de la fin du mois de mai. Les épreuves des concours d'entrée dans les grandes écoles seront organisées du 20 juin au 7 août 2020.

2. Les stages pourront-ils être réorganisés à compter de la réouverture des établissements ?

Le Ministère de l'Éducation Nationale précise que les périodes de formation en milieu professionnel sont annulées jusqu'à la fin de l'année scolaire.

- Pour les élèves dans l'année d'obtention de leur diplôme (CAP, mention complémentaire, brevet des métiers d'art, baccalauréat professionnel) qui n'ont pas pu effectuer la totalité des semaines de stage prévues, une dérogation pourra être accordée par le recteur sur proposition du chef d'établissement.

Les élèves de première professionnelle qui n'auraient pu effectuer la totalité des semaines de stage prévues pour le diplôme intermédiaire pourront également bénéficier de cette dérogation.

- Pour les élèves en 1ère année de CAP et pour ceux de seconde et première professionnelles qui n'ont pas pu effectuer tout ou partie de leur stage sur cette fin d'année, ces derniers ne seront pas à reporter sur les années suivantes, compte tenu des emplois du temps annuels.

Néanmoins, pour l'obtention du diplôme, le candidat devra avoir atteint le minimum réglementaire fixé au code de l'éducation pour chaque diplôme (10 semaines pour le bac et 5 semaines pour le CAP).

En outre, un accompagnement pédagogique des élèves concernés devra être organisé et mis en œuvre afin de renforcer les compétences devant être acquises en situation professionnelle.

- Pour les diplômés de l'enseignement supérieur, le Ministère de l'enseignement supérieur précise que tous les stagiaires qui le peuvent doivent effectuer leur stage à distance. Par exception, et pour les stages qui ne peuvent se faire à distance, les règles de distanciation et de sécurité sanitaire doivent impérativement être respectées au sein de l'entreprise d'accueil.

Si une convention de stage a déjà été signée et que les conditions de déroulement du stage ont été modifiées, il conviendra de prendre contact avec l'établissement d'enseignement afin d'élaborer un avenant à la convention de stage.

Si les règles de distanciation et de sécurité sanitaire ne peuvent être mises en place dans l'entreprise d'accueil, plusieurs hypothèses peuvent être envisagées :

- Faire un avenant à la convention de stage pour suspendre le stage : celui-ci reprendra naturellement après le confinement. Il conviendra de voir si la date de fin de stage doit ou peut être décalée ;
- Interrompre définitivement le stage : il faudra, si les parties en sont d'accord, refaire une convention de stage pour reprendre après le confinement.

3. Puis-je reprendre des apprentis à compter du 11 mai ?

Oui. Dès lors que les centres de formation et les CFA reprennent leurs activités et ouvrent à nouveau, il importe que tous les apprentis, stagiaires et alternants, majeurs et mineurs, puissent retrouver des conditions normales de formation, et accéder à nouveau aux chantiers et ateliers du BTP, sous réserve que le protocole de déconfinement soit pleinement respecté. Il est recommandé aux entreprises de prendre contact avec le centre de formation de leurs apprentis, stagiaires et alternants pour réadapter, le cas échéant, le calendrier initial de l'alternance.

4. Mon apprenti peut-il retourner dans son CFA qui se situe à plus de 100 kms ?

Oui. Les déplacements hors du département et à plus de 100 kilomètres du lieu de résidence (à vol d'oiseau) sont admis pour les trajets entre le lieu de résidence et l'établissement scolaire effectué par une personne qui y est scolarisée ou en accompagnement d'une personne scolarisée et les trajets nécessaires pour se rendre à des examens ou des concours. L'apprenti doit se munir dans ce cas [de la déclaration de déplacement](#) ainsi que d'un justificatif de domicile de moins d'un an et de tout document justifiant le motif du déplacement correspondant à l'un des cas listés dans la déclaration.

Il n'est pas nécessaire de se munir de la déclaration :

- pour les déplacements de plus de 100 km effectués au sein de son département de résidence.
- pour les déplacements en dehors du département de résidence, dans la limite de 100km.

5. Si je place mon apprenti en activité partielle, l'activité partielle est-elle valable seulement pour le temps passé en entreprise ou également pour le temps passé ou prévu en CFA ?

Il n'y a pas de distinction à opérer entre période en entreprise et période en CFA. Que la formation se poursuive pendant la période de confinement ou non, l'apprenti placé en activité partielle l'est au titre de son temps de travail habituel qui inclut donc le temps de formation. Toutefois, il est dans l'intérêt de l'apprenti de suivre les cours à distance, s'il possède les outils le permettant et que le CFA le propose, pour conserver toutes ses chances de réussite à l'examen.

Ainsi, il n'y a pas lieu de déduire le temps passé par l'apprenti pour ses cours à distance.

6. Quelle est la rémunération d'un apprenti placé en activité partielle ?

Pour les apprentis et les contrats de professionnalisation dont la rémunération est **inférieure** au SMIC, l'indemnité d'activité partielle sera égale à leur rémunération antérieure, qu'il s'agisse de la rémunération légale ou de la rémunération conventionnelle.

Pour les apprentis et les contrats de professionnalisation dont la rémunération est égale ou supérieure au SMIC, les mêmes dispositions que celles des autres salariés leur sont applicables : l'employeur verse une indemnité équivalente à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure, qui ne peut être inférieure à 8,03 euros (soit le SMIC).

7. Les apprentis en chômage partiel sont-ils couverts en cas d'accident du travail lorsqu'ils se rendent en CFA ?

L'article L. 6222-32 du Code du travail prévoit que « lorsque l'apprenti fréquente le centre de formation, il continue à bénéficier du régime de sécurité sociale sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dont il relève en tant que salarié ».

Les apprentis bénéficient donc de la protection en cas d'accident à caractère professionnel pendant le temps passé en CFA, même si l'apprenti est placé par son employeur en activité partielle.

En cas d'accident du travail ou de trajet de l'apprenti dans le cadre de sa formation au CFA, il n'y a pas d'imputation des coûts au compte employeur. L'imputation relève dans tous les cas d'un compte mutualisé (étudiants/apprentis).

8. La période de chômage partiel allonge-t-elle la durée du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ?

Non, pas forcément. Le fait que le salarié soit placé en activité partielle ne conduit pas automatiquement à la prolongation de son contrat. En effet, les modalités de réalisation de la formation à distance sont facilitées afin de permettre, autant que possible, la poursuite de la formation selon le calendrier initialement prévu. En revanche, si la session de formation est reportée ou si l'ensemble de la formation n'a pu être réalisée à distance voire l'examen décalé, il pourra s'avérer nécessaire de prolonger le contrat par avenant.

9. Est-il prévu de prolonger les contrats d'apprentissage et de professionnalisation en raison de la crise sanitaire ?

Oui. L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle autorise la prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, pour tenir compte de la suspension de l'accueil des apprentis et des stagiaires par les centres de formation d'apprentis et les organismes de formation depuis le 16 mars 2020.

Ainsi, si vous avez conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la date de fin d'exécution avait lieu **entre le 12 mars et le 31 juillet 2020**, vous pourrez le prolonger par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement. Cette prolongation permettra à l'apprenti ou au salarié en contrat de professionnalisation d'aller jusqu'au bout de sa formation et de passer les examens dans le cadre de son contrat.

Dans ce cas et à titre dérogatoire, les dispositions liées à la durée des contrats, à l'âge maximal du bénéficiaire et à la durée de formation ne sont pas applicables.

10. Puis-je reporter les entretiens professionnels récapitulatifs de mes salariés compte-tenu du contexte de crise sanitaire ?

Oui. L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle diffère jusqu'au 31 décembre 2020 la réalisation par l'employeur des entretiens professionnels « bilan » de chaque salarié.

Ainsi, les entretiens professionnels récapitulatifs qui devaient intervenir au cours de l'année 2020 peuvent être reportés, à l'initiative de l'employeur, jusqu'au 31 décembre 2020.

Cet entretien récapitulatif doit donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Le Code du travail ne prévoit pas de modalité spécifique concernant l'organisation de l'entretien professionnel. A priori rien ne s'oppose à ce que l'entretien professionnel soit réalisé sous forme de visioconférence à condition qu'il respecte bien les conditions énoncées à l'article L.6315-1 du Code du travail et en particulier qu'il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Jusqu'au 31 décembre 2020, il existe deux possibilités **pour les employeurs de 50 salariés et plus** pour justifier de leurs obligations :

- Soit ils appliquent la règle issue de la loi du 5 septembre 2018, en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les deux ans et d'au moins une formation autre qu'une formation obligatoire ;
- Soit ils appliquent la règle issue de la loi du 5 mars 2014, en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les deux ans et au moins de deux des trois mesures suivantes : formation, acquisition d'éléments de certification et progression salariale ou professionnelle.

Ce droit d'option s'applique de manière individuelle. L'employeur applique l'option salarié par salarié.

Il n'y a pas de durée minimum exigée pour les formations. Par ailleurs, les formations peuvent être réalisées en tout ou partie, en centre de formation, à distance, ou en situation de travail.

Dans le cas où une entreprise de 50 salariés et plus n'aurait pas respecté ses obligations, l'abondement du compte personnel de formation du ou des salariés concernés devra être effectué avant le 1^{er} mars 2021.

Notez-le : Un accord collectif d'entreprise peut prévoir une périodicité des entretiens différente de celle prévue par la loi.

Toutes les informations sur les entretiens professionnels sont disponibles [ICI](#)

11. Que dois-je faire si mon salarié doit suivre une formation obligatoire ?

Extrait du FAQ du Ministère du Travail – Coronavirus : Questions/réponses pour les entreprises et les salariés - (mise à jour du 26.05.20).

Le renouvellement des formations à la charge de l'employeur, en matière de santé et de sécurité au travail (formations amiante, rayonnements ionisants, risques électriques, ...) entre dans le champ d'application de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 modifiée.

Les entreprises pourront différer la mise en œuvre de leurs obligations arrivant à échéance entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020 inclus. Ces formations qui devaient être accomplies pendant cette période seront réputées avoir été faites à temps si elles ont été effectuées dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, deux mois.

Ainsi, quelle que soit la formation concernée, l'employeur est réputé avoir satisfait à son obligation si le renouvellement de la formation arrivant normalement à échéance entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020 inclus est dispensé avant le 23 août 2020.

Attention, lorsque l'employeur recourt à des organismes de formation, il lui est recommandé de s'adresser au plus tôt à eux afin de planifier le report des formations et ce afin d'éviter une surcharge des organismes à l'issue de la période d'urgence sanitaire.

A contrario, ces dispositions ne s'appliquent pas aux primo-obligations comme les formations avant affectation au poste de travail, vérifications initiales, premières demandes de certification ou d'accréditation.

12. La durée de validité des CACES est-elle prolongée pendant la période d'urgence sanitaire ?

Oui. La durée de validité des CACES arrivant à échéance entre le 12 mars et le 10 août 2020 est prolongée jusqu'au 31 octobre 2020.

A noter : les organismes de formation proposant les formations et les tests CACES rouvrant progressivement depuis le 11 mai 2020, il est conseillé de réserver la formation et la date du passage du test auprès de votre organisme le plus rapidement possible.

13. Mon salarié n'a pas pu renouveler sa FCO. Sa carte de qualification de conducteur est-elle encore valable ?

Oui. Les cartes de qualification des conducteurs qui n'ont pu suivre la FCO pendant la période de l'état d'urgence sanitaire et jusqu'à 6 mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire sont prorogées, de la fin de leur validité jusqu'à 6 mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire.

14. Mon entreprise est en activité partielle. Puis-je bénéficier du FNE-Formation ?

Oui. Dans le cadre de la crise du Covid-19, le FNE-Formation a été renforcé de manière temporaire afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle.

- Quelles sont les entreprises éligibles ?

Toute entreprise touchée par les conséquences économiques de la crise du COVID-19 et ayant recours à l'activité partielle est éligible. Il n'y a pas de critère de taille d'entreprise ou de secteur d'activité.

- Quels sont les salariés éligibles ?

Tous les salariés, à l'exception des alternants sont éligibles, indépendamment de leur catégorie socio-professionnelle ou de leur niveau de diplôme. Pour les contrats courts (ex : CDD), ils doivent demeurer salariés jusqu'à l'expiration de la durée de la convention. L'entreprise doit établir la liste nominative des personnes placées en activité partielle et suivant les formations. Le contrat de travail étant suspendu pendant la période d'activité partielle, l'employeur doit recueillir l'accord écrit du salarié pour le suivi de la formation.

Si vous avez des salariés en activité partielle et d'autres pas, vous pouvez également faire une demande de FNE-Formation pour ces derniers avant le 31 mai 2020. La rémunération des salariés hors activité partielle sera toutefois à la charge de l'employeur, selon le droit commun (100 % de la rémunération nette).

- Quelles sont les formations éligibles ?

Sont éligibles au FNE-Formation, les actions de formation, certifiantes ou non, y compris les formations réalisées à distance notamment dans le cadre du plan de formation, les bilans de compétences, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expériences.

Sont en revanche exclues du dispositif les formations relevant de l'obligation de formation générale à la sécurité incombant à l'employeur (articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail) et les formations par apprentissage ou par alternance. Les formations permettant le renouvellement d'une habilitation ou certification individuelle nécessaire à l'exercice de l'activité professionnelle du salarié sont toutefois éligibles.

La formation doit permettre au salarié de développer des compétences et renforcer son employabilité, quel que soit le domaine concerné. La durée de la formation ne doit pas excéder le nombre d'heures en activité partielle.

- À partir de quelle date les actions de formation peuvent-elles être incluses dans une convention FNE-formation ?

La convention FNE formation doit en principe être signée avant le début des actions de formation. Au regard du contexte exceptionnel lié à la crise sanitaire du COVID-19, le Gouvernement a décidé d'assouplir ce principe en considérant que les actions mises en place à compter du 1er mars 2020 pourront être prises en charge de manière rétroactive, à condition d'être intervenues pendant le placement en activité partielle des salariés concernés.

- Quel est le montant de l'aide ?

Le FNE-formation intervient uniquement sur les coûts pédagogiques. L'État prend en charge 100 % des coûts pédagogiques engagés dans le cadre du FNE-Formation sans plafond horaire. Les coûts pris en charge dans ce cadre ne couvrent pas les salaires, déjà soutenus par l'activité partielle. Pour rappel, les salariés en formation pendant la période d'activité partielle voient leur rémunération alignée sur les conditions d'indemnisation de droit commun des salariés en activité partielle : 70 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (soit environ 84 % du salaire net).

Pour les salariés hors activité partielle, leur rémunération est à la charge de l'employeur, selon le droit commun (100 % de la rémunération nette).

Lorsque le projet concerne des coûts pédagogiques inférieurs à 1 500 € TTC par salarié, la Direccte peut donner son accord, dès lors que les actions répondent aux critères d'éligibilité. En revanche, au-delà de ce montant, le dossier doit faire l'objet d'une instruction plus détaillée, notamment sur la justification du niveau du coût horaire.

L'aide de l'État fera l'objet de deux versements :

- une avance de 50 % après la signature de la convention et le démarrage effectif de l'opération attesté par l'entreprise;
- le solde sur la base du contrôle de service fait final et au regard du respect des engagements pris par l'entreprise, notamment en termes de maintien dans l'emploi.

En contrepartie des aides de l'État, l'employeur doit s'engager à maintenir dans l'emploi le salarié formé pendant toute la période de la convention.

- Quelle est la procédure à suivre ?

L'entreprise intéressée par ce dispositif doit signer [une convention de formation FNE](#) avec la Direccte dont elle relève. La convention définit les conditions et modalités de mise en place de l'aide du FNE-Formation. Elle précise notamment le nombre de salariés concernés ainsi que le volume d'heures de formation envisagé et le montant des aides engagées dans le cadre de ce dispositif.

À cette convention, l'entreprise doit joindre [un dossier de demande de subvention](#) au titre du FNE-Formation pour des salariés placés en activité partielle.

Une entreprise nationale peut faire une demande auprès de la Direccte de son siège social en rattachant ses établissements sans que ceux-ci n'aient à effectuer individuellement une déclaration via les autres Direccte des régions dans lesquelles ils sont implantés.

- Comment se passe la formation en cas de reprise d'activité de l'entreprise ?

La reprise de l'activité a des conséquences sur la formation du salarié qui sort de l'activité partielle. La formation reste prise en charge par le FNE-Formation. Elle peut être suivie sur le temps de travail (le salarié est alors payé à 100 % par l'employeur, étant en temps de travail effectif) ou hors temps de travail si le contexte de l'entreprise l'impose (l'accord du salarié est alors indispensable). Si la formation est interrompue, l'aide du FNE-Formation est revue au prorata du temps de formation accompli.

15. Puis-je reprendre ma formation en présentiel si je suis salarié ou demandeur d'emploi ?

Oui. Les centres de formation continue rouvrent progressivement depuis le 11 mai. Ils pourront de nouveau accueillir les stagiaires à condition de respecter pleinement le protocole de déconfinement. Nous vous invitons donc à reprendre contact avec votre organisme de formation.

16. Constructys poursuit-il le traitement de mes dossiers ?

Oui. Les services de Constructys continuent à traiter vos demandes de prise en charge et vos demandes de remboursement des frais des actions réalisées pour tous les dispositifs de formation : par email, ou via la plateforme « e.Gestion » pour les entreprises adhérentes.

17. Comment Constructys poursuit-il la prise en charge des formations pendant la période de crise liée au coronavirus ?

Les activités de formation étant suspendues mais non annulées, les accords de prise en charge de Constructys restent valides, seul leur calendrier de réalisation est modifié. De manière générale, les engagements financiers sont maintenus et seront payés par Constructys.

Pour les organismes de formation, le principe est de privilégier le maintien de l'activité, lorsque les formations peuvent se poursuivre, par un enseignement à distance. Dans ce cas, Constructys maintient le financement de la prestation selon l'accord de prise en charge préalablement émis sans modification des conditions de prise en charge.

Constructys s'engage à faire évoluer et à assouplir un certain nombre de règles de manière à faciliter la bascule vers des formations à distance et leur prise en charge. Ainsi, les règles de contrôle de « service fait » de Constructys évoluent pour permettre l'organisation de la formation à distance avec des modes de preuve facilités et allégés. Constructys a mis en place un nouveau modèle de certificat de réalisation d'une action sur son site internet (Espace demande de prise en charge).

Toutefois, si des formations à distance ne peuvent être mises en œuvre, les décalages éventuels des sessions seront facilités en évitant d'avoir recours à un nouvel accord de prise en charge. Une simple information adressée à Constructys rappelant les références du dossier concerné est requise.

Les conditions de maintien des prises en charge par Constructys pour le plan de développement des compétences, l'apprentissage et les contrats de professionnalisation sont détaillées sur www.constructys.fr.

18. Constructys propose-il des mesures d'accompagnement optimisées

Oui. Afin de renforcer son accompagnement auprès des entreprises, de faciliter le départ en formation des salariés et d'anticiper la reprise, Constructys met en place des conditions de participation financières optimisées. Voici les principales mesures :

- Doublement des budgets « Coûts pédagogiques » annuels au titre du Plan de Développement des Compétences pour toutes les entreprises de moins de 50 salariés.

Budget annuel « coûts pédagogiques »	4 000 € HT/an/entreprise x 2 = 8 000 €
	4 500 € HT/an/entreprise inactive x 2 = 9 000 €

- Participation aux frais de salaires dans la limite de 13 € HT/heure/stagiaire pour les entreprises de moins de 50 salariés des Travaux Publics.
- Mise en place de conventions FNE-FORMATION Régionales/Direction régionales de Constructys, permettant aux entreprises de bénéficier d'une prise en charge à 100% des coûts pédagogiques des formations des salariés en activité partielle et élargie à titre exceptionnel aux autres salariés, à la condition que les demandes de convention soient faites avant le 31 mai 2020. Sont concernées toutes les actions mises en place à compter du 1er mars 2020.

Toutes ces mesures d'accompagnement sont mises en place pour toutes les demandes de prise en charge au titre du Plan de Développement des Compétences qui ont une date de réception à compter du 16 mars 2020 avec une date de début de formation comprise entre le 16 mars et le 30 juin 2020 quelle que soit la date de fin de la formation.