

LE CONGÉS INDIVIDUEL DE FORMATION. Dans les grandes lignes, il s'agit du droit de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix. Ce congé permet également de préparer un examen. Il permet à tout travailleur, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail, de suivre à son initiative des actions de formation. Une condition d'ancienneté est cependant nécessaire: vingt-quatre mois consécutifs ou non en tant que salarié dont douze mois dans l'entreprise (trente-six mois dans les entreprises de moins de dix salariés). Sauf accord sur une durée plus longue, l'absence ne peut être supérieure à un an pour un stage à temps plein ou à 1200 heures pour un stage à temps partiel. L'autorisation d'absence donnée par l'employeur n'entraîne pas automatiquement le maintien de la rémunération, ni la prise en charge des frais afférents à la formation. Néanmoins, le maintien de la rémunération peut être accordé par l'organisme paritaire collecteur agréé (Uniformation, pour le secteur animation socioculturelle). Sous certaines conditions, le salarié peut également bénéficier d'une prise en charge des frais liés au congé (hébergement, déplacement). Le temps passé en formation Cif est pris en compte pour le calcul des droits

suite page 34 ●●●

Qui finance?

Le Dif est totalement pris en charge par l'entreprise. Quid du Cif?

Le principe: la mutualisation. Les entreprises sont légalement tenues de cotiser à des organismes collecteurs des fonds de formation. Dans le privé, ce sont les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) qui recueillent l'argent: pour le secteur de l'animation socioculturelle, il s'agit d'Uniformation. Dans la fonction publique territoriale, c'est le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) qui est compétent. Dans la fonction publique d'État, celui-ci organise directement son système de formation; les modalités d'organisation sont variables. L'argent ainsi collecté est utilisé pour financer partiellement les actions de formation. Le Dif est pris en charge totalement par l'entreprise. En revanche, pour bénéficier d'une prise en charge financière, tout salarié qui veut recourir au congé individuel de formation doit s'adresser à l'organisme auprès duquel l'entreprise verse sa contribution. Chaque organisme définit ses propres règles de procédure de demande de financement et de prise en charge.

En France, la formation professionnelle concerne 20 millions d'actifs et le marché de la formation représente près de neuf milliards d'euros par an. Par comparaison:

- le groupement d'intérêt public Atelier technique des espaces naturels dépense globalement plus d'un million d'euros (0,01 % du marché) pour proposer de la formation à 4 000 professionnels des espaces naturels (0,2 % des actifs français). Moins d'un de ces salariés sur quatre vient en stage à l'Aten;
- le CNFPT propose de la formation à 1,7 million d'agents de la fonction publique territoriale (soit 8 % de la population active) et recueille 1 % de la masse salariale pour réaliser les formations et faire vivre l'organisme, ses délégations. Une personne sur cinq va suivre une formation au CNFPT. ■

Entretien



«Nous venons de loin»

Frédéric Breton

DIRECTEUR DU CONSERVATOIRE DU PATRIMOINE NATUREL DE LA RÉGION CENTRE

Références juridiques

- ▶ Code du travail (loi du 4 mai 2004)
- ▶ Circulaire DGEFP n° 2006/10 du 16 mars 2006 (obligations des organismes de formation)
- ▶ Circulaire DGEFP n° 2006/35 du 14 novembre 2006 (prestations entrant dans le champ de la formation professionnelle continue)
- ▶ Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 (trois fonctions publiques: État, territoriale, hospitalière)
- ▶ Loi n° 2007-209 du 19 février 2007 (spécificités fonction publique territoriale).

Votre structure compte vingt-deux salariés et cotise à l'Uniformation pour mutualiser le coût de formation de vos employés. Cette nouvelle loi va-t-elle changer quelque chose? Quoi?

J'aurais bien aimé ne pas vous décevoir et répondre par l'affirmative mais je pense que cette loi ne va pas modifier immédiatement nos manières de faire. Loi ou pas, nous sommes actuellement dans un processus de transformation. Il y a à peine quatre ans, nous n'avions pas de direction effective, pas d'organisation fonctionnelle, pas de fiches de poste, les salariés n'étaient pas intégrés à la convention nationale de l'animation. Pas de règlement intérieur non plus... Nous venons de loin. À l'heure actuelle, nous travaillons à la mise en place d'un plan de formation; il s'agit de la dernière étape de la professionnalisation de notre structure. C'est là-dessus que nous concentrons toute notre énergie afin de mettre en adéquation les besoins du conservatoire et les ressources humaines internes.

Sur quels critères acceptez-vous, ou non, un départ en formation?

Jusqu'ici, les salariés font des demandes de formation en fonction du catalogue de l'Atelier technique des espaces naturels. Le directeur, en tant que gestionnaire des ressources humaines par délégation du conseil d'administration, se livre alors à une analyse pour savoir si cette formation répond aux besoins de la structure ou si elle permet au salarié d'être plus efficace dans ses missions. La formation est alors validée. Bien sûr, il y a également des demandes qui relèvent d'un intérêt personnel du salarié. Nous ne sommes pas contre; chacun a le droit d'évoluer mais la limite de la réponse positive repose sur les capacités de la structure à continuer à fonctionner en l'absence de la personne et des coûts bien sûr, puisque la formation est prise sur le temps de travail.

Aujourd'hui, à quelle hauteur chaque salarié part-il en formation?

C'est très variable en fonction des gens. Certains ne veulent pas partir. D'autres, au contraire, peuvent présenter plusieurs demandes. Il convient alors de poser des limites et d'équilibrer dans un souci d'équité. Quelquefois aussi, c'est l'encadrement qui demande à la personne de partir se former.

En termes de management, nous réservons un créneau de formation à hauteur de cinq jours par personne et par an. En termes d'objectif, je dirais que mon projet vise à ce que chacun suive une action de formation chaque année.

Avez-vous déjà été confronté à une demande de Cif ou de Dif?

Pour le Cif, nous n'avons pas eu de demande depuis quatre ans, par contre nous avons déjà accepté des demandes de Dif. ■

RECUEILLI PAR MOUNE POLI

>>> **Mél: frederic.breton@conservatoire-espacesnaturels-centre.org**