

La revue d'actualité sociale de Sud Matmut

FORMATION PROFESSIONNELLE

DANS CE NUMÉRO :

Formation professionnelle	1
Plan de formation	2
DIF	2
CIF	3
VAE	4
LEXIQUE	4

Aborder le sujet de la formation professionnelle n'est pas chose aisée, la complexité apparente de ses mécanismes ainsi que l'opacité entretenue sur son système de fonctionnement ne facilite en rien l'intérêt que l'on peut lui porter.

Pourtant ce domaine est certainement l'une des clefs de voute du fonctionnement de l'entreprise et le meilleur moyen d'améliorer sa condition de salarié.

Véritable chasse gardée de la Direction la marge de manœuvre des employés quand à participer activement à leur devenir professionnel est étroitement encadré et circonscrit globalement à une attitude de quémendeur ou bien d'exécutant du bon vouloir des programmes d'évolutions de carrière dictés par des intérêts qui dépendent bien plus de la politique de l'entreprise à son propre profit.

De base une entreprise à une obligation légale d'apporter des programmes de formation afin de permettre au mieux et selon ses capacités d'assurer l'employabilité de ses salariés et de leur offrir des perspectives d'évolution. Cette obligation se matérialise par des investissements dans des programmes de formation interne ainsi qu'une cotisation à ce que l'on appelle un OPCA organisme paritaire privé qui récolte des fonds pour développer des financements d'aide à la formation. La Matmut investit environ 5% de sa masse salariale dans la formation, et cotise

auprès d'un OPCA du nom de UNIFORMATION.

Ce sont des millions d'euros qui transitent par le biais de ce système et il est paradoxal de constater la frustration de nombreux salariés de ne voir, en terme de formation, que la queue du mickey alors que tant d'argent y est consacré.

La raison principale est simple, elle tient à la politique visant à favoriser les formations les plus qualifiantes à l'élite présente ou futur de l'entreprise, les restes sont distribués en dose homéopathique afin de souscrire à ses obligations légales ou bien dans le but d'adapter les fonctions à de nouveaux process.

C'est par manque de formation qu'on devient conformiste!



Le Plan de formation est l'outil principal de la direction pour fixer sa stratégie, le problème avec ce genre de système est bien connu, ce sont en général ceux qui en ont le moins besoin qui se trouvent bénéficiaires des profits qu'apportent une formation de qualité (meilleures conditions de travail, salaires supérieurs...). Pour la direction il est une évidence, les salariés sont là pour servir l'entreprise et n'ont aucune capacité à décider par eux-mêmes du choix de leur formation c'est

une affaire bien trop sérieuse et très couteuse.

Cette évidence est, sous un vernis de communicant bien rodé, devenu un dogme, de fait les inégalités en matière d'accès à la formation sont devenues abyssales.

C'est pour contrer cet effet pervers de domination patronale que le législateur introduit en 2003 un droit pour le moins révolutionnaire, le DIF (droit individuelle à la formation). Court-circuitant le pouvoir de direction, le salarié avait pour la première fois des moyens de disposer d'une formation à son initiative et non plus seulement à celle de son employeur.

Conscient du danger les institutions patronales ont réussi le tour de force de vider de sa substance ce projet dès sa naissance autant par un lobbying actif que par la signature d'accords tous plus scandaleux les uns que les autres.

Dans la même veine arriva le CIF (congé individuelle de formation), grand frère du DIF il est bien souvent confondu avec lui, pourtant ce système aussi imparfait soit il est très différent, il reste la plus grande chance pour ceux qui souhaiteraient acquérir une formation de qualité dans des conditions optimum.

Plan de formation, DIF et CIF sont donc les trois piliers de la formation continue, essayons d'y voir un peu plus clair, sans oublier la VAE également financé par l'OPCA.

LE PLAN DE FORMATION

Peu de chose à dire sur le sujet, bras armé de la domination patronale sur le devenir de ses employés il est soumis à une réglementation encadrant les obligations légale en la matière.

Le salarié n'a aucune influence directe sur ce catalogue concocté par la direction, composé de nombreuses formations plus ou moins utiles, avec des intitulés souvent très pompeux tendant à masquer le vide quantique que referment certaines d'entre elles, ces formations ne sont pas accessibles à tous et à toutes, des prérequis sont souvent demandés pour y avoir accès.

Le cloisonnement des fonctions ne facilite pas l'accès, beaucoup de salariés hors cadre ou bien cadre mineur

devront se contenter de formations techniques d'adaptations ou bien d'autres plus psychologiques que valorisantes professionnellement.

Un salarié ne peut refuser une formation si celle-ci est motivée par une raison relevant du fonctionnement de son service, et ce quelque soit l'intérêt que lui porte l'employé.

Le plan de formation est extrêmement figé, les changements se font à la marge, et le système est très verrouillé, une commission formation composée de représentants du personnel existe pour permettre d'influer sur les décisions mais celle-ci réunit 3 fois par an et fait surtout œuvre de caution sociale car elle n'a pas les moyens de

s'inscrire en force de propositions.

A la Matmut il y aurait sûrement beaucoup à faire mais la force du dogme est colossale et le peu de motivation des élus sur le sujet n'arrange rien à l'affaire, l'entreprise mise plus sur la partie haute de la hiérarchie et ses têtes de pont. L'université d'entreprise en est l'exemple criant.



LE DIF

Plus intéressant pour le salarié le DIF aurait de quoi rendre heureux n'importe lequel d'entre nous, seulement voilà, comme préciser précédemment, ce droit n'est pas traité avec les honneurs qu'il mérite.

Mais au fait un DIF comment ça marche au juste ?

Contrairement à ce que l'on peut croire ce n'est pas compliqué du tout. Le DIF s'exerce entre deux parties .

Le salarié :

Il dispose de 20h par an de formation reconstituables jusqu'à un plafond de 120h toutes les heures non prises au bout de 5 ans sont perdues les années suivantes.

La formation est à son initiative, l'entreprise peut lui en proposer une mais contrairement au plan de formation il n'est pas obligé de l'accepter. Celle-ci se fait généralement en dehors du temps de travail sauf accord contraire qui n'existe pas à la Matmut, il perçoit donc toujours son salaire et se voit octroyer une allocation supplémentaire en

fonction de celui-ci sorte de gratification pour avoir été proactif .

La formation choisie doit être validée par la DRH, l'entreprise peut fixer des critères dit prioritaires, celle-ci peut très bien refuser de prendre en charge la formation sur la base de ces critères, mais n'est pas obligée par la loi de se baser uniquement la dessus.

Le DIF est un projet qui peut se négocier entre le salarié et la DRH directement, reste à convaincre de la pertinence de son projet auprès de la direction si celle-ci refuse obstinément.

L'entreprise :

C'est elle qui finance et verse l'allocation, en contrepartie elle peut refuser le projet de formation de son salarié mais ne peut pas imposer une formation de son propre cru. Si le refus est persistant durant deux ans, le dossier peut être pris en charge par le Fongecif auprès duquel elle cotise qui décidera de financer ou pas.

L'entreprise peut émettre des critères de priorité (ce qui est le cas à la Matmut), donc très important pour le salarié avant toute recherche d'organisme de formation se procurer auprès de sa hiérarchie la liste de ces critères histoire de faire coller son projet au plus près et avoir plus de chance si ce n'est d'avoir un accord au moins de pouvoir argumenter lors d'éventuelles négociations.

Très important à savoir:

Les formations ne relevant pas de son domaine professionnel d'origine sont faisables mais doivent concourir à un projet précis comme le reste, en revanche les risques de refus augmentent proportionnellement car les entreprises en général ne sont pas trop favorables à financer une formation qui ne leur servirait en rien.

L'entreprise n'est pas obligée de motiver son refus mais ce cas est assez rare.

Le refus de la formation ne peut se porter que sur le choix du salarié, l'entreprise ne peut pas en théorie faire

« Le délai de réponse à une demande de DIF est d'un mois plein, si la direction ne répond pas à la demande dans le délais imparti la formation est considérée comme valide »

valoir d'autres raisons, cependant vu que c'est elle qui finance le coût peut jouer dans la décision, donc il est conseillé d'éviter les organismes aux prix prohibitifs.

Le délai de réponse à une demande de DIF est d'un mois plein, si la direction ne répond pas à la demande dans le délai imparti la formation est considérée comme valide.

Il n'y a pas de limite de demande, en cas de refus le salarié peut très bien enchaîner une autre demande de formation dans le mois qui

LE CIF

Le CIF s'il ressemble au DIF est complètement différent dans sa structure.

Tout d'abord il vise les formations longues et qualifiantes, contrairement au DIF le salarié n'a pas besoin de l'accord de son entreprise pour partir en formation, seulement une autorisation d'absence qui ne peut être refusé quand dans des situations extrêmes (nécessité de service en particulier), de plus l'entreprise doit passer par les représentants du personnel pour valider ce refus.

Pour le coup le salarié doit s'adresser directement à l'OPACIF auprès duquel il remplira un dossier, celui-ci partira en commission qui le validera ou pas.

Il dispose d'environ 1200 heures de formation par an, la formation est financé à 80% par l'OPACIF (pour la majorité d'un personnel en CDI temps plein) l'entreprise peut prendre en charge les 20% restant ce qui est généralement la cas.

Autre avantage par rapport au DIF, la formation se fait sur le temps de travail, donc le salarié n'est pas tenu de se présenter sur son lieu de travail durant sa formation. Le CIF est surtout fait pour des formations longues et est axé sur des projets visant une qualification supérieure, la création d'entreprise, et la reconversion professionnelle.

Pour autant le financement n'est pas acquis comme ça, il

suit la réponse négative et ce pendant deux ans avant un éventuel recours auprès de l'OPACIF.

Les démarches :

- 1- Se procurer les critères prioritaires auprès de sa hiérarchie
- 2- Contacter son organisme de formation et lui demander un devis avec le contenu pédagogique
- 3- Envoyer en lettre recommandée à la DRH le devis/contenu pédagogique ainsi qu'une lettre de motivation expliquant sa démarche

faut que l'organisme qui délivre la formation soit agréé (ce qui est le cas de beaucoup) qui plus est l'OPACIF (Uniformation pour la Matmut) étudie les demandes au regard de ses propres critères de priorité.

Contrairement à ceux du DIF ceux-ci ne sont pas éliminatoires, ils placent les dossiers réellement par ordre de priorité, le refus d'un dossier n'est pas définitif seul le délai d'attente rend les choses plus compliquées.



Il est conseillé avant toute demande de CIF de visiter le site de l'OPACIF pour étudier les conditions d'accès, en ce qui concerne la Matmut Uniformation donne 4 critères prioritaires, le respect de 3 de ces critères donne une validation de principe, dans un cas pareil et c'est l'un des gros inconvénients du système le refus peut être motivé par une insuffisance de budget et votre dossier renvoyé à une prochaine session.

Ce qui amène à l'autre point noir, entre le délai d'accepta-

NB : la Matmut fait remplir un petit formulaire avant chaque demande, celui-ci ne remplace en rien la démarche classique.

Conclusion :

A ce jour le DIF, droit zombie par excellence, est très peu usité, la faute à une communication patronale volontairement fumeuse pour rendre l'accès à ce droit aussi simple que d'escalader une montagne avec ses coudes, pourtant selon les cas il peut être une aide non négligeable pour peu que l'on sache s'en servir.

tion de la demande, le passage en commission et la date de début de financement de longs mois peuvent passer ce qui rend la démarche très lourde et assez décourageante.

Pour autant le CIF est ce qui se fait de mieux en la matière, il demande de la patience et de la motivation mais reste le système le plus accessible et le moins discriminatoire en matière d'accès à la formation.

En théorie parce que Uniformation choisi par la Matmut n'est pas l'OPACIF de la branche assurance et les salariés Matmut ne sont pas considérés comme public prioritaire pour l'accès à la formation ce qui fait que la quasi-totalité des demandes de CIF des salariés Matmut sont rejetées. Les représentants du personnel sont intervenus à plusieurs reprises auprès de la Direction pour changer d'OPACIF au profit de l'OPACIF de la branche assurance mais la Direction refuse pour des raisons politiques en lien avec la mutualité alors que le choix de l'OPACIF doit faire l'objet d'un accord d'entreprise qui n'existe pas à la Matmut. Ainsi la formation des salariés Matmut est sacrifiée sur l'autel de la politique et des gros sous...oubliant que bien former ses salariés a certes un coût pour l'entreprise mais c'est aussi un bon investissement pour l'avenir.

« bien former ses salariés a certes un coût pour l'entreprise mais c'est aussi un bon investissement pour l'avenir. »

LA VAE

Également financée par l'OPACIF, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Diplômes, titres et certificats sont ainsi accessibles grâce à l'expérience (et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue), selon d'autres modalités que l'examen. Avant de débiter une procédure de VAE, il est nécessaire de bien préciser son projet professionnel et de choisir la certification la plus adaptée. La VAE est un droit ouvert à tous quels que soi(en)t le(s) diplôme(s) précédemment obtenu(s) ou le niveau de qualification. Une seule condition : justifier d'une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le contenu de la certification envisagée.

La VAE s'applique à l'ensemble des diplômes et titres à vocation professionnelle ainsi qu'aux certificats de qualification. L'imputabilité des dépenses liées à la VAE est soumise au fait que la certification visée soit inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles. En pratique, le RNCP permet ainsi de consulter les descriptifs des certifications : activités visées, secteur d'activité, éléments de compétence acquis, modalités d'accès, niveau ...

Au cours d'une même année civile, le salarié ne peut déposer qu'une seule demande pour le même diplôme, titre ou certificat de qualification. S'il s'agit de diplômes ou titres différents, le nombre de demandes au cours de la même année civile est limité à trois.

La VAE peut être organisée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ce qui n'est pas le cas à la Matmut ou d'un congé spécifique : le congé pour validation des acquis de l'expérience.

Le congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée équivalente à 24 heures de temps de travail est accordé à la demande du salarié, sur autorisation de l'employeur.

Le salarié peut demander ce congé pour participer aux épreuves de validation, et, éventuellement, pour les périodes d'accompagnement à la préparation de cette validation.

Sa demande d'autorisation d'absence, adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation, doit préciser :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
- la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification ;
- les dates, la nature et la durée des actions de validation des acquis de son expérience.

L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision

dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande : accord ou report motivé de l'autorisation d'absence. Le report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

Après un congé pour VAE, le salarié ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé VAE avant un an.

À la demande du salarié, l'OPCA agréé au titre du congé individuel de formation, à la Matmut Uniformation peut prendre en charge la rémunération et les éventuels frais liés à la VAE. Dès lors qu'il a obtenu de cet organisme la prise en charge des dépenses liées à son congé, le salarié perçoit une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail. La rémunération est versée par l'employeur, qui est remboursé par l'organisme.

Au terme du congé pour VAE, le bénéficiaire présente à son employeur, et, le cas échéant, à l'organisme financeur des frais, une attestation de fréquentation effective fournie par l'autorité ou l'organisme qui délivre la certification.



LEXIQUE

Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) assurent la collecte et la mutualisation des fonds de la formation professionnelle continue des entreprises adhérentes. Ils sont agréés pour gérer les cotisations plan de formation, DIF, contrats et périodes de professionnalisation et financer la formations des salariés.

Il existe 2 types : les OPCA de branche (ou inter-branches) et 2 organismes interprofessionnels, l'Age-

fos-PME et Opcalia.

La mutualisation des fonds relatifs au CIF, au congé de bilan de compétences et au congé de VAE est financée par des organismes qui ont un agrément spécifique : les OPACIF parmi lesquels figurent les Fongecif (fonds interprofessionnels régionaux) et quelques organismes de branche ou entreprise.

UNIFORMATION choisi par la Matmut sans accord d'entreprise est le fonds d'assurance formation des

associations, coopératives, mutuelles et syndicats. Son champ d'activité : les entreprises de l'économie sociale secteur coopératif, mutualiste et associatif.

L'organisme collecteur agréé assurances est OPCASSUR. Son champ d'activité : les sociétés d'assurances, agences générales d'assurances, cabinets et sociétés de courtage. Tel est bien l'organisme auquel la Matmut devrait être affiliée.

Sud Matmut

Téléphone : 06 66 75 97 84

Télécopie : 01 73 79 48 90

Messagerie : solidairesmatmut@gmail.com

Internet : <http://solidairesmatmut.wifeo.com>