

# INFO'SPORT

L'information conventionnelle du Sport

NUMÉRO 5  
JUILLET 2010

**Cfdt**  
des CHOIX, des SERVICES  
Communication,  
Conseil, Culture

vosre équipe  
pour gagner !

## DIF ( DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION) DANS LE SPORT

Le Droit individuel à la formation a été créé en 2004 et permet à tout salarié de suivre une formation de son choix, avec l'accord de l'employeur. Ce droit est ouvert aux salariés, quels que soient leur statut (cadre/non cadre), leur durée de travail (temps plein/temps partiel), leur type de contrat (CDI/CDII/CDD).

### **Droit**

Chaque salarié sous la convention collective du Sport peut bénéficier chaque année de **21 heures de formation cumulables sur 6 ans, dans la limite de 126 heures**. Au delà des 6 années de cumul des heures de formation, si ces heures n'ont pas été utilisées, le salarié n'acquiert plus de droits nouveaux.

### **A savoir**

- Pour un salarié en CDI, il faut avoir 1 an d'ancienneté pour ouvrir ses droits au DIF.
- Pour un salarié en CDI à temps partiel à hauteur de 4/5<sup>ème</sup> à minimum sur une année civile, il bénéficie du même temps qu'un salarié en CDI à temps plein : 21 heures de formation cumulables jusqu'à un plafond de 126 heures.
- Pour un salarié en CDI à temps partiel inférieur à 4/5<sup>ème</sup> de temps de travail sur l'année civile à minimum, la durée de ses droits acquis est calculée au prorata de son temps de travail.
- Pour un salarié en CDI à temps partiel ou en CDD (temps plein et temps partiel) embauché avant le 1er janvier 2008, le droit annuel est calculé au prorata de la durée annuelle de travail.
- Pour un salarié en CDI à temps partiel (moins de 4/5<sup>ème</sup> de temps de travail sur l'année civile) ou en CDD (temps plein et temps partiel) embauché après le 1er janvier 2008, le droit annuel est calculé au prorata de la durée annuelle de travail, sans qu'il puisse être inférieur à 14 h tous les 3 ans.

Pour un salarié en CDD à temps partiel, le plafond de 126 h s'applique également.

## CQP DANS LE SPORT

La branche Sport a délivré plus de 6500 CQP dont plus de 2000 en équivalence.

- **Assistant moniteur de voile**
- **Assistant de loisirs sportifs**
  - option "activités gymnastiques d'entretien et d'expression"
  - option "randonnées de proximité et d'orientation"
  - option "jeux sportifs et jeux d'opposition"
- **Animateur tir à l'arc**
- **Animateur des activités gymniques**
  - option "activités gymniques acrobatiques"
  - option "activités d'éveil gymnique pour la petite enfance"
  - option "activités gymniques d'expression et d'entretien"
- **Animateur de savate**
- **Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon** option "quad"
- **Educateur grimpe d'arbres**
- **Assistant professeur arts martiaux**
- **Assistant moniteur motonautique**
- **Technicien régional basket ball**
- **Pisteur VTT**
- **Assistant moniteur char à voile**



# PASSEPORT COMPÉTENCES

Evolution de carrière,  
Recherche d'emploi,  
Orientation, Reconversion,  
Articulation  
formation – emploi,  
Potentialités, Ressources,  
Atouts, etc...

La CFDT propose à ses adhérents de porter un regard sur leurs expériences passées pour leur permettre de construire leur avenir, d'élargir leur regard pour valoriser les compétences acquises et envisager des potentiels d'évolution personnelle.

Ce passeport compétences F3C CFDT aidera le salarié à se projeter sur des bases objectives, en termes de compétences, savoir, savoir être et savoir faire.

Cet outil appartient à l'adhérent F3C CFDT qui en fait la demande. Tout salarié peut adhérer à la CFDT et donc bénéficier de ce service individualisé. La CFDT met ses compétences et son savoir faire sur la formation professionnelle et la sécurisation des parcours professionnels au service des salariés qui nous rejoignent.

Ce passeport compétences est, certes, facultatif, mais quand il existe il est strictement personnel et individuel.

Il nous a semblé que le passeport formation proposé par la loi 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie, ne prenait pas suffisamment en compte la totalité de la personnalité et qu'il ne mettait pas suffisamment en évidence et visibilité les activités, notamment extraprofessionnelles (activités de bénévolat, formations, emploi, engagements, etc.). C'est pourquoi, il s'intitule passeport compétences, mais c'est bien du même objet dont il s'agit.

## DIF DANS LE SPORT (SUITE)

### La démarche

C'est le salarié qui prend l'initiative d'utiliser son DIF. Par contre, la mise en œuvre et le choix de l'action doivent recevoir l'acceptation de l'employeur.

Le salarié adresse par écrit une demande à son employeur afin de solliciter son accord sur le choix de la formation envisagée.

L'employeur doit donner son accord sur le choix de l'action de formation. Il dispose d'un mois pour notifier sa réponse.

Passé ce délai, l'absence de réponse vaut acceptation du choix de l'action de formation proposée par le salarié.

### La fédération Communication, Conseil, Culture CFDT



le  
Passeport Compétences



# DIF DANS LE SPORT (SUITE)

En cas de désaccord avec l'employeur durant 2 années consécutives, le salarié peut présenter sa demande à l'OPCA (Uniformation ou Agefos-PME) qui l'étudie au regard de ses critères et priorités. Si la demande est acceptée, l'employeur devra verser à l'OPCA le coût lié à la formation à hauteur d'un forfait horaire de 9,15 €, ainsi que le montant de l'allocation de formation si la formation a lieu en dehors du temps de travail.

La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF.

## Le choix de la formation

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) de la branche professionnelle du Sport précise que sont prioritaires les demandes portant sur les actions suivantes :

- bilan de compétences,
- validation des acquis de l'expérience (VAE),
- action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances contribuant à la réalisation d'un projet professionnel,
- action de formation pour faciliter le reclassement ou pour faciliter une reconversion.

Le choix de l'action de formation mise en oeuvre dans le cadre du DIF doit être arrêté par accord écrit du salarié et de son employeur.

## Quand se déroule la formation ?

- soit dans le cadre du temps de travail,
- soit en dehors du temps de travail,
- vous pouvez utiliser totalement ou partiellement vos heures acquises au titre du DIF,
- si vous êtes salarié en CDD, la formation doit se dérouler pendant la durée de votre contrat de travail.

## Rémunération

- si le DIF est mis en oeuvre pendant le temps de travail, vous percevrez votre rémunération normale.
- si le DIF est mis en oeuvre hors du temps de travail, votre employeur vous versera une allocation de formation égale à 50% de votre rémunération nette.
- si vous êtes en CDD, la rémunération est soumise aux deux mêmes règles que ci-dessus.

Je désire :

- être contacté par le syndicat CFDT.
- recevoir l'Info'Sport

Par mail

Par courrier

# UN PASSEPORT COMPÉTENCES

## Pour quel usage ?

Il sert à répondre aux questions que l'on se pose dans les moments de choix dans un parcours professionnels. Comme il est préférable de construire ces réponses, le passeport compétences permettra d'anticiper et de réunir tous les éléments au moment où ils sont disponibles. Il doit permettre au salarié plusieurs tâches (liste non exhaustive) :

- écriture de CV,
- entretiens annuels,
- entretiens de mi-carrières,
- pertinence d'acquisition de DIF, CIF, VAE, VAPO, bilan de compétence, etc.,
- anticiper l'évolution professionnelle ou en permettre la gestion en cas de chômage...

La CFDT préconise au salarié d'alimenter son passeport compétences au moins une fois par an (par exemple avant son entretien annuel) et à chaque événement dans le parcours professionnel. Il peut se faire « aider » par un conseiller CFDT. Ce passeport doit permettre au salarié de comprendre et de faire l'état de sa dynamique propre dans une situation non formelle.

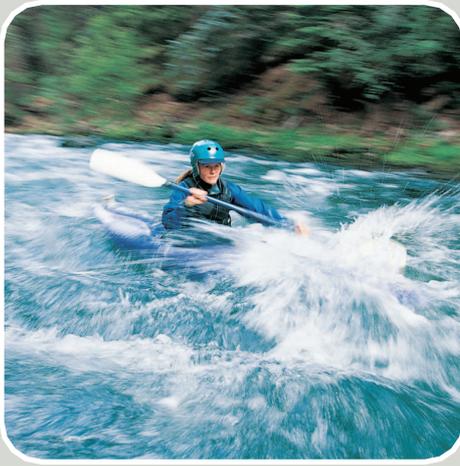
Mes coordonnées :

Prénom .....

Nom .....

Entreprise .....

Emploi .....



Depuis peu, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou de fin de contrat ouvrant droit à l'indemnisation au titre du chômage, vous pouvez demander à bénéficier de votre crédit d'heures de DIF non utilisées :

- pendant la période de prise en charge par l'assurance chômage,
- ou au cours des deux années suivant votre embauche chez un nouvel employeur.

Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche, la somme permet de financer :

- soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation,
- soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies par la branche. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur.

Lorsque vous quittez l'entreprise dans laquelle vous avez acquis vos droits

au DIF, l'employeur vous remettra votre certificat de travail mentionnant :

- le solde du nombre d'heures acquises au titre du Droit individuel à la formation et non utilisées ainsi que la somme correspondant à ce solde (9,15 € multiplié par le nombre d'heures de DIF acquises),
- l'organisme paritaire collecteur agréé compétent pour verser cette somme.

**Pour en savoir plus ou vous faire accompagner dans vos démarches, n'hésitez pas,**

**contactez la CFDT.**