

Le congé individuel de formation (CIF)



Un droit à défendre

Accéder à une formation de son choix, même si elle ne correspond ni à son emploi actuel, ni à l'activité de son entreprise ; obtenir une formation de longue durée (jusqu'à un an ou 1 200 heures) pendant le temps de travail tout en gardant son salaire, qui continue à être versé par l'entreprise, en ayant la garantie de retrouver son poste (ou un poste équivalent) à l'issue de la formation ; réaliser un projet vraiment personnel afin d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession, de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles...

Avec le CIF, c'est possible !

En plus du salaire, les frais de formation ainsi que les frais de transport et d'hébergement peuvent être pris en charge (se renseigner auprès du Fongecif¹ de la région ou de l'Opacif² de branche car les conditions de prises en charge financières peuvent varier). Le CIF se déclenche à la seule initiative du salarié et l'employeur n'a pas droit de regard sur le choix et le contenu de l'action de formation, mais le salarié doit :

- obtenir une autorisation d'absence qui ne peut être que reportée et seulement dans des cas précis ;
- obtenir l'accord de prise en charge de l'organisme gestionnaire du CIF (Fongecif ou Opacif) qui rembourse le salaire à l'entreprise et paye l'organisme de formation.

On ne s'engage pas dans une formation longue à la légère. Clarifier son projet, vérifier sa faisabilité et établir un plan d'action est indispensable. Il faut pour cela trouver la bonne information, le conseil approprié. Adressez-vous à vos représentants (DP, élus CE...) et, au-delà de votre entreprise, n'hésitez pas à solliciter la CGT de votre ville ou de votre département. Des conseillers en évolution professionnelle (CEP)³ peuvent également vous accompagner dans votre projet. Vous les trouverez dans les Fongecif, les Opacif et à l'Apec. (allez sur le site www.moncepmonfongecif.fr/)

LE CIF MENACÉ

Le CIF, est un droit exceptionnel. Depuis sa création, plus d'un million de salariés ont pu accéder à une formation longue, diplômante, de leur choix.

Le CIF est menacé. Certains experts – proches des organisations patronales – envisagent de le fusionner avec le compte personnel de formation (CPF). Or avec le CPF les formations sont beaucoup plus courtes et le choix bien plus restreint.

Les promoteurs de ces projets dangereux ne visent en réalité qu'à faire main basse sur le financement du CIF pour renflouer le CPF et financer des formations d'adaptation relevant normalement de la responsabilité de l'employeur. Ils martèlent l'idée que le CIF est un luxe bien trop beau pour les salariés qui devraient se satisfaire du CPF, dont l'utilisation est plus « cadrée » par les employeurs.

Le CIF est menacé, il faut le défendre !

1 – Les Fongecif sont des organismes paritaires régionaux interprofessionnels habilités à financer les congés individuels de formation.

2 – Les Opacif sont les organismes paritaires professionnels et nationaux habilités à financer les congés individuels de formation pour les salariés des entreprises « hors champs » (non adhérentes au Medef – CPME – U2P)

3 – Pour d'autres publics que les salariés en emploi, s'adresser à Pôle Emploi, aux missions locales ou à Cap Emploi.

L'essentiel de ce qu'il faut savoir pour s'engager dans un CIF

Comment savoir si je dépends du Fongecif ou d'un autre Opacif ? Le code NAF ou APE (4 chiffres et une lettre) de votre employeur – qui figure obligatoirement sur votre bulletin de salaire – détermine si vous relevez d'un Fongecif ou d'un Opacif de branche.

À quel Fongecif dois-je m'adresser ? À celui de la région dans laquelle est installé l'établissement qui vous emploie.

Qui peut bénéficier d'un CIF ?

- **salarié en CDI**, vous devez avoir travaillé 24 mois (36 si l'entreprise a moins de 11 salariés) consécutifs ou non, dont un an dans l'entreprise actuelle ;
- **salarié en CDD, ou demandeur d'emploi après un CDD**, des conditions spécifiques d'ancienneté sont requises (s'adresser au Fongecif ou à l'Opacif) ;
- **salarié intérimaire**, des modalités spécifiques vous sont applicables, notamment concernant les conditions d'activité antérieure (se renseigner auprès du FAF.TT, Opacif du travail temporaire).

Puis-je bénéficier d'un CIF si j'ai un an d'ancienneté dans l'entreprise mais pas dans l'établissement où je travaille actuellement ? — ce sont les mois d'ancienneté dans l'entreprise qui comptent, et non dans l'établissement.

Faut-il avoir un an d'ancienneté au début de la formation ou au moment du dépôt de dossier ? Il faut avoir un an à la date de dépôt du dossier.

Les périodes travaillées en intérim ou en CDD comptent-elles ? Oui.

Après un licenciement ou une démission, puis-je demander à bénéficier d'un CIF CDI ? Non — le CIF s'adresse aux salariés en poste. Mais, à l'initiative de la CGT, une expérimentation est en cours qui permet à des privés d'emploi sortant d'un CDI d'accéder au CIF sous certaines conditions.

J'ai un mandat de représentant du personnel, puis-je le conserver si je m'engage dans un CIF ? Oui.

Sous quelle forme dois-je faire la demande d'autorisation d'absence à l'employeur ? Par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. L'employeur doit faire connaître sa réponse dans un délai maximum de 30 jours en indiquant le cas échéant (par écrit) la raison qui motive le report. L'absence de réponse de l'employeur vaut accord.

Mon employeur peut-il refuser l'autorisation d'absence ?

Non — il ne peut que la reporter et au maximum de 9 mois. Dans ce cas le début de la formation peut être programmé sans autre formalité 9 mois après cette demande.

Quelles sont mes obligations en cours de CIF ?

Vous devez fréquenter régulièrement le stage et vous êtes soumis au règlement intérieur de l'organisme de formation, lequel doit être fourni à votre employeur. Une attestation mensuelle de présence doit être signée par vous. Les absences non justifiées font l'objet d'une déduction sur le salaire.

Mes droits à congés payés continuent-ils à exister pendant un CIF ?

Oui — la période de CIF est assimilée à une période de travail effectif et ouvre droit aux Congés payés. Pendant le CIF, le contrat de travail est seulement suspendu.

L'employeur est-il tenu de me réintégrer au même poste à mon retour de CIF ?

Non — il est cependant tenu de vous réintégrer à un poste équivalent. En revanche, il n'a pas l'obligation de vous donner une promotion en rapport avec le diplôme obtenu.

PLAQUETTE MA FORMATION EN POCHE

Vous y trouverez
les informations
essentielles
pour faire valoir vos
droits
à la formation
professionnelle.



Demandez-la aux militants
de la CGT ou retrouvez la sur :



web

La CGT dans votre entreprise ou localité