



## Bureau National

Le Dôme – Bât.5 – 1<sup>er</sup> étage –  
BP 10201 - 95703 Roissy CDG Cedex  
Tél. : 01 41 56 04 08 / 01 41 56 04 11 Fax : 01 41 56 04 19  
<http://bncgtairfrance.free.fr>  
e-mail : [bncgtairfrance@free.fr](mailto:bncgtairfrance@free.fr)

N° 24 - Roissy, le 13 avril 2005

# Le Droit Individuel à la Formation, Un droit à conquérir !

La loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle va se mettre en place un an après, le 5 mai 2005. Elle ouvre un nouveau droit à la formation pour les salariés. Ce nouveau droit représente 20 heures de formation pour l'année, soit environ trois jours (voir encadré ci-dessous sur les modalités d'application). C'est très peu, mais ça peut servir. Chacun a le droit de les utiliser en fonction de ses besoins (préparation d'un examen, d'un concours, d'une épreuve de sélection,...).

Confrontée à cette obligation légale, la direction d'Air France en parle mais ne propose rien, ou plutôt elle cherche à le reprendre à son compte, ce qui n'est pas l'esprit de cette nouvelle loi. Ce pouvoir ne doit pas être donné à la hiérarchie, il reste un acte personnel. Il faut que les salariés s'en emparent pour que ce droit devienne réalité.

Ce droit original introduit l'initiative du salarié. Même si nous savons combien cette initiative est limitée, chacun a besoin de se former suivant ses choix.

## Ce qui gêne la direction

Le peu de discussion qui a eu lieu avec la direction montre qu'elle veut que ce soit la hiérarchie qui décide quel type de formation doit suivre le salarié. Elle veut encadrer l'**initiative** du salarié, l'orienter suivant ses besoins sans tenir compte de ses aspirations.

C'est aussi la **reconnaissance** de cette formation qui est en jeu. La direction voudrait donner son avis pour reconnaître et valider telle ou telle formation, ce qui n'est pas prévu dans le texte de loi. Elle veut tout contrôler.

Le nouveau droit à la formation permet justement d'échapper à ce contrôle et aux pressions de l'employeur. C'est cela le nouveau droit à la formation et à la reconnaissance qu'il faut arriver à imposer !

## Ouvrir l'inscription aux stages Air France

Le DIF peut être pris dans le cadre du Plan de Formation. Le plan de formation Air France est composé de stages de petits modules enregistrés sous informatique. Souvent les salariés préparent un essai ou envisagent un nouveau poste pour lequel le fait d'avoir un stage précis serait utile. La CGT propose que **la liste des stages Air France soit disponible** sous une forme accessible (contenu des stages, pré requis, etc.) pour permettre cette inscription libre.

### Le DIF (Droit Individuel à la Formation)

Chaque salarié à partir d'un an d'ancienneté bénéficie d'un droit annuel à la formation. Ce droit est actuellement de 20h. Ces 20 heures peuvent soit être prises dans le cadre du plan de formation, soit sur temps personnel. Dans ce cas, le salarié touche une allocation égale à la moitié de son salaire. On peut cumuler jusqu'à 120 heures sur 6 ans (donc en 2011 pour nous). On ne peut pas prendre par anticipation. Si l'employeur refuse pendant deux années un DIF (sur temps de travail ou sur temps personnel), le dossier est présenté au FONGECIF qui donne suite ou non suivant ses priorités.

**La mise en place d'un formulaire commun** permettrait à chacun de faire valoir son accès à ce nouveau droit.

Air France prépare au contraire le renvoi sur le temps individuel du DIF, suivant en cela les préceptes du MEDEF, sur simple avis hiérarchique, sans prévoir aucun recours ! Les modalités de recours doivent être aussi prévues afin d'aider chacun à faire valoir son initiative individuelle.

## **Ouvrir le droit aux formations qualifiantes**

La nouvelle Loi a créé un nouveau dispositif : les Périodes de Professionnalisation permettent de préparer des formations qualifiantes longues. Elles sont présentées par Air France dans le cadre d'une co-construction. La hiérarchie doit donc donner son accord à la fois sur la personne, sur l'objectif de la formation, sur les moyens à mettre en œuvre... Là encore, si les salariés ne s'en emparent pas, on risque fort de voir cette nouvelle possibilité rester lettre morte.

Les Périodes de professionnalisation mises en place par la nouvelle loi permettent de se servir à la fois du bilan de compétence (extérieur à l'entreprise et pris en charge financièrement), de formations même longues prises en charge, de la Validation des Acquis de l'Expérience, du DIF, etc. C'est l'idée qu'un salarié peut avoir envie ou besoin de changer de métier, notamment après 45 ans, ou d'acquérir une formation qualifiante quand il n'a pas les moyens de progresser.

La négociation dans la branche du transport aérien a ainsi permis de prendre en compte les Personnels Navigants Commerciaux souhaitant changer d'emploi, les assistants de piste et les métiers difficiles lorsque le reclassement professionnel devient nécessaire. Les femmes après une interruption d'activité liée à un ou plusieurs enfants sont souvent victimes de déclassement dans leur poste.

La direction, dans le Plan de Formation 2005, reprend seulement les termes du Code du Travail sans préciser les modalités. Il faut mettre en place un « point d'entrée » sur chaque centre, un service à la disposition de tous où les agents Air France trouveraient un correspondant disponible pour exprimer leurs besoins et bâtir leur projet professionnel pour construire ces Périodes de Professionnalisation.

## **La formation, un enjeu pour notre avenir**

Nous avons depuis trop longtemps laissé nos responsables décider pour nous de notre formation et donc de notre avenir. Si nous laissons faire, la nouvelle loi permettra aux employeurs de faire passer une partie du plan de formation sur notre temps personnel en s'appuyant sur notre « consentement » (car sommes-nous toujours libres de nous opposer individuellement à l'employeur ?)

**Nous avons au contraire l'opportunité de nous emparer de ce nouveau droit à la formation pour obtenir des formations sur le temps de travail et en imposer la reconnaissance. A nous de jouer, notre avenir doit nous appartenir.**

### **Les périodes de Professionnalisation**

Le salarié peut disposer d'un temps plus long pour une formation reconnue. Ce dispositif s'adresse pour les personnes en absence de formation professionnelle d'un niveau CAP, pour une femme reprenant le travail après arrêt, au-delà de 45 ans, pour accompagner une promotion, un reclassement ou un nouveau projet professionnel. C'est notamment le cas dans notre branche pour des personnels voulant évoluer ou changer de métier. Les formations peuvent être dans le cadre du DIF ou du plan de formation s'il y a accord employeur et intégrer un bilan de compétence, une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), etc. Le temps de formation peut être aussi hors temps de travail.

### **Le Congé Individuel de Formation (FONGECIF)**

Cette possibilité qui existe depuis longtemps est gérée par des organismes extérieurs à l'entreprise. Elle a été renforcée par la nouvelle loi qui a augmenté son financement. Elle permet de faire des formations qualifiantes, sur la base d'un projet personnel, sur le temps de travail avec un salaire pris en charge (souvent à 90 %) par le FONGECIF en même temps que les frais de formation. Un dispositif permet qu'Air France prenne en charge le delta de salaire restant à la charge du salarié.